

JILPT 調査シリーズ

No.157

2016年5月

企業における外国人技能実習生の 受入れに関する調査

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



JILPT 調査シリーズ No.157

2016年5月

企業における外国人技能実習生の 受入れに関する調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

はしがき

よく知られたように、外国人技能実習制度は、途上国等から人材を受け入れ、日本の技術や技能、知識を習得してもらい、帰国後にそれを活かして経済発展を担う人材を育成することを目的としている。この制度は1990年の入管法改正によって研修制度が整備され、その後、1993年には技能実習制度が創設された。

日本で学ぶ内容は、ものづくりの技術だけではなく、品質管理や生産管理も含まれており、これまで一定の成果を上げている。研修・技能実習生が帰国後に送出し企業や現地の日系企業で活躍している事例、自分で起業している事例も少なくない。

しかし、この制度に係わる様々な問題も発生している。それを受けて2009年「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」が交付、2010年7月1日から施行され、6年が経過しようとしている。現在、技能実習制度の改正案が国会で審議されている。

ところで、技能実習制度に関する先行調査研究を見ると、対象の把握が困難であることもあって、分析対象が受入れ企業、実習生本人のいずれであっても事例研究が多い。アンケート調査を実施しても回収率が低く、事例研究で明らかにされたことがどれだけ一般化できるのか、全体像がわかりにくいという課題があった。

本調査研究は、厚生労働省職業能力開発局外国人研修推進室の要請に基づき、実習生を受け入れている実習実施機関を対象に、実習生の受入れの現状や今後の方針についてアンケートと若干の企業ヒアリング調査を実施した。本書はその調査結果の概要である。

お忙しい中、アンケートやインタビューに対して多数の企業関係者の方々からご協力いただくことができた。調査にご協力くださった方々に心からお礼を申し上げます。

なお、帰国技能実習生を対象としたアンケートと聞き取り調査結果をとりまとめた報告書を別途刊行する予定である。あわせてご参照いただければ幸いである。

2016年5月31日

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆者

渡辺博頭	労働政策研究・研修機構	経済社会と労働部門	統括研究員	序章、第1章～第7章、第8章3（事例E社、F社、G社）、終章
中村良二	労働政策研究・研修機構	企業と雇用部門	主任研究員	第8章1～3（事例A社、B社、C社、D社）、4

目 次

序 章 本書の構成	1
第 1 章 統計データの観察および先行調査研究の展望	7
第 2 章 調査で確認しなかったこととアンケートの概要	59
第 3 章 調査に回答した事業所・企業の概要	63
第 4 章 外国人技能実習生の受入れ状況	121
第 5 章 外国人技能実習生の配置、処遇	161
第 6 章 外国人技能実習生受入れと日本人労働者の関係	222
第 7 章 外国人技能実習生の帰国後の状況と今後の受入れ方針	277
第 8 章 企業ヒアリング調査の結果	287
終 章 むすびにかえて	320
参考資料	333
自由記述	335
アンケート調査票	354
参考図表	359

序章 本書の構成

1. はじめに

この章では、本書の構成と各章の概要を述べる。その前に、外国人技能実習制度の歴史的経緯について簡単に整理しておく。本書では2015年11月現在の制度の下での技能実習生受入れの状況を調査の対象としているが、どのような経緯でこの制度が作られたかを踏まえておくことは、無駄ではないと思われる。

研修・技能実習生制度は、日本の技術や技能、知識を習得し、帰国後にそれを活かして経済発展を担う人材を育成することを目的としている。1990年の入管法の改正によって研修制度が整備され、その後、1993年に技能実習制度が創設された。旧制度では、職種によって多少異なるが、1年間の研修（座学研修と実務研修で構成される）後、所定の技能評価試験（技能検定基礎2級レベル）に合格すれば、在留資格「特定活動」に変更され、技能実習生として雇用関係の下で技術等を習得することになる。この制度の下では、研修期間1年とあわせて最長3年間の在留が認められていた。ここで、研修生は労働者にあたらないので労働法令が適用されないが、2年目以降の技能実習生には労働法令が適用されていた。

この制度では、日本で学ぶ内容にはものづくりの技術だけではなく、品質管理や生産管理も含まれており、一定の成果を上げている。その結果、研修・技能実習生が帰国後に送出し企業や現地の日系企業で活躍している事例や自分で起業している事例もある。

しかし、この制度をめぐる次のような問題があることが指摘されてきた。すなわち、①海外への技能移転という制度本来の趣旨と実態が乖離していること。研修・技能実習制度によって合計3年間定着する「計算できる労働力」を確保することができること。②研修や実習が計画通り実行されていなかったり、本来認められていない研修生の残業、賃金不払い、人権侵害などが発生していること。③技能実習生を常勤職員に含めて数えることによって受入れ人数を割り増しする事例が発生していること。④ブローカーの介在や研修生・実習生の失踪が発生していること。⑤研修・技能実習生の意識として日本で「就労」することを目的として来日している者もいること。

こうした指摘を踏まえ、2009年「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」が交付され、2010年7月1日から施行された（本章末の参考図を参照）。主な変更点は以下の通りである¹²。

¹ 以下の記述は、法務省入国管理局のホームページに掲載されているリーフレット

(http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/ZAIRYU_NINTEI/zairyu_nintei10_0_01.pdf) および法務省入国管理局「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」に基づいている。

² なお、この研修・技能実習制度の施行に先立ち、法務省入国管理局では「技能実習生の入国・在留管理に関す

(1) 在留資格「技能実習」の創設：この法律の下で、現在の在留資格「技能実習」が設けられた。このうち、技能実習1号は、「講習による知識習得活動」及び「雇用契約に基づく技能等習得活動」である。また、技能実習2号は、技能実習1号の活動に従事し、技能等を習得した者が当該技能等に習熟するため、雇用契約に基づき習得した技能等を要する業務に従事する活動である。さらに、技能実習1号、技能実習2号ともに受入れ形態は、イ 海外にある合弁会社等事業上の関係を有する企業の社員を受入れて行う活動（企業単独型）、ロ 商工会等の営利を目的としない団体の責任及び監理の下で行う活動（団体監理型）に分類される。技能実習の期間は技能実習1号、技能実習2号の期間を合わせて最長3年である。

技能実習1号から技能実習2号へ移行する場合、技能検定基礎2級等の検定試験に合格する必要がある。技能検定2号への移行対象職種は74職種133作業（2016年4月1日現在）である。

なお、この制度の下でも国の機関、JICA等が実施する公的研修や実務作業を伴わない非実務のみの研修は従来通り「研修」の在留資格で入国・滞在する。

(2) 保証金・違約金による不当な金品徴収等の禁止：現在の制度の下では、不当な金品の徴収等を禁止している。これは、失踪防止のために送出し機関が研修生本人から保証金を徴収するケースがあり、研修生の経済的負担となって研修時の時間外労働や不法就労につながっていたことを踏まえた対応である。

(3) 講習の期間：講習の期間は技能実習1号の活動期間全体の1/6以上を充てることになるが、海外で1月かつ160時間以上の講習等を受けた場合は、技能実習1号の活動期間全体の1/12以上の期間を充てる。講習の内容は、日本語、日本での生活全般、技能実習生の法的保護に必要な情報、円滑な技能等の習得に資する知識である。また、講習は座学（見学を含む）により実施しなければならず、実習実施機関の工場の生産ライン等商品を生産するための施設における機械操作教育や安全衛生教育を含めることができない。

なお、技能実習1号ロでは、規定された時間数以上の講習を終了後、技能実習生と実習実施機関との間に雇用関係が生じることになる。

(4) 監理団体による指導・監督・支援体制の強化、運営の透明化：現在の制度の下では、監理団体が技能実習生による技能等の習得活動が終了するまで技能実習の指導・監督・支援を行うこととなった。主な要件としては、①技能実習計画の策定：技能等一定の経験及び知識を持つ監理団体の役職員による技能実習計画を策定すること。②定期的な実習実施機関への訪問指導：1月に1回以上監理団体の役職員による実習実施機関への訪問指導をすること。③監査の実施及び地方入国管理局への報告：3月に1回以上監理団体の役員による監査の実施及び地方入国管理局へ報告すること。④技能実習生の相談体制の構築：相談員の配置等、技能実習生からの相談に対応する体制を構築すること。⑤帰国担保措置：帰国旅費の確保な

る指針」をとりまとめている。

ど、監理団体による技能実習生の帰国担保措置を取ること。⑥技能実習継続が困難な場合の他の実習機関への移行努力：実習実施機関での技能実習継続が困難な場合における新たな実習実施機関への移行努力をすること。⑦費用徴収時の金額及び使途の明示：監理に要する費用を徴収する場合に徴収する機関に対して金額及び使途を明示すること。⑧監理費用の技能実習生負担の禁止：監理に要する費用を技能実習生に直接・間接に負担させることの禁止。

(5) 不正行為があった際の受入れ停止期間の延長、欠格要件の新設：監理団体等が不正行為を行った場合、その内容によって5年、3年又は1年間、受入れ停止となる。また、①暴力・脅迫・監禁行為、②旅券・外国人登録証明書の取上げ、③賃金等の不払い、④人権を著しく侵害する行為、⑤偽変造文書等の行使・提供といった重大な不正行為があった場合、研修生・技能実習生の受入停止期間を5年間に延長する。

(6) その他：上記(1)～(5)のほか、①実習実施機関は技能実習の実施状況に係る文書を作成し、技能実習終了後1年間保存すること、②監理団体は、講習の実施状況に係る文書、訪問指導に係る報告書を作成し、技能実習が終了後1年間保存すること、③技能実習生が技能実習習得活動を開始する前に実習実施機関等が労働者災害補償保険にかかる保険関係の成立の届出等の措置を講じること、④企業単独型で実習実施機関での技能実習の継続が不可能になった場合、実施実習機関が事実と対応策を地方入国管理局に報告すること、⑤団体監理型で技能実習終了後に帰国した場合又は技能実習の継続が不可能になった場合、監理団体が事実と対応策を地方入国管理局に報告すること、といった要件が新設された。

以上のような変更を受けたこの制度の全体像を整理すると、本章末の参考図のように整理できる。

こうした制度が変更され、5年間が経過している。

2. 本書の構成と各章の概要

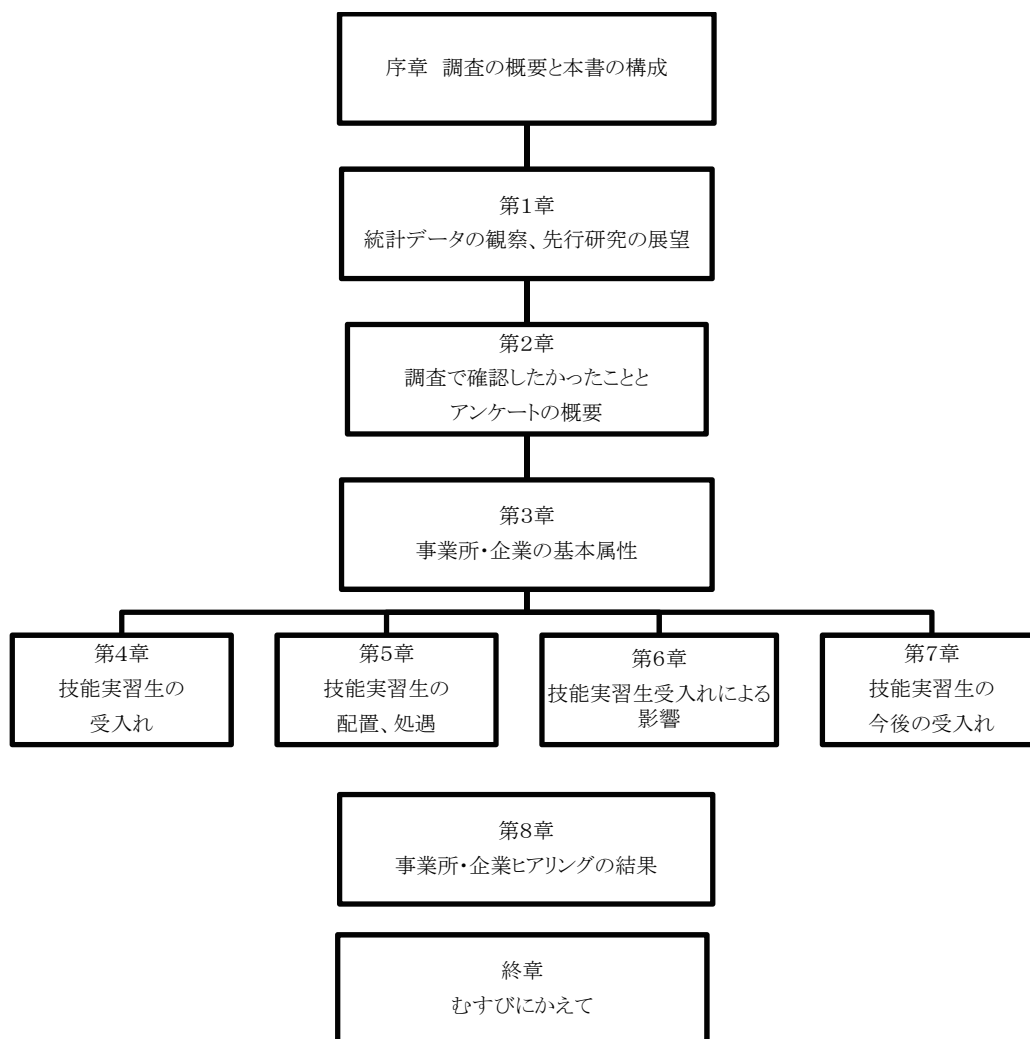
本書の構成は、序1図のようになっている。

この序章に続いて、第1章では、統計データの観察と、必ずしも網羅的ではないが、先行調査研究の展望を行う。

第2章では、今回実施したアンケートの概要を述べる。このアンケートは、技能実習生を受け入れている実習実施機関（事業所・企業）を対象に実施した。

第3章から第7章では、アンケートで得られた情報をもとに、事業所・企業における外国人技能実習生の受入れをめぐる現状と課題について検討する。第3章では、アンケートに回答した事業所・企業の基本属性を観察する。ここで取り上げる基本属性は、技能実習生の受入れ体制、従業員規模、従業員の平均年齢、技能者や作業者の人材の過不足状況、労働時間、業種、経営指標（資本金、売上金額、費用総額、給与総額、租税公課）、およびこれらの指標の変化である。

序1図 本書の構成



第4章では、主に技能実習生が来日するまでのことを取り上げる。事業所・企業がどのような理由から技能実習生を受け入れているのか、技能実習生に対してどのような要件を課するのか、特にどの程度の技能レベルを求めるのか、といった点を扱う。

第5章では、技能実習生が来日し、実習実施場所に配属になってからのことを扱う。技能実習生の配置、技能実習生が行っている作業の難易度、技能実習生の賃金レベルとその決め方、技能実習生の技能レベルの到達点などである。

第6章では、前章に続き、実習実施場所でのことを扱うが、特に技能実習生と日本人従業員との関係に焦点を当てる。技能実習生と同じ仕事・作業を行っている日本人従業員の有無（いる場合には、その賃金レベル）、過去1年間の従業員の募集・採用状況、日本人を採用する場合の賃金水準といった点を取り上げる。

第7章では、今後の技能実習生の受入れ見通しを取り上げる。

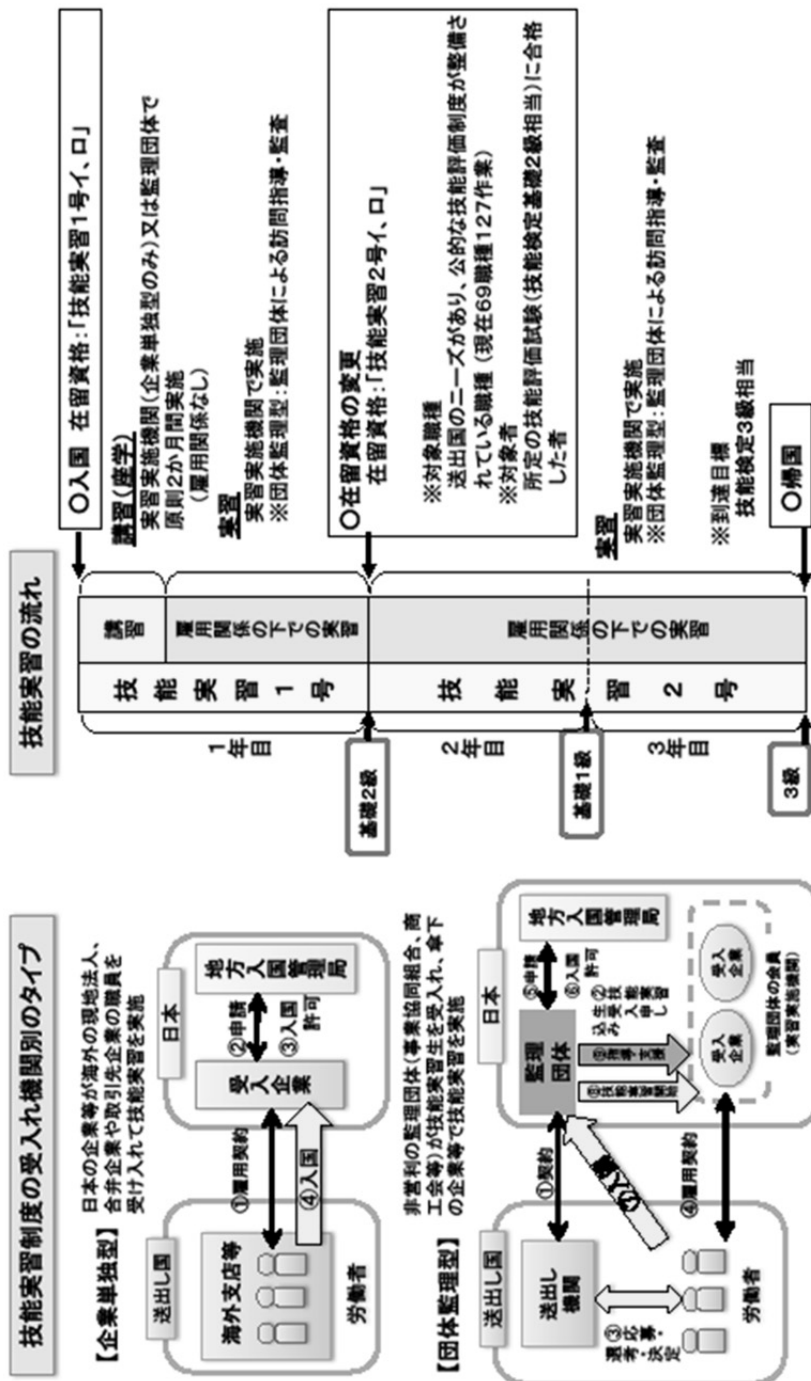
第8章は、アンケートとは別に実施した事業所・企業ヒアリング調査の概要である。

終章で調査のまとめと残された課題の整理を行う。
なお、巻末に自由記述、調査票、参考図表を掲載した。

参考図 技能実習制度の全体像 (2015年9月末現在)

現行の技能実習制度の仕組み

○技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長3年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設。改正入管法が施行された平成22年7月より現行の仕組み。）
 ○技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約16万人在留している。



資料出所：厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000077387.pdf>）より転載。

第1章 統計データの観察および先行調査研究の展望

1. はじめに

この章では、前半で外国人技能実習生に関して公表されている統計データの観察を行い、後半では先行調査・研究の展望を行う。

統計データの観察で取り上げるのは、法務省出入国管理統計、厚生労働省「外国人雇用状況の届出」、公益財団法人国際研修協力機構の業務データの3つである。本書の関心は外国人技能実習制度にあるので、統計データの観察も技能実習制度を中心に見ていくことにする。

その後、先行調査研究の展望を行う。ここでも、外国人労働者に関する調査研究を網羅的に取り上げるのではなく、技能実習制度や技能実習生を受け入れている事業所・企業、技能実習生に関するものを中心に見ていくことにする。それ以外の議論は、関連するものに限定して取り上げることにする。

最後に、この章の概要を簡単にまとめる。

2. 統計データの確認

(1) 法務省出入国管理統計

まず、技能実習生の人数を確認することから始める。第1-1表は、過去5年間の在留資格（入国目的）別の外国人新規入国者数の推移である。この表の第2行に掲載されている総数を見ると、過去5年間で約450万人増加している。このうち、在留資格「技能実習」（技能実習1号イ、技能実習1号ロ、技能実習2号イ、技能実習2号ロの人数の合計）で入国した人数を見ると、2010年には約26,000人で、その後、約66,000人、約68,000人、約67,000人、約83,000人と推移している。在留資格「技能実習」で入国した者のフローの数値は、近年は増加傾向であることがわかる。

次に、第1-2表は、過去5年間の在留資格別に日本に滞在している人数の推移で、中長期滞在者に該当する在留資格を集計した数値である。この表の第2行に掲載されている総数を見ると、過去5年間に約35,000人増加している。このうち、在留資格「技能実習」（技能実習1号イ、技能実習1号ロ、技能実習2号イ、技能実習2号ロの人数の合計）で日本に滞在している者の人数は、2010年には約100,000人であったが、その後、約140,000人、約150,000人、約160,000人、約170,000人と推移している。在留資格「技能実習」で滞在している者のストックの数値が増加傾向であることがわかる。

中長期在留者数全体の変化に、在留資格「技能実習」で日本に滞在している者の人数が、どれほど寄与しているのかを確認するために、寄与度を計算した。第1-1図は、その結果である。図の横軸のゼロから右側に項目が表示されている（数値がプラス）場合は、増加寄与していることを表している。また、横軸のゼロから左に表示されている（数値がマイナス）

場合は、減少寄与していることを表している。「永住者」は各時点ともゼロより右側に表示されているので、増加寄与しているが、「定住者」、「特別永住者」、「日本人の配偶者等」などは、各時点ともゼロより左側に表示されているので、減少寄与している。「特定活動」、「留学」については、2010年/2011年、2011年/2012年には減少寄与していたが、2012年/2013年、2013年/2014年には増加寄与に転じている。

本書が取り上げている在留資格「技能実習」に注目すると、2010年以降、各時点ともゼロより右（プラスの数値）に表示されているので、増加寄与していることがわかる。

では、国籍・地域別の人数はどのように推移しているであろうか。以下では、在留資格「技能実習」に限定して見ていくことにする。第1-3表は、「技能実習」の在留資格による国籍・地域別新規入国者数、中長期在留者数の推移である。この表は、大きく4つの部分で構成される。表側が新規入国者数、表頭が技能実習生1号で囲まれた領域は、技能実習生1号の国・地域別新規入国者数の推移である。

表を見ると、中国から2010年には約20,000人、2011年には50,000人近く入国していたが、2014年には約44,000人まで減少している。一方、ベトナムから2010年には約2,200人、2011年には約6,600人が入国し、2014年には10,000人以上に達している。フィリピン、インドネシア、タイからの新規入国者数も、2010年と2014年を比べると3～4倍に増加しているほか、カンボジア、ネパール、モンゴル、ラオス、スリランカといった国々からの入国者数も増加している。技能実習生2号の国・地域別新規入国者数は、中国が多い。

第1-3表の表側が中長期在留者数、表頭が技能実習生1号で囲まれた領域は、ストックの人数である。中国は2010年の約40,000人から2013年には約46,000人まで増加したが、2014年には約40,000人へ減少している。一方、ベトナムは2010年には約4,100人であったが、2014年には約10,000人へと増加している。フィリピン、インドネシア、タイなどの国々もこの期間に増加している。

第1-3表の表側が中長期在留者数、表頭が技能実習生2号で囲まれた領域を見ると、中国は2010年の約40,000人から2014年には約60,000人へと増加している。一方、ベトナムは2010年には約3,900人であったが、2014年には約12,000人へと大幅に増加している。フィリピン、インドネシア、タイなどの国々もこの期間に増加している。

第1-4表は、国・地域別人数の構成比を計算したものである。表側が新規入国者数、表頭が技能実習生1号で囲まれた領域の、中国の構成比を見ると、2010年には約77%から2014年には約66%へと、10%ポイント以上低下している。一方、ベトナムの構成比は、2010年の約8%から2014年には約15%へと、7%ポイントほど上昇している。フィリピン、インドネシア、タイからの新規入国者数の構成比も上昇しているが、その他の国・地域はほぼ横ばいで推移している。技能実習生2号の国・地域別新規入国者数の構成は、中国の占める比率が高い。

第1-1表 在留資格(入国目的)別外国人新規入国者数の推移(単位:人)

	2010(平成22)年	2011(平成23)年	2012(平成24)年	2013(平成25)年	2014(平成26)年
総数	7,919,726	5,448,019	7,549,998	9,554,415	12,388,748
外交	11,167	9,678	10,977	10,215	9,056
公用	27,000	19,563	26,991	26,131	23,844
教授	2,639	2,420	2,595	2,662	2,709
芸術	256	221	281	315	327
宗教	713	737	737	1,291	923
報道	136	59	51	46	66
投資・経営	896	838	820	632	984
法律・会計業務	3	4	4	—	3
医療	2	7	9	11	27
研究	528	423	438	437	429
教育	2,339	2,540	2,312	2,366	2,526
技術	2,852	4,178	5,216	5,387	7,662
人文知識・国際業務	4,113	4,658	4,993	5,354	6,608
企業内転勤	5,826	5,348	6,126	6,245	7,209
興行	28,612	26,112	34,969	37,096	35,253
技能	3,588	4,178	4,910	2,030	2,360
技能実習1号イ	2,282	5,178	5,876	5,585	6,377
技能実習1号ロ	23,720	60,847	62,039	61,841	76,139
技能実習2号イ			4	—	2
技能実習2号ロ		227	49	17	15
文化活動	3,159	2,729	3,104	2,947	3,230
短期滞在	7,632,536	5,180,962	7,246,072	9,247,673	12,052,223
留学	48,706	49,936	57,579	70,007	82,460
就学	14,722				
研修	51,725	16,079	17,957	16,486	16,162
家族滞在	19,486	18,165	20,653	19,028	20,429
特定活動	11,972	12,954	12,659	10,711	10,661
日本人の配偶者等	11,452	10,766	10,855	9,244	9,114
永住者の配偶者等	1,068	1,392	1,877	1,870	2,039
定住者	8,178	7,811	9,845	8,788	9,911
一時庇護		9			

資料出所:法務省出入国管理統計。

注:法律の改正により、数値が接続できないものがある。

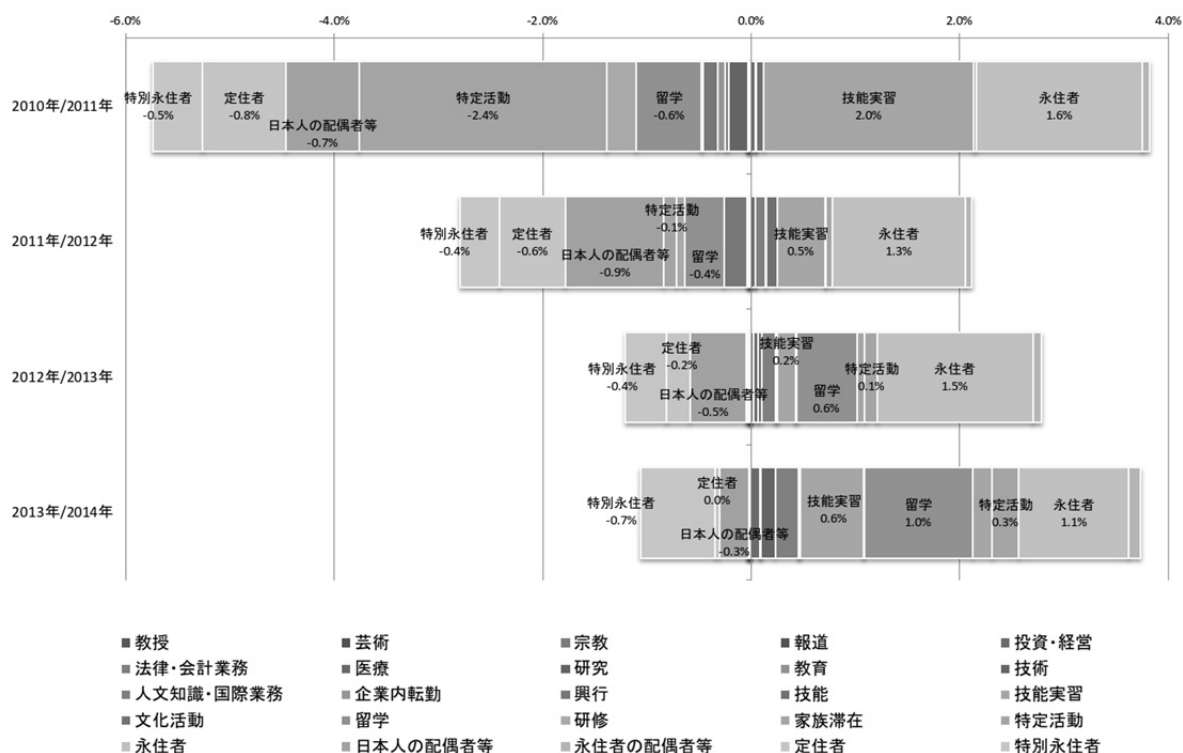
第1-2表 在留資格等別外国人在留外国人数の推移(単位:人)

	2010(平成22)年	2011(平成23)年	2012(平成24)年	2013(平成25)年	2014(平成26)年
総数	2,087,261	2,047,349	2,033,656	2,066,445	2,121,831
教授	8,050	7,859	7,787	7,735	7,565
芸術	480	461	438	432	409
宗教	4,232	4,106	4,051	4,570	4,528
報道	248	227	223	219	225
投資・経営	10,908	11,778	12,609	13,439	15,184
法律・会計業務	178	169	159	149	143
医療	265	322	412	534	695
研究	2,266	2,103	1,970	1,910	1,841
教育	10,012	10,106	10,121	10,076	10,141
技術	46,592	42,634	42,273	43,038	45,892
人文知識・国際業務	68,467	67,854	69,721	72,319	76,902
企業内転勤	16,140	14,636	14,867	15,218	15,378
興行	9,247	6,265	1,646	1,662	1,967
技能	30,142	31,751	33,863	33,425	33,374
技能実習1号イ	2,707	3,991	4,121	3,683	4,371
技能実習1号ロ	47,716	57,187	59,160	57,997	73,145
技能実習2号イ	1,848	2,726	2,869	2,788	2,553
技能実習2号ロ	47,737	78,090	85,327	90,738	87,557
文化活動	2,637	2,209	2,320	2,379	2,614
留学	201,511	188,605	180,919	193,073	214,525
研修	9,343	3,388	1,804	1,501	1,427
家族滞在	118,865	119,359	120,693	122,155	125,992
特定活動	72,374	22,751	20,159	22,673	28,001
永住者	565,089	598,440	624,501	655,315	677,019
日本人の配偶者等	196,248	181,617	162,332	151,156	145,312
永住者の配偶者等	20,251	21,647	22,946	24,649	27,066
定住者	194,602	177,983	165,001	160,391	159,596
特別永住者	399,106	389,085	381,364	373,221	358,409

資料出所:法務省出入国管理統計。

注:2010年と2011年は、中長期滞在者に該当する在留資格を集計した数値で、2012年以降は、中長期滞在者の数値。

第 1-1 図 中長期在留者数全体の変化への在留資格「技能実習」の寄与度



資料出所：法務省出入国管理統計より作成。

第 1-4 表の表側が中長期在留者数、表頭が技能実習生 1 号で囲まれた領域を見ると、中国が 2010 年の約 78% から 2014 年には約 66% へと低下している。一方、ベトナムは 2010 年には約 8% であったが、2014 年には約 16% へと上昇している。フィリピン、インドネシア、タイなどの国々もこの期間に構成比が上昇している。その他の国・地域は、微増または横ばいである。

第 1-4 表の表側が中長期在留者数、表頭が技能実習生 2 号で囲まれた領域を見ると、中国は 2010 年に約 79% であったが、2014 年には約 71% へと低下している。ベトナムは 2010 年には約 8% であったが、2014 年には約 13% へと上昇している。フィリピン、インドネシア、タイなどの国々もこの期間に構成比が上昇している。その他の国・地域は、微増または横ばいである。

(2) 厚生労働省「外国人雇用状況届出」

厚生労働省の外国人雇用状況届出制度は、雇用対策法に基づいて、すべての事業主が、外国人労働者の雇入れ・離職時に氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）に届け出ることになっている。

第1-3表 「技能実習」の在留資格による国籍・地域別新規入国者数、中長期在留者数の推移(単位:人)

	技能実習生1号						技能実習生2号						
	2010(平成22)年	2011(平成23)年	2013(平成24)年	2014(平成25)年	2010(平成22)年	2011(平成23)年	2013(平成24)年	2014(平成25)年	2010(平成22)年	2011(平成23)年	2013(平成24)年	2014(平成25)年	
総数	26,002	66,025	67,915	67,426	/	/	/	/	/	/	227	53	17
中国	20,133	49,311	49,172	44,377	/	/	/	/	/	/	227	41	14
ベトナム	2,184	6,632	7,449	10,130	/	/	/	/	/	/	1	1	2
フィリピン	1,212	3,755	4,264	4,827	/	/	/	/	/	/	-	-	1
インドネシア	1,454	3,536	3,818	4,144	/	/	/	/	/	/	11	11	
タイ	641	1,722	1,994	2,443	/	/	/	/	/	/	-	-	-
カンボジア	68	245	227	325	/	/	/	/	/	/	-	-	-
ネパール	40	169	145	213	/	/	/	/	/	/	-	-	-
モンゴル	48	188	214	206	/	/	/	/	/	/	-	-	-
ラオス	58	136	112	134	/	/	/	/	/	/	-	-	-
スリランカ	21	56	122	75	/	/	/	/	/	/	-	-	-
その他	143	275	398	552	/	/	/	/	/	/	-	-	-
総数	50,423	61,178	63,281	61,680	49,585	80,816	88,196	93,526	49,585	80,816	88,196	93,526	
中国	39,341	45,470	45,713	40,571	38,983	62,131	65,682	66,603	38,983	62,131	65,682	66,603	
ベトナム	4,096	6,571	7,379	9,857	3,826	6,953	9,336	11,775	3,826	6,953	9,336	11,775	
フィリピン	2,773	3,400	3,846	4,193	2,775	4,726	5,454	6,179	2,775	4,726	5,454	6,179	
インドネシア	2,568	3,290	3,644	3,885	2,827	4,833	4,996	5,884	2,827	4,833	4,996	5,884	
タイ	1,091	1,542	1,688	2,010	741	1,441	1,776	1,937	741	1,441	1,776	1,937	
カンボジア	151	227	214	304	62	142	211	288	62	142	211	288	
ネパール	108	185	206	202	108	168	215	247	108	168	215	247	
モンゴル	60	161	134	185	22	96	176	231	22	96	176	231	
ラオス	87	131	113	130	101	134	163	166	101	134	163	166	
スリランカ	35	51	110	66	95	91	71	44	95	91	71	44	
その他	113	150	234	277	45	101	116	172	45	101	116	172	

新規入国者数

中長期在留者数

資料出所:法務省出入国管理統計より作成。

第1-4表 「技能実習」の在留資格による新規入国者数、中長期在留者数の国籍・地域別構成の推移(単位:人、%)

	技能実習生1号						技能実習生2号					
	2010(平成22)年	2011(平成23年)	2013(平成24)年	2014(平成25)年	2010(平成22)年	2011(平成22)年	2013(平成23年)	2014(平成24)年	2013(平成23年)	2014(平成25)年		
新規入国者数												
総数	26,002	66,025	67,915	67,426			227	53		17		
中国	77.4%	74.7%	72.4%	65.8%			100.0%	77.4%		82.4%		
ベトナム	8.4%	10.0%	11.0%	15.0%			-	1.9%		11.8%		
フィリピン	4.7%	5.7%	6.3%	7.2%			-	0.0%		5.9%		
インドネシア	5.6%	5.4%	5.6%	6.1%			-	20.8%		0.0%		
タイ	2.5%	2.6%	2.9%	3.6%			-	0.0%		0.0%		
カンボジア	0.3%	0.4%	0.3%	0.5%			-	0.0%		0.0%		
ネパール	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%			-	0.0%		0.0%		
モンゴル	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%			-	0.0%		0.0%		
ラオス	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%			-	0.0%		0.0%		
スリランカ	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%			-	0.0%		0.0%		
その他	0.5%	0.4%	0.6%	0.8%			-	0.0%		0.0%		
総数	50,423	61,178	63,281	61,680	49,585	80,816	88,196	93,526				
中国	78.0%	74.3%	72.2%	65.8%	78.6%	76.9%	74.5%	71.2%				
ベトナム	8.1%	10.7%	11.7%	16.0%	7.7%	8.6%	10.6%	12.6%				
フィリピン	5.5%	5.6%	6.1%	6.8%	5.6%	5.8%	6.2%	6.6%				
インドネシア	5.1%	5.4%	5.8%	6.3%	5.7%	6.0%	5.7%	6.3%				
タイ	2.2%	2.5%	2.7%	3.3%	1.5%	1.8%	2.0%	2.1%				
カンボジア	0.3%	0.4%	0.3%	0.5%	0.1%	0.2%	0.2%	0.3%				
ネパール	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%				
モンゴル	0.1%	0.3%	0.2%	0.3%	0.0%	0.1%	0.2%	0.2%				
ラオス	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%				
スリランカ	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%				
その他	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%				
中長期在留者数												

資料出所:法務省出入国管理統計より作成。

第1-5表 厚生労働省「外国人雇用状況の届出」による外国人労働者数の推移(単位:人)

	2008年		2009年		2010年		2011年		2012年		2013年		2014年		2015年	
	派遣 ・請負		派遣 ・請負		派遣 ・請負		派遣 ・請負		派遣 ・請負		派遣 ・請負		派遣 ・請負		派遣 ・請負	
総数	486,398	163,196	562,818	162,525	649,982	181,021	686,246	185,248	682,450	168,057	717,504	170,387	787,627	178,802	907,896	204,907
専門的・技術的分野	84,878	21,574	100,309	23,156	110,586	24,562	120,888	26,238	124,259	24,919	132,571	25,219	147,296	26,933	167,301	29,509
うち技術	27,303	9,875	32,543	10,814	35,437	11,137	38,290	11,404	37,189	9,939	39,244	10,151	43,948	10,809	121,160	22,737
うち人文知識・国際業務	32,422	6,894	38,555	7,704	42,022	8,390	46,801	9,082	49,799	8,995	54,259	9,112	61,033	9,487		
特定活動	94,769	12,745	112,251	13,721	123,342	14,987	5,939	866	6,763	1,049	7,735	1,373	9,475	1,831	12,705	2,719
技能実習	—	—	—	—	11,026	1,406	130,116	15,274	134,228	14,674	136,608	13,653	145,426	13,376	168,296	15,185
資格外活動	82,931	13,130	96,897	12,532	108,091	13,148	109,612	11,887	108,492	11,939	121,770	15,546	146,701	20,563	192,347	34,659
身分に基づく在留資格	223,820	115,747	253,361	113,116	296,834	126,897	319,622	130,967	308,689	116,472	318,788	114,591	338,690	116,094	367,211	122,831
うち永住者	92,441	38,171	112,502	42,216	136,982	50,809	154,010	55,712	156,883	52,657	170,238	54,559	187,865	57,345	208,114	62,036
うち日本人の配偶者等	57,439	28,524	633,347	26,304	70,899	27,514	74,625	27,473	69,771	23,433	68,408	21,671	69,727	21,133	72,895	21,401
うち定住者	70,895	47,668	73,673	43,146	83,817	46,664	84,943	45,598	75,438	37,943	72,804	35,630	73,220	35,065	77,234	36,507
不明	—	—	—	—	103	21	69	16	19	4	32	5	39	5	36	4

資料出所:厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」各年版より作成。

注:各年の10月末現在の数値。

第1-6表 厚生労働省「外国人雇用状況の届出」による在留資格別構成比の推移(単位:人、%)

	2008年		2009年		2010年		2011年		2012年		2013年		2014年		2015年	
	派遣 ・請負	派遣 ・請負	派遣 ・請負	派遣 ・請負	派遣 ・請負	派遣 ・請負	派遣 ・請負	派遣 ・請負	派遣 ・請負	派遣 ・請負	派遣 ・請負	派遣 ・請負	派遣 ・請負	派遣 ・請負	派遣 ・請負	派遣 ・請負
総数	486,398 (100.0%)	163,196 (100.0%)	562,818 (100.0%)	162,525 (100.0%)	649,982 (100.0%)	181,021 (100.0%)	686,246 (100.0%)	185,248 (100.0%)	682,450 (100.0%)	168,057 (100.0%)	717,504 (100.0%)	170,387 (100.0%)	787,627 (100.0%)	178,802 (100.0%)	907,896 (100.0%)	204,907 (100.0%)
専門的・技術的分野	17.5%	13.2%	17.8%	14.2%	17.0%	13.6%	17.6%	14.2%	18.2%	14.8%	18.5%	14.8%	18.7%	15.1%	18.4%	14.4%
うち技術	5.6%	6.1%	5.8%	6.7%	5.5%	6.2%	5.6%	6.2%	5.4%	5.9%	5.5%	6.0%	5.6%	6.0%		
うち人文知識・国際業務	6.7%	4.2%	6.9%	4.7%	6.5%	4.6%	6.8%	4.9%	7.3%	5.4%	7.6%	5.3%	7.7%	5.3%	13.3%	11.1%
特定活動	19.5%	7.8%	19.9%	8.4%	19.0%	8.3%	0.9%	0.5%	1.0%	0.6%	1.1%	0.8%	1.2%	1.0%	1.4%	1.3%
技能実習	—	—	—	—	1.7%	0.8%	19.0%	8.2%	19.7%	8.7%	19.0%	8.0%	18.5%	7.5%	18.5%	7.4%
資格外活動	17.1%	8.0%	17.2%	7.7%	16.6%	7.3%	16.0%	6.4%	15.9%	7.1%	17.0%	9.1%	18.6%	11.5%	21.2%	16.9%
身分に基づく在留資格	46.0%	70.9%	45.0%	69.6%	45.7%	70.1%	46.6%	70.7%	45.2%	69.3%	44.4%	67.3%	43.0%	64.9%	40.4%	59.9%
うち永住者	19.0%	23.4%	20.0%	26.0%	21.1%	28.1%	22.4%	30.1%	23.0%	31.3%	23.7%	32.0%	23.9%	32.1%	22.9%	30.3%
うち日本人の配偶者等	11.8%	17.5%	112.5%	16.2%	10.9%	15.2%	10.9%	14.8%	10.2%	13.9%	9.5%	12.7%	8.9%	11.8%	8.0%	10.4%
うち定住者	14.6%	29.2%	13.1%	26.5%	12.9%	25.8%	12.4%	24.6%	11.1%	22.6%	10.1%	20.9%	9.3%	19.6%	8.5%	17.8%
不明	—	—	—	—	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

資料出所:厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」各年版より作成。

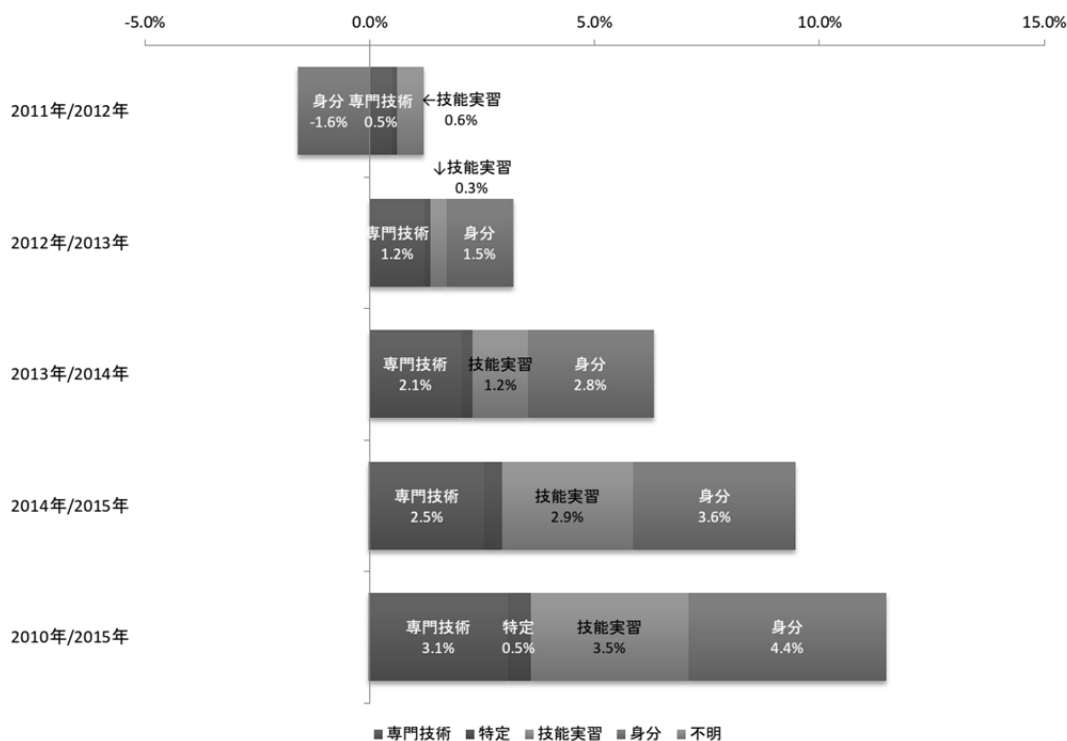
注:各年の10月末現在の数値。

第1-5表は、外国人雇用状況届出による在留資格別外国人労働者数の推移である。総数を見ると、外国人労働者数は、2008年に約490,000人であったが、その後、増加し、2015年には約910,000人に達している。

これを在留資格別の構成比で見たものが第1-6表である。数値を観察する際、2010年に制度変更があったため、数値の連続性に注意が必要である。そこで、2010年以降の期間に注目する。専門的・技術的分野の在留資格の構成比は、2010年の約17%から2015年の約18%へと、上昇傾向で推移している。「特定活動」は、2010年には約19%であったが、制度変更があったため、それ以降の期間は約1%で推移している。「資格外活動」の構成比は、2010年の約17%から2012年の約16%へと低下したが、その後、上昇に転じ、2015年には約21%に達している。身分に基づく在留資格の構成比は、2011年に約47%でピークを迎えた後、低下傾向で推移しており、2014年には約40%となっている。

在留資格「技能実習」についても、在留資格「技能実習」が創設された2010年以降の数値に注目する。2010年は制度変更があったため、約11,000人（特定活動は約120,000人）であったが、その後、増加傾向で推移しており、2015年には約168,000人となっている。在留資格別の構成比を見ると、技能実習は、2012年に約20%に達した後、2015年には約19%へと低下している。

第1-2図 外国人雇用状況届出による外国人労働者数の変化に対する各在留資格の寄与度



資料出所:厚生労働省「外国人雇用状況」の届け出状況」各年版より作成。

第1-7表 外国人雇用状況届出による国籍別在留資格(技能実習)別外国人労働者数(単位:人、%)

年	2010(平成22)年			2011(平成23)年			2012(平成24)年			2013(平成25)年			2014(平成26)年			2015(平成27)年		
	在留資格 計	特定活動	技能実習	在留資格 計	技能実習	在留資格 計	技能実習	在留資格 計	技能実習	在留資格 計	技能実習	在留資格 計	技能実習	在留資格 計	技能実習	在留資格 計	技能実習	
在留資格 全国籍計	649,982	123,342	11026	686,246	130,116	682,450	134,228	717,504	136,608	787,627	145,426	907,896	168,296					
中国(香港等を含む)	287,105	93,731	8513	297,199	100,458	296,388	100,049	303,886	96,622	311,831	92,151	322,545	85,935					
韓国	28,921	1,979	4	30,619	179	31,780	161	34,100	171	37,262	158	41,461	137					
フィリピン	61,710	6,834	655	70,301	7,295	72,867	7,787	80,170	8,696	91,519	10,819	106,533	15,087					
ベトナム						26,828	13,685	37,537	17,192	61,168	25,638	110,013	43,828					
ネパール										24,282	369	39,056	357					
ブラジル	116,363	144	7	116,839	76	101,891	49	95,505	28	94,171	35	96,672	34					
ペルー	23,360	70	4	25,036	52	23,267	38	23,189	30	23,331	31	24,422	44					
G8+オーストラリア+ ニュージーランド	46,221	909	0	50,321	96	51,156	64	53,584	70	57,212	49	61,211	39					
その他	86,302	19,675	1843	95,931	21,690	78,273	12,395	89,533	13,799	86,851	16,176	105,983	22,835					
中国(香港等を含む)	44.2%	76.0%	77.2%	43.3%	77.2%	43.4%	74.5%	42.4%	70.7%	39.6%	63.4%	35.5%	51.1%					
韓国	4.4%	1.6%	0.0%	4.5%	0.1%	4.7%	0.1%	4.8%	0.1%	4.7%	0.1%	4.6%	0.1%					
フィリピン	9.5%	5.5%	5.9%	10.2%	5.6%	10.7%	5.8%	11.2%	6.4%	11.6%	7.4%	11.7%	9.0%					
ベトナム						3.9%	10.2%	5.2%	12.6%	7.8%	17.6%	12.1%	26.0%					
ネパール										3.1%	0.3%	4.3%	0.2%					
ブラジル	17.9%	0.1%	0.1%	17.0%	0.1%	14.9%	0.0%	13.3%	0.0%	12.0%	0.0%	10.6%	0.0%					
ペルー	3.6%	0.1%	0.0%	3.6%	0.0%	3.4%	0.0%	3.2%	0.0%	3.0%	0.0%	2.7%	0.0%					
G8+オーストラリア+ ニュージーランド	7.1%	0.7%	0.0%	7.3%	0.1%	7.5%	0.0%	7.5%	0.1%	7.3%	0.0%	6.7%	0.0%					
その他	13.3%	16.0%	16.7%	14.0%	16.7%	11.5%	9.2%	12.5%	10.1%	11.0%	11.1%	11.7%	13.6%					

資料出所:厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年より作成。

注:各年とも、前年の10月末現在の人数。2010年7月に「技能実習」の在留資格が新設されたが、それ以前に技能実習生として雇い入れられた労働者は「特定活動」の在留資格として届け出られていることから、2011年(2010年10月末現在の)データには「特定活動」と「技能実習」の両方を掲載した。構成比は、各国籍の労働者総数に対する当該在留資格の外国人労働者数の比率。

第1-8表 都道府県別・在留資格別(技能実習)外国人労働者数(単位:人)

都道府県	2010(平成22)年			2011(平成23)年			2012(平成24)年			2013(平成25)年			2014(平成26)年			2015(平成27)年		
	在留資格 計	特定活動	技能実習	在留資格 計	技能実習	在留資格 計	在留資格 計	技能実習	在留資格 計	在留資格 計	技能実習	在留資格 計	在留資格 計	技能実習	在留資格 計	在留資格 計	技能実習	
全国計	649,982	123,342	11,026	686,246	130,116	682,450	134,228	717,504	136,608	787,627	145,426	907,896	168,296					
北海道	8,145	3,573	499	9,403	4,482	9,250	4,452	9,894	4,483	11,199	4,976	12,372	5,583					
青森	1,495	899	49	1,124	592	1,272	782	1,299	775	1,422	866	1,642	1,014					
岩手	2,425	1,248	316	1,676	926	2,065	1,173	2,492	1,390	2,697	1,531	2,822	1,594					
宮城	4,228	1,198	971	3,456	395	3,816	604	4,935	990	5,272	1,230	6,355	1,592					
秋田	1,494	866	59	1,331	845	1,392	823	1,341	701	1,249	593	1,364	583					
山形	2,036	901	54	2,240	1,016	2,217	1,087	2,295	1,100	2,318	1,115	2,523	1,172					
福島	3,767	1,398	44	2,493	551	2,812	753	2,696	972	3,386	1,248	4,323	1,570					
茨城	16,910	5,289	300	19,495	6,440	20,417	7,129	21,043	7,340	21,585	7,222	23,901	8,028					
栃木	12,438	2,290	223	12,506	2,413	13,156	2,618	13,755	2,516	13,772	2,627	15,403	3,020					
群馬	14,726	2,509	154	16,146	3,038	18,171	3,434	17,709	3,222	18,097	3,880	20,438	4,547					
埼玉	28,038	3,606	346	28,777	3,306	27,914	3,946	28,249	4,066	30,858	4,503	36,545	5,867					
千葉	21,448	3,915	174	22,935	4,471	21,663	4,238	24,516	4,507	26,676	4,819	32,350	6,151					
東京	154,610	5,893	292	167,998	2,451	176,978	2,673	195,742	3,043	228,871	4,310	276,909	6,130					
神奈川	38,555	2,227	308	40,946	2,332	39,983	2,515	42,141	2,543	46,906	3,077	51,854	4,168					
新潟	4,798	1,810	74	4,398	1,493	4,451	1,559	4,466	1,478	4,860	1,555	5,641	1,758					
富山	5,277	2,048	429	6,058	2,852	6,102	33,033	6,177	2,859	6,192	2,741	7,178	3,115					
石川	4,776	1,891	108	5,193	2,200	5,240	2,433	5,517	2,501	5,364	2,417	5,846	2,643					
福井	4,514	2,088	511	4,841	2,748	4,775	2,688	4,893	2,639	5,363	2,586	6,021	2,607					
山梨	4,984	571	14	4,792	627	4,153	594	4,345	735	4,421	657	4,645	770					
長野	11,920	2,544	209	12,519	3,859	11,421	3,771	11,420	3,730	11,364	3,457	12,709	4,033					
岐阜	19,136	7,806	405	19,150	7,461	18,960	8,291	18,960	8,478	20,384	8,355	21,451	8,372					
静岡	38,802	5,412	670	39,522	5,841	36,743	5,906	37,626	6,061	37,992	6,207	40,376	6,924					

愛知	78,723	13,585	1,529	84,157	14,989	80,712	15,580	78,547	14,747	84,579	16,273	94,698	19,242
三重	18,527	4,987	262	19,649	5,702	17,342	5,197	17,265	5,294	18,351	5,720	18,979	5,917
滋賀	10,911	1,753	165	12,339	1,882	10,882	1,932	11,285	2,022	11,895	2,086	12,236	2,379
京都	7,828	1,232	126	2,078	1,494	8,764	1,286	7,973	1,229	8,307	1,517	9,959	1,849
大阪	34,609	5,738	405	35,899	5,367	35,599	5,262	38,127	5,933	40,343	6,150	45,838	7,486
兵庫	15,082	3,562	469	14,855	3,898	15,431	3,772	16,610	3,811	17,614	4,035	20,303	4,940
奈良	2,858	876	63	2,470	842	2,253	932	2,455	1,030	2,681	1,160	2,862	1,205
和歌山	1,103	449	9	1,127	414	1,281	469	1,423	484	1,302	463	1,725	521
鳥取	1,455	929	0	1,637	1,023	1,707	1,048	1,647	945	1,705	976	1,798	1,050
島根	2,363	1,077	54	178	1,170	2,237	1,130	2,275	1,122	2,441	1,112	2,776	1,191
岡山	8,252	3,659	355	927	4,118	7,939	4,125	8,371	4,011	8,160	4,116	8,884	4,478
広島	16,407	6,584	911	16,186	7,355	15,603	7,461	16,030	7,648	17,231	8,192	20,408	9,829
山口	3,177	1,253	126	3,752	1,461	4,004	1,509	4,761	1,484	5,305	1,564	5,434	1,767
徳島	2,854	1,988	116	3,200	2,287	2,989	2,085	3,087	2,107	3,036	1,972	3,086	1,984
香川	4,078	2,462	337	4,309	2,868	4,312	2,789	4,262	2,846	4,678	2,999	5,172	3,088
愛媛	4,511	3,051	34	5,180	3,634	4,947	3,621	4,632	3,300	5,087	3,450	5,937	3,985
高知	1,301	534	98	1,291	614	1,349	661	1,528	754	1,620	843	1,773	942
福岡	13,797	2,488	145	15,556	2,651	13,891	2,518	15,952	2,698	19,831	2,987	26,323	3,830
佐賀	1,910	823	65	2,038	924	2,178	967	2,478	1,050	2,909	1,169	3,264	1,333
長崎	2,940	1,352	131	2,972	1,368	2,795	1,278	3,027	1,352	3,631	1,538	4,210	1,964
熊本	3,444	1,666	101	3,541	1,920	457	1,982	3,798	2,234	4,416	3,493	5,159	2,746
大分	3,311	1,315	54	3,100	1,265	2,860	1,378	3,045	1,412	3,760	1,554	3,854	1,872
宮崎	1,485	924	4	1,618	1,142	1,634	1,156	1,730	1,170	1,885	1,248	2,119	1,371
鹿児島	2,480	924	197	2,877	1,343	2,884	1,474	3,095	1,670	3,224	1,690	3,533	1,828
沖縄	2,054	149	10	2,180	46	2,371	114	2,790	126	3,388	147	4,898	258

資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年より作成。

注：各年とも、前年の10月末現在の人数。2010年7月に「技能実習」の在留資格が新設されたが、それ以前に技能実習生として雇い入れられた労働者は「特定活動」の在留資格として届け出られていることから、2011年(2010年10月末現在の)データには「特定活動」と「技能実習」の両方を掲載した。構成比は、各国籍の労働者総数に対する当該在留資格の外国人労働者数の比率。

第1-9表 都道府県別・在留資格別(技能実習)外国人労働者数の構成比(単位:人、%)

都道府県	2010(平成22)年			2011(平成23)年			2012(平成24)年			2013(平成25)年			2014(平成26)年			2015(平成27)年		
	在留資格計	特定活動	技能実習	在留資格計	技能実習	技能実習	在留資格計	技能実習	技能実習	在留資格計	技能実習	技能実習	在留資格計	技能実習	技能実習	在留資格計	技能実習	技能実習
全国計(人)	649,982	123,342	11,026	686,246	130,116	134,228	682,450	134,228	717,504	136,608	787,627	145,426	907,896	168,296				
北海道	1.3%	2.9%	4.5%	1.4%	3.4%	3.3%	1.4%	3.3%	1.4%	3.3%	1.4%	3.4%	1.4%	3.3%				
青森	0.2%	0.7%	0.4%	0.2%	0.5%	0.6%	0.2%	0.6%	0.2%	0.6%	0.2%	0.6%	0.2%	0.6%				
岩手	0.4%	1.0%	2.9%	0.2%	0.7%	0.9%	0.3%	0.9%	0.3%	1.0%	0.3%	1.1%	0.3%	0.9%				
宮城	0.7%	1.0%	8.8%	0.5%	0.3%	0.4%	0.6%	0.4%	0.7%	0.7%	0.7%	0.8%	0.7%	0.9%				
秋田	0.2%	0.7%	0.5%	0.2%	0.6%	0.6%	0.2%	0.6%	0.2%	0.5%	0.2%	0.4%	0.2%	0.3%				
山形	0.3%	0.7%	0.5%	0.3%	0.8%	0.8%	0.3%	0.8%	0.3%	0.8%	0.3%	0.8%	0.3%	0.7%				
福島	0.6%	1.1%	0.4%	0.4%	0.4%	0.6%	0.4%	0.6%	0.4%	0.7%	0.4%	0.9%	0.5%	0.9%				
茨城	2.6%	4.3%	2.7%	2.8%	4.9%	5.3%	3.0%	5.3%	2.9%	5.4%	2.7%	5.0%	2.6%	4.8%				
栃木	1.9%	1.9%	2.0%	1.8%	1.9%	2.0%	1.9%	2.0%	1.9%	1.8%	1.7%	1.8%	1.7%	1.8%				
群馬	2.3%	2.0%	1.4%	2.4%	2.3%	2.6%	2.7%	2.6%	2.5%	2.4%	2.3%	2.7%	2.3%	2.7%				
埼玉	4.3%	2.9%	3.1%	4.2%	2.5%	2.9%	4.1%	2.9%	3.9%	3.0%	3.9%	3.1%	4.0%	3.5%				
千葉	3.3%	3.2%	1.6%	3.3%	3.4%	3.2%	3.2%	3.2%	3.4%	3.3%	3.4%	3.3%	3.6%	3.7%				
東京	23.8%	4.8%	2.6%	24.5%	1.9%	2.0%	25.9%	2.0%	27.3%	2.2%	29.1%	3.0%	30.5%	3.6%				
神奈川	5.9%	1.8%	2.8%	6.0%	1.8%	1.9%	5.9%	1.9%	5.9%	1.9%	6.0%	2.1%	5.7%	2.5%				
新潟	0.7%	1.5%	0.7%	0.6%	1.1%	1.2%	0.7%	1.2%	0.6%	1.1%	0.6%	1.1%	0.6%	1.0%				
富山	0.8%	1.7%	3.9%	0.9%	2.2%	2.3%	0.9%	2.3%	0.9%	2.1%	0.8%	1.9%	0.8%	1.9%				
石川	0.7%	1.5%	1.0%	0.8%	1.7%	1.8%	0.8%	1.8%	0.8%	1.8%	0.7%	1.7%	0.6%	1.6%				
福井	0.7%	1.7%	4.6%	0.7%	2.1%	2.0%	0.7%	2.0%	0.7%	1.9%	0.7%	1.8%	0.7%	1.5%				
山梨	0.8%	0.5%	0.1%	0.7%	0.5%	0.4%	0.6%	0.4%	0.6%	0.5%	0.6%	0.5%	0.5%	0.5%				
長野	1.8%	2.1%	1.9%	1.8%	3.0%	2.8%	1.7%	2.8%	1.6%	2.7%	1.4%	2.4%	1.4%	2.4%				
岐阜	2.9%	6.3%	3.7%	2.8%	5.7%	6.2%	2.8%	6.2%	2.6%	6.2%	2.6%	5.7%	2.4%	5.0%				
静岡	6.0%	4.4%	6.1%	5.8%	4.5%	4.4%	5.4%	4.4%	5.2%	4.4%	4.8%	4.3%	4.4%	4.1%				
愛知	12.1%	11.0%	13.9%	12.3%	11.5%	11.6%	11.8%	11.6%	10.9%	10.8%	10.7%	11.2%	10.4%	11.4%				

三重	2.9%	4.0%	2.4%	2.9%	4.4%	2.5%	3.9%	2.4%	3.9%	2.3%	3.9%	2.1%	3.5%
滋賀	1.7%	1.4%	1.5%	1.8%	1.4%	1.6%	1.4%	1.6%	1.5%	1.5%	1.4%	1.3%	1.4%
京都	1.2%	1.0%	1.1%	0.3%	1.1%	1.3%	1.0%	1.1%	0.9%	1.1%	1.0%	1.1%	1.1%
大阪	5.3%	4.7%	3.7%	5.2%	4.1%	5.2%	3.9%	5.3%	4.3%	5.1%	4.2%	5.0%	4.4%
兵庫	2.3%	2.9%	4.3%	2.2%	3.0%	2.3%	2.8%	2.3%	2.8%	2.2%	2.8%	2.2%	2.9%
奈良	0.4%	0.7%	0.6%	0.4%	0.6%	0.3%	0.7%	0.3%	0.8%	0.3%	0.8%	0.3%	0.7%
和歌山	0.2%	0.4%	0.1%	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%	0.2%	0.4%	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%
鳥取	0.2%	0.8%	0.0%	0.2%	0.8%	0.3%	0.8%	0.2%	0.7%	0.2%	0.7%	0.2%	0.6%
島根	0.4%	0.9%	0.5%	0.0%	0.9%	0.3%	0.8%	0.3%	0.8%	0.3%	0.8%	0.3%	0.7%
岡山	1.3%	3.0%	3.2%	0.1%	3.2%	1.2%	3.1%	1.2%	2.9%	1.0%	2.8%	1.0%	2.7%
広島	2.5%	5.3%	8.3%	2.4%	5.7%	2.3%	5.6%	2.2%	5.6%	2.2%	5.6%	2.2%	5.8%
山口	0.5%	1.0%	1.1%	0.5%	1.1%	0.6%	1.1%	0.7%	1.1%	0.7%	1.1%	0.6%	1.0%
徳島	0.4%	1.6%	1.1%	0.5%	1.8%	0.4%	1.6%	0.4%	1.5%	0.4%	1.4%	0.3%	1.2%
香川	0.6%	2.0%	3.1%	0.6%	2.2%	0.6%	2.1%	0.6%	2.1%	0.6%	2.1%	0.6%	1.8%
愛媛	0.7%	2.5%	0.3%	0.8%	2.8%	0.7%	2.7%	0.6%	2.4%	0.6%	2.4%	0.7%	2.4%
高知	0.2%	0.4%	0.9%	0.2%	0.5%	0.2%	0.5%	0.2%	0.6%	0.2%	0.6%	0.2%	0.6%
福岡	2.1%	2.0%	1.3%	2.3%	2.0%	2.0%	1.9%	2.2%	2.0%	2.5%	2.1%	2.9%	2.3%
佐賀	0.3%	0.7%	0.6%	0.3%	0.7%	0.3%	0.7%	0.3%	0.8%	0.4%	0.8%	0.4%	0.8%
長崎	0.5%	1.1%	1.2%	0.4%	1.1%	0.4%	1.0%	0.4%	1.0%	0.5%	1.1%	0.5%	1.2%
熊本	0.5%	1.4%	0.9%	0.5%	1.5%	0.1%	1.5%	0.5%	1.6%	0.6%	2.4%	0.6%	1.6%
大分	0.5%	1.1%	0.5%	0.5%	1.0%	0.4%	1.0%	0.4%	1.0%	0.5%	1.1%	0.4%	1.1%
宮崎	0.2%	0.7%	0.0%	0.2%	0.9%	0.2%	0.9%	0.2%	0.9%	0.2%	0.9%	0.2%	0.8%
鹿児島	0.4%	0.7%	1.8%	0.4%	1.0%	0.4%	1.1%	0.4%	1.2%	0.4%	1.2%	0.4%	1.1%
沖縄	0.3%	0.1%	0.1%	0.3%	0.0%	0.3%	0.1%	0.4%	0.1%	0.4%	0.1%	0.5%	0.2%

資料出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年より作成。

注：各年とも、前年の10月末現在の人数と構成比。2010年7月に「技能実習」の在留資格が新設されたが、それ以前に技能実習生として雇い入れられた労働者は「特定活動」の在留資格として届け出られていることから、2011年（2010年10月末現在）のデータには「特定活動」と「技能実習」の両方を掲載した。構成比は、全国計労働者総数に対する当該在留資格の外国人労働者数の比率。

第1-10表 在留資格別(技能実習)・産業別外国人労働者数と構成比(単位:人、%)

	2010(平成22)年			2011(平成23)年			2012(平成24)年			2013(平成25)年			2014(平成26)年			2015(平成27)年		
	在留資格計	特定活動	技能実習	在留資格計	技能実習	在留資格計	技能実習	在留資格計	技能実習	在留資格計	技能実習	在留資格計	技能実習	在留資格計	技能実習	在留資格計	技能実習	
産業計	649,982	123,342	11,026	686,246	130,116	682,450	134,228	717,504	136,608	787,627	145,426	907,896	168,296					
うち建設業																		
うち製造業	259,362	91,447	8,519	265,330	96,013	260,988	98,546	262,544	98,405	272,984	101,377	295,761	111,739					
うち情報通信業	24,634	291	13	26,780	253							36,522	120					
うち卸売業、小売業	62,812	5,841	552	69,396	5,828	72,084	6,074	79,677	6,424	91,552	6,921	113,251	8,429					
うち宿泊業、飲食サービス業	72,289	2,037	37	74,845	658	75,158	721	82,237	773	91,547	942	107,258	1,074					
うち教育、学習支援業	44,531	376	2	74,375	75	48,075	55	49,629	49	52,671	30	56,070	30					
うちサービス業 (他に分類されないもの)	83,746	2,704	204	89,446	2,558	85,352	2,316	90,338	2,170	102,704	2,311	123,659	2,881					
建設業																		
製造業	39.9%	74.1%	77.3%	38.7%	73.8%	38.2%	73.4%	36.6%	72.0%	34.7%	69.7%	32.6%	66.4%					
情報通信業	3.8%	0.2%	0.1%	3.9%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	0.1%					
卸売業、小売業	9.7%	4.7%	5.0%	10.1%	4.5%	10.6%	4.5%	11.1%	4.7%	11.6%	4.8%	12.5%	5.0%					
宿泊業、飲食サービス業	11.1%	1.7%	0.3%	10.9%	0.5%	11.0%	0.5%	11.5%	0.6%	11.6%	0.6%	11.8%	0.6%					
教育、学習支援業	6.9%	0.3%	0.0%	10.8%	0.1%	7.0%	0.0%	6.9%	0.0%	6.7%	0.0%	6.2%	0.0%					
サービス業 (他に分類されないもの)	12.9%	2.2%	1.9%	13.0%	2.0%	12.5%	1.7%	12.6%	1.6%	13.0%	1.6%	13.6%	1.7%					

資料出所:厚生労働省「外国人雇用状況の届出」各年より作成。

注:各年とも、前年の10月末現在の人数と構成比。2010年7月に「技能実習」の在留資格が新設されたが、それ以前に技能実習生として雇い入れられた労働者は「特定活動」の在留資格として届け出られていることから、2011年(2010年10月末現在の)データには「特定活動」と「技能実習」の両方を掲載した。構成比は、産業計労働者総数に対する当該在留資格の外国人労働者数の比率。

第1-2図は、外国人労働者数の変化に対する在留資格別の寄与度を計算した結果である。2011年/2012年には身分に基づく在留資格、資格外活動が減少寄与しているが、専門的技術的分野、特定活動、技能実習とも増加寄与している。2012年/2013年、2013年/2014年、2014年/2015年の期間は、技能実習を含むすべての在留資格が増加寄与している。この2011年/2015年の期間全体として、技能実習は増加寄与している。

第1-7表は、外国人雇用状況届出による国籍別在留資格(技能実習)別外国人労働者数の推移である。在留資格「技能実習」が新設された2010年以降(2011年発表)の数値を掲載している。

在留資格「技能実習」が新設された2010年については、「特定活動」と「技能実習」をあわせて掲載している。表の下半分に掲載した国籍別の構成比を見ると、中国は、2010年には技能実習の約77%を占めていたが、その後低下し、2015年には約51%となっている。中国の構成比が低下しているのに対して、他の国々の構成比が高まっている。特にベトナムの構成比は、2013年には約13%、2014年には約18%と急激に上昇している。

第1-8表は都道府県別・在留資格別(技能実習)外国人労働者数、第1-9表はその都道府県別構成比である。第1-9表で、2015年の数値を見ると、技能実習生が多い地域は、愛知(技能実習生全体の約11%)、広島(約6%)、岐阜(約5%)、茨城(約5%)、大阪(約4%)、静岡(約4%)などで、6自治体で全体の1/3以上を占める。

では、技能実習生を受け入れている産業は何なのか。同じく厚生労働省「外国人雇用状況の届出」で確認する。第1-10表は、在留資格別(技能実習)・産業別外国人労働者数とその構成比である。表の上半分が在留資格別(技能実習)・産業別外国人労働者数、表の下半分が構成比である。この表から、外国人労働者全体、在留資格「技能実習」ともに、外国人労働者は製造業で就業していることがわかる。しかし、この数値を時系列で見ると、2011年10月末には製造業で技能実習をしている外国人労働者数が全体の約74%であったが、2015年10月末には約66%へと低下している。情報通信業などの産業の構成比を見ても大きな変動ないので、この資料に掲載されていない農業や2015年から掲載された建設業などが増えていることも考えられる。

(3) 国際研修協力機構の業務統計

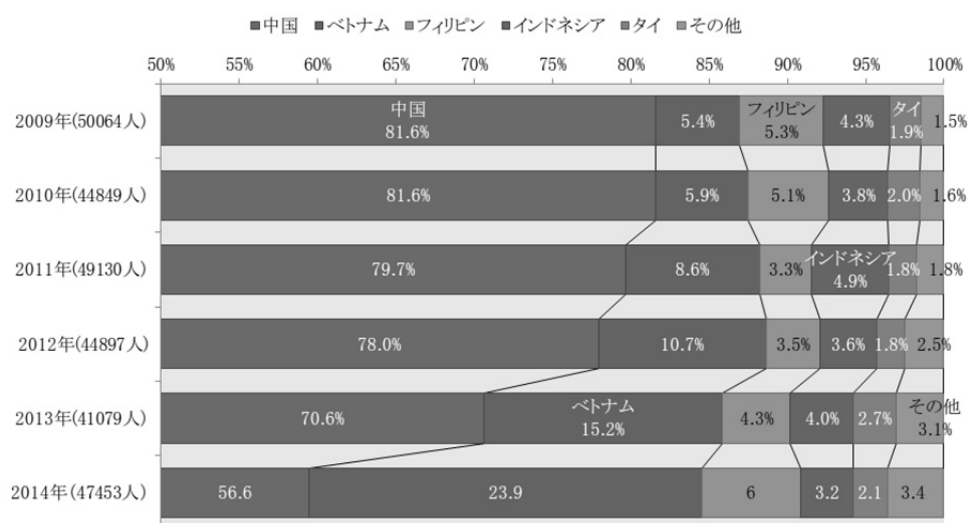
これまで行われてきた多くの調査研究において、技能実習の状況を把握しようとする時には、国際研修協力機構(※以下、JITCO)の業務統計を利用してきた。毎年、「外国人技能実習・研修事業実施状況報告(※以下、JITCO白書)」として公表されている資料である。ここでも、JITCO白書から、JITCO支援技能実習生・研修生³に関する対象とした統計データを観察していくことにしたい。

³ JITCO支援技能実習生とは、JITCOが在留資格認定証明書交付申請(入国申請)の書類点検を行った外国人技能実習生(在留資格「技能実習1号イ又はロ」)・研修生(在留資格「研修」)のことをいう(国際研修協力機構編(2015)『外国人技能実習・研修事業実施状況報告 JITCO白書』、33ページ)。

(ア) 国籍・地域

第1-3図は、国籍・地域別 JITCO 支援技能実習生・研修生の人数の構成比である。ここでは、人数が多い上位5か国を掲載している。この図から、実習生（1号）・研修生の国籍は、各年とも中国が多いが、減少傾向で推移していること、それに代わって、ベトナムが増加していること、フィリピン、インドネシア、タイは年によって変動があること、その他の国では、カンボジア、ネパールといった国々からの受入れが増加していることがわかる。

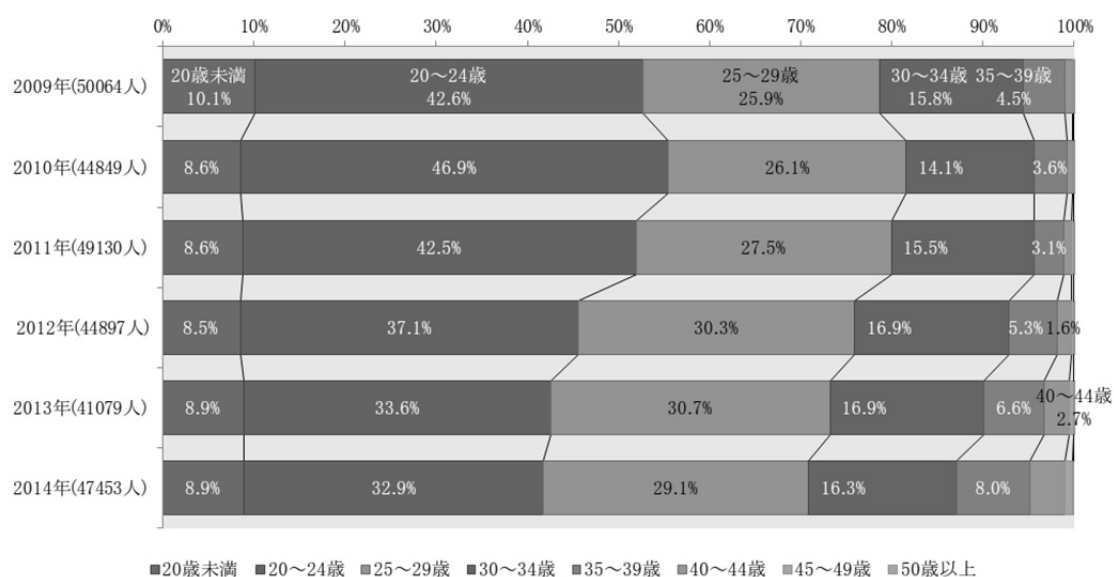
第1-3図 国籍・地域別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の推移(上位5か国、単位:%)



資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

注:横軸の単位が50%から始まっていることに注意。

第1-4図 年齢別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の推移(単位:%)



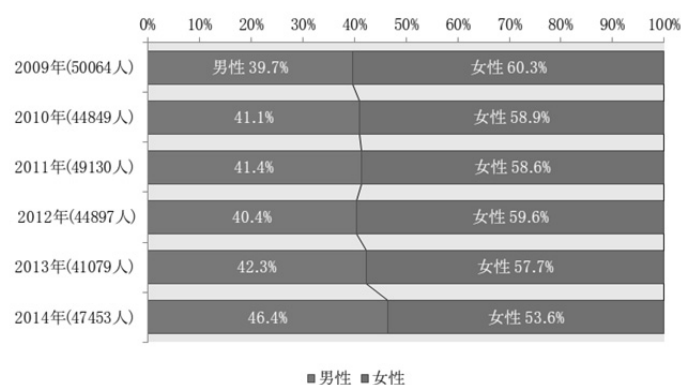
資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

(イ) 年齢・性

第 1-4 図は、年齢別 JITCO 支援技能実習生（1号）・研修生の推移である。この図から、20歳未満、20～24歳の構成比が横ばいや縮小しているが、25～29歳、30～34歳、35～39歳の構成比は大きくなっていることがわかる。

第 1-5 図は、性別 JITCO 支援技能実習生（1号）・研修生の推移である。この図から、男性に比べ女性の比率が高いが、女性の比率は低下傾向で、男性の比率が高まっていることがわかる。

第 1-5 図 性別 JITCO 支援技能実習生（1号）・研修生の推移（単位：％）

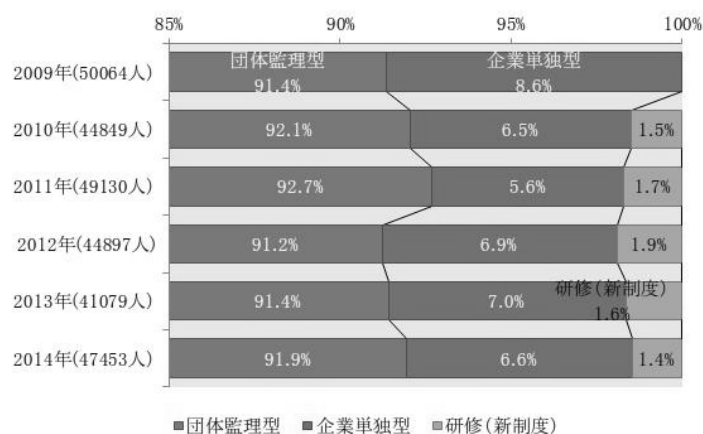


資料出所：国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

(ウ) 受入れ形態

第 1-6 図は、受入れ形態別 JITCO 支援技能実習生（1号）・研修生の推移である。研修は、2010年の制度改正で新設されたものである。この図から、各年とも受入れ形態は団体監理型が9割以上を占めること、企業単独型は2011年まで低下し、その後増加したものの、再び減少していること、研修（新制度）は2%以下で推移していることがわかる。

第 1-6 図 受入れ形態別 JITCO 支援技能実習生（1号）・研修生の推移（単位：％）



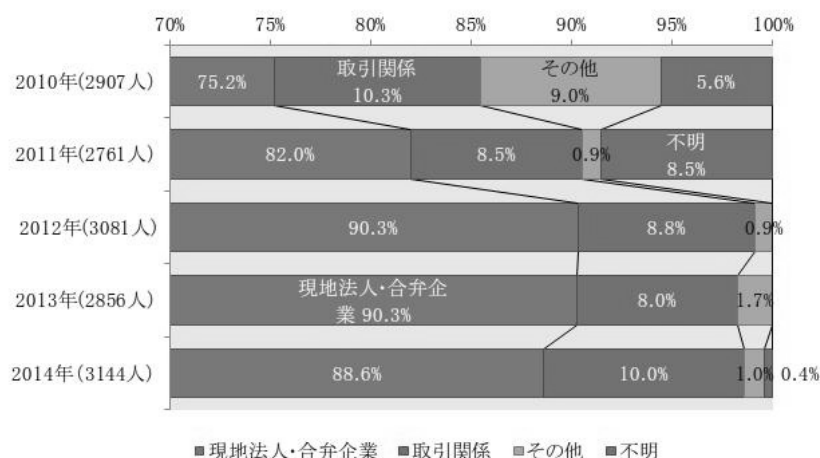
資料出所：国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

注：横軸の最小値が85%であることに注意。

(エ) 送出し機関

第 1-7 図は、企業単独型受入れの場合の送出し機関の構成を見たものである。この図から、企業単独型受入れの場合には、現地法人・合弁企業が送出し機関であることが多く、取引先、その他は比較的少ないこと、また、現地法人・合弁企業の構成比はわずかに低下し、取引関係の構成比が上昇していることがわかる⁴。

第 1-7 図 企業単独型受入れの送出し機関別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の推移(単位:%)



資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

注:横軸の最小値が70%であることに注意。

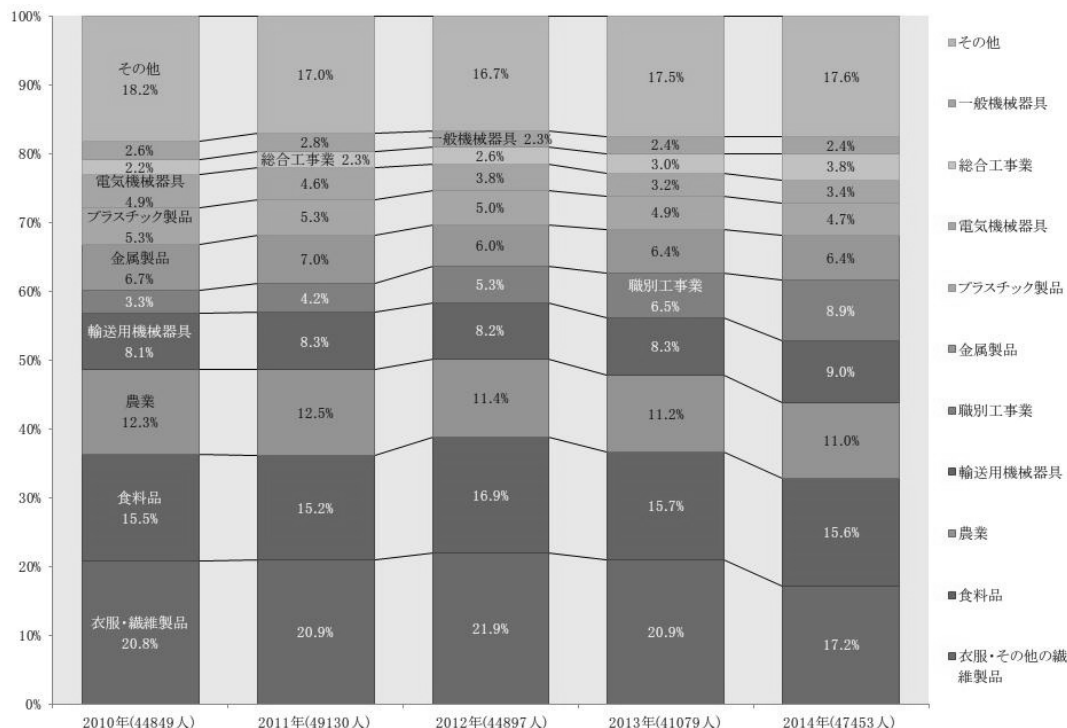
(オ) 産業・業種

第 1-8 図は、産業・業種別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生数の推移である。この図から、JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生を多く受け入れている産業・業種は、衣服・その他繊維製品、食料品、農業、輸送用機械器具などで、衣服・その他繊維製品、食料品、農業の3つの業種だけで技能実習生・研修生全体の半分に及ぶ。また、ここに掲載した産業・業種別構成は比較的安定的に推移していること、職別工事業は増加傾向で推移していることなどがわかる。

次に、第 1-9 図は、JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の受入れ企業数の産業・業種別構成である。この図から、産業・業種別実習生・研修生の受入れ企業の構成は、衣服・その他繊維製品、食料品、農業、輸送用機械器具などが多いこと、また、ここに掲載した産業・業種別構成は比較的安定的に推移しているが、農業、プラスチック製品製造業、電気機械器具製造業はわずかに縮小していること、職別工事業は拡大傾向で推移していることがわかる。

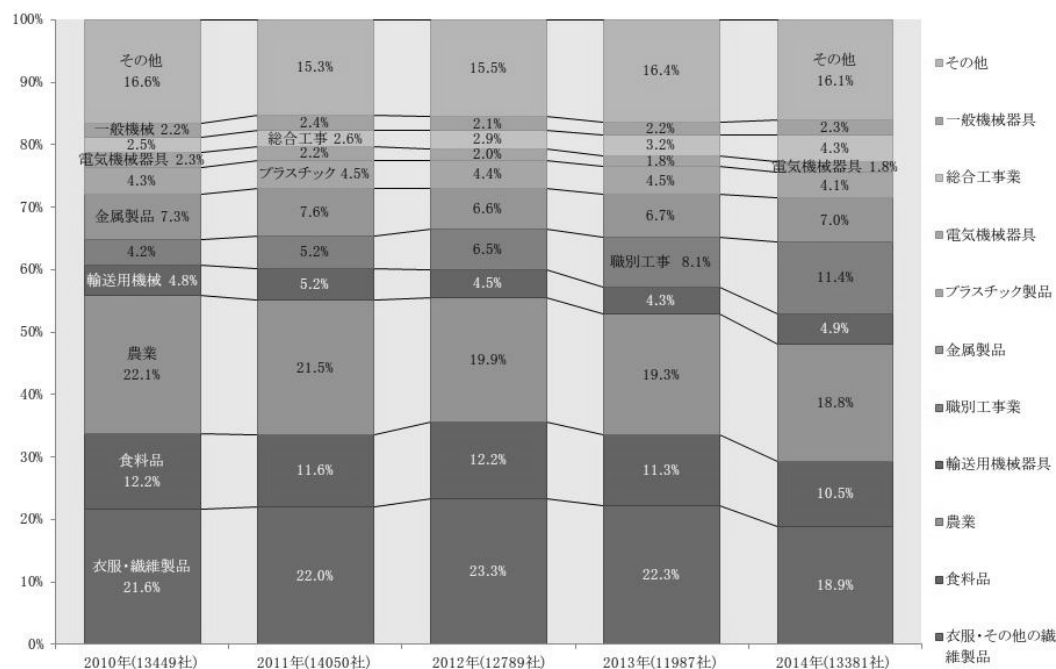
⁴ なお、2014年の送出し機関の企業数は、現地法人・合弁企業が179社(約84%)、取引関係が24社(約11%)、その他が8社(約4%)である。

第 1-8 図 産業・業種別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生数の推移(単位:%)



資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

第 1-9 図 産業・業種別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の受入れ企業数の推移(単位:%)



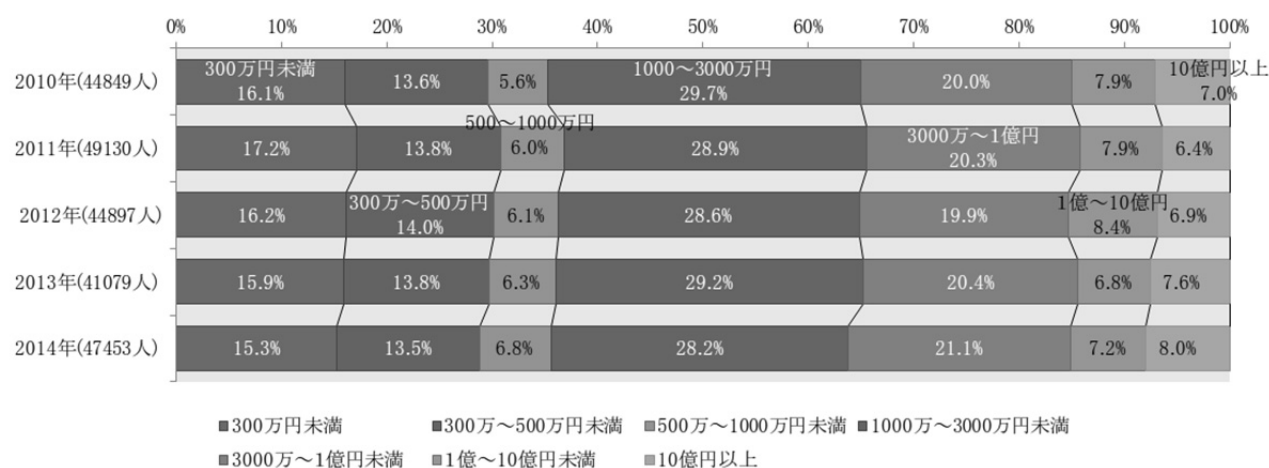
資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

(カ) 資本金規模

第1-10図は、受入れ企業の資本金別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の推移である。技能実習生の受入れ数は、資本金「1,000万円～3,000万円未満」の規模が約30%で最も多く、以下、「3,000万円～1億円未満」、「300万円未満」が続くこと、この構成は観察期間を通じて概ね同じで、「1億～10億円未満」の企業が受入れている実習生数の比率は、2012年に一時的に拡大したが2013年には低下し、2014年には再び拡大に転じていることがわかる。

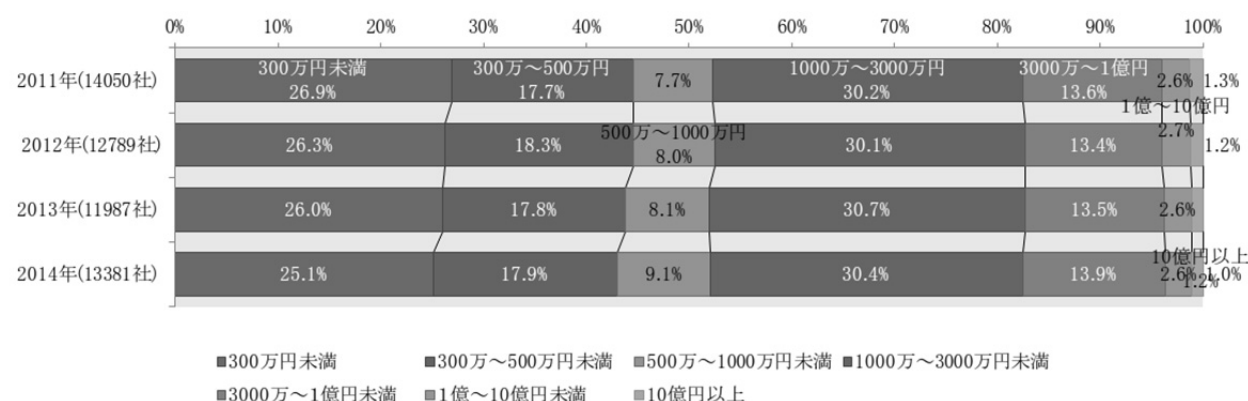
第1-11図は、資本金別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の受入れ企業の構成である。この図から、技能実習生の受入れ企業は、「1,000万円～3,000万円未満」が約30%で、以下、「300万円未満」、「300万円～500万円未満」、「3,000万円～1億円未満」などが多いこと、また、資本金規模別の構成は、観察期間中、大きな変化はなかったことなどがわかる。

第1-10図 資本金別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の推移(単位:%)



資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

第1-11図 資本金別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の受入れ企業(単位:%)



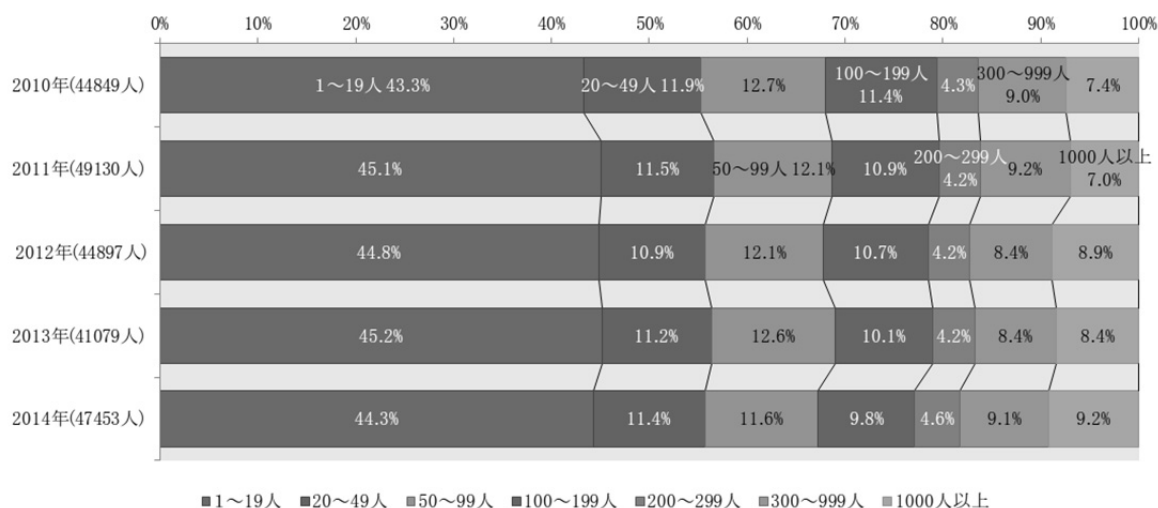
資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

注:2010年は制度変更があったため、後の年との間で資料に整合性がないので省略した。

(キ) 従業員規模

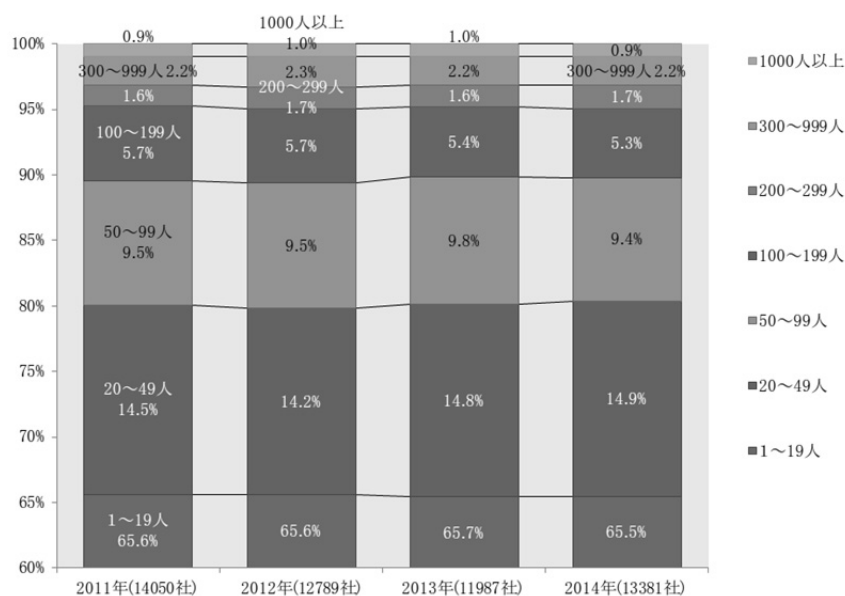
第1-12図は、受入れ企業の従業員規模別 JITCO 支援技能実習生（1号）・研修生数の推移である。この図から、1～19人規模の小規模企業が技能実習生を多く受け入れているが、1,000人以上規模の企業でも7～9%の技能実習生を受け入れていることなどがわかる。

第1-12図 従業員規模別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生数の推移(単位:%)



資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

第1-13図 従業員規模別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の受入れ企業数(単位:%)



資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

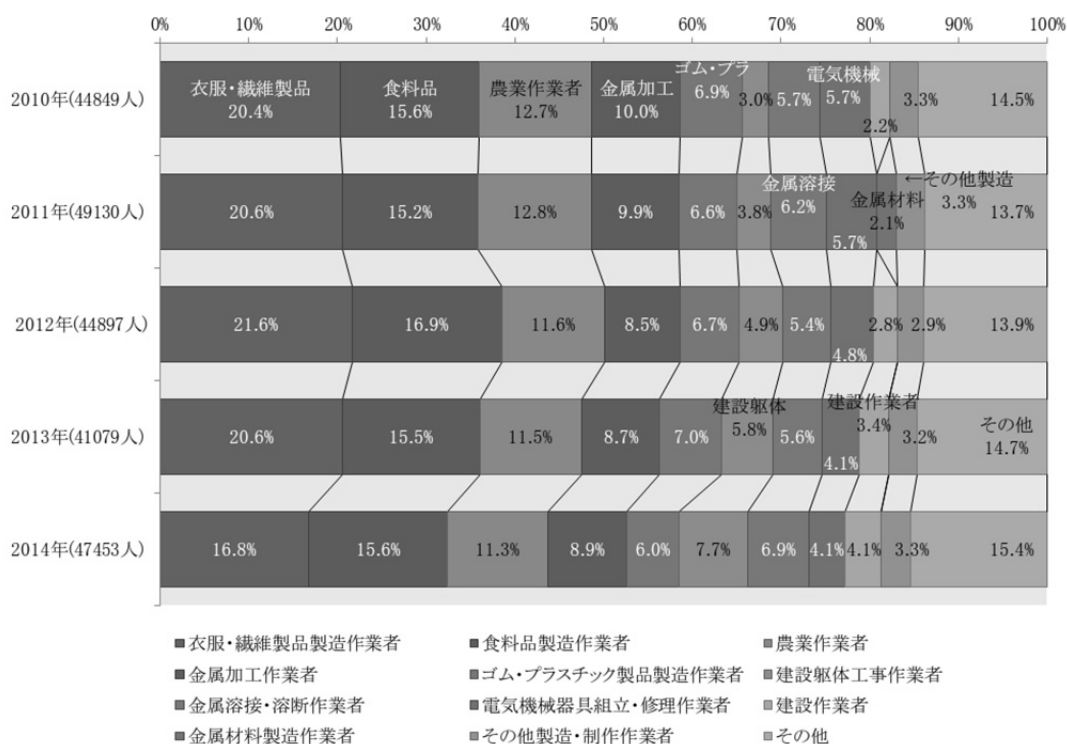
注:縦軸の最小値が60%であることに注意。なお、2010年は制度変更があったため、それ以降の年の資料に整合性がなないので省略した。

第1-13図は、従業員規模別 JITCO 支援技能実習生（1号）・研修生の受入れ企業数の構成である。この図から、技能実習生を受け入れている企業は、「1～19人」規模がおおよそ2/3を占め、100人未満の企業が全体の9割に上ること、この構成比は、観察期間中大きな変化がないことなどがわかる。

（ク）職種

第1-14図は、技能実習生の職種別構成である。この図から、衣服・繊維製品製造作業者はこれまで約20%で推移してきたが、2014年には約4%ポイント低下していること、食料品製造作業者は15～17%、農業作業者は11～12%で推移していること、金属加工作業者はわずかに減少していること、電気機械器具組立・修理作業者は減少傾向、建設躯体工事作業者、建設作業者は増加傾向で推移していることがわかる。

第1-14図 職種別 JITCO 支援技能実習生（1号）・研修生の構成（単位：%）



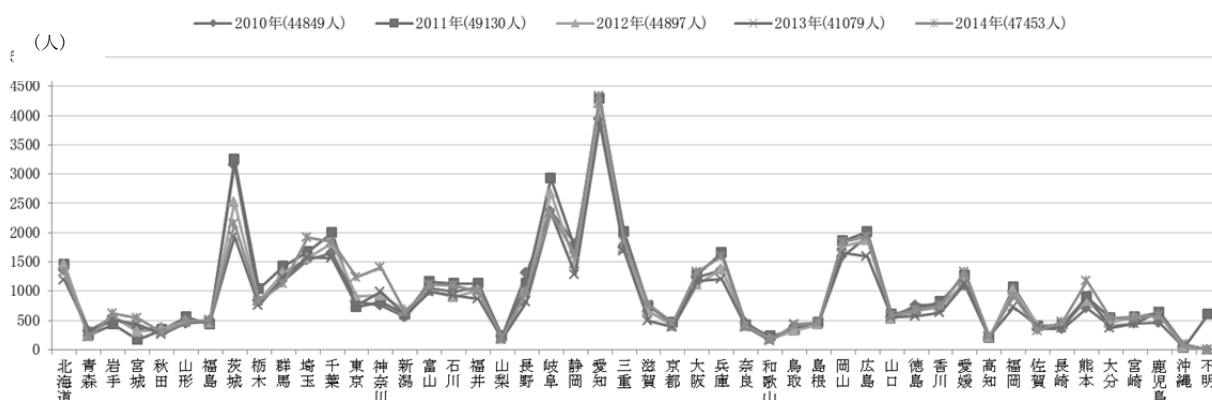
資料出所：国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

（ケ）都道府県

第1-15図は、都道府県別 JITCO 支援技能実習生（1号）・研修生の人数である。既に法務省統計で見たように、実習生・研修生の都道府県別分布は、全国に均等に分布しているわけではない。2014年に技能実習生を1,000人以上受入れた都道府県は、北海道、茨城、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、富山、石川、福井、長野、岐阜、静岡、愛知、三重、大阪、兵庫、岡山、広島、愛媛、熊本である（ただし、年によって変動がある）。

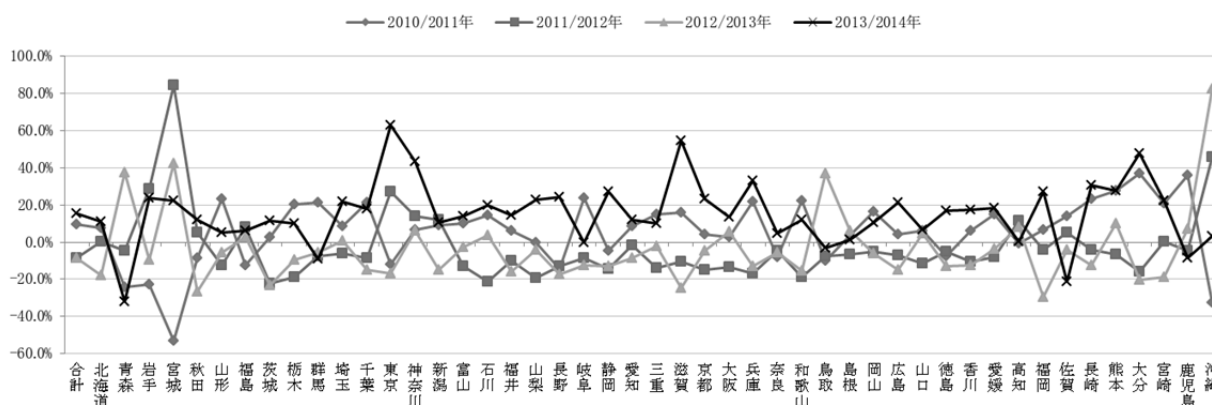
次に、第 1-16 図は、技能実習生数の対前年変化率である。2010 年/2011 年の変化率を見ると、東北地方で変化率がマイナスで、特に青森、岩手、宮城の 3 県が目立っている⁵。一方、20%以上増加しているところもあり、北関東、東海、九州の各地域での増加が目立つ。2011 年/2012 年の変化率を見ると、岩手県、宮城県の高増加率が高いほか、東京都など、2010 年/2011 年に変化率がマイナスであったところがプラスになっている。一方、2010 年/2011 年に変化率がプラスであったところは、2011 年/2012 年にはマイナスとなっているところが多い。さらに、2013 年/2014 年の変化率は、東京、神奈川、滋賀、兵庫、長崎、大分で 30%以上増加しているが、青森、佐賀では、20%以上減少している。このように、技能実習生・研修生の人数の分布は、都道府県の間でばらつきが有り、また、増減も地域間で異なる。

第 1-15 図 都道府県別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の人数(単位:人)



資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

第 1-16 図 都道府県別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の人数の対前年変化率(単位:%)



資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

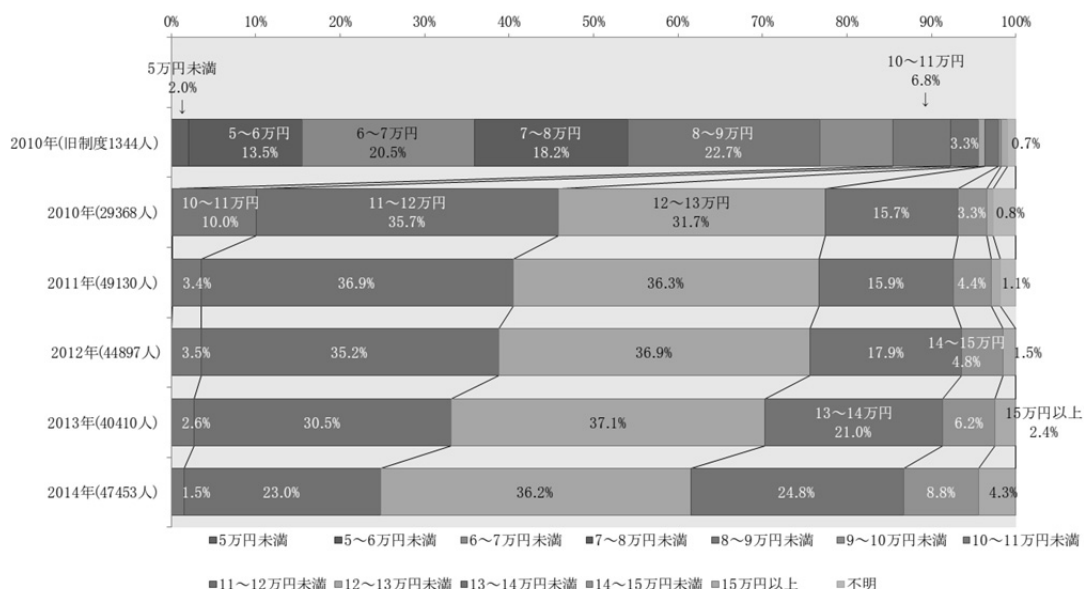
(コ) 賃金

第 1-17 図は、JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の賃金水準、研修手当の状況である。2010 年については、旧制度の研修と技能実習生(1号)の両方を掲載している。制度変更後

⁵ これは、東日本大震災の影響だと思われる。

の技能実習生（1号）の賃金を中心に見ると、2010年には11～12万円未満が約36%で最も多かったが、2011年には、11～12万円未満と12～13万円未満がほぼ同じ比率となり、2012年には、12～13万円未満の比率の方が高くなり、2013年には約37%となっている。また、この年、13万円～14万円未満が20%を超えている。

第1-17図 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の賃金水準、研修手当(単位:%)

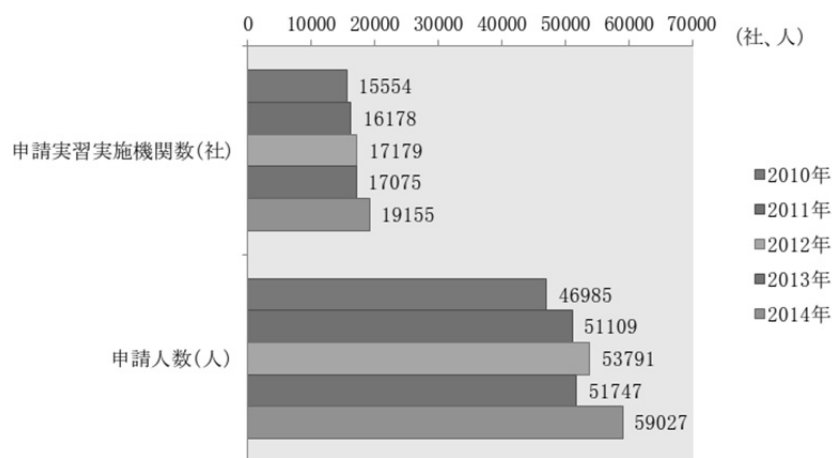


資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

(サ) 技能実習2号移行申請者

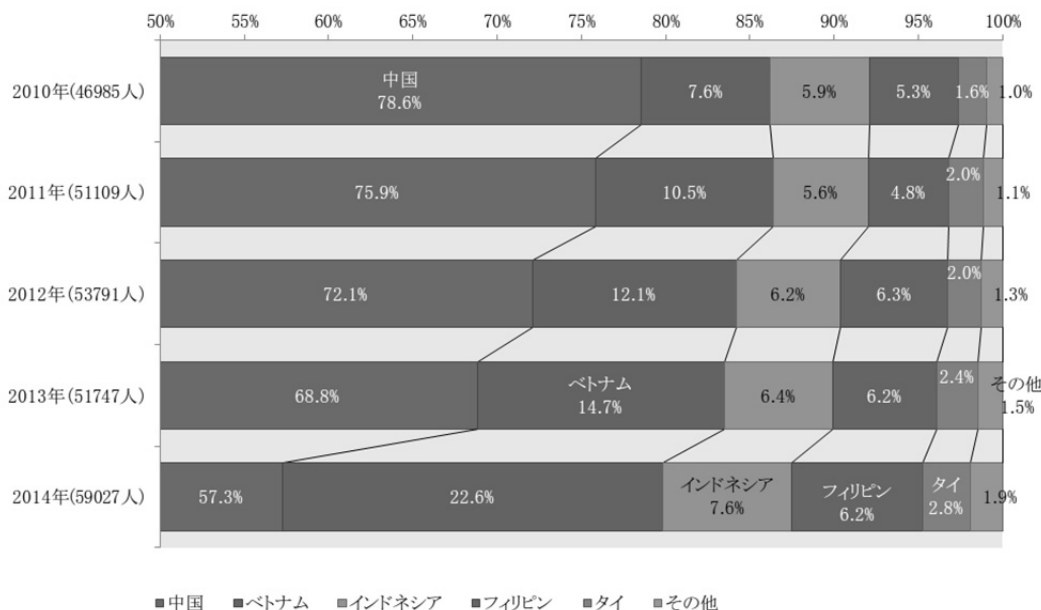
第1-18図は、技能実習1号から2号への移行申請を行った実習実施機関および移行申請者数の推移である。申請実習実施機関数、申請人数とも、2012年までは増加傾向で推移してきたが、2013年には減少し、2014年には増加に転じている。

第1-18図 技能実習2号への移行申請の状況(単位:社、人)



資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

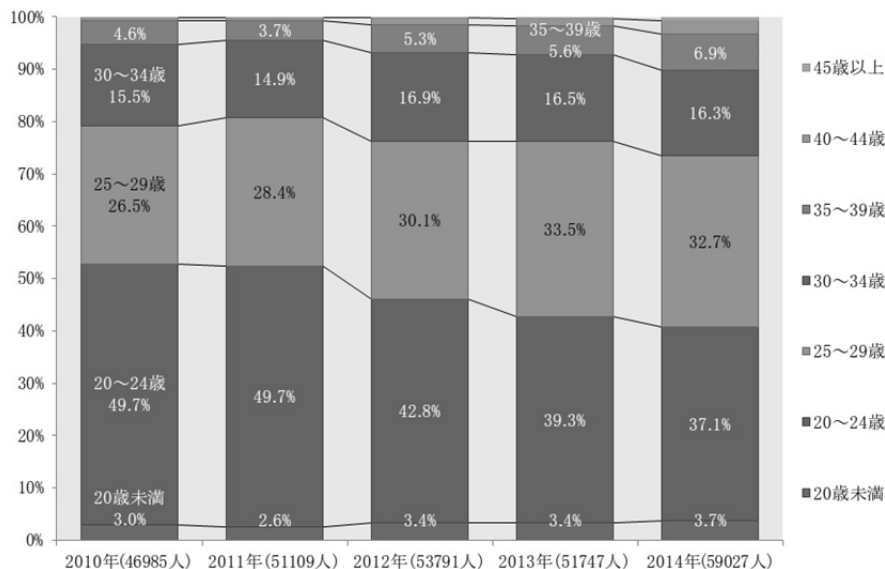
第 1-19 図 国籍別技能実習2号への移行申請の状況(単位:%)



資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

注:横軸の目盛りが50%から始まっていることに注意。

第 1-20 図 年齢別技能実習2号への移行申請の状況(単位:%)

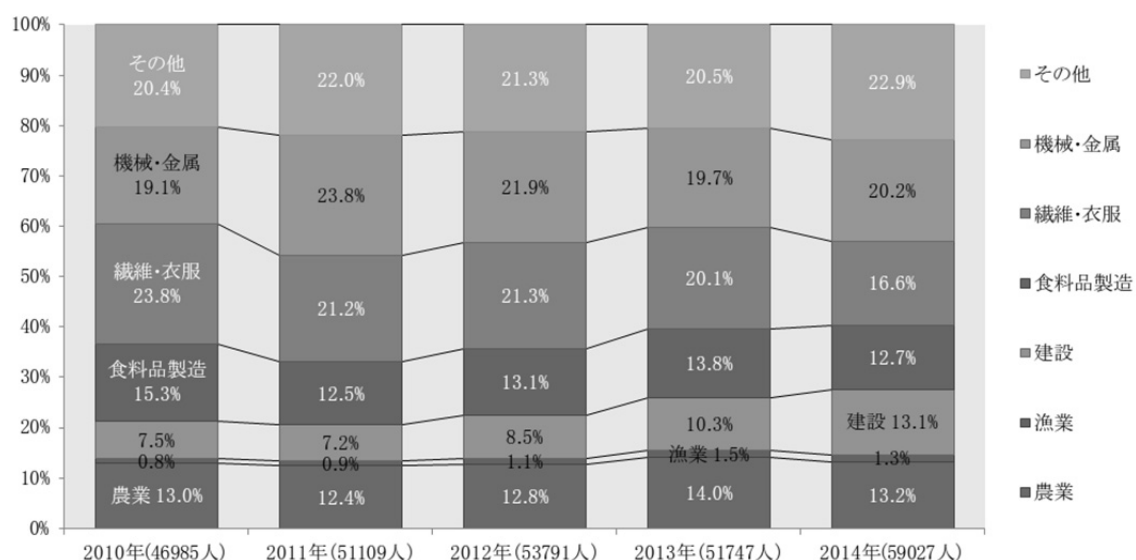


資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

第 1-19 図は、国別の移行申請人数の構成である。2010 年度には中国が約 80%であったが、2014 年度には約 57%へと 20%ポイント低下している。それに代わって、ベトナム、インドネシアが増加傾向で推移している。

第1-20図は、年齢別技能実習2号移行者の構成比である。この図から、2010年度には、20～24歳がほぼ半数を占めていたが、2014年度には40%弱にまで10%ポイント以上減少している。その他の年齢層は増加しているものが多いが、なかでも25～29歳は、2010年度には全体の約27%であったが、2014年度には約33%へと、約6%ポイント増加している。

第1-21図 職種別技能実習2号への移行申請の状況(単位:%)



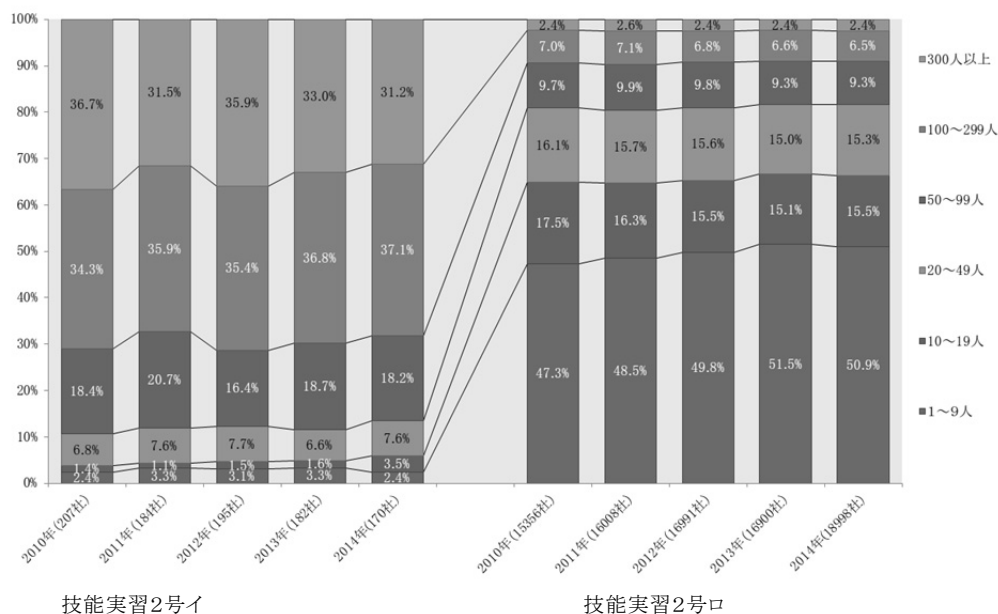
資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

第1-21図は、職種別の技能実習2号への移行申請者数の推移である。この図から、職種別に見ると、農業の構成比はこの期間中ほぼ横ばいであること、漁業の構成比は小さいが、増加傾向であること、食料品製造、繊維・衣服は減少傾向であること、機械・金属は、変動はあるものの微増傾向であることなどがわかる。

第1-22図は、従業員規模別の技能実習2号への移行申請者数の推移である。この図から、技能実習2号イでは従業員規模が大きいところの構成比が、技能実習2号ロでは、従業員規模が小さいところの構成比が、それぞれ大きいことがわかる。技能実習2号イについて見ると、この期間中、大きな変化は見られない。それに対して、技能実習2号ロでは、1～9人規模の構成比が2010年度に約48%であったが、2013年度には約52%へ大きくなっている。10～19人規模、20～49人規模ではわずかに小さくなっているほかは、構成比に大きな変化は見られない。

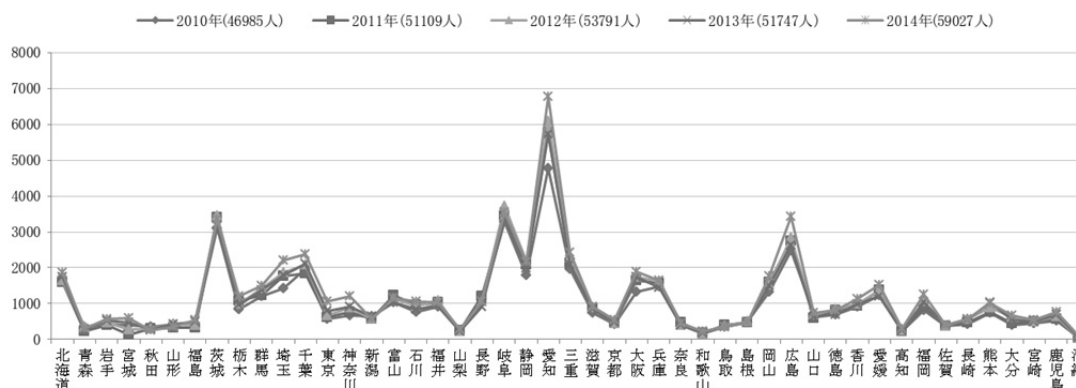
第1-23図は、都道府県別の技能実習2号への移行申請の状況である。この図から、2014年の1,000人以上の移行者数がある都道府県を見ると、北海道、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、富山、石川、福井、長野、岐阜、静岡、愛知、三重、大阪、兵庫、岡山、広島、香川、愛媛、福岡、熊本であることがわかる。

第 1-22 図 従業員規模別技能実習2号への移行申請の状況(単位:%)



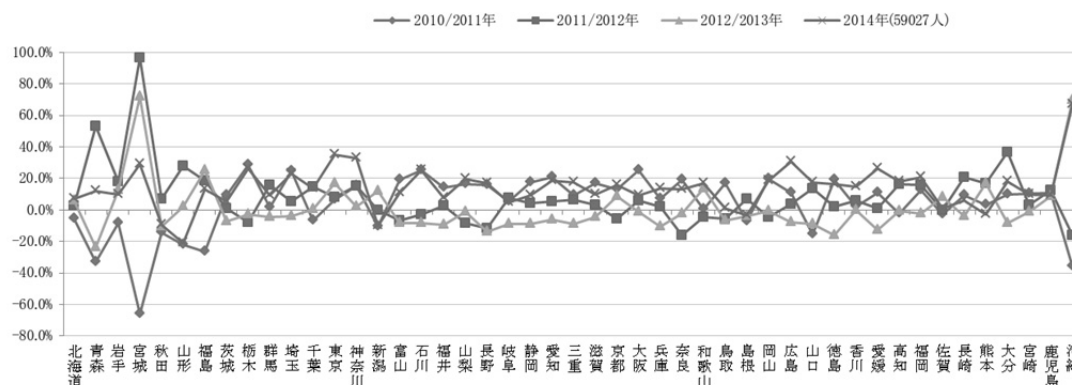
技能実習2号イ
資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

第 1-23 図 都道府県別技能実習2号への移行申請の状況(単位:人)



資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

第 1-24 図 都道府県別技能実習2号への移行申請の対前年度変化率(単位:%)



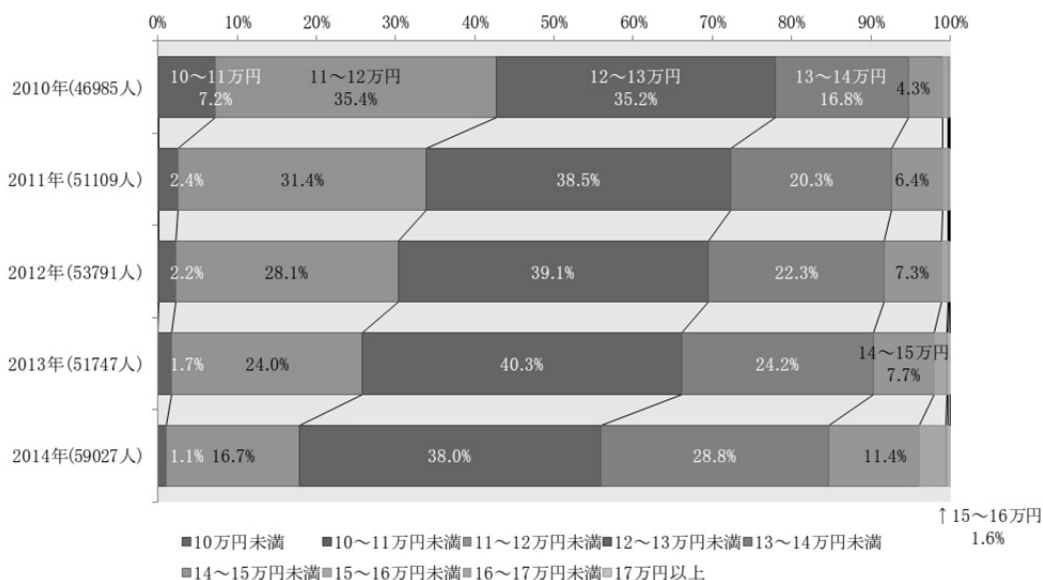
資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

第1-24図は、都道府県別の技能実習2号への移行申請人数の対前年度変化率である。この図から、2010/2011年では、東日本大震災の影響と思われるが、青森、宮城、福島などの東北地方で移行者数の変化率がマイナスとなっているほか、沖縄も減少率が大きいこと、2011/2012年は、東北地方など、2010/2011年に減少率が大きかった地域で増加率が大きいところがあること、2012/2013年は、引き続き岩手、宮城、福島の東北地方で増加率が大きいほか、沖縄も増加率が大きいこと、2013/2014年では、宮城、栃木、埼玉、東京、神奈川、石川、広島、愛媛、福岡、沖縄の増加率が20%以上であることがわかる。

(シ) 技能実習生(2号)への支給予定賃金

第1-25図は、技能実習2号への支給予定賃金(基本給)の推移である。この図から、支給予定賃金が「10～11万円未満」、「11～12万円未満」の比率がそれぞれ小さくなっており、「12～13万円未満」、「13～14万円未満」、「14～15万円未満」の比率がそれぞれ大きくなっていることがわかる。すなわち、2010年の「11～12万円未満」の比率は約35%であったが、2014年には約17%へと20%ポイント近く減少している。一方、同じ期間に「12～13万円未満」、「13～14万円未満」、「14～15万円未満」の比率は、それぞれ約3%ポイント、約12%ポイント、約7%ポイント大きくなっており、技能実習2号の支給予定賃金が上昇していることがわかる。

第1-25図 技能実習2号への支給予定賃金(基本給)の推移(単位:%)



資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

(ス) 評価試験受験者数

技能実習1号から技能実習2号へと移行するために評価試験に合格することが求められる。第1-11表は、評価試験の受験者数と合格者数などの数値を整理したものである。合格率③に注目すると、技能実習2号イでは、96～97%の高い合格率である。技能実習2号ロを見ると、

こちらでも 94～95%の合格率である。再試験の合格率⑤は、技能実習 2 号イで 93～98%と高いが、低下傾向である。技能実習 2 号ロでは、95～98%である。最終的な合格率⑧をみると、技能実習 2 号イ、ロともほぼ 100%の合格率となっている。

第 1-11 表 評価試験等の評価の実施状況(単位:人、%)

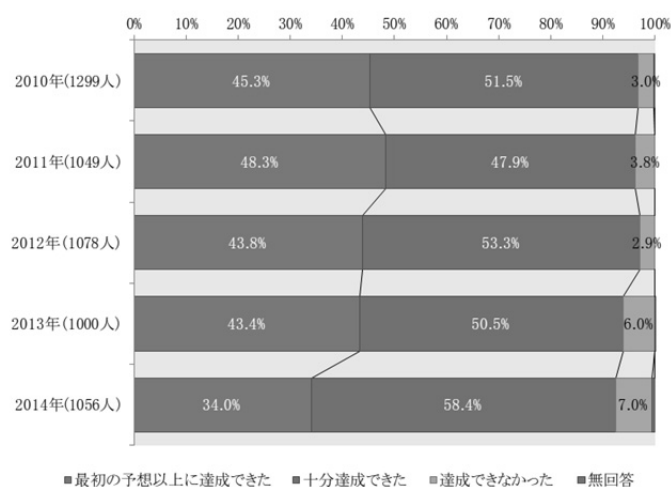
	技能実習2号イ					技能実習2号ロ				
	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年
①評価試験受験者数(人)	1,662	1,560	1,779	1,493	1,554	45,094	47,229	51,953	49,277	54,011
②合格者数(人)	1,615	1,506	1,710	1,437	1,505	42,925	45,159	49,179	46,997	51,103
③合格率(%) (②/①×100)	97.2	96.5	96.1	96.2	96.8	95.2	95.6	94.7	95.4	94.6
④再試験合格者数(人)	46	53	66	52	47	2,102	2,038	2,635	2,179	2,805
⑤再試験合格率(%)	97.9	98.1	95.7	92.9	95.9	96.9	98.0	95.0	95.6	96.5
⑥不合格確定者数(人)	1	1	3	4	2	67	42	139	101	103
⑦合格確定者数(人)	1,661	1,559	1,776	1,489	1,552	45,027	47,187	51,814	49,176	53,908
⑧合格率(%)	99.9	99.9	99.8	99.7	99.9	99.9	99.9	99.7	99.8	99.8

資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

(セ) 実習評価の状況

第 1-26 図は、技能実習生の目標達成状況をたずねた結果である。「最初の予想以上に達成できた」という回答比率と「十分達成できた」という回答比率を合計すると、各年とも 95%以上に達し、目標達成度は高い。わずかではあるが、「達成できなかった」という回答比率が上昇している。

第 1-26 図 技能実習生による実習評価(単位:人、%)

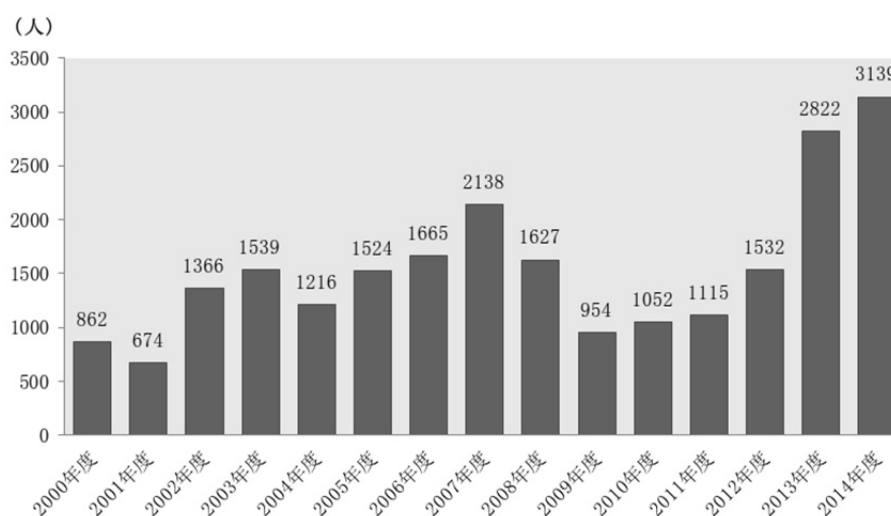


資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

(ソ) 行方不明者

JITCO 白書では、技能実習生 2 号の行方不明者数が公表されている。第 1-27 図は、技能実習生（技能実習生 2 号）の行方不明者数の推移である。2007 年度までは、年によって増減があるものの、増加傾向で推移していたが、2008 年度から減少に転じ、2009 年度には 1,000 人以下まで減少している。しかし、2010 年度以降再び増加に転じ、2013 年度には前年度比約 84% 増の約 2,800 人、2014 年度は約 3,100 人となっている。

第 1-27 図 技能実習生(2号)の行方不明者数の推移(単位:人)



資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

(タ) 労働災害発生状況

第 1-12 表は、技能実習生の労働災害発生状況である。この表から、労働災害の被災者数が増加しており、発生率も上昇していることがわかる。

第 1-12 表 技能実習生の労働災害(業務上災害)発生率(単位:人)

	技能実習生数(人)	被災者数(人)	発生率(%)
2010 年度	89,152	603	6.8
2011 年度	98,291	896	9.1
2012 年度	98,094	994	10.1
2013 年度	111,721	1,109	9.9

資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。なお、2014 年度分については、統計がとられていない。

(チ) 社会保険、労働保険への加入状況

第 1-13 表は、JITCO が実習実施機関を対象に調査した、社会保険等への加入状況である。社会保険については、健康保険、厚生年金保険ともに 2010 年度の加入率は約 89% から 2013 年度には約 91% へと上昇している。また、労働保険については、雇用保険、労災保険とも 96 ~ 99% と加入率は高い。

第 1-13 表 技能実習生の社会保険、労働保険への加入状況(単位:%)

	調査対象実習実施機関(社)	社会保険		労働保険	
		健康保険	厚生年金保険	雇用保険	労災保険
2010年度	9,868	88.6	88.6	98.2	96.1
2011年度	9,594	89.6	89.6	98.9	98.5
2012年度	9,547	90.4	90.5	98.8	98.9
2013年度	7,864	91.0	91.2	98.6	99.2
2014年度	6,094	89.9	90.1	98.5	99.1

資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

(4) 小活

以上、法務省、厚生労働省の公表統計および国際研修協力機構(JITCO)の業務統計を用いて、技能実習生に関する統計的事実を観察してきた。主な点は以下の通りである。

(ア) 法務省出入国管理統計によれば、在留資格「技能実習」(技能実習1号イ、技能実習1号ロ、技能実習2号イ、技能実習2号ロの人数の合計)で入国した者のフローの数値、在留資格「技能実習」(同)で滞在している者のストックの数値ともに増加傾向である。中長期在留者数全体の変化に対する在留資格「技能実習」の寄与度を計算すると、2010年以降、増加寄与している。

また、「技能実習」の在留資格による国籍・地域別新規入国者数、中長期在留者数の推移を見ると、いずれの数値も依然として中国の人数、構成比が多い。しかし、時系列で見ると、人数、構成とも低下している。それに対して、その他の国が増加しており、なかでもベトナムの増加が目立つ。

(イ) 厚生労働省外国人雇用状況届出によると、在留資格「技能実習」が創設された2010年以降増加傾向で推移している。外国人労働者数の変化に対する在留資格技能実習の寄与度は、増加寄与している。

また、国籍別の構成比を見ると、中国が低下しているのに対して、他の国々の構成比が高まっている。特にベトナムの構成比が急激に上昇している。

さらに、技能実習生が多い地域は、愛知、岐阜、広島、茨城、静岡、大阪などで、これら6自治体で全体の1/3以上を占める。技能実習生を受入れている産業は、製造業が中心であるが、製造業以外で受入れている産業が増加している。

(ウ) 国際研修協力機構(JITCO)の業務統計を見ると、実習生(1号)・研修生の国籍は、各年とも中国が多いが、減少傾向で推移しており、それに代わって、ベトナムなどが増加し

ている。実習生の属性では、20歳代前半以下の構成比が低下し、20歳代後半以上の年齢の構成比が上昇し、性別では男性の構成比がわずかに上昇している。

また、実習生を受入れている企業の属性は、企業単独型で現地法人・合弁企業の比率が上昇しているが、業種、資本金規模、従業員規模、技能実習生の職種などの構成に大きな変化はない。

さらに、技能実習2号への移行申請の状況を見ると、国籍別では中国の構成比が低下傾向であり、年齢別では、20歳代後半以降の申請者の構成比が上昇している。受入れ企業の属性では、技能実習2号口のうち従業員規模1～9人の構成比が上昇傾向である。

(エ) 同じく国際研修協力機構(JITCO)の業務統計によると、実習生の処遇は、技能実習生(1号)・研修生の賃金水準、技能実習2号への支給予定賃金の水準ともに上昇傾向である。

3. 先行調査研究の展望

前節では、入管法が改正された2010年以降の期間を中心に、技能実習制度に関する統計データを観察した。このような統計的事実を背景に、どのような調査研究が行われてきたのか。以下では、網羅的ではないが、技能実習制度、実習実施機関、技能実習生に関する先行調査研究の展望を行うことにする。

(1) 研修・技能実習制度の類型と課題

井口(2001)⁶によると、わが国では、多数の研修・技能実習生を受け入れているが、わが国の外国人研修制度は、研修を就労と見なさない「アングロサクソン型」、外国人技能実習制度は、雇用関係の下で就労しながら技能の向上を図ることから、研修を就労と見なす「大陸欧州型」であること、外国人研修制度には、政府開発援助によるものと民間企業などによるものがあり、後者は、技術移転効果に優れる多国籍企業によるものと、運用に工夫がされないと乱用につながる可能性がある現地と直接関係のない企業によるものがあること、などの特徴を指摘している。その上で、井口は、研修と技能実習を就労と見なし、新たな在留資格を設けること、送出し機関や受入機関の管理費を規制すること、研修生の選定に技術移転効果があるかどうか、第三者機関による評価を導入すること、研修事業に関与する財団法人、社団法人の監督を強化することなどを提言している。

井口が指摘したように、研修・技能実習制度の関する議論の多くは、制度の乱用に関連している。たとえば、梶田(1994)⁷は、研修・技能実習制度と企業の関わりについて注目し、企業が研修制度を悪用する背景には、研修の規程が曖昧であること、そして、日本の企業での研修が、OJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)を含んだ現場の労働に近いものであると

⁶ 井口泰(2001)『外国人労働者新時代』筑摩書房、特に第6章、終章を参照。言うまでもなく、記述は制度改正前に関するものである。

⁷ 梶田孝道(1994)『外国人労働者と日本』NHKブックス、特に第1章の44ページ以降の記述を参照。

指摘する。そして、研修制度による「外国人労働者」の受入れが、十分な研修プログラムを持たない地方の中小・零細企業によって行われてきており、「研修」制度の枠内での外国人労働者の受入れが増加する可能性があること、そこで問題となるのが、労働と研修とのギャップがどこまで縮小できるかということであり、外国人が従事する「中級技能」の客観化と公正な「技能検定制度」の確定が必要であるとしている。そして、梶田は、この制度が「危うい均衡の上に位置して」と論じている。

今村(2001)⁸は、アンケート調査結果に基づいて、企業が研修制度をどのように評価しているかを整理している。それによると、企業の中には研修と技能実習制度を混同・誤認しているものもあるが、企業の評価は必ずしも高くなく、過去に採用実績がある企業は20%ほどであること、研修生を採用する際の問題点では、「政府の規制が多く、手続きが面倒」(11.5%)、「研修手当のコストがかかりすぎる」(4.8%)、「生産活動より研修に時間がかかる」(4.8%)などの回答が多く、外国人研修生に対するニーズがない企業もある。さらに、企業のうち、外国人労働者を戦力として位置づけているところでは、費用や期待雇用期間に注目し、そうでないところでは、言語や生活様式など文化的な部分にまで配慮している。その上で、「制度そのものが使用者の現状とニーズに合わないという点で魅力に乏しいこと」、「一種の硬直状態になっている」と論じている。

上林(2002)⁹は、公表統計や事例に基づいて、研修生・技能実習生が、中小企業の生産性が低く、日本人が雇用されにくい分野で導入が進んでいること、研修生・技能実習生は、合法的に低賃金労働力を導入する方法であること、研修生・技能実習生を受入れる企業にとっては、1年ないし3年まで労働力としてあてにできること、これらが仲介機関による管理費の存在、ピンはね、強制貯蓄、寮への隔離、賃金の現物支給などの問題と密接に関係していることを指摘している。

さらに、宣(2003)¹⁰は、公表統計の確認、受入れ制度の検討、事例を通して、外国人研修・技能実習生の労働力としての意味合いが重要であり、それには職場の中で外国人研修・技能実習生の量的側面と質的側面があること、量的側面としては、受入れ先の中小・零細企業において、労働力に占める割合が高く、生産活動において重要な戦力となっていること、また、日々の生産活動の上で、「計算できる労働力」であること、さらに、リレー方式で持続的に確保できる労働力であることといったメリットがあること、一方、質的側面においては、来日直後の外国人研修生は、新人の一般労働者と同じレベルであり、その後の技術・技能形成は、受入れ企業が研修生・技能実習生を労働力としてどう位置づけ、活用するかにかかっ

⁸ 今村肇(2001)「なぜ外国人を雇用するのか」桑原靖夫編『グローバル時代の外国人労働者』東洋経済新報社、第9章、特に219～220ページの記述。

⁹ 上林千恵子(2002)「日本の企業と外国人労働者・研修生」梶田孝道・宮島喬編『国際化する日本社会』東京大学出版会、第3章。

¹⁰ 宣元錫(2003)「外国人研修・技能実習制度の現状と中小企業」依光正哲編著『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社、第8章。

ていること、また、研修・技能実習生が若年労働力であることが、労働力の質的側面で期待される要素であること、といった点を指摘している。その上で、外国人研修・技能実習制度が外国人労働者受入れの枠組みとして機能しており、制度の名目上の趣旨と実態が乖離していると結論づけている。

王（2011）¹¹は、2009年の入管法改正を受け、法務の視点からは、在留資格「技能実習」が新設されたことにより、外国人の出入国、在留監理が整備されたこと、監理団体と実習実施機関の義務、役割、責任および不正行為・準不正行為の内容と処罰機関が明確に定められたこと、労務の視点からは、監理団体による技能実習生の実習機関への紹介、技能実習生が雇用契約に基づいて技能の習得に専念できるようになったことなどの効果が期待できるとしている。さらに、少子高齢化の進展によって、3K作業や労働集約型の産業分野において、人材不足が激化する恐れがあるため、技能実習生を含めた外国人材を専門的技術的分野で積極的に導入する必要があるとしている。一方、海外進出にともない、現地労働者の技術的マネジメント教育、外国人材の確保・育成が必要で、その上で、研修・技能実習制度が日本や日本の中小企業にとって必要不可欠な制度となっていると論じている。

傳（2011）¹²は、公表統計の観察、地域、企業規模をコントロールした事例研究を行っている。また、帰国実習生に対するインタビュー調査を行った結果、研修生・技能実習生を受入れている企業経営は厳しく、残業時間は個人間で異なり、賃金のばらつきが大きいこと、年金の扱いについて曖昧さが残ること、日本での研修・技能実習は、帰国後のキャリアから見て、ある程度役に立つと評価され、日本語学習の充実が重要であることなどが指摘されている。

上林（2012）¹³では、支援団体を通じて技能実習生個人（N=50）に対するアンケート調査を実施している。サンプル数は少ないが、この調査を通じていくつか興味深い点が指摘されている。まず、技能実習生は年齢が若く、低学歴者が多いこと。高学歴者は、来日前の期待と来日後の現実とのギャップが低学歴者に比べて大きく、就労意欲を失う可能性が高いという経験則にもとづく日本側受入れ企業の意向が反映されていることである。また、実習生の経歴は、無職か農村での就労が多いことから、技能実習の制度趣旨が果たされていないこと、むしろ雇用機会に乏しい農民に現金収入の方途を与え、一人前の工業労働者に転換させ、職務規律を遵守する重要性を教え、時間単位での就労・生活を日本の職場で育成することが、技能実習制度の役割となっていること。さらに、来日した技能実習生達の出自を見ると、男性は都市部に移動した失業者、非正規雇用者、自営業者で、女性は、農民工が多く、技能実

¹¹ 王再清（2011）「研修・技能実習制度は生まれ変わるか」安里和晃編著『労働鎖国ニッポンの崩壊』ダイヤモンド社、第2章に所収。

¹² 傳迎瑩（2011）「日本における外国人研修生・技能実習生制度に関する研究」守屋貴司編著『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題』晃洋書房、第6章。

¹³ 上林千恵子（2012）「中国人技能実習生の出身階層と技能実習の成果」連合総合生活開発研究所『経済危機下の外国人労働者に関する調査報告書』、第5章。

習も農村からの出稼ぎの一環に過ぎないこと、そして、帰国後の職業が保障されていないので、特定の技能を修得しようとする意欲が低く、来日目的が金銭獲得に集中しがちである。実際、実習生達は、日本で修得した技能を活用することは重視されていない。その上で、技能実習をめぐるトラブルの原因や制度の今後の課題などが検討されている。

これまで実施された研究では中国人の研修生・技能実習生を対象としているが、それ以外の国を取り上げた研究もある。たとえば、**グエン (2013)**¹⁴は、ベトナム人研修生・技能実習生に対するインタビューを実施し、ベトナムにおける送出しの状況、日本での製造業と農業の研修状況を整理した上で、ベトナム人の研修・技能実習を①出稼ぎ、②研修、③機会便乗に類型化している。

丹野 (2013)¹⁵は、企業において日系人労働者から外国人研修・技能実習生に置き換わっていることを指摘している。

上林 (2015)¹⁶は、著者の外国人研修・技能実習制度に関する研究を取りまとめたものである。上林は、技能実習制度を、①研修生受入れ制度の内容、②受入れ目的、③受入れ人数の視点から、3つの期間に分けている。すなわち、研修生が「技術研修生」と呼称され、ODAや現地法人から日本の親会社に技能修得のために来日する、国際交流事業的な性格がある「第1期 技術研修生モデル期 (1982～1990年)」、団体監理型研修がつくられるなど、1990年の入管法改正による研修生受入れ方法の「第2期 技能実習生モデル期 (1990～1999年)」、受入れ研修生の人数が増加する一方、職種が拡大され、受入れ団体に異業種組合が増加するなど、研修生・実習生が派遣労働力と同様の役割を果たすようになる「第3期 派遣型実習生モデル期 (2000年～現在)」である。その上で、研修生制度が外国人労働力の一時的受入れ制度としての色彩が強まっているが、それは「外国人労働者を一時的雇用という形態に押し込めること、内国人労働者には課せられない職種制限、労働移動制限を強制するもので… (中略)…内国人労働者と外国人との権利の差異を承認している制度」であることから、「技能実習制度の研修期間を再考し、技能実習生に対して労働者保護措置などの実施が必要」¹⁷と論じている。

(2) 非製造業分野での技能実習生受入れ

以下では、製造業分野以外での技能実習生についての調査研究を見ていく。まず、農業分野について見ていく。**堀口 (2014)**¹⁸が指摘するように、これまで農業分野での技能実習生受入れについては、必ずしも十分な実態の把握がなされて来たわけではない。しかし、**佐藤**

¹⁴ グエン・ティ・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』第41号、19～34ページ。

¹⁵ 丹野清人(2013)『国籍の境界を考える』吉田書店、特に第7章、234ページ以降の記述。

¹⁶ 上林千恵子(2015)『外国人労働者受け入れと日本社会』東京大学出版会。特に、第4章。

¹⁷ 上林前掲書147ページ。

¹⁸ 堀口健治(2014)「農業における雇用労働者の重みと外国人の地位」『農村と都市をむすぶ』2014年2月号、15～23ページ。

(2012)¹⁹、長谷見・安藤(2004)²⁰、安藤(2011、2014)²¹、軍司(2014)²²などでは、農業における技能実習生受入れの実態とその背景が論じられている。佐藤前掲論文は、技能実習生の受入れで知られた園芸農業の状況を公表統計等で観察し、それと合わせて香川豊南農協の事例を独自に調査した結果である。また、安藤(2014)²³は、茨城県の野菜産地の事例として野菜産地における技能実習生受入れについて論じている。そこでは、農家が出作により経営面積を拡大させていること、また、契約栽培が増加していることが技能実習生の受入れを増やしている原因となっているが、これまで技能実習生の多くを構成していた中国人技能実習生の働きぶり（および送出国の経済社会）に変化が見られ、送出国のシフトにつながっていることが指摘されている。

軍司前掲論文は、アンケート調査の概要を記述している。それによれば、外国人技能実習生を受入れている農家の営農状況を見ると、受入れ農家の販売金額は、3000万円～5000万円が1/3を占めるなど、実習制度の活用が経営の大規模化につながっていること、実習生受入れの費用は1人当たり年200万円強であり、受入れ農家の8割以上が、実習生は経営に不可欠としながら、滞在期間の延長や再入国・再雇用を希望する農家は4割程度にとどまること、2/3の農家が経営規模と実習生の人数を現状維持するつもりであることなどが明らかにされている。

金(2011)²⁴は、漁業における外国人研修・技能実習生の受入れを取り上げ、日本の漁業経営を守る効果があること、日本人漁業従事者に船内における安定した地位を保障し、賃金の上昇によって若年労働者の離職を防止できること、外国人労働者にとっても高額の収入につながるメリットがあること、などを指摘している。その上で、外国人労働者の適切な導入には、日本の経営者側が労働の内容と条件を明白に提示すること、日本政府は、外国人労働者の受入れについて法的に定め、経営者と労働者の義務と権利を法律により管理すべきであること、送出国と連携し、人員募集から日本派遣までの手続きを行政・行政の監視下で行い、労働者の利益を不当に搾取する業者を排除することなどが必要であると論じている。

このほか、建設分野では、国土交通省(2012)²⁵のような事例集が作成されている。

¹⁹ 佐藤忍(2012)「日本の園芸農業と外国人労働者」『大原社会問題研究所雑誌』No. 645、14～29ページ。

²⁰ 長谷見貴広・安藤光義(2004)「大規模畑作地帯における外国人雇用の実態」『農業経営研究』第42巻第1号、99～102ページ。

²¹ 安藤光義(2011)「外国人研修生・技能実習生導入農家の現状」『農業経営研究』第49巻第1号、75～80ページ。安藤光義(2014)「露地野菜地帯で進む外国人技能実習生導入」『農村と都市をむすぶ』2014年2月号、24～31ページ。

²² 軍司聖詞(2014)「認定農業者の営農概況と外国人労働力調達の実際」『農村と都市をむすぶ』2014年2月号、32～39ページ。なお、「認定農業者」は、「認定農業者制度は、農業経営基盤強化促進法に基づき、市町村が地域の実情に即して効率的・安定的な農業経営の目標等を内容とする基本構想を策定し、この目標を目指して農業者が作成した農業経営改善計画を認定する制度。」(農林水産省ホームページ、http://www.maff.go.jp/j/kobetu_ninaite/n_seido/nintei_gaiyou_tx.html)より)。

²³ 安藤前掲論文。

²⁴ 金湛(2011)「産業存続危機の解決策としての外国人研修・技能実習生の受け入れ」安里前掲書、第2章に所収。

²⁵ 国土交通省(2012)『外国人技能実習制度におけるコンプライアンス事例集』。

既に明らかなように、外国人研修・技能実習生の調査・研究は、事例研究が多い。調査企画や調査手続きからその理由を考えると、どこの事業所・企業が研修生・技能実習生を受け入れているのかわからないこと、また、受入れ企業には中小零細企業が多いが、そうした企業では、アンケート調査の回答状況が決して良くないため、大量サンプルのアンケート調査を効率的に実施することが難しいといった事情も理由の一つとなっている。しかし、アンケート調査を通じて、技能実習生の受入れ状況を検討した調査研究も存在する²⁶。このほか、ルポルタージュも多い²⁷。

(3) 法制度改正をめぐる

序章の冒頭で、2010年7月の制度改正の概略について取り上げた。その前後には、旧制度と改正後の制度について活発な議論が起こった。こうした中、外国人研修・技能実習制度をめぐる、厚生労働省報告書、経済産業省とりまとめなど各方面から意見や見直し案が発表された。藤枝(2007)²⁸および木口(2007)²⁹は主な論点を適切に整理している。それらに対して、野川(2007)³⁰は、厚生労働省報告書、経済産業省とりまとめとも研修生・技能実習生の保護や、受入れ機関に対する厳正な対応を求めている点は共通していること、しかし、厚生労働省報告書では3年間の技能実習で扱うよう改めることによって、「労働者」として受入れる点、経済産業省案の技能実習を受け入れることが出来る職種を拡大し、外部評価によって受入れ団体のチェックとコントロールを行う点、さらに技能実習後に優秀な実習生に「就労」ビザを付与する可能性を指摘していることに注目し、「これまでの研修・技能実習制度を外国人労働者としての受入れの方向に一步進めた考え方」としている。その上で、研修制度を実習制度に統合する案を土台とすることが妥当としている。

早川(2008)³¹は、研修生の保護のための労働法の適用に関して踏み込んで議論しており、経済産業省とりまとめについては日本語教育等を受入企業に義務づけることが出来るというメリットがある反面、受入機関の任意の法令遵守に頼らざるを得ず研修生の保護の実効性が十分図られるか確証がないとしている。また、厚生労働省案については、労働法を適用することによって労働行政機関が関与できること、労災保険に加入できるといったメリットがある反面、日本語教育等の非実務研修の扱い、研修手当や賃金の支払について曖昧さがあるほか、受入企業のモラルダウンが起こる懸念があることを指摘する。そして、労働法の適用とは別に制度的に技能移転の趣旨を確保することが必要としている。

²⁶ JITCOによる調査研究は後で取り上げる。

²⁷ たとえば、安田浩一(2010)『ルポ差別と貧困の外国人労働者』光文社新書、高賛侑(2010)『ルポ在日外国人』集英社新書などを参照。

²⁸ 藤枝茂(2007)「外国人研修・技能実習制度見直しの方向性」『季刊労働法』第219号、86～99ページ。

²⁹ 木口慎一(2007)「外国人研修・技能実習制度の見直しの在り方について」『季刊労働法』第219号、100～115ページ。

³⁰ 野川忍(2007)「外国人労働者法制をめぐる課題」『季刊労働法』、219号、4～22ページ。

³¹ 早川智津子(2008)「外国人研修・技能実習制度における労働法の適用問題」日本労働法学会編『日本労働法学会誌』、112号、73～81ページ。

そのほか、衆議院調査局法務調査室(2008)³²は、研修・技能実習制度に関わるデータ・資料を集成したものである。

早川(2015)³³は、近年の外国人材受入れに関わる法制度の動きを展望し、合わせて裁判例を検討している。その上で、技能実習制度の改正法案に対して「入管法と労働法の両政策を踏まえた立法の動きがあるなど、労働関係面での統合の動きが進み始めている」として一定の評価をしているが、特区における家事支援人材の受入れ、社会保障法政策などで検討課題も存在していることが指摘されている。

(4) 国際研修協力機構が実施した調査研究

国際研修協力機構(JITCO)では、技能実習制度の実態を把握するために、多くの調査研究を実施している。その中には、他の調査に比べてサンプル数が多いアンケート調査もあり、興味深い指摘なども含まれている。しかし、それらについて言及される機会が少ないので、以下ではやや詳しく取り上げることにする³⁴。

外国人研修・技能実習生を受け入れている企業の多くが中小企業である。JITCOが行った調査研究にも中小企業による研修生・技能実習生の受入れ実態に関するものがある。たとえば、『中小企業における外国人研修生受入れ実態等に関する調査研究』(1994)では、受入れ団体、研修生個人を対象としたアンケート調査を実施している。その中で研修生の管理面に言及しており、「送出し側での一定の保証措置や受入れ側でブローカー、不法就労中の仲間とのコンタクトに留意することになるが、基本的にはこの両者が研修の意義を確認し、研修生自身にきちんと事前に意義を理解させているか否かが重要なポイントである」(同報告書 26ページ)と指摘する。また、研修生1人当たりにかかる経費(送出し国訪問費、研修生渡航費、住宅費を含まない)が101万円～200万円が多く、201万円～300万円が80～90%を占めることを明らかにしている。そのほか、送出し機関に対する支払いは、1万円未満から6万円以上と幅広い。さらに、研修の評価について、同一業種の企業からなる協同組合では8割以上が何らかの評価をしていること、しかし、商工会議所や商工会では、他業種からなるため、評価のシステムが設けにくいことを明らかにしている。その上で、今後の受入れについて7割が横ばいか増やす方針であることを明らかにしている。

『中小企業における外国人研修生受入れ実態等に関する調査研究』(1995a)では、研修から技能実習への移行過程、移行後の技能実習生の賃金等の労働条件、技能実習制度の評価を把握するために、アンケート調査とケーススタディーを実施している。

この調査では、研修手当、賃金が詳細に調べられている。それによると、研修手当の平均

³² 衆議院調査局法務調査室(2008)『外国人研修・技能実習制度の現状と課題』。

³³ 早川智津子(2015)「外国人労働をめぐる法政策の展開と今後の課題」『日本労働研究雑誌』No. 662、63～75ページ。

³⁴ 以下で用いる用語や表記は、各報告書に準じている。また、編著がすべて国際研修協力機構であるので、本文中に報告書名を掲載した。

は8万9千円で、業種別に見ると、建設業が製造業を5千円程度上回っている。また、技能実習生の賃金総額は、平均14万6千円で、そこから税金・社会保険料、住宅賃貸費など3万円が引かれ、手取額は11万円強である。業種別に見ると、賃金の額面金額は、製造業より建設業の水準がかなり高く、また、地方の市町村に比べ、大都市の方が高いこと、日給制に比べ、月給制をとる技能実習生の賃金が高いこと、そして、賃金は、「地域の最低賃金」「高卒者の初任給」を基準に決められているほか、実習生の能力要素を加味することもあるといったことが明らかにされている。さらに、賃金の基準は、「受入れ団体の指導に従って決められている企業」が7割以上あり、業種別に見ると、製造業では「受入れ団体の指導」、建設業では「他の技能実習生受入れ企業と相談して」が多いといった特徴がある。

では、技能実習生の受入れの効果は何か。この報告書によれば、「技能実習生の技術水準の向上」、「人手不足の解消」、「研修生受入れの円滑化」が評価されている。さらに、技能実習制度についての不満として、「技能実習制度の期間が短い」、「研修に比べて経済的負担が大きい」などをあげる企業が多い。

『中小企業における外国人研修生受入れ実態等に関する調査研究』（1995b）は、研修生の受入れ団体、企業による生活指導体制の状況と問題、課題について、受入れ団体、受入れ企業、企業の生活指導員、研修生を対象としたアンケート調査を実施している。それによると、研修事業成功の条件として、「送出国における日本語等の事前研修」、「受入れ企業との密接な情報交換」、「研修生の選抜への関与」、「派遣機関との明確な契約」、「公的機関との積極的な協力」、「適切な派遣期間の選定」、「団体管理の座学の実施」などが挙げられている。また、生活指導の問題点として、「言葉」、「文化の違い」、「研修生の意欲」などが挙げられており、生活指導の円滑化の条件として、「研修生への研修意義の周知」、「研修生の中に日本語の出来るリーダーの配置」、「受入れ企業の生活指導員の教育」、「生活条件の統一化」、「生活指導員の選定」、「研修機関に対する研修意義・契約内容の周知」、「研修機関によるマニュアルの整備」などが重要であるとしている。

『中小企業における外国人技能実習生受入れ実態等に関する調査研究』（1996）では、労働者として扱われる技能実習生が、どのような労務管理の下に置かれ、どの程度の技能向上を図ることが出来ているのかを調べるため、アンケートと訪問インタビュー調査を実施している。その結果、技能実習生の受入れ人数は1社平均3.0人、平均従業員数67人の4.5%に当たること、出身国は中国が87%で、以下、フィリピン、インドネシア、ベトナムなどが多いこと、事業協同組合は中国に集中し、商工会議所・商工会はインドネシア、社団・財団法人はフィリピンが多いこと、繊維製品製造業は中国集中型であるが、その他製造業はフィリピンとインドネシアが、建設業はインドネシアとベトナムが多いことが明らかにされる。

受入れ企業はどのような基準で技能実習生を選好しているのか。重視する選考基準を見ると、「仕事への意欲」、「技術・技能のレベル」、「勤務態度」、「日本語のレベル」、「日本での仕事への適応」などが多い。また、受入れにあたり、企業では雇用契約の内容を説明している

が、その方法は、「現地語日本語した文書による」方法が約4割、「口頭(日本語)で説明」と「口頭(現地語)で説明」がそれぞれ約3割となっている。

受入れ後の技能実習生の配置は、「ベテラン日本人従業員と組ませ」、「危険な職場に配置しない」などのほか、「技能実習生と研修生を同じ職場に配置する」といった方法も多い。

技能実習生の教育訓練の方法は、OJT という回答が8割以上ある。この報告書では、その効果を1人前になる期間で計ると、日本人従業員に比べて「やや遅い」が1/3強、「同じ」「やや早い」がそれぞれ2割強、平均すると日本人の能力向上速度とほぼ同じであるという結果となっている。これと関連して、技能実習生の能力水準がどうなのかを見ると、企業は、研修開始時は日本人の約4割、技能実習開始時は日本人の約6割、技能実習終了時は日本人の約8割と評価している。その結果、実習生の能力に8割以上の受入れ企業が「満足」と評価している。

研修生や技能実習生の長時間労働がしばしば問題とされてきたが、この点について、残業時間の上限を設定している企業は4割であるが、建設業ではこの比率が低いことがわかっている。

このアンケートでは、賃金と福利厚生に関しても詳しく調べている。賃金に注目すると、技能実習生の賃金形態は「日給月給制」が5割、「月給制」が4割である。賞与を支給している企業が半数以上あり、支給水準は「日本人の半分」が5割以上、それ以外では、「日本人と同等」、「6割～7割」、「3割～4割」などとなっている。また、技能実習生の給与水準の評価は、「適正」が5割弱、「若干高すぎる」が1/3で、技能実習生の給与に差を付けているところは例外的で、多くの企業は一律平等の賃金制度を採用しているという。

さらに、今後の実習生の受入れについても、約8割が「今後の受入れを継続」と回答している。

『団体監理型による外国人研修生受入れの効果』(1998)は、団体監理型の研修・技能実習制度が抱える問題点に踏み込んだ検討を行っている。同書によれば、公式の研修の目的、それに適合的な研修の方法、そしてその成果・効果という一連の関係は、研修の種類すなわち、①公的機関が行っている研修生受入れ事業、②企業単独の受入れ事業、③団体監理型の受入れ事業によって大きく異なり、「公式の研修目的とは別の隠された研修目的が存在し、その目的の達成度が重要な研修効果として意識され、しかも公式の研修目的およびそれに基づいた研修は維持される」³⁵という状況が生じる。こうした状況が生じる原因は、「研修目的と研修実施機関の日常的な活動との連関に濃淡の差異があること」であるという。上記①の受入れでは、研修実施機関に直接的な便益をもたらすような研修成果は期待されておらず、②の受入れでは、研修終了後、現地法人の生産活動において、日本の生産を根付かせることが目標となっているので、研修もそれに対して効果的に組み立てられている。ところが、③の場合

³⁵ 同報告書、1ページ。

は、研修生が帰国後研修成果を発揮することに受入れ企業には関与できないので、研修目的と研修効果の関係を直接的に結びつけて論じることは出来ない。つまり、公式の研修目的は、研修生にとっても研修実施企業にとっても究極的な目的とはなっていない。費用負担の点でも、③の類型では、研修の費用が研修を実施する側の負担で、研修目的のチェックは出入国管理当局が行うことになっている。したがって、研修生や研修実施企業が考えている「現実の目標」と「効果」の関係にこそ注目すべきである。

報告書のもとになった調査研究では、企業アンケート、研修生個人アンケートやヒアリングを実施した結果、受入れ企業、研修生ともに、研修が効果的であると評価していること、特に、技術移転のように本来の制度の目的に沿った理由から研修生を受入れている企業では、研修体制を整備し、効果を上げているが、人手不足対策のような現実的な目標から研修生を受入れている企業では、研修体制の整備を怠り、本来の制度目的には成果を上げていないが、現実的な効果には成果を上げていることが明らかにされている。

さらに、研修生から見た研修の成果は、母国での職種と研修中の職種の連続性がある方が高く、滞在期間が短い（※注：来日後間もない）うちは研修の効果に対する評価が高く、滞在期間が長くなると、評価が下がる傾向があることを見いだしている。

『小規模事業者等の海外戦略における外国人研修の役割の調査研究』（1999）では、中小企業による企業活動の国際化と研修制度関係に焦点を当てている。この報告書では、研修・技能実習事業が中小企業の国際的な事業展開にどのように貢献しているかを明らかにするために、アンケート調査と事例調査を実施している。その結果、受入れ企業の7割以上が経営の国際化に対する研修・技能実習制度の影響をプラスに評価している。属性別に見ると、大手企業ほど、また、機械組立・加工型製造業、繊維製品製造業でその傾向が顕著である。さらに、研修・技能実習事業を肯定的に評価している企業が8割以上あり、大手企業ほどその傾向が顕著であること、事業の継続を予定する企業が約8割あることが明らかにされる。

その上で、同報告書は、研修・技能実習事業が小規模企業を中心にして中小企業の事業戦略の国際化に一定の役割を果たしていること、研修・技能実習事業と事業戦略の国際化との結合がさらに促進される必要があり、それを支援する政策的対応のあり方を考える必要があると論じている。

『小規模事業者等における外国人技能実習生受入れ実態等に関する調査研究』（1999）では、送出し企業側に焦点を当てている。具体的には、フィリピン、インドネシア、ベトナムの企業を対象に、研修生・技能実習生の派遣概況、選抜と事前研修の状況、派遣中の処遇と帰国後の処遇とキャリア、研修・技能実習に対する評価などについてアンケート調査と聞き取り調査を実施している。それによると、送出し企業における派遣中の研修生と技能実習生の処遇は、従業員身分は7割が「在職扱い」で、給与面では5割が「社宅や社会保障等の費用の負担」で、「賃金を一部支給している」、「賃金を派遣前と同じ水準で支給している」もあること、帰国後は、賃金よりも昇進や仕事の配置などの面で処遇上の配慮がなされていること、

キャリアについては、送出し企業に定着しているケースが8割以上あることなどが明らかにされている。さらに、送出し企業では、研修生・技能実習生の技能・技術レベルの向上を高く評価しており、研修生については9割、技能実習生については8割の企業が「満足」と評価している。

『小規模事業者等の海外戦略における外国人研修の役割の調査研究』(2000)では、中小企業が経営の国際化と海外進出を行う上で研修制度をどのように活用すべきかを明らかにするために、中国とインドネシアの企業7社を対象に聞き取り調査を実施し、研修制度が発展途上国の人材育成だけではなく、日本の中小企業と現地企業との国際的な取引関係の促進に貢献していること、今後は人材の高度化、より高度な管理能力を持つ人材が必要になると考えられるので、再研修の機会の拡大、受入れ企業の適切な研修体制の整備が課題となると指摘している。

『小規模事業者等の海外戦略における外国人研修の役割の調査研究』(2001)は、企業単独型の研修事業を行う企業を対象にアンケート調査と事例調査を実施している。

研修生の送出し企業は、繊維製品製造業では現地法人・合弁企業から、水産加工・食品加工業では取引先企業から、金属製品製造業では技術提携先企業が多い。研修生の受入れ開始時期の平均は1995年で、受入れの目的は、「現地従業員のやる気向上」、「海外事業の拡大」が多く、「人手不足解消」、「人件費削減」は少ない。

研修生の出身国は、中国が6割で、1社当たりの受入れ人数は平均7.14人、女性比率が54%、7割近くが20歳代で、学歴は半数が高校卒業程度である。

派遣元企業での業務は、製造部門の業務が6割、職位は中堅社員クラスが6割である。

企業の非実務研修に対する評価は、「ある程度効果が上がっている」と「十分な効果が上がっている」を合わせると9割以上になる。非実務研修の問題点としては、「文化・慣習の際によるトラブル」、「日本語等言葉によるトラブル」が多いが、「問題がない」も3割ある。実務研修の問題点としては、「日本語等言葉によるトラブル」、「文化・慣習の際によるトラブル」が多いが、「問題がない」も1/4ほどある。

企業が設定している研修目標は、日本人社員の2.9年目程度のレベルで、研修終了後の研修生の技能レベルは平均的な日本人従業員を100とすると77の水準である。研修手当は平均8万5100円、建設業と金属製品製造業が高く、水産加工・食品加工業が低い。

さらに、総合的な研修の評価は、「ある程度効果が上がっている」と「十分な効果が上がっている」を合わせると、95%に達する。このように評価が高い結果、今後の研修生の受入れについても、「現状維持」と「拡大」を合わせると9割近くに達する。

『企業単独型による技能実習生・研修生受入れ企業へのアンケート調査結果報告書』(2013)では、制度改正後の企業単独型の技能実習生受入れについて調査している(N=225)。この資料では、調査対象企業を、①制度改正前に受入れ開始、在留資格「技能実習」のみの受入れ、②制度改正前に受入れ開始、在留資格「研修」のみ受入れ、③制度改正前に受入れ開始、在

留資格「技能実習」、「研修」とも受入れ、④制度改正以降受入れ開始、在留資格「技能実習」または「研修」を受入れに分けて分析している。調査項目は多岐に及ぶが、以下では企業数が143社と最も多かった①の項目からいくつか取り上げると、実習生に対する満足度では、「勤務態度」、「技能習熟度」、「技能実習への意欲」、「生産性」、「生活態度」、「帰国後の活躍状況」で企業の満足度が高いものの、「言語能力」は満足度が低い。また、新制度に対する評価は、「評価する」という企業が8割以上ある。

では、団体監理型の技能実習生受入れについてはどうか。『小規模事業者等における技能実習生受入れ実態等の調査研究』(2001)は、技能実習生がどのような労務管理の下に置かれ、どのように育成されるのか、受入れ企業の雇用管理と教育訓練の実態を明らかにし、技能実習制度の課題と改善策を検討する目的で、アンケート調査を実施している³⁶。その結果、研修・技能実習生の受入れ開始年の平均は、研修生が1996年、技能実習生が1997年で、受入れ目的は「人手不足解消のため」が7割、「同地域の同業他社が受入れ事業を始めたため」「人件費削減のため」などで、上記の企業単独型の場合とは異なっている。

技能実習生の送出し国は、中国が3/4を占め、以下、インドネシア、ベトナムなどである。

研修生の8割の者が技能実習生に移行するが、残りの者は、「家族の同意が得られなかったから」「能力不足」「健康上の理由」などの理由によって技能実習生に移行していない。移行後の技能実習生の配置は、「ベテラン日本人従業員とチームを組ませる」「技能実習生と研修生を同じ職場に配置」「責任のある仕事を任せるように配置」「危険な職場に配置しない」などの配慮がされている。

研修生と技能実習生の研修内容の違いは、「技能レベルを上げた」「技能の幅を広げた」が多いが、「品質管理、経営管理等の管理的要素を盛り込んだ」は3割ほどである。教育訓練の方法はOJTが9割以上で、1人前になる期間は、日本人と同等かやや上回る程度となっている。

実習生の賃金は、月給制が6割、日給月給制が3割、時給制は1割弱で、平均13万7千円、税・社会保険料などを引かれた手取額は10万5千円である。賃金水準は、5割以上が「地域の最低賃金」を基準に決められており、また、3/4が「受入れ団体の指導に従って」決めている。賞与を支払っている企業は3割弱である。また、技能実習生の労働条件管理では、残業時間の上限を設定している企業は約4割、上限の時間は21.5時間である。

技能実習生の受入れの継続を希望する企業は9割以上に達する。

今後の課題として、技能実習生に契約内容をいかに徹底させるか、賞与を含めた年収ベースで業界や地域での標準的な相場を作る仕組みをいかにつくるか、住宅費用についても技能実習生間の公平性を十分配慮する必要があるといった課題が指摘されている。

『小規模事業者等の海外戦略における外国人研修の役割の調査研究』(2002)では、再研

³⁶ アンケート調査の項目は、概ね『中小企業における外国人研修生受入れ実態等に関する調査研究』(1995)に準じている。

修の受入れ実績と受入れニーズ、再研修の内容と効果、再研修の問題点と改善点を明らかにし、再研修生を受入れる際の基準となる指針を作成するために、アンケート調査と聞き取り調査を実施している。その結果を見ると、受入れ企業の売上高は104億円、従業員数293人、その他製造業が25%などとなっている。送出し企業は、受入れ企業の現地法人・合弁企業が7割以上を占め、1990年代以降に設立された企業が多い。所在国の6割近くが中国である。

研修生を受入れる理由は、「海外事業の拡大・海外進出の足がかり」が5割以上で、以下、「社員の国際化への関心・国際化対応能力の向上」「送出し企業の従業員に対するモラル対策」などが多い。研修開始年は、1996年で、平均研修期間は10.6か月、研修手当の平均額は8.4万円である。

再研修の受入れを実施している企業は16%だが、将来受入れたいという意向を加えると約4割になる。再研修生を受入れている企業は、平均で1998年に事業を開始し、受入れ人数の平均は4.4人、再研修期間は11.8か月、再研修手当の平均額は9.7万円である。

再研修生の送出し国は中国が6割を占め、年齢は20歳代後半、最終学歴は高校卒業程度が多い。送出し企業での業務内容は、製造部門か技術部門で、職位は中堅社員クラスが半数以上である。再研修の目的は「技術・技能のレベルの向上」「技術・技能の幅の拡大」で、内容は「専門知識・技能の教育」に6割が配分される。

再研修の評価は、「十分な効果が上がっている」と「ある程度効果が上がっている」を合わせると85%以上になる。

今後の課題として、受入れ手続きの煩雑さ、研修の内容と進め方をあげる企業が多い。

外国人研修・技能実習生の受入れの課題として、日本語教育が挙げられる。『外国人研修生日本語教育実態調査結果報告』(2007)は、外国人研修生の日本語教育をめぐる実態把握の為に、第二次受入れ機関を対象に、また、『外国人研修生派遣前日本語教育実態調査結果報告』(2008)では送出し機関を対象に、それぞれアンケート調査を実施した結果を取りまとめたものである。

『外国人研修生・技能実習生に係る保険・安全衛生に関する調査報告書』(1993)は、外国人研修生の受入れ、保険加入、安全衛生面の対策の状況に関するアンケート調査の結果である。

『外国人研修生受入れケーススタディー—受入れ事例調査・その概要とコスト—』(1994)は、研修生受入れについて、送出し機関との関係、運営体制、研修生の職種構成、公的機関の援助などについて、事例研究を行い、それに基づいて、受入れのタイプ分けを試みている。また、非実務研修指導のための費用を調査した結果、研修生一人当たり3万1千円の費用がかかっているという。

『外国人研修生受入れケーススタディー—外国人研修生と地域との交流—』(1994)は、研修生の地域交流のあり方についてアンケート調査とヒアリングを実施した結果である。

『海外進出企業の技術移転と外国人研修事業』(1995)は、企業ヒアリング調査に基づく外

国人研修生受入れ活動の類型化の試みである。

『海外進出企業における外国人研修生受入れ管理の実務』(1996)は、海外進出企業が研修生受入れに当たりどのような管理を実施しているのか、インタビューとドキュメント分析を行っている。

『外国人研修制度のトラブル事例とその解決策』(1997)では、外国人研修制度が抱える問題点を詳しく検討している。その際、制度そのものが抱える問題点と運用上の問題点を分けて検討したうえで、研修制度を円滑に運営するために、研修に関する正確な情報を関係者が共有すること、生活指導員の役割の重要性であること、研修生内部のリーダー、サブリーダーを決め、受入れ機関とのパイプ役を務めてもらい、また、研修生各々に役割を分担させて、研修生内部の軋轢を低めるようにすること、研修生の日本語能力を高めるための方策を工夫すること、そして、日本人従業員が、奢ることなく対等に研修生と接することが求められるとしている。

『技能実習制度総合実態調査報告書』(1997)は、研修及び技能実習の具体的な運営に関する項目、事前研修・事前健康診断、送出し国及び送出し機関の実情、帰国研修生・技能実習生の活動状況についてアンケートとヒアリング調査をまとめたものである。

『開発途上国からの研修生等受入れに伴う実態調査技能実習生フォローアップ調査(第1回)調査報告書』(1998)は、技能実習生の帰国後の就業状況を明らかにするために、帰国実習生の所属企業8社(すべて中国、1社は日系企業)に対するヒアリング調査結果である。

『開発途上国からの研修生等受入れに伴う実態調査技能実習生フォローアップ調査(第1回)調査報告書』(1999)は、中国の5社に対するヒアリング調査の結果である。

業種別の調査研究としては、たとえば、建設業に関する『建設と外国人研修生・技能実習生』(1998)は、研修生を受入れている建設現場5箇所のヒアリング調査(対象は、現場所長・研修指導員・研修生)、元請企業と受入れを行っている団体・企業9社に対するヒアリング調査、受入れ事業を実施したことがある企業に対するアンケート調査を実施している。また、『建設産業技能等移転促進調査報告書』(2000)では、開発途上国の建設技能等の内容、レベルを把握し、わが国の建設技能等を幅広く効果的に移転すべく、移転可能な建設技能等を開発途上国に紹介、提示するとともに、海外建設研修生のわが国への派遣を勧め、建設技能等の移転を積極的に勧めることを目的に、スリランカ、ベトナム、マレーシアの現地調査結果を取りまとめたものである。さらに、『海外建設研修実習推進調査報告書』(2000)は、建設産業における外国人研修・技能実習生受入れに際して求められる「建設費実務研修」の実施について、適正な指針・ガイドライン、具体的な内容による指導要領などの整備のために取りまとめられたものである。

『外国人研修成果の工場・技能実習移行のための調査報告書』(2000)は、漁船漁業、水産加工、食鳥加工の3分野に対して実施したアンケート調査と面談調査結果のとりまとめである。

発行年は前後するが、『外国人研修・技能実習制度の現状と課題に関する調査研究』（2001）は、過去に実施してきた各種の調査を総括する内容で、送出し企業から見た研修・技能実習事業の概況、研修生と技能実習生の処遇、派遣の効果、今後の課題と方針を分析している³⁷。その結果、受入れ事業を実施している企業には2つのタイプがあり、1つは研修生受入れ実施した理由を「技術移転」という本来の制度目的に設定した企業、もう1つは研修生受入れの目的を「人手不足対策」のような現実的な目標に設定した企業である。前者では、現場作業の見直しやマニュアルの使用等の研修体制を整備し、プラスの効果がある反面、従業員の負担が減るなどのデメリットもある。それに対して、後者では、研修体制の整備を怠るなど、本来の制度目的に無関心で、研修事業の費用対効果が最大の関心事となる。そのほか、研修生受入れのコストは、受入れ団体・企業は、研修生1人当たり200万円以上の費用を負担しているが、研修事業の継続・拡大に肯定的な企業が7割以上あることから、これだけの費用負担をしてでも研修生を受入れるメリットを感じている企業が多いことがわかる³⁸。

なお、JITCOでは、監理団体と技能実習実施機関を対象としたアンケート調査に基づく「技能実習生の労働条件等に係る自主点検」（以下、JITCO自主点検）を実施している³⁹。これについては第3章以降で参照するので、ここでは取り上げることはしない。

（5）技能実習制度の経済分析

技能実習制度に限らず、日本の外国人労働者に関する経済分析の研究も蓄積されている⁴⁰。1980年代後半、外国人労働者の流入が増すにつれて、日本でも外国人労働者に対する関心が高まった。そうした中、桑原(1988)⁴¹および桑原(1991)⁴²は、当時の国際労働力移動の状況を理論、実証面で整理している。また、樋口(1988)⁴³は、1980年代までの国際労働力移動に関

³⁷ よく知られたように、外国人研修生の受入れ形態には、政府関係機関による外国人研修生受入れ事業、企業単独型受入れ、団体監理型受入れの3つがあるが、団体監理型の研修では、「研修目的」と「研修効果」の関係を、直接的に結びつけて論じることが困難であるとする。受益者負担の原則から、研修費用は研修生や送出し機関あるいは政府が負担するべきものであり、研修の実施状況や成果の評価も受ける側が実施機関に対して行うべきものである。ところが、研修実施機関が費用を負担し、研修目的の確認を日本の出入国管理当局が行っている。研修生と受入れ機関が異なる現実の目的を捉えているのに対して、研修がどのような効果を上げているのかが重要であるのに、それを明示できない。同報告書では、研修生や受入れ機関が何を研修効果として何を認識しているかを明らかにし、そのメリット・デメリットを把握しようとしている（同報告書30～31ページ）。

³⁸ 技能実習制度が地域経済に及ぼす影響について、いよぎん地域経済研究センター（2013）『外国人労働力に支えられる愛媛の生産現場』（<http://irc.iyobank.co.jp/topics/press/250701.pdf>）が実施した企業アンケート調査によると、技能実習制度がなくなった場合、「影響がある」と考えている企業が8割近く、半数が「生産体制を整えることができない」、4割が「生産コストが上昇する」と回答している。また、中国人技能実習生を確保することが難しくなったという受入組合の3/4に達し、中国以外からの技能実習生の受入れを検討中・既に実施している企業が3割以上ある。

³⁹ 2015年調査の結果は、https://www.jitco.or.jp/about/data/chousa_houkoku/2015jishutenkenkekka.pdfを参照。

⁴⁰ 内外の外国人労働者、移民の経済効果について、萩原里紗・中島隆信(2014)『人口減少下における望ましい移民政策』RIETIディスカッションペーパーシリーズ13-J-018が展望を行っている。ただし、(研修・)技能実習制度を明示的に取り上げているわけではない。

⁴¹ 桑原靖夫(1988)「石油危機後の国際労働力移動の動態」『日本労働協会雑誌』第348号、34～47ページ。

⁴² 桑原靖夫(1991)『国境を越える労働者』岩波書店。同書の指摘は、現在も傾聴するべきものが多い。

⁴³ 樋口美雄(1988)「外国人労働者問題の経済学的側面」『日本労働協会雑誌』第348号、14～23ページ。

する国内外の研究成果を展望している。

本格的な経済学的な分析として、三谷(1993)⁴⁴、大竹・大日(1993)⁴⁵があり、外国人労働者と日本人労働者の代替・補完関係を計測している。三谷は集計データを用いた回帰分析によって、外国人労働者と女性パートタイマーが代替関係にあるという結果を得ている。大竹・大日は、個票データを用いてトランスログ型の生産関数を推計し、外国人労働者が資本、非正規労働者とは代替関係にあり、正規労働者とは補完関係にあるという結果を得ている。中村・内藤・神林・川口・町北(2009)⁴⁶の分析対象は多岐にわたるが、外国人研修・技能実習生については、厚生労働省「外国人雇用状況報告」を詳細集計した結果、外国人技能実習生を受入れている事業所が増加傾向にあると指摘している。

萩原・中島(2014)は、内外の先行研究を網羅的に展望し、外国人労働者を受入れによる賃金や雇用に及ぼす影響は小さいことを指摘している⁴⁷。

では、研修・技能実習制度に関する研究はどうであろうか。町北(2015)⁴⁸は公表データの集計値を組み合わせることによって、外国人労働者の受入れの現状を整理している。特に、東日本大震災発生後の被災3県の復興過程の労働力需要に技能実習生が使われているという指摘は興味深い。曙光(2004)⁴⁹、志甫(2007)⁵⁰は業種別のデータによる分析、井口(2009)⁵¹、志甫(2012)⁵²、長谷川(2011)⁵³などは、都道府県別データを用いて技能実習生数を分析している。中でも志甫は都道府県パネルデータを作成・分析した結果、1998～2001年の景気が悪い時期と2002～2008年の景気回復期では、雇用者に占める外国人研修生・技能実習生の比率と高校新卒者の地域労働市場への流入率の関係が負から正へ変わっていることを指摘している。

企業レベルでの個票データを用いた分析では、西岡(2004)⁵⁴が、雇用開発センター(2003)で得られた個票データ(N=67)を用いて、技能実習生の雇用管理、報酬管理、活用状況について検討し、さらに、日本人社員と技能実習生の代替関係について検討している。同論文で

⁴⁴ 三谷直紀(1993)「外国人労働者と自国労働者の代替・補完関係について」日本労働研究機構『経済社会の国際化と労働問題に関する研究』、同(1993)「外国人労働者と女子パートタイム労働者」『国際協力論集』第1巻第1号、101～127ページ。

⁴⁵ 大竹文雄・大日康史(1993)「外国人労働者と日本人労働者との代替・補完関係」『日本労働研究雑誌』第407号、2～9ページ。

⁴⁶ 中村二郎・内藤久裕・神林龍・川口大司・町北朋洋(2009)『日本の外国人労働力』日本経済新聞出版社。

⁴⁷ 萩原・中島前掲論文、21ページ。

⁴⁸ 町北朋洋(2015)「日本の外国人労働力の実態把握」『日本労働研究雑誌』No.662、5～26ページ。

⁴⁹ 曙光(2004)「不況下の外国人研修生流入規定する諸要因」『産研論集』第34号、67～78ページ。

⁵⁰ 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」『産研論集』第34号、87～97ページ。

⁵¹ 井口泰(2009)「東アジア経済統合下の産業活性化に向けた新たなイニシアチブ」『経済学論究』第63巻3号、457～472ページ。

⁵² 志甫啓(2012)「外国人研修生・技能実習生の受入れが有する若年人口補充の役割及び景気感応性」『移民政策研究』第4号、41～61ページ。同論文では外国人研修生・技能実習生に関する経済分析の展望が行われている。

⁵³ 長谷川理映(2011)「経済危機前後の産業立地の決定要因の変動と非正規労働者の役割」『経済学論究』第65巻第1号、65～93ページ。また、同(2011)「地域における国際人的資源開発の経済分析」『関西学院大学経済学研究』第42号、19～44ページも参照。

⁵⁴ 西岡由美(2004)「技能実習生の活用実態と日本人社員との代替関係について」日本労働研究雑誌、No.531、26～34ページ。なお、アンケートの詳細については、雇用開発センター(2003)『日系人と技能実習生の就労実態等について』の記述を参照。

日本人社員と技能実習生の分業関係を見ると、日本人社員は生産に関する管理業務、計画業務、保全業務などの高度な技能や経験を要する業務を担当し、技能実習生は生産の直接業務を担当するという分業が形成されており、大手企業ほど品質管理や職場改善等の提案の業務を技能実習生に任せていること、また、技能実習生の技能レベルは、現場作業の直接業務で一人前レベルであるが、現場の保全・改善、安全管理は指導の下で行うレベル、その他の仕事は中間的なレベルであることを明らかにしている。さらに、技能実習生比率と仕事分担指標（業務分担で日本人社員とどのような代替関係にあるかを表す指標）を被説明変数、業種、正社員数、非正社員比率、派遣・請負比率、事業形態（最終製品生産か自社仕様生産か）、研修事業開始年を説明変数として回帰分析を行った結果、派遣・請負労働者比率が低く、最終製品を生産して自社ブランドや他社ブランドとして販売していない企業ほど量的代替が進んでおり、派遣・請負労働者への依存率が高く、製品メーカーの企業ほど、日本人社員と技能実習生との仕事の分担が進んでいることを明らかにしている。換言すれば、日本人社員と技能実習生の関係は、量的側面と質的側面で異なっているということになる。

さらに、実習生を受入れている企業データの不足を補うために、橋本（2011a）⁵⁵は、JITCO 白書など複数の資料を組み合わせることによって独自のデータセットを作成して分析を行った。その結果、賃金競争力や労働生産性の低い企業が外国人研修生・技能実習生を活用する傾向があること、しかし、当該地域平均や産業平均より高い賃金を提示したり、平均を上回る労働生産性の企業でも技能実習生を活用しているところがあり、その数は、サンプル数の3～4割に達することを明らかにしている。しかしながら、橋本のデータ作成の手法では、分析対象となった企業属性にバイアスがあることが懸念される。橋本（2011b）⁵⁶は、外国人研修生受入れ特区の効果を分析し、特区認定後には非正規労働者比率が低下していることを見いだしている。このことから、橋本は、日本人非正規労働者と外国人研修生・技能実習生が代替関係にあること、また、特区認定企業とそうでない企業を比較した結果、前者では生産額や賃金額が相対的に高く、生産性も高い企業であることを見いだしている。

さらに、橋本（2015）⁵⁷は、先行研究の蓄積が比較的希薄であった農業と建設業分野に注目し、技能実習生の受入れの現状を検討した上で、新制度移行後に起こりうる技能移転および同等報酬要件に関わる課題を整理している。

4. 小活

以上、この章の前半では、外国人技能実習生の動向について公表データを観察し、後半では先

⁵⁵ 橋本由紀（2011a）「外国人研修生・技能実習生受入れ企業の賃金と生産性に関する一考察」『経済分析』第185号、67～91ページ。なお、同（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 ディスカッションペーパーシリーズ10-J-018も参照。

⁵⁶ 橋本由紀（2011b）「外国人研修生受入れ特区の政策評価」RIETI ディスカッションペーパーシリーズ11-J-048。

⁵⁷ 橋本由紀（2015）「技能実習制度の見直しとその課題」『日本労働研究雑誌』No. 662、『日本労働研究雑誌』、76～87ページ。

行調査・研究の展望を行った。後半で明らかになった点を整理すると、以下のようになる。

- (1) 研修・技能実習制度の旧制度は、研修を就労と見なさない「アングロサクソン型」と研修を就労と見なす「大陸欧州型」の組み合わせでと考えられるが、一部に見られる制度の悪用は、研修の規程が曖昧で、日本の企業での研修が、OJT 中心であることに加え、十分な研修プログラムを持たない地方の中小・零細企業によって行われていることなどが要因となっている。
- (2) 研修生・技能実習生の受入れは、生産性が低く、日本人が雇用されにくい分野で進んでおり、合法的に低賃金労働力を導入する方法で、「計算できる労働力」としてリレー方式で持続的に確保できる労働力であると考えられる。
- (3) 近年非製造業分野での技能実習生受入れが増加傾向にある背景は、たとえば、農業分野では、農家が出作により経営面積を拡大させ、また、契約栽培が増加していることが技能実習生の受入れを増やしている原因となっている。
- (4) 国際研修協力機構(JITCO)においても研修・技能実習に関する調査研究が行われている。特に、上記(1)や(2)の点との関連する点として、公的受入れ、企業単独、団体監理といった受入れ類型によって、研修目的と研修実施機関の日常的な活動との連関に濃淡の差異が存在し、特に団体監理型の受入れでは、研修生が帰国した後、研修成果を発揮することについて受入れ企業は関与できないので、研修目的と研修効果の関係を直接的に結びつけて論じることは出来ない。つまり、公式の研修目的は、研修生にとっても研修実施企業にとっても究極的な目的とはなっていない。さらに、研修生から見た研修の成果は、母国での職種と研修中の職種の連続性がある方が高く、滞在期間が短い場合は、研修の効果に対する評価が高く、滞在期間が長くなると、評価が下がる傾向があることが指摘されている。
- (5) 上林によると、最近の技能実習制度は、雇用機会に乏しい農民に現金収入の方途を与え、一人前の工業労働者に転換させ、職務規律を遵守する重要性を教え、時間単位での就労・生活を日本の職場で育成することが、技能実習制度の役割となっている。さらに、実習生の経歴は、失業者、非正規雇用者、自営業者、農民工が多く、技能実習も出稼ぎの一環に過ぎず、帰国後の職業が保障されていないので、特定の技能を修得しようとする意欲が低く、来日目的が金銭獲得に集中しがちである。実際、実習生達は、日本で修得した技能を活用することは重視されていない。
- (6) 技能実習制度に関する経済分析の蓄積が進んでいる。技能実習生に限定せず、外国人労働者と日本人労働者の代替・補完関係に関しては、外国人労働者と女性パートタイマーが代替関係に、外国人労働者が資本、非正規労働者とは代替関係、正規労働者とは補完関係にあるという結果を得ている。

景気と技能実習生受入れの関係については、景気が悪い時期と景気回復期では、雇用者に占める外国人研修生・技能実習生の比率と高校新卒者の地域労働市場への流入率の関係が負から正へ変わっていることを見いだしている。

企業レベルで見た日本人社員と技能実習生の分業関係は、日本人社員は高度な技能や経験

を要する業務を担当し、技能実習生は生産の直接業務を担当するという棲み分けが形成されており、大手企業ほど品質管理や職場改善等の提案の業務を技能実習生に任せていること、また、技能実習生の技能レベルは、現場作業の直接業務で一人前レベルであるが、現場の保全・改善、安全管理は指導の下で行うレベル、その他の仕事は中間的なレベルであり、日本人社員と技能実習生の関係は、量的側面と質的側面で異なっていることが明らかにされている。

さらに、既にアンケートや聞き取り調査で指摘されてきたように、実習生を受入れている企業は賃金競争力や労働生産性の低い企業であるが、同時に、人材の募集時に高い賃金を提示したり、平均以上の労働生産性の企業でも技能実習生を活用しているところがあり、また、日本人非正規労働者と外国人研修生・技能実習生が代替関係にあることが指摘されている。

第2章 調査で確認したかったこととアンケートの概要

1. はじめに

第1章では、統計データを観察した後、先行調査・研究の議論を展望した。本章では、独自アンケートで確認したかったこと、そして、アンケート調査の概要について記述する。

2. 調査で確認したかったこと

よく知られたように、わが国では、外国人労働者の受入れについて、専門的技術的分野の外国人労働者は積極的に受け入れるが、いわゆる単純労働者はわが国経済への影響を考慮し、慎重に対応するとの方針をとっている。経済社会の変化に伴って、わが国における外国人労働者をめぐる問題も変化している。

外国人技能実習制度については、開発途上国等の「人づくり」を目的に、帰国後に日本で習得した技能等を要する業務に従事予定の外国人に対して技能実習を行うことを目的としている。

しかし、以下のような問題点や明らかにされていない点がある。

(1) 技能実習生の入国・在留監理に関する指針において、実習成果の確認を求められているが、技能検定等による技能レベルの確認等は大部分の技能実習生について行われていない。また、技能実習生の賃金については、同等報酬要件が課せられているが、実態は最低賃金レベルである。

(2) 技能実習生等の外国人労働者を受け入れることによって、日本人労働者の賃金等労働条件に悪影響を及ぼしている可能性はないか。

(3) 技能実習制度が技能移転のためではなく、安価な労働力の確保のために利用されているのではないか。また、帰国後の技能実習生の就職状況、技能実習生が習得した技能が帰国先で十分な技能レベルに達しているのか。

そこで、実習実施機関（事業所・企業）に対する調査を実施することによって、

①技能実習生の技能習得状況、実習内容、評価、実習実施機関の賃金水準と実習生の賃金の実態、

②技能実習生等の外国人労働者を受け入れることによって、日本人労働者の賃金等労働条件への影響、

③帰国後の技能実習生が日本で習得した技能の活用状況、

といった点を明らかにし、技能の適正な移転のあり方を考えることとした。

本書では、①と②に焦点を当て、技能実習生を受け入れている事業所・企業を対象としてアンケートおよびヒアリングを実施した。③については、帰国実習生を対象に、アンケートと帰国後の就労状況に関してインタビュー調査を実施した。

3. 調査項目

事業所・企業アンケートの質問項目は第2-1表の通りである。なお、質問の詳細については、巻末の調査票を参照していただきたい。

第2-1表 アンケートの質問項目

項目	問	付問
外国人技能実習生の受入れ状況	技能実習生受入れ区分	
	技能実習生の受入れ開始年	
	技能実習生の受入れ理由	最も重要な受入れ理由
	技能実習生の送出国・地域	該当する送出国・地域の受入れ理由 最も重要な理由
	技能実習生選抜の際に重視する要件	最も重視する要件 技能実習生に期待する実務経験年数 技能実習生に期待する技能レベル
外国人技能実習生の配置や処遇	技能実習生の配置の状況	技能実習生が担当する仕事・作業のレベル 技能実習生が担当する仕事・作業の実習生受入れ前の担当
	技能実習生の賃金額	実習生の賃金額の決め方 実習生の賃金の基準 技能や能力による賃金加算の仕組みの有無と その内容
	技能実習終了時の技能実習生の技能レベル	技能検定の受検状況
外国人技能実習生受入れによる日本人労働者に対する影響	技能実習生と同じ仕事・作業を行っている日本人労働者の有無	実習生と同じ仕事をしている日本人労働者の経験年数 実習生と同じ仕事をしている日本人労働者の賃金額
	過去1年間の技能職の従業員、作業者の募集状況	募集の際に提示した賃金額 募集に対する応募、採用状況
	技能実習生と同じ仕事・作業を行うために労働者を雇うことができる賃金額	

第 2-1 表 アンケートの質問項目(続き)

項目	問	付問
外国人技能実習生の帰国後の状況、受入れ方針	技能実習生の帰国後の就業状況	
	今後の技能実習生の受入れ方針	
企業概要	従業員構成	
	常用労働者の平均年齢	
	技能職、作業者の過不足状況	
	技能職、作業者の労働時間	
	技能実習生の作業名	
	経営指標(資本金、売上金額、費用総額、給与総額、租税公課)	
	従業員数、経営指標等の推移	
自由記述		

4. 調査対象と調査期間

(1) 調査対象

調査対象は、厚生労働省から提供された外国人技能実習生の技能実習実施場所（個人経営を含む）の技能実習指導員宛てに送付した。

調査票送付に先だって、葉書で調査票の送付の連絡を行い、その後、同じ宛先に調査票を発送した。技能実習実施場所は、事業所・企業の所在地と一致していないことがあり⁵⁸、1つの事業所・企業に複数の調査票を送付したことがある。その場合は、転送を依頼した。

原則として事業所単位（一部企業全体に関する問が含まれている）で回答するよう依頼したが、企業単位で記入されたものがあった。その場合は、そのまま有効票とした。

(2) 調査期間

2014年11月10日～11月30日⁵⁹。

5. 回収状況

調査票の回収状況は、第 2-2 表の通りである。

なお、集計に当たり、現在実習生がいないケース、実習生の受入れを中止したケース、倒産・廃業したケースは除外した。

⁵⁸ たとえば、建設業で、受注した建物の建設現場が技能実習実施場所である場合がそうである。

⁵⁹ 調査期間後に回収した調査票も可能な限り集計対象とした。

第 2-2 表 調査票の回収状況

項目	数
①発送票数(単位:票)	22,869
②不達票数(単位:票) ⁶⁰	434
③回収票数(単位:票)	9,909
回収率($\{\text{③}/(\text{①}-\text{②})\} \times 100$ 、単位:%)	44.2%

⁶⁰ 調査担当宛てに差し戻され、内容を確認できた数。

第3章 調査に回答した事業所・企業の概要

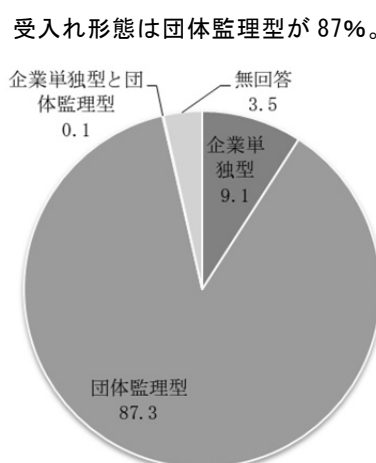
1. はじめに

第3章から第7章では、アンケートの集計結果を概観していく。本章では、調査に回答した事業所・企業の属性を観察する。具体的には、外国人技能実習生の受入れ形態、技能実習生の受入れ開始年、従業員規模、従業員の平均年齢、人材の過不足の状況、業種¹、経営に関する指標である。

2. 外国人技能実習生の受入れ形態

外国人技能実習生の受入れ形態を「企業単独型」、「団体監理型」から択一回答してもらった。選択肢として設けていなかったが、「企業単独型」と「団体監理型」の両方の形態で受け入れているという回答があったので別掲した（以下、「併用型」）。第3-1図はその結果である。「企業単独型」が9.1%、「団体監理型」が87.3%である。

第3-1図 技能実習生の受入れ形態（択一回答、N=9774、単位：%）



国際研修協力機構（以下、JITCO、2015a）によると、技能実習生の受入れ形態は、「企業単独型」8.3%、「団体監理型」88.5%、「企業単独・団体監理併用型」3.2%となっている（N=18,675）²。また、JITCO白書（2015b）³によると、JITCO支援外国人技能実習生（1号）・研修生の人数ベースの受入れ形態は、「企業単独型」が6.6%、「団体監理型」が91.9%⁴、技能実習2号移行申請者数の人数ベースの構成は、「企業単独型」が6.7%、「団体監理型」が93.3%である。

¹ 本書で取り上げる業種は、技能実習生の職種に基づいており、企業の実際の業種とは異なる場合がある。詳しくは後述する。

² 国際研修協力機構（2015a）『技能実習生の労働条件等に係る自主点検』、29ページ。

³ 国際研修協力機構編（2015b）『外国人技能実習・研修事業実施状況報告 JITCO白書』、第3-10表（35ページ）、第3-25表（53ページ）による。

⁴ 本文に記したように、第3-1表によると、常用労働者数「0人」では「企業単独型」が17.0%、業種「農業」で企業単独型が13.9%となっており、かなり多い。このように、実習生の受入れ形態について、「企業単独型」には一部回答の誤りが含まれている可能性がある。なお、回答された記入内容は回答者に問い合わせるなど可能な限り確認したが、すべてエディティングしきれなかった。

第3-1表は、事業所・企業の属性別受入れ形態の集計結果である。受入れ開始年と受入れ形態の関係を見ると、全体に「団体監理型」の比率が高い。企業単独型は、受入れ開始年が1990年代後半で構成比が低いものの、受入れ開始年が最近になるにつれて、企業単独型の構成比が高くなっている。

常用労働者数と受入れ形態の関係は、いずれの規模においても「団体監理型」の構成比が高い。ただ、常用労働者数が大きいところでは「企業単独型」の比率が高い⁵。

常用労働者の平均年齢と受入れ形態の関係を見ると、どの年齢層でも「団体監理型」の構成比が高い。また、「30歳未満」、「30～35歳未満」など年齢が低いところでは「企業単独型」の構成比が高い。

人材の過不足状況と受入れ形態の関係は、過不足の状況にかかわらず「団体監理型」の構成比が高い。「過剰である」、「適正である」で「企業単独型」の比率が高い。

業種と受入れ形態の関係を見ると、いずれの業種でも「団体監理型」の比率が高い。「農業」、「漁業」、「建設」で「企業単独型」の比率が高い。ただし、一部に回答ミスが含まれている可能性があるため注意が必要である。

資本金規模と受入れ形態の関係は、いずれの規模でも「団体監理型」の構成比が高い。また、資本金規模が「1億円以上」で資本金規模がそれより小さいところに比べ「企業単独型」の比率が高い。

売上金額と受入れ形態の関係を見ると、いずれの額でも「団体監理型」の構成比が高い。また、売上金額が「1000万円未満」と「50億円以上」で「企業単独型」の比率が高い。ただし、前者については回答ミスが含まれている可能性がある。

2年前と比べた生産性の変化と受入れ形態の関係は、生産性が「やや上昇」、「上昇」というところでは、それ以外に比べて「企業単独型」の比率が高い。

3. 外国人技能実習生の受入れ開始年

外国人技能実習生の受入れ開始年を西暦で回答してもらった。回答は技能実習生だけではなく、旧制度の研修生の受入れ開始年を含めたものとなっているので注意が必要である。回答結果を見ると、受入れ年の平均は2005年（標準偏差5.4）である。

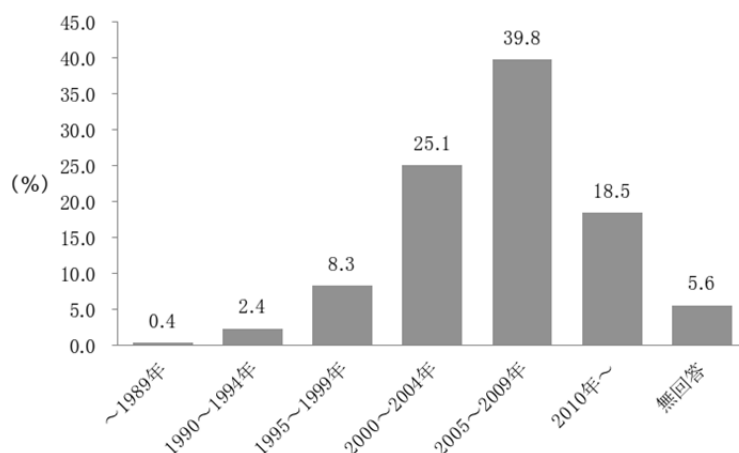
第3-2図は受入れ開始年の分布である。この図を見ると、「2004年～2009年」に受入れを開始した事業所・企業が約40%、以下、「2000年～2004年」が約25%、「2010年以降」が約19%などとなっている。

第3-2表は、事業所・企業属性と実習生の受入れ開始年のクロス集計結果である。この表で実習生の受入れ形態と受入れ開始年の関係を見ると、どの形態でも「2005～2009年」の回答比率が高い。他に比べて併用型では受入れ開始年が早いところが多い。

⁵ 常用労働者「0人」の受入れ形態は、企業単独型が17.0%であるが、これは、常用労働者数「500人以上」の場合とほぼ同じであり、受入れ類型の回答ミスが多く含まれている可能性がある。

第3-2図 技能実習生の受入れ開始年（N=9774、単位：％）

2005年～2009年に実習生受入れを開始したところが4割。



常用労働者数と受入れ開始年の関係を見ると、どの規模でも「2005～2009年」の回答比率が高く、次いで「2000～2004年」「2010年～」の順になっている。

常用労働者の平均年齢と受入れ開始年の関係を見ると、どの年齢層でも「2005～2009年」の回答比率が最も高く、次いで、平均年齢が35歳までは「2010年～」の回答比率が、35歳より高いところでは「2000～2004年」がそれぞれ多い。

人材確保の状況と受入れ開始年の関係を見ると、どの状況でも「2005～2009年」の回答比率が最も高く、次いで、「過剰である」場合は「2010年～」が、「適正である」と「不足している」場合は「2000～2004年」が多い。

業種と受入れ開始年の関係は、繊維・衣服以外の業種は「2005～2009年」の回答比率が最も高い。繊維・衣服は「2000～2004年」が最も多く、また、他の業種に比べて「1995～1999年」の比率が高い。

資本金規模と受入れ開始年の関係を見ると、どの規模でも「2005～2009年」の回答比率が最も高く、「2000～2004年」がその次に多い。

売上金額と受入れ開始年の関係を見ると、どの金額でも「2005～2009年」の回答比率が最も高く、売上げ「1000万円未満」を除いて、「2000～2004年」がその次に多い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化と受入れ開始年の関係を見ると、生産性の変化に関係なく「2005～2009年」の回答比率が最も高い。ただし、生産性が「上昇している」ところでは、受入れ開始年が「2010年以降」の比率が高く、それ以外では「2000～2004年」の比率が高い。

第3-1表 事業所・企業属性別受入れ形態(単位:%)

		企業単独型	団体監理型	企業単独・団体 監理型併用型	無回答	合計(N)
外国人技能実習生の 受入れ開始年	～1989年	7.5%	90.0%	0.0%	2.5%	40
	1990～1994年	7.2%	86.8%	0.9%	5.1%	235
	1995～1999年	4.3%	93.6%	0.2%	1.9%	807
	2000～2004年	7.9%	88.8%	0.1%	3.2%	2454
	2005～2009年	9.3%	87.5%	0.1%	3.1%	3886
	2010年～	13.4%	83.3%	0.2%	3.2%	1804
	無回答	6.8%	82.7%	0.0%	10.6%	548
	合計	9.1%	87.3%	0.1%	3.5%	9774
常用労働者合計	0人	17.0%	77.0%	0.0%	6.1%	230
	1～4人	6.4%	90.3%	0.0%	3.4%	1395
	5～9人	8.9%	86.6%	0.0%	4.5%	1220
	10～19人	7.3%	89.9%	0.0%	2.8%	1374
	20～29人	7.3%	90.5%	0.0%	2.2%	835
	30～49人	7.4%	90.2%	0.0%	2.4%	889
	50～99人	8.6%	88.7%	0.4%	2.3%	1001
	100～299人	9.8%	87.0%	0.5%	2.7%	787
	300人～499人	12.5%	83.1%	1.5%	2.9%	136
	500人以上	17.1%	78.1%	1.6%	3.2%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	8.4%	88.4%	0.2%	3.1%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	17.7%	80.1%	0.0%	2.2%	186
	30～35歳未満	12.3%	83.9%	0.0%	3.9%	571
	35～40歳未満	9.9%	86.9%	0.3%	2.9%	1388
	40～45歳未満	8.9%	87.6%	0.3%	3.2%	2120
	45～50歳未満	7.1%	89.9%	0.1%	2.9%	1651
	50～55歳未満	6.0%	90.9%	0.0%	3.0%	1312
	55～60歳未満	8.8%	88.1%	0.0%	3.1%	704
	60歳以上	8.6%	88.1%	0.0%	3.3%	723
	無回答	12.7%	80.6%	0.1%	6.6%	1051
	合計	9.1%	87.3%	0.1%	3.5%	9706
人材の過不足状況	過剰である	11.0%	84.3%	0.0%	4.8%	356
	適正である	10.0%	86.8%	0.3%	2.9%	3172
	不足している	8.4%	88.4%	0.1%	3.1%	5483
	無回答	9.6%	82.4%	0.1%	7.9%	763
	合計	9.1%	87.3%	0.1%	3.5%	9774

第3-1表 事業所・企業属性別受入れ形態(単位:%)

		企業単独型	団体監理型	企業単独・団体 監理型併用型	無回答	合計(N)
業種 (職種)	農業	13.9%	81.9%	0.0%	4.2%	2151
	漁業	11.6%	83.7%	0.0%	4.7%	129
	建設	11.2%	86.2%	0.0%	2.6%	887
	食品	6.0%	90.8%	0.2%	3.0%	967
	繊維・衣服	3.5%	93.4%	0.1%	3.1%	1970
	機械・金属	9.4%	87.4%	0.4%	2.8%	1592
	その他	9.2%	87.4%	0.2%	3.3%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	9.0%	87.6%	0.1%	3.3%	9438
資本金	300万円未満	7.9%	89.4%	0.1%	2.6%	1288
	300万円以上 500万円未満	7.9%	88.0%	0.0%	4.0%	1334
	500万円以上 1000万円未満	8.9%	87.3%	0.0%	3.8%	911
	1000万円以上 2000万円未満	6.6%	90.3%	0.1%	3.0%	2239
	2000万円以上 1億円未満	7.9%	89.3%	0.4%	2.5%	1948
	1億円以上	16.0%	81.3%	0.7%	2.0%	443
	合計	8.1%	88.7%	0.2%	3.0%	8163
売上高	1000万円未満	15.1%	80.0%	0.0%	4.9%	185
	1000万円以上 4000万円未満	8.1%	88.6%	0.0%	3.3%	1272
	4000万円以上 1億円未満	7.6%	89.4%	0.0%	3.0%	1729
	1億円以上 5億円未満	8.8%	87.7%	0.0%	3.6%	2488
	5億円以上 10億円未満	6.7%	90.2%	0.3%	2.8%	1031
	10億円以上 50億円未満	8.7%	88.5%	0.2%	2.6%	1455
	50億円以上	13.0%	84.0%	1.2%	1.9%	594
	合計	8.6%	88.2%	0.1%	3.1%	8754
2年前と比べた生産性の 変化(2年前を100)	90未満	7.4%	89.2%	0.0%	3.4%	353
	90以上 95未満	6.6%	90.5%	0.0%	2.9%	972
	95以上 105未満	7.6%	89.0%	0.2%	3.2%	4589
	105以上 110未満	10.8%	86.2%	0.1%	2.9%	2439
	110以上	11.7%	85.2%	0.4%	2.7%	445
	無回答	13.6%	79.1%	0.0%	7.3%	976
	合計	9.1%	87.3%	0.1%	3.5%	9774

注1:属性別集計表のグレーのセルは行%のうち最も比率が高いものである。「無回答」の比率が最も高い場合は、「無回答」以外の回答で比率が高いセルをグレーにしている。特にことわりがない限り、以下に掲載する全ての表で同じである。

注2:本調査において、「生産性」は付加価値労働生産性を意味している。付加価値労働生産性は、付加価値額を従業者数で割って求めた「労働者1人当たり の付加価値額」である。また、「2年前と比べた生産性の変化」は、「2年前の付加価値労働生産性を100としたとき、現在の付加価値労働生産性はどれくらいか」という問に対する回答結果である。付加価値労働生産性については、以下の総務省統計局のホームページが簡明である(<http://www.stat.go.jp/data/e-census/topics/topi731.htm#topi73b>)。

第3-2表 事業所・企業属性別実習生の受入れ開始年(単位:%)

		～1989年	1990～ 1994年	1995～ 1999年	2000～ 2004年	2005～ 2009年	2010年～	無回答	合計(N)
外国人技能実習生の 受入れ形態	企業単独型	0.3%	1.9%	3.9%	21.7%	40.7%	27.2%	4.2%	889
	団体監理型	0.4%	2.4%	8.9%	25.5%	39.9%	17.6%	5.3%	8530
	併用型	0.0%	15.4%	15.4%	23.1%	23.1%	23.1%	0.0%	13
	無回答	0.3%	3.5%	4.4%	23.1%	35.1%	16.7%	17.0%	342
	合計	0.4%	2.4%	8.3%	25.1%	39.8%	18.5%	5.6%	9774
常用労働者合計	0人	0.9%	0.4%	5.2%	23.0%	40.0%	24.3%	6.1%	230
	1～4人	0.3%	1.8%	9.0%	25.5%	36.9%	21.1%	5.3%	1395
	5～9人	0.5%	2.8%	9.9%	23.9%	38.7%	18.5%	5.7%	1220
	10～19人	0.4%	3.3%	7.6%	25.5%	41.3%	17.3%	4.6%	1374
	20～29人	0.1%	2.4%	9.0%	22.5%	42.6%	17.6%	5.7%	835
	30～49人	0.8%	2.7%	8.4%	24.6%	42.7%	15.6%	5.1%	889
	50～99人	0.5%	2.1%	8.2%	27.6%	40.1%	16.3%	5.3%	1001
	100～299人	0.5%	2.7%	8.3%	25.0%	42.2%	17.9%	3.4%	787
	300人～499人	0.0%	2.9%	6.6%	20.6%	47.1%	18.4%	4.4%	136
	500人以上	1.1%	1.1%	4.8%	24.6%	43.3%	20.9%	4.3%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
合計	0.4%	2.5%	8.4%	24.9%	40.5%	18.2%	5.1%	8054	
常用労働者の平均年齢	30歳未満	0.5%	0.5%	2.2%	22.6%	43.5%	23.7%	7.0%	186
	30～35歳未満	0.5%	1.9%	5.1%	20.7%	41.9%	24.3%	5.6%	571
	35～40歳未満	0.1%	2.2%	6.4%	21.4%	43.9%	21.0%	4.9%	1388
	40～45歳未満	0.3%	2.1%	7.8%	24.5%	41.1%	19.2%	5.0%	2120
	45～50歳未満	0.4%	4.0%	10.0%	25.7%	39.6%	16.4%	3.9%	1651
	50～55歳未満	0.6%	2.1%	10.3%	28.8%	36.7%	15.5%	5.9%	1312
	55～60歳未満	0.6%	2.7%	11.4%	29.0%	35.1%	16.1%	5.3%	704
	60歳以上	0.7%	2.8%	10.0%	24.2%	39.1%	18.1%	5.1%	723
	無回答	0.5%	1.3%	6.0%	26.2%	37.7%	17.8%	10.6%	1051
合計	0.4%	2.4%	8.3%	25.1%	39.8%	18.4%	5.6%	9706	
人材の過不足状況	過剰である	2.0%	1.4%	5.3%	20.2%	43.5%	21.1%	6.5%	356
	適正である	0.3%	2.3%	8.1%	25.0%	40.8%	18.1%	5.4%	3172
	不足している	0.4%	2.6%	8.6%	25.3%	39.4%	18.6%	5.1%	5483
	無回答	0.4%	1.6%	7.9%	26.6%	36.2%	17.4%	10.0%	763
	合計	0.4%	2.4%	8.3%	25.1%	39.8%	18.5%	5.6%	9774
業種(職種)	農業	0.3%	1.5%	5.3%	24.1%	41.8%	21.6%	5.4%	2151
	漁業	0.0%	1.6%	0.0%	29.5%	34.1%	26.4%	8.5%	129
	建設	0.3%	2.6%	8.2%	12.0%	42.8%	28.9%	5.2%	887
	食品	0.3%	1.7%	9.8%	30.2%	36.2%	16.0%	5.8%	967
	繊維・衣服	0.6%	3.6%	15.7%	34.5%	28.8%	12.2%	4.6%	1970
	機械・金属	0.8%	3.5%	7.3%	22.6%	43.1%	16.8%	6.0%	1592
	その他	0.3%	1.5%	4.4%	22.0%	48.2%	18.4%	5.1%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	0.4%	2.4%	8.3%	25.2%	39.9%	18.4%	5.4%	9438

第3-2表 事業所・企業属性別実習生の受入れ開始年(単位:%)

		～1989年	1990～ 1994年	1995～ 1999年	2000～ 2004年	2005～ 2009年	2010年～	無回答	合計(N)
資本金	300万円未満	0.4%	2.1%	8.2%	23.1%	38.0%	22.7%	5.4%	1288
	300万円以上500万円未満	0.3%	1.9%	8.0%	24.8%	40.9%	18.2%	5.8%	1334
	500万円以上1000万円未満	0.7%	3.1%	9.7%	26.6%	35.5%	19.3%	5.3%	911
	1000万円以上2000万円未満	0.5%	3.0%	9.4%	25.8%	39.6%	17.2%	4.6%	2239
	2000万円以上1億円未満	0.5%	2.9%	8.1%	25.6%	42.9%	14.9%	5.0%	1948
	1億円以上	0.5%	1.4%	7.0%	25.3%	41.3%	21.4%	3.2%	443
	合計	0.5%	2.6%	8.6%	25.2%	40.0%	18.2%	5.0%	8163
売上高	1000万円未満	0.0%	2.2%	10.8%	23.2%	31.9%	24.9%	7.0%	185
	1000万円以上4000万円未満	0.5%	2.0%	7.7%	26.1%	34.7%	24.1%	4.9%	1272
	4000万円以上1億円未満	0.5%	2.5%	10.6%	27.5%	36.8%	15.6%	6.5%	1729
	1億円以上5億円未満	0.4%	2.7%	8.7%	24.6%	41.0%	18.2%	4.4%	2488
	5億円以上10億円未満	0.6%	2.9%	7.5%	22.4%	44.0%	17.0%	5.6%	1031
	10億円以上50億円未満	0.4%	2.5%	7.5%	25.6%	43.4%	15.9%	4.7%	1455
	50億円以上	0.5%	1.7%	6.1%	24.2%	43.3%	21.0%	3.2%	594
合計	0.5%	2.5%	8.4%	25.2%	40.0%	18.4%	5.0%	8754	
2年前と比べた生産性の 変化(2年前を100)	90未満	0.0%	2.0%	11.6%	33.4%	34.8%	11.9%	6.2%	353
	90以上95未満	0.2%	3.5%	11.6%	29.8%	35.7%	13.3%	5.9%	972
	95以上105未満	0.5%	2.4%	8.9%	25.8%	40.9%	16.6%	5.1%	4589
	105以上110未満	0.4%	2.3%	6.5%	23.7%	40.6%	21.4%	5.2%	2439
	110以上	0.4%	2.7%	4.7%	16.9%	36.4%	34.6%	4.3%	445
	無回答	0.5%	1.8%	6.6%	21.7%	39.7%	20.3%	9.4%	976
	合計	0.4%	2.4%	8.3%	25.1%	39.8%	18.5%	5.6%	9774

注：第3-1表に同じ。

4. 従業員数

従業員数（2014年9月末現在）については、正社員・正職員、正社員・正職員以外の常用雇用者⁶、臨時雇用者⁷、外国人技能実習生、別経営の事業所から派遣されて働いている労働者（派遣社員や請負会社の社員など）の人数の記入を求めた。

第3-3表は、従業員数の記述統計である。設問の項目には含まれていないが、正社員・正職員とパート・アルバイトなどの常用労働者計を掲載してある。平均値から回答事業書・企業の大まかなイメージを描けば、従業員規模は約80人、そのうち4割弱がパート・アルバイトである。なお、企業属性のうち従業員規模については、この常用労働者数を取り上げることにする。

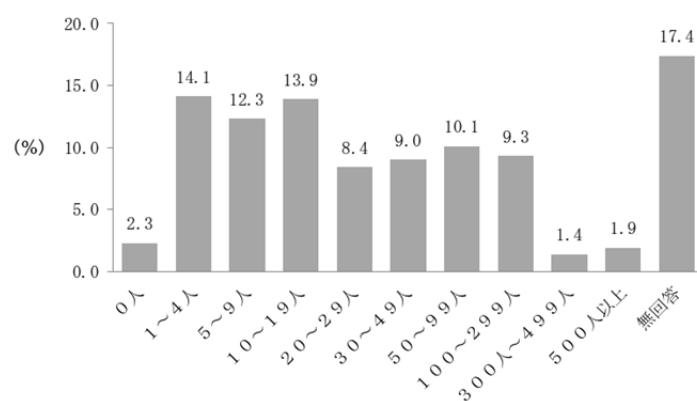
第3-3表 従業員規模の記述統計

技能実習生の受入れ人数の平均は8人。

		N	平均値	中央値	標準偏差
常用労働者	正社員・正職員等(単位:人)	9227	53.8	11.0	353.9
	(パート・アルバイトなど)正社員・正職員以外(単位:人)	8405	26.9	3.0	377.6
	※参考 常用労働者計(単位:人)	8188	78.3	18.0	371.3
臨時雇用者(単位:人)		6726	4.9	0.0	124.5
外国人技能実習生(単位:人)		9442	7.9	5.0	23.1
(派遣社員など)別経営の事業所から来て働いている者(単位:人)		7032	9.8	0.0	58.9

第3-3図 実習生受入れ企業の常用労働者数の分布 (N=9908、単位:%)

実習生を受入れている企業の常用労働者数は、20人未満が4割以上。



第3-3図は常用労働者の「正社員・正職員等」と「(パート・アルバイトなど)正社員・正職員以外」の合計人数の分布である。「常用労働者20人未満」の事業所・企業が約4割を占める。回答事業所・企業全体で受入れている技能実習生の人数の合計は約74700人、1か所平均約8人の実習生を受け入れている⁸。

⁶ 1か月を超える期間を定めて雇用している者。

⁷ (正社員・正職員以外のパート・アルバイトを含む)1か月以内の期間を定めて雇用している者、日々雇用した者。

⁸ JITCO自主点検の技能実習生総数は112686人(2015年6月30日現在、うち技能実習1号44689人、技能実習2号67997人)である。また、「常勤職員」規模は「10~19人」が20.8%、「19人以下」が6割を占める(JITCO(2015)、33ページ)。

第3-4表 事業所・企業属性別常用労働者数(単位:%)

		0人	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300人~499人	500人以上	無回答	合計(N)
外国人技能実習生の 受入れ形態	企業単独型	5.8%	13.2%	16.1%	14.8%	9.0%	9.8%	12.7%	11.4%	2.5%	4.7%	0.0%	676
	団体監理型	2.5%	17.7%	14.8%	17.4%	10.6%	11.3%	12.5%	9.6%	1.6%	2.1%	0.0%	7117
	併用型	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.8%	30.8%	15.4%	23.1%	0.0%	13
	無回答	5.6%	19.0%	22.2%	15.7%	7.3%	8.5%	9.3%	8.5%	1.6%	2.4%	0.0%	248
	合計	2.9%	17.3%	15.1%	17.1%	10.4%	11.0%	12.4%	9.8%	1.7%	2.3%	0.0%	8054
外国人技能実習生の 受入れ開始年	~1989年	5.6%	11.1%	16.7%	13.9%	2.8%	19.4%	13.9%	11.1%	0.0%	5.6%	0.0%	36
	1990~1994年	0.5%	12.6%	17.2%	23.2%	10.1%	12.1%	10.6%	10.6%	2.0%	1.0%	0.0%	198
	1995~1999年	1.8%	18.6%	17.8%	15.3%	11.1%	11.1%	12.1%	9.6%	1.3%	1.3%	0.0%	678
	2000~2004年	2.6%	17.8%	14.5%	17.5%	9.4%	10.9%	13.8%	9.8%	1.4%	2.3%	0.0%	2005
	2005~2009年	2.8%	15.8%	14.5%	17.4%	10.9%	11.7%	12.3%	10.2%	2.0%	2.5%	0.0%	3260
	2010年~	3.8%	20.1%	15.4%	16.2%	10.0%	9.5%	11.1%	9.6%	1.7%	2.7%	0.0%	1469
	無回答	3.4%	18.1%	17.2%	15.4%	11.8%	11.0%	13.0%	6.6%	1.5%	2.0%	0.0%	408
	合計	2.9%	17.3%	15.1%	17.1%	10.4%	11.0%	12.4%	9.8%	1.7%	2.3%	0.0%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	6.5%	29.0%	15.2%	18.8%	8.7%	7.2%	8.0%	5.8%	0.0%	0.7%	0.0%	138
	30~35歳未満	0.8%	16.0%	16.2%	18.4%	13.1%	11.7%	8.4%	11.9%	1.4%	2.2%	0.0%	489
	35~40歳未満	0.5%	8.3%	9.7%	15.1%	10.3%	14.1%	15.9%	16.3%	4.2%	5.6%	0.0%	1249
	40~45歳未満	0.5%	10.3%	11.6%	15.2%	11.6%	13.4%	18.0%	13.9%	1.9%	3.5%	0.0%	1865
	45~50歳未満	0.2%	12.9%	13.5%	20.0%	13.4%	13.2%	14.4%	9.7%	1.3%	1.4%	0.0%	1470
	50~55歳未満	0.4%	24.9%	22.1%	20.9%	9.2%	9.5%	8.6%	3.9%	0.3%	0.3%	0.0%	1092
	55~60歳未満	0.7%	27.4%	26.4%	21.0%	7.7%	6.6%	6.8%	3.1%	0.2%	0.2%	0.0%	587
	60歳以上	2.3%	41.3%	23.7%	14.8%	6.8%	4.4%	4.2%	2.3%	0.2%	0.2%	0.0%	574
	無回答	32.1%	18.5%	7.9%	8.8%	5.7%	6.0%	8.1%	7.7%	2.9%	2.4%	0.0%	546
	合計	2.8%	17.2%	15.1%	17.0%	10.4%	11.1%	12.5%	9.8%	1.7%	2.3%	0.0%	8010
人材の過不足状況	過剰である	2.3%	12.8%	13.2%	15.5%	14.1%	12.8%	13.5%	11.5%	2.0%	2.3%	0.0%	304
	適正である	2.9%	21.4%	15.0%	14.5%	10.7%	10.3%	12.3%	9.3%	1.4%	2.1%	0.0%	2621
	不足している	1.8%	15.1%	15.6%	18.8%	10.5%	11.7%	12.7%	9.7%	1.8%	2.3%	0.0%	4671
	無回答	14.2%	19.7%	12.2%	14.6%	4.6%	7.2%	9.8%	12.0%	2.4%	3.3%	0.0%	458
	合計	2.9%	17.3%	15.1%	17.1%	10.4%	11.0%	12.4%	9.8%	1.7%	2.3%	0.0%	8054
業種(職種)	農業	14.0%	42.1%	21.0%	9.9%	3.8%	3.7%	2.8%	1.9%	0.3%	0.5%	0.0%	1490
	漁業	1.3%	18.2%	28.6%	28.6%	7.8%	7.8%	5.2%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	77
	建設	0.3%	5.6%	15.5%	25.5%	17.9%	15.5%	11.8%	6.2%	1.5%	0.1%	0.0%	736
	食品	0.2%	5.5%	12.3%	17.3%	11.3%	12.3%	18.7%	16.7%	2.1%	3.6%	0.0%	868
	繊維・衣服	0.5%	28.9%	22.9%	19.3%	7.9%	6.8%	8.7%	4.2%	0.5%	0.2%	0.0%	1666
	機械・金属	0.1%	4.3%	7.4%	14.1%	12.9%	16.0%	20.0%	17.3%	3.4%	4.5%	0.0%	1451
	その他	0.1%	5.8%	9.3%	18.8%	13.0%	15.1%	16.4%	14.4%	2.5%	4.8%	0.0%	1550
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	2.9%	17.4%	15.2%	16.9%	10.4%	11.0%	12.5%	9.8%	1.7%	2.3%	0.0%	7838

第3-4表 事業所・企業属性別常用労働者数(単位:%)

		0人	1~4人	5~9人	10~ 19人	20~ 29人	30~ 49人	50~ 99人	100~ 299人	300人 ~ 499人	500人 以上	無回答	合計 (N)
資本金	300万円未満	4.1%	47.4%	25.7%	14.0%	4.4%	2.5%	1.6%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1016
	300万円以上500万円未満	1.3%	22.5%	27.6%	27.7%	9.0%	6.8%	4.3%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1110
	500万円以上1000万円未満	0.8%	12.8%	23.9%	27.2%	13.6%	9.5%	9.4%	2.7%	0.1%	0.0%	0.0%	766
	1000万円以上2000万円未満	0.3%	6.2%	11.6%	22.9%	17.4%	18.0%	15.3%	7.4%	0.4%	0.6%	0.0%	1990
	2000万円以上1億円未満	0.2%	2.4%	3.4%	9.3%	11.1%	16.3%	26.2%	24.1%	3.9%	3.0%	0.0%	1776
	1億円以上	0.7%	0.2%	1.5%	0.7%	1.5%	5.3%	14.1%	35.0%	12.1%	28.9%	0.0%	412
	合計	1.0%	14.1%	14.8%	18.1%	11.3%	11.9%	13.6%	10.6%	1.8%	2.6%	0.0%	7070
売上高	1000万円未満	8.2%	39.6%	23.9%	11.2%	8.2%	3.7%	2.2%	2.2%	0.0%	0.7%	0.0%	134
	1000万円以上4000万円未満	9.7%	60.8%	21.8%	6.1%	0.9%	0.2%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	899
	4000万円以上1億円未満	3.7%	32.9%	33.8%	21.8%	4.5%	2.2%	1.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1362
	1億円以上5億円未満	0.7%	6.8%	18.1%	34.3%	18.7%	13.2%	6.9%	1.3%	0.0%	0.1%	0.0%	2127
	5億円以上10億円未満	0.0%	0.9%	3.5%	14.6%	23.1%	29.1%	22.6%	6.1%	0.1%	0.1%	0.0%	939
	10億円以上50億円未満	0.0%	0.5%	0.7%	3.4%	6.9%	16.8%	39.0%	30.0%	1.6%	1.0%	0.0%	1371
	50億円以上	0.0%	0.0%	0.2%	0.5%	0.5%	1.8%	7.6%	42.3%	18.3%	28.8%	0.0%	563
	合計	2.2%	16.3%	15.1%	17.3%	10.7%	11.2%	12.9%	10.0%	1.7%	2.4%	0.0%	7395
変化(2年前を100%)	90未満	3.2%	26.1%	19.4%	18.4%	11.3%	11.0%	7.1%	2.8%	0.4%	0.4%	0.0%	283
	90以上95未満	1.3%	21.2%	18.4%	17.7%	11.9%	9.3%	11.2%	7.1%	1.2%	0.7%	0.0%	827
	95以上105未満	2.6%	19.2%	15.6%	16.4%	9.3%	10.8%	12.0%	9.8%	1.5%	2.7%	0.0%	3872
	105以上110未満	1.7%	12.3%	12.8%	17.6%	11.5%	12.5%	15.0%	11.6%	2.3%	2.4%	0.0%	2088
	110以上	1.8%	11.1%	15.4%	18.0%	12.6%	12.6%	12.9%	10.0%	2.1%	3.6%	0.0%	389
	無回答	10.9%	17.5%	13.8%	17.1%	9.1%	8.6%	9.7%	9.9%	1.7%	1.7%	0.0%	595
	合計	2.9%	17.3%	15.1%	17.1%	10.4%	11.0%	12.4%	9.8%	1.7%	2.3%	0.0%	8054

注：第3-1表に同じ。

第3-4表は事業所・企業属性と常用労働者数のクロス集計結果である。実習生の受入れ形態と常用労働者数の関係は、企業単独型では「5～9人」が、団体監理型では「1～4人」が、併用型では「50～99人」と「100～299人」の比率がそれぞれ高い。

受入れ開始年と常用労働者数の関係を見ると、受入れ開始年が「1989年以前」では「30～49人」が、「1990～1994年」と「2005～2009年」では「10～19人」が、「1995～1999年」と「2000～2004年」と「2010年以降」では「1～4人」の比率がそれぞれ高い。

常用労働者の平均年齢と常用労働者数の関係を見ると、平均年齢が30歳未満および50歳より高いところでは「1～4人」、「30～35歳未満」と「45～50歳未満」では「10～19人」、「35～40歳未満」では「100～299人」、「40～45歳未満」では「50～99人」の比率がそれぞれ高い。

人材の過不足状況と常用労働者数の関係を見ると、「過剰である」場合と「不足している」場合は「10～19人」、「適正である」場合は「1～4人」の比率がそれぞれ高い。

業種と常用労働者数の関係を見ると、「農業」と「繊維・衣服」では「1～4人」、「漁業」、「建設」、「その他」の業種では「10～19人」（「漁業」は「5～9人」が同じ比率）、「食品」、「機械・金属」では「50～99人」の比率がそれぞれ高い。

資本金規模と常用労働者数の関係を見ると、「300万円未満」では「1～4人」、「300万円以上500万円未満」と「500万円以上1000万円未満」と「1000万円以上2000万円未満」では「10～19人」（「300万円以上500万円未満」では「5～9人」も同じ比率）、「2000万円以上1億円未満」では「50～99人」、「1億円以上」では「100～299人」の比率がそれぞれ高い。

売上金額と常用労働者数の関係は、売上金額が多いほど常用労働者数が多い傾向にある。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化と常用労働者数の関係を見ると、生産性が「低下」、「やや低下」、「横ばい」の場合は「1～4人」、「やや上昇」、「上昇」の場合は、「10～19人」の比率が高い。

5. 常用労働者の平均年齢

常用労働者の平均年齢は45.2歳（標準偏差9.0）である。

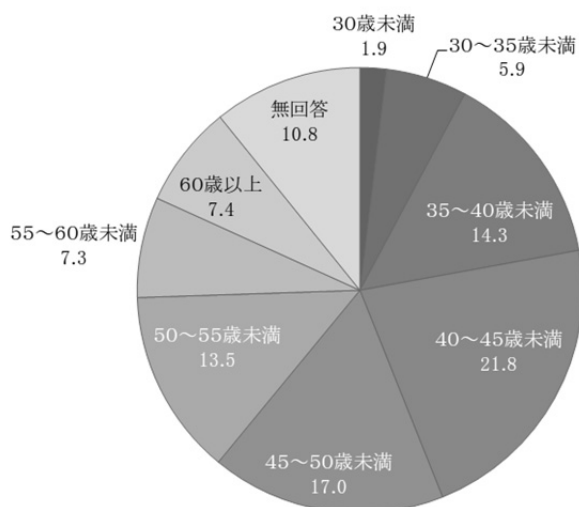
第3-4図は年齢の構成である。「40歳以上45歳未満」が21.8%で最も多く、以下、「45歳以上50歳未満」（17.0%）、「35歳以上40歳未満」（14.3%）などとなっている。

第3-5表は事業所・企業属性別の常用労働者の平均年齢である。この表から、実習生の受入れ形態と常用労働者の平均年齢の関係を見ると、どの形態でも「40～45歳未満」の比率が高い。

実習生の受入れ開始年齢と常用労働者の平均年齢の関係を見ると、「1989年以前」に受入れを開始しているところでは「50～55歳未満」が、「1990～1994年」、「1995～1999年」に受入れを開始しているところでは「45～50歳未満」が、「1995～1999年」、「2000～2004年」、「2005～2009年」、「2010年以降」に受入れを開始しているところでは「40～45歳未満」の比率が高い（受入れ開始年「1995～1999年」は「40～45歳未満」と「45～50歳未満」が同じ比率）。

第3-4図 常用労働者の平均年齢（N=9706、単位：％）

平均年齢が40歳代の事業所・企業が4割近い。



常用労働者数と常用労働者の平均年齢の関係をみると、常用労働者が少ないところでは平均年齢が高く、常用労働者数が多いところでは平均年齢が低い。

人材の過不足の状況と常用労働者の平均年齢の関係をみると、人材の過不足状況がどの状況でも「40～45歳未満」の比率が高い。

業種と常用労働者の平均年齢の関係をみると、「農業」、「漁業」、「繊維・衣服」では「50～55歳未満」の比率が高く、他の業種に比べて平均年齢が高い。「建設」、「機械・金属」、「その他」の業種は「40～45歳未満」の比率が高く、平均年齢が低い。食品は「45～50歳未満」の比率が高い。

資本金規模と常用労働者の平均年齢の関係をみると、資本金「300万円未満」では「50～55歳未満」の比率が高いが、それ以外の資本金規模では「40～45歳未満」の比率が高い。

売上高と常用労働者の平均年齢の関係をみると、売上高が小さいところでは平均年齢が高く、売上高が多くなるにつれて平均年齢が低い傾向がある。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化と常用労働者の平均年齢の関係をみると、2年前と比べた生産性の変化に関係なく「40～45歳未満」の比率が高い。

第3-5表 事業所・企業属性別常用労働者の平均年齢(単位:%)

		30歳未満	30～35歳未満	35～40歳未満	40～45歳未満	45～50歳未満	50～55歳未満	55～60歳未満	60歳以上	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	3.7%	7.9%	15.6%	21.3%	13.3%	8.9%	7.0%	7.0%	15.2%	883
	外国人技能実習生の 団体監理型	1.8%	5.7%	14.2%	21.9%	17.5%	14.1%	7.3%	7.5%	10.0%	8474
	外国人技能実習生の 併用型	0.0%	0.0%	30.8%	53.8%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	13
	外国人技能実習生の 無回答	1.2%	6.5%	11.9%	19.9%	14.3%	11.9%	6.5%	7.1%	20.5%	336
	外国人技能実習生の 合計	1.9%	5.9%	14.3%	21.8%	17.0%	13.5%	7.3%	7.4%	10.8%	9706
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	2.5%	7.5%	5.0%	15.0%	15.0%	20.0%	10.0%	12.5%	12.5%	40
	外国人技能実習生の 1990～1994年	0.4%	4.7%	13.2%	18.8%	28.2%	12.0%	8.1%	8.5%	6.0%	234
	外国人技能実習生の 1995～1999年	0.5%	3.6%	11.1%	20.6%	20.6%	16.8%	10.0%	9.0%	7.9%	802
	外国人技能実習生の 2000～2004年	1.7%	4.8%	12.2%	21.4%	17.4%	15.5%	8.4%	7.2%	11.3%	2433
	外国人技能実習生の 2005～2009年	2.1%	6.2%	15.8%	22.5%	16.9%	12.5%	6.4%	7.3%	10.3%	3863
	外国人技能実習生の 2010年～	2.5%	7.8%	16.3%	22.8%	15.2%	11.4%	6.3%	7.3%	10.5%	1787
	外国人技能実習生の 無回答	2.4%	5.9%	12.4%	19.4%	11.9%	14.3%	6.8%	6.8%	20.3%	547
	外国人技能実習生の 合計	1.9%	5.9%	14.3%	21.8%	17.0%	13.5%	7.3%	7.4%	10.8%	9706
常用労働者合計	0人	3.9%	1.8%	2.6%	4.4%	1.3%	1.8%	1.8%	5.7%	76.8%	228
	1～4人	2.9%	5.7%	7.6%	14.0%	13.8%	19.8%	11.7%	17.2%	7.3%	1376
	5～9人	1.7%	6.5%	10.0%	17.9%	16.4%	19.9%	12.8%	11.2%	3.5%	1212
	10～19人	1.9%	6.6%	13.8%	20.7%	21.5%	16.7%	9.0%	6.2%	3.5%	1365
	20～29人	1.4%	7.7%	15.5%	25.9%	23.6%	12.0%	5.4%	4.7%	3.7%	833
	30～49人	1.1%	6.4%	19.8%	28.1%	21.9%	11.7%	4.4%	2.8%	3.7%	887
	50～99人	1.1%	4.1%	19.9%	33.5%	21.1%	9.4%	4.0%	2.4%	4.4%	999
	100～299人	1.0%	7.4%	25.8%	33.0%	18.0%	5.5%	2.3%	1.7%	5.3%	787
	300人～499人	0.0%	5.1%	39.0%	26.5%	14.0%	2.2%	0.7%	0.7%	11.8%	136
	500人以上	0.5%	5.9%	37.4%	35.3%	11.2%	1.6%	0.5%	0.5%	7.0%	187
	常用労働者合計 無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	常用労働者合計 合計	1.7%	6.1%	15.6%	23.3%	18.4%	13.6%	7.3%	7.2%	6.8%	8010
人材の過不足状況	過剰である	3.4%	4.5%	20.1%	23.2%	21.2%	12.4%	5.1%	5.9%	4.2%	354
	適正である	1.9%	5.9%	15.1%	24.3%	16.5%	13.0%	6.7%	7.3%	9.4%	3150
	不足している	1.9%	6.4%	14.2%	21.8%	18.2%	14.9%	8.3%	8.3%	5.9%	5441
	無回答	1.4%	2.9%	8.8%	11.4%	8.5%	6.6%	2.9%	2.6%	54.8%	761
	人材の過不足状況 合計	1.9%	5.9%	14.3%	21.8%	17.0%	13.5%	7.3%	7.4%	10.8%	9706
業種(職種)	農業	3.5%	5.1%	6.9%	13.1%	10.8%	14.3%	8.4%	14.2%	23.7%	2113
	漁業	0.0%	3.2%	7.1%	11.9%	11.9%	33.3%	11.1%	15.9%	5.6%	126
	建設	4.2%	11.4%	19.1%	23.5%	18.5%	10.7%	4.4%	2.6%	5.6%	886
	食品	1.1%	3.4%	8.1%	18.8%	24.8%	18.2%	10.0%	8.9%	6.6%	961
	繊維・衣服	0.6%	2.9%	6.8%	17.5%	19.9%	21.7%	13.9%	10.4%	6.4%	1957
	機械・金属	1.3%	7.2%	26.2%	30.6%	17.3%	6.6%	2.5%	2.8%	5.5%	1589
	その他	1.6%	8.3%	22.8%	31.4%	17.1%	7.9%	2.8%	2.0%	6.2%	1739
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	業種(職種) 合計	1.9%	6.0%	14.4%	22.0%	17.1%	13.7%	7.4%	7.6%	10.0%	9371

第3-5表 事業所・企業属性別常用労働者の平均年齢(単位:%)

		30歳未満	30～35歳未満	35～40歳未満	40～45歳未満	45～50歳未満	50～55歳未満	55～60歳未満	60歳以上	無回答	合計(N)
資本金	300万円未満	2.2%	6.1%	9.9%	15.7%	13.1%	18.6%	10.7%	15.0%	8.6%	1271
	300万円以上500万円未満	2.4%	6.2%	11.5%	20.9%	16.9%	18.6%	8.7%	7.1%	7.7%	1331
	500万円以上1000万円未満	1.8%	6.6%	14.2%	20.4%	19.5%	13.5%	10.2%	7.6%	6.2%	906
	1000万円以上2000万円未満	1.5%	7.3%	15.6%	23.2%	22.1%	13.9%	6.2%	5.1%	5.1%	2230
	2000万円以上1億円未満	1.7%	5.6%	20.6%	30.0%	19.0%	9.5%	4.3%	3.0%	6.2%	1943
	1億円以上	0.7%	3.6%	29.1%	37.5%	14.0%	3.4%	1.1%	1.6%	9.0%	443
	合計	1.8%	6.3%	15.8%	23.7%	18.4%	13.7%	7.0%	6.6%	6.7%	8124
売上高	1000万円未満	4.4%	3.9%	11.0%	14.4%	13.8%	8.3%	9.9%	18.2%	16.0%	181
	1000万円以上4000万円未満	2.0%	4.2%	6.5%	13.2%	11.3%	19.0%	11.3%	16.9%	15.8%	1252
	4000万円以上1億円未満	2.2%	5.6%	8.0%	16.2%	13.5%	19.4%	12.7%	11.7%	10.8%	1708
	1億円以上5億円未満	2.6%	7.0%	14.6%	20.7%	22.4%	15.0%	6.8%	5.6%	5.3%	2484
	5億円以上10億円未満	1.2%	6.6%	17.1%	29.7%	21.0%	12.1%	4.0%	3.0%	5.4%	1028
	10億円以上50億円未満	1.0%	5.5%	21.3%	34.2%	19.7%	7.3%	3.3%	2.0%	5.7%	1451
	50億円以上	1.0%	6.2%	36.0%	30.0%	12.8%	3.0%	1.0%	0.8%	9.1%	594
	合計	1.9%	5.9%	14.9%	22.5%	17.6%	13.9%	7.3%	7.4%	8.4%	8698
変化(2年前を100%) 2年前と比べた生産性の	90未満	1.4%	3.5%	6.1%	21.1%	18.8%	19.9%	12.1%	8.1%	9.0%	346
	90以上95未満	1.5%	4.0%	11.0%	20.6%	20.0%	15.9%	8.6%	9.8%	8.6%	963
	95以上105未満	1.8%	5.5%	13.6%	21.8%	17.8%	14.8%	7.3%	8.1%	9.1%	4559
	105以上110未満	2.3%	7.4%	19.2%	24.1%	16.2%	11.4%	6.4%	5.6%	7.5%	2428
	110以上	2.5%	8.8%	18.8%	28.5%	14.9%	9.3%	5.4%	5.9%	5.9%	442
	無回答	1.8%	5.2%	9.3%	15.0%	12.5%	9.9%	6.7%	7.3%	32.3%	968
	合計	1.9%	5.9%	14.3%	21.8%	17.0%	13.5%	7.3%	7.4%	10.8%	9706

注：第3-1表に同じ。

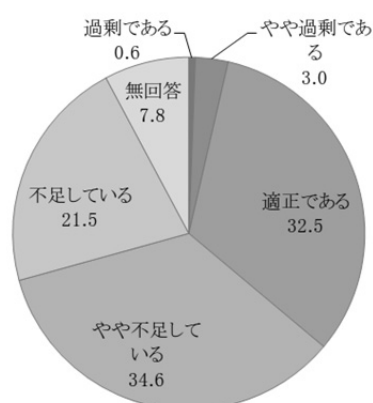
6. 技能者、作業者の人材の過不足の状況

技能実習生以外の技能者、作業者の人材の過不足の状況を、「過剰である」から「不足している」までの5段階の中から択一回答してもらった。

第3-5図はその結果である。「やや不足している」が34.6%で最も多く、以下、「適正である」(32.5%)、「不足している」(21.5%)などとなっている。全体として、技能職、作業者の人材が不足していると感じている事業所・企業が多い⁹。

第3-5図 人材の過不足の状況 (N=9974、単位：%)

人材が「不足している」または「やや不足している」の回答が半数以上。



次章以降で属性別の集計結果を見る際、煩雑になるのを避けるため、従業員の過不足の状況を「過剰である」という回答と「やや過剰である」という回答を合わせて「過剰である」(合計3.6%)とし、「やや不足している」という回答と「不足している」という回答を合わせて「不足している」(合計56.1%)とし、これらと「適正である」(32.5%)の3つのカテゴリーによって集計することにする。

第3-6表は事業所・企業の属性別人材の過不足の状況である。全体的に「不足している」という回答の比率が高い。

まず、実習生の受入れ形態と人材の過不足状況との関係を見ると、「企業単独型」、「団体監理型」とも「不足している」という回答の比率が高く、併用型では「適正である」という回答の比率が高い。

実習生受入れ開始年と人材の過不足状況の関係を見ると、受入れ開始年に関係なく「不足している」という回答に比率が高い。

常用労働者数と人材の過不足の状況の関係を見ると、規模に関係なく「不足している」という回答の比率が高い。

常用労働者の平均年齢と人材の過不足状況の関係を見ると、平均年齢に関係なく「不足している」という回答の比率が高い。

業種と人材の過不足の状況との関係を見ると、どの業種でも「不足している」の比率が高い。

⁹ 調査時点の全国の有効求人倍率は1倍を超えて推移しており、人材不足の傾向が顕著な時期であった。

資本金規模と人材の過不足状況の関係をみると、資本金規模の大小と関係なく「不足している」という回答の比率が高い。

売上金額と人材の過不足状況の関係をみると、売上金額の大小と関係なく「不足している」という回答の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化と人材の過不足状況の関係をみると、2年前と比べた生産性の変化と関係なく「不足している」という回答の比率が高い。

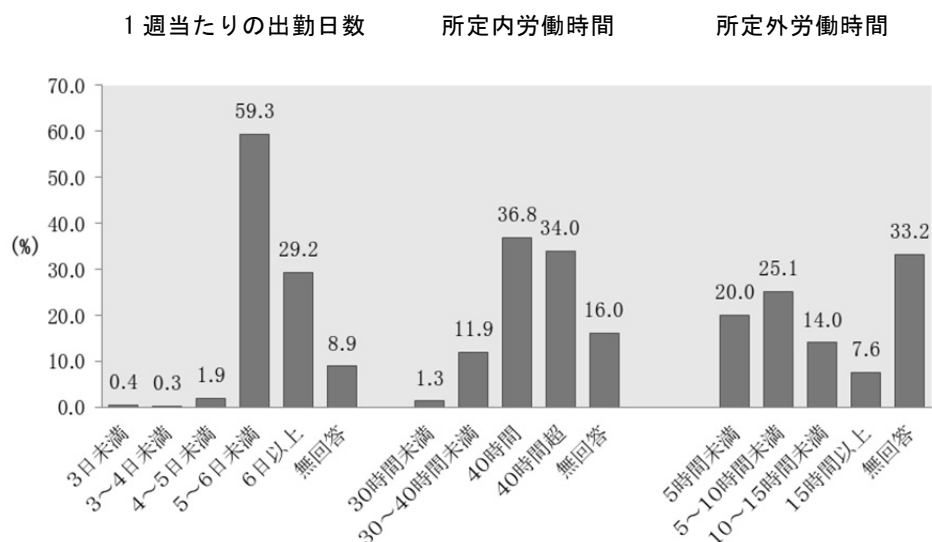
7. 労働時間

労働時間については、1週当たりの出勤日数、所定内労働時間、所定外労働時間（いずれも2014年6月の数値）を記入してもらった。

第3-6図はその結果である。1週当たりの出勤日数は、「5日以上6日未満」が59.3%で最も多いが、「6日以上」も3割近くある。所定内労働時間は「40時間」が36.8%で最も多く、以下、「40時間超」（34.0%）などとなっている。所定外労働時間は「5時間以上10時間未満」が25.1%で最も多く、以下、「5時間未満」（20.0%）、「10時間以上15時間未満」（14.0%）などとなっている。

第3-6図 労働時間（2014年6月、N=9774、単位：％）

週勤務日数は「5以上6日未満」、所定内労働時間は「40時間」、所定外労働時間は「5時間以上10時間未満」が多い。



第3-7表は事業所・企業属性別1週当たりの出勤日数である。実習生の受入れ形態と1週当たりの出勤日数の関係を見ると、「企業単独型」、「団体監理型」、「併用型」のいずれも「5~6日未満」の回答比率が高い。

実習生の受入れ開始年と1週当たりの出勤日数の関係を見ると、開始年に関係なく「5~6日未満」の比率が高い。また、開始年が新しいほど、「6日以上」の比率が高い。

常用労働者数と1週当たりの出勤日数の関係は、常用労働者数「0人」では「6日以上」の

比率が高いが、それ以外では「5～6日未満」の比率が高い。また、規模が小さいほど、「6日以上」の比率が高い。

常用労働者の平均年齢と1週当たりの出勤日数の関係を見ると、平均年齢に関係なく「5～6日未満」の比率が高い。

人材の過不足の状況と1週当たりの出勤日数の関係は、過不足状況に関係なく「5～6日未満」の比率が高い。

業種と1週当たりの出勤日数の関係は、「農業」、「漁業」、「建設」以外の業種は「5～6日未満」の比率が高い。「農業」は「6日以上」が多く、「漁業」と「建設」は「5～6日未満」「6日以上」に分かれている。

資本金規模と1週当たりの出勤日数の関係を見ると、いずれの規模でも「5～6日未満」の比率が高い。また、規模が小さいほど、「6日以上」の比率が高い。

売上金額と1週当たりの出勤日数の関係は、売上金額に関係なく「5～6日未満」の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化と1週当たりの出勤日数の関係を見ると、全体的に「5～6日未満」の比率が高い。また、「横ばい」、「やや上昇」、「上昇」の場合は、それ以外の場合に比べて「6日以上」の比率が高い。

第3-8表は、事業所・企業の属性と所定内労働時間（1週当たり）の関係である。この表で、技能実習生の受入れ形態と所定内労働時間の関係を見ると、受入れ形態に関係なく、「40時間」と「40時間超」に分かれている。併用型では「40時間」が5割以上ある。

受入れ開始年と所定内労働時間の関係を見ると、開始年に関係なく、「40時間」と「40時間超」に分かれている。受入れ開始年が「1990～1994年」では「40時間超」が5割近くある。

常用労働者数と所定内労働時間の関係を見ると、労働者規模に関係なく、「40時間」と「40時間超」に分かれている。規模が大きいところでは、所定内労働時間が短い方に分布している。

常用労働者の平均年齢と所定内労働時間の関係を見ると、平均年齢に関係なく、「40時間」と「40時間超」の回答の比率が高い。

人材の過不足の状況と所定内労働時間の関係を見ると、過不足に関係なく、「40時間」と「40時間超」の回答の比率が高い。

業種と所定内労働時間の関係を見ると、「食品」、「繊維・衣服」、「機械・金属」、「その他の業種」では「40時間」と「40時間超」、「農業」と「漁業」は「40時間」、「建設」は「40時間超」の回答比率が高い。

資本金規模と所定内労働時間の関係を見ると、資本金規模に関係なく、「40時間」と「40時間超」の回答の比率が高い。

売上金額と所定内労働時間の関係を見ると、売上金額に関係なく、「40時間」と「40時間超」の回答の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化と所定内労働時間の関係を見ると、生産性の変化

に関係なく、「40 時間」と「40 時間超」の回答の比率が高い。

第 3-9 表は、事業所・企業の属性と所定外労働時間（1 週当たり）の関係である。この表で、技能実習生の受入れ形態と所定外労働時間の関係は、受入れ形態に関係なく、「5～10 時間未満」の回答比率が高い。

実習生の受入れ開始年と所定外労働時間の関係は、「5 時間未満」、「5～10 時間未満」の回答比率が高い。

常用労働者数と所定外労働時間の関係は、規模とは関係なく、「5 時間未満」、「5～10 時間未満」の回答比率が高い。

常用労働者の平均年齢と所定外労働時間の関係は、年齢階層によって時間に幅があるが、「5～10 時間未満」の回答比率が高い。

人材の過不足状況と所定外労働時間の関係は、過不足状況にかかわらず「5～10 時間未満」の回答比率が高い。

業種と所定外労働時間の関係は、「農業」、「機械・金属」では「5～10 時間未満」の回答比率が高いが、「建設」は「5 時間未満」、「食品」と「繊維・衣服」は「5 時間未満」、「5～10 時間未満」に分かれている。なお、「漁業」は回答数が少なかったため、参考程度にとどめる。

資本金規模と所定外労働時間の関係は、規模とは関係なく、「5～10 時間未満」の回答比率が高い。また、資本金規模が大きいほど、「5 時間未満」の比率が高い。

売上金額と所定外労働時間の関係を見ると、全体として「5～10 時間未満」の回答比率が高い。売上が「1 億円以上 5 億円未満」、「5 億円以上 10 億円未満」、「10 億円以上 50 億円未満」では、他の売上金額に比べて「5 時間未満」の比率が高い。

2 年前と比べた付加価値労働生産性の変化と所定外労働時間の関係を見ると、生産性が「低下」、「やや低下」というところでは「5 時間未満」、「横ばい」、「やや上昇」、「上昇」というところでは「5～10 時間未満」の回答比率が高い。

第3-6表 事業所・企業属性別人材の過不足の状況(単位:%)

		過剰である	適正である	不足している	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	4.4%	35.7%	51.7%	8.2%	889
	外国人技能実習生の 団体監理型	3.5%	32.3%	56.8%	7.4%	8530
	外国人技能実習生の 併用型	0.0%	61.5%	30.8%	7.7%	13
	外国人技能実習生の 無回答	5.0%	27.2%	50.3%	17.5%	342
	外国人技能実習生の 合計	3.6%	32.5%	56.1%	7.8%	9774
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	17.5%	25.0%	50.0%	7.5%	40
	外国人技能実習生の 1990～1994年	2.1%	31.1%	61.7%	5.1%	235
	外国人技能実習生の 1995～1999年	2.4%	31.8%	58.4%	7.4%	807
	外国人技能実習生の 2000～2004年	2.9%	32.3%	56.5%	8.3%	2454
	外国人技能実習生の 2005～2009年	4.0%	33.3%	55.6%	7.1%	3886
	外国人技能実習生の 2010年～	4.2%	31.9%	56.6%	7.4%	1804
	外国人技能実習生の 無回答	4.2%	31.0%	50.9%	13.9%	548
	外国人技能実習生の 合計	3.6%	32.5%	56.1%	7.8%	9774
常用労働者合計	0人	3.0%	33.0%	35.7%	28.3%	230
	1～4人	2.8%	40.1%	50.6%	6.5%	1395
	5～9人	3.3%	32.3%	59.8%	4.6%	1220
	10～19人	3.4%	27.7%	64.0%	4.9%	1374
	20～29人	5.1%	33.7%	58.7%	2.5%	835
	30～49人	4.4%	30.5%	61.4%	3.7%	889
	50～99人	4.1%	32.3%	59.1%	4.5%	1001
	100～299人	4.4%	30.9%	57.7%	7.0%	787
	300人～499人	4.4%	26.5%	61.0%	8.1%	136
	500人以上	3.7%	29.9%	58.3%	8.0%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	常用労働者合計	3.8%	32.5%	58.0%	5.7%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	6.5%	31.7%	55.9%	5.9%	186
	30～35歳未満	2.8%	32.4%	60.9%	3.9%	571
	35～40歳未満	5.1%	34.2%	55.8%	4.8%	1388
	40～45歳未満	3.9%	36.1%	55.9%	4.1%	2120
	45～50歳未満	4.5%	31.4%	60.1%	3.9%	1651
	50～55歳未満	3.4%	31.2%	61.6%	3.8%	1312
	55～60歳未満	2.6%	29.8%	64.5%	3.1%	704
	60歳以上	2.9%	31.7%	62.7%	2.8%	723
	無回答	1.4%	28.3%	30.6%	39.7%	1051
	常用労働者の平均年齢 合計	3.6%	32.5%	56.1%	7.8%	9706

第3-6表 事業所・企業属性別人材の過不足の状況(単位:%)

		過剰である	適正である	不足している	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	2.9%	41.7%	43.9%	11.4%	2151
	漁業	7.0%	20.9%	68.2%	3.9%	129
	建設	4.5%	23.6%	67.6%	4.3%	887
	食品	1.9%	22.9%	69.3%	6.0%	967
	繊維・衣服	2.7%	26.9%	63.0%	7.4%	1970
	機械・金属	4.9%	37.8%	52.8%	4.6%	1592
	その他	4.7%	34.3%	55.7%	5.3%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	3.6%	32.7%	56.7%	7.0%	9438
資本金	300万円未満	3.0%	35.2%	55.7%	6.1%	1288
	300万円以上500万円未満	3.4%	30.9%	59.5%	6.2%	1334
	500万円以上1000万円未満	3.1%	31.2%	60.7%	5.0%	911
	1000万円以上2000万円未満	4.1%	30.7%	60.0%	5.3%	2239
	2000万円以上1億円未満	4.5%	33.2%	56.4%	5.9%	1948
	1億円以上	3.4%	30.0%	58.2%	8.4%	443
	合計	3.7%	32.1%	58.3%	5.9%	8163
売上高	1000万円未満	2.7%	29.2%	56.8%	11.4%	185
	1000万円以上4000万円未満	3.1%	34.7%	52.0%	10.2%	1272
	4000万円以上1億円未満	2.9%	34.6%	55.1%	7.4%	1729
	1億円以上5億円未満	3.8%	31.2%	60.8%	4.3%	2488
	5億円以上10億円未満	4.7%	32.0%	57.8%	5.5%	1031
	10億円以上50億円未満	4.6%	31.8%	58.9%	4.7%	1455
	50億円以上	3.5%	30.5%	56.6%	9.4%	594
	合計	3.7%	32.5%	57.3%	6.5%	8754
変化(2年前を100%) 2年前と比べた生産性の	90未満	6.8%	18.1%	70.0%	5.1%	353
	90以上95未満	5.7%	25.0%	62.6%	6.8%	972
	95以上105未満	3.7%	36.1%	53.4%	6.8%	4589
	105以上110未満	2.7%	33.7%	57.9%	5.7%	2439
	110以上	3.1%	25.8%	67.2%	3.8%	445
	無回答	2.9%	27.9%	47.7%	21.5%	976
	合計	3.6%	32.5%	56.1%	7.8%	9774

注: 第3-1表に同じ。

第3-7表 事業所・企業属性別1週当たりの出勤日数(単位:%)

		3日未満	3~4日未満	4~5日未満	5~6日未満	6日以上	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	0.7%	0.3%	1.6%	52.4%	32.3%	12.7%	889
	団体監理型	0.3%	0.3%	1.9%	60.3%	29.1%	8.1%	8530
	併用型	0.0%	0.0%	0.0%	92.3%	7.7%	0.0%	13
	無回答	1.5%	0.3%	2.6%	52.3%	26.3%	17.0%	342
	合計	0.4%	0.3%	1.9%	59.3%	29.2%	8.9%	9774
受入れ開始年	外国人技能実習生の							
	~1989年	2.5%	0.0%	2.5%	65.0%	15.0%	15.0%	40
	1990~1994年	0.0%	0.0%	2.1%	66.0%	26.8%	5.1%	235
	1995~1999年	0.1%	0.1%	3.5%	60.8%	28.3%	7.2%	807
	2000~2004年	0.7%	0.2%	2.1%	60.2%	28.7%	8.0%	2454
	2005~2009年	0.4%	0.4%	1.7%	60.6%	29.2%	7.7%	3886
	2010年~	0.2%	0.3%	1.4%	56.1%	31.5%	10.5%	1804
	無回答	0.4%	0.4%	1.5%	51.3%	27.7%	18.8%	548
合計	0.4%	0.3%	1.9%	59.3%	29.2%	8.9%	9774	
常用労働者合計	0人	0.9%	0.0%	0.9%	23.9%	32.2%	42.2%	230
	1~4人	0.4%	0.4%	1.9%	47.1%	44.6%	5.6%	1395
	5~9人	0.3%	0.3%	2.0%	56.4%	36.0%	5.0%	1220
	10~19人	0.4%	0.3%	1.3%	61.1%	32.2%	4.7%	1374
	20~29人	0.2%	0.7%	2.2%	65.1%	26.3%	5.4%	835
	30~49人	0.8%	0.0%	1.1%	69.1%	25.3%	3.7%	889
	50~99人	0.3%	0.0%	2.2%	75.9%	17.2%	4.4%	1001
	100~299人	0.3%	0.0%	1.9%	83.1%	11.3%	3.4%	787
	300人~499人	0.0%	0.7%	6.6%	85.3%	5.1%	2.2%	136
	500人以上	0.0%	0.0%	7.0%	88.8%	1.1%	3.2%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	0.4%	0.3%	2.0%	63.2%	28.5%	5.7%	8054
	常用労働者の平均年齢	30歳未満	1.6%	0.5%	0.5%	46.8%	44.1%	6.5%
30~35歳未満		0.4%	0.0%	1.1%	60.4%	32.9%	5.3%	571
35~40歳未満		0.2%	0.2%	1.3%	68.4%	24.3%	5.6%	1388
40~45歳未満		0.4%	0.2%	2.2%	68.0%	24.4%	4.8%	2120
45~50歳未満		0.8%	0.2%	2.4%	64.9%	27.7%	4.0%	1651
50~55歳未満		0.1%	0.5%	2.6%	58.0%	33.0%	5.9%	1312
55~60歳未満		0.3%	0.3%	2.0%	58.8%	33.1%	5.5%	704
60歳以上		0.3%	0.8%	2.4%	50.6%	38.3%	7.6%	723
無回答		0.5%	0.2%	0.6%	32.1%	28.8%	37.9%	1051
合計		0.4%	0.3%	1.9%	59.5%	29.1%	8.8%	9706
人材の過不足状況	過剰である	0.6%	0.0%	2.0%	66.3%	23.6%	7.6%	356
	適正である	0.3%	0.2%	1.6%	59.9%	31.1%	7.0%	3172
	不足している	0.4%	0.4%	2.1%	61.0%	29.6%	6.5%	5483
	無回答	1.0%	0.0%	1.4%	41.4%	21.9%	34.2%	763
	合計	0.4%	0.3%	1.9%	59.3%	29.2%	8.9%	9774

第3-7表 事業所・企業属性別1週当たりの出勤日数(単位:%)

		3日未満	3~4日未満	4~5日未満	5~6日未満	6日以上	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	0.3%	0.3%	1.4%	27.2%	54.9%	15.9%	2151
	漁業	0.0%	0.8%	3.1%	37.2%	31.8%	27.1%	129
	建設	0.2%	0.3%	0.6%	46.7%	43.5%	8.7%	887
	食品	0.5%	0.4%	1.9%	63.2%	28.3%	5.7%	967
	繊維・衣服	0.4%	0.4%	3.3%	72.3%	18.4%	5.1%	1970
	機械・金属	0.6%	0.2%	1.4%	80.5%	12.0%	5.3%	1592
	その他	0.3%	0.1%	2.0%	73.4%	20.0%	4.2%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	0.4%	0.3%	1.9%	59.8%	29.5%	8.1%	9438
資本金	300万円未満	0.2%	0.2%	2.4%	50.8%	39.8%	6.5%	1288
	300万円以上500万円未満	0.6%	0.7%	1.4%	57.2%	33.5%	6.5%	1334
	500万円以上1000万円未満	0.4%	0.3%	2.0%	57.8%	32.2%	7.2%	911
	1000万円以上2000万円未満	0.7%	0.3%	1.8%	67.4%	24.7%	5.1%	2239
	2000万円以上1億円未満	0.1%	0.2%	1.9%	73.6%	18.9%	5.3%	1948
	1億円以上	0.5%	0.0%	3.6%	81.9%	8.6%	5.4%	443
	合計	0.4%	0.3%	2.0%	64.3%	27.1%	5.9%	8163
売上高	1000万円未満	0.0%	0.0%	2.2%	50.8%	32.4%	14.6%	185
	1000万円以上4000万円未満	0.6%	0.3%	3.0%	53.2%	33.8%	9.1%	1272
	4000万円以上1億円未満	0.2%	0.7%	1.8%	49.3%	39.5%	8.4%	1729
	1億円以上5億円未満	0.6%	0.4%	1.6%	60.1%	31.1%	6.3%	2488
	5億円以上10億円未満	0.2%	0.1%	1.5%	68.5%	24.8%	4.9%	1031
	10億円以上50億円未満	0.4%	0.1%	1.6%	74.6%	18.6%	4.6%	1455
	50億円以上	0.2%	0.0%	4.0%	84.3%	7.4%	4.0%	594
	合計	0.4%	0.3%	2.0%	61.8%	28.8%	6.7%	8754
2年前と比べた生産性の 変化(2年前を100)	90未満	0.3%	0.8%	2.0%	66.3%	24.6%	5.9%	353
	90以上95未満	0.4%	0.3%	3.3%	62.9%	26.9%	6.3%	972
	95以上105未満	0.4%	0.2%	1.8%	61.2%	30.0%	6.4%	4589
	105以上110未満	0.4%	0.3%	1.6%	62.4%	29.3%	6.0%	2439
	110以上	0.7%	0.7%	1.6%	56.2%	34.4%	6.5%	445
	無回答	0.5%	0.2%	1.6%	38.1%	27.3%	32.3%	976
	合計	0.4%	0.3%	1.9%	59.3%	29.2%	8.9%	9774

注：第3-1表に同じ。

第3-8表 事業所・企業属性別所定内労働時間(単位:%)

		30時間未満	30～40時間未満	40時間	40時間超	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	1.6%	9.8%	32.2%	32.3%	24.2%	889
	外国人技能実習生の 団体監理型	1.2%	12.2%	37.4%	34.5%	14.7%	8530
	外国人技能実習生の 併用型	0.0%	15.4%	53.8%	23.1%	7.7%	13
	外国人技能実習生の 無回答	1.5%	9.1%	34.5%	28.7%	26.3%	342
	外国人技能実習生の 合計	1.3%	11.9%	36.8%	34.0%	16.0%	9774
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	0.0%	7.5%	35.0%	32.5%	25.0%	40
	外国人技能実習生の 1990～1994年	1.3%	14.0%	26.8%	45.5%	12.3%	235
	外国人技能実習生の 1995～1999年	1.5%	15.1%	34.2%	37.5%	11.6%	807
	外国人技能実習生の 2000～2004年	1.3%	12.6%	39.1%	32.8%	14.1%	2454
	外国人技能実習生の 2005～2009年	1.3%	11.8%	36.8%	34.7%	15.4%	3886
	外国人技能実習生の 2010年～	1.1%	10.3%	36.1%	33.8%	18.7%	1804
	外国人技能実習生の 無回答	1.3%	8.9%	36.9%	25.7%	27.2%	548
	外国人技能実習生の 合計	1.3%	11.9%	36.8%	34.0%	16.0%	9774
常用労働者合計	常用労働者の 0人	0.9%	3.5%	27.4%	23.5%	44.8%	230
	常用労働者の 1～4人	2.2%	13.3%	42.9%	29.1%	12.5%	1395
	常用労働者の 5～9人	1.5%	11.1%	36.8%	37.5%	13.1%	1220
	常用労働者の 10～19人	1.0%	9.7%	33.8%	42.8%	12.7%	1374
	常用労働者の 20～29人	1.0%	12.3%	35.6%	37.5%	13.7%	835
	常用労働者の 30～49人	0.9%	10.8%	39.1%	39.3%	9.9%	889
	常用労働者の 50～99人	0.8%	15.5%	35.8%	37.2%	10.8%	1001
	常用労働者の 100～299人	0.8%	16.5%	42.6%	31.9%	8.3%	787
	常用労働者の 300人～499人	0.7%	27.2%	35.3%	28.7%	8.1%	136
	常用労働者の 500人以上	1.1%	26.7%	41.7%	21.9%	8.6%	187
	常用労働者の 無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	常用労働者の 合計	1.2%	12.8%	37.7%	35.6%	12.6%	8054
常用労働者の平均年齢	常用労働者の 30歳未満	1.1%	10.8%	30.6%	37.6%	19.9%	186
	常用労働者の 30～35歳未満	0.4%	11.0%	37.0%	37.5%	14.2%	571
	常用労働者の 35～40歳未満	0.8%	11.7%	40.0%	36.4%	11.2%	1388
	常用労働者の 40～45歳未満	1.3%	14.1%	37.7%	35.0%	11.9%	2120
	常用労働者の 45～50歳未満	1.2%	12.5%	36.1%	39.5%	10.8%	1651
	常用労働者の 50～55歳未満	2.1%	12.2%	37.9%	35.1%	12.8%	1312
	常用労働者の 55～60歳未満	1.4%	12.6%	37.8%	32.8%	15.3%	704
	常用労働者の 60歳以上	2.4%	12.9%	39.1%	29.0%	16.6%	723
	常用労働者の 無回答	0.8%	5.5%	28.9%	22.1%	42.7%	1051
	常用労働者の 合計	1.3%	11.8%	36.8%	34.2%	16.0%	9706
人材の過不足状況	人材の過不足状況 過剰である	0.8%	13.5%	35.7%	31.7%	18.3%	356
	人材の過不足状況 適正である	1.2%	10.5%	41.3%	33.5%	13.5%	3172
	人材の過不足状況 不足している	1.4%	12.9%	35.7%	35.9%	14.1%	5483
	人材の過不足状況 無回答	0.7%	9.6%	26.6%	23.9%	39.3%	763
	人材の過不足状況 合計	1.3%	11.9%	36.8%	34.0%	16.0%	9774

第3-8表 事業所・企業属性別所定内労働時間(単位:%)

		30時間未満	30~40時間未満	40時間	40時間超	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	1.7%	7.1%	40.9%	27.4%	22.9%	2151
	漁業	0.8%	5.4%	28.7%	20.2%	45.0%	129
	建設	0.5%	9.0%	29.7%	40.9%	20.0%	887
	食品	1.2%	13.2%	39.0%	35.0%	11.6%	967
	繊維・衣服	1.9%	18.0%	32.4%	34.9%	12.8%	1970
	機械・金属	1.0%	13.9%	37.4%	36.4%	11.4%	1592
	その他	0.8%	10.8%	41.2%	37.1%	10.0%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	1.3%	12.0%	37.2%	34.2%	15.3%	9438
資本金	300万円未満	2.3%	10.5%	41.7%	31.9%	13.6%	1288
	300万円以上500万円未満	1.5%	10.7%	35.8%	39.4%	12.7%	1334
	500万円以上1000万円未満	1.3%	10.4%	36.4%	36.2%	15.6%	911
	1000万円以上2000万円未満	1.1%	10.9%	35.6%	38.8%	13.6%	2239
	2000万円以上1億円未満	0.7%	14.7%	37.5%	36.1%	11.1%	1948
	1億円以上	1.1%	24.6%	39.1%	25.5%	9.7%	443
	合計	1.3%	12.4%	37.3%	36.1%	12.9%	8163
売上高	1000万円未満	0.5%	10.8%	34.6%	32.4%	21.6%	185
	1000万円以上4000万円未満	2.1%	12.9%	39.1%	28.6%	17.3%	1272
	4000万円以上1億円未満	2.1%	10.0%	37.7%	35.3%	14.9%	1729
	1億円以上5億円未満	1.0%	9.9%	36.3%	38.1%	14.7%	2488
	5億円以上10億円未満	1.5%	12.3%	35.8%	39.0%	11.4%	1031
	10億円以上50億円未満	0.6%	14.0%	37.8%	37.3%	10.3%	1455
	50億円以上	0.5%	21.2%	40.2%	28.3%	9.8%	594
	合計	1.3%	12.1%	37.4%	35.3%	13.8%	8754
2年前と比べた生産性の 変化(2年前を100)	90未満	2.5%	16.4%	30.0%	33.4%	17.6%	353
	90以上95未満	2.4%	12.7%	36.3%	34.4%	14.3%	972
	95以上105未満	1.1%	12.6%	39.1%	34.2%	12.9%	4589
	105以上110未満	0.9%	10.8%	38.0%	37.1%	13.1%	2439
	110以上	2.0%	12.1%	35.3%	36.4%	14.2%	445
	無回答	1.0%	8.3%	26.5%	24.4%	39.8%	976
	合計	1.3%	11.9%	36.8%	34.0%	16.0%	9774

注: 第3-1表に同じ。

第3-9表 事業所・企業属性別所定外労働時間(単位:%)

		5時間未満	5～10時間未満	10～15時間未満	15時間以上	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	19.1%	18.2%	13.6%	8.8%	40.3%	889
	団体監理型	20.2%	26.2%	14.0%	7.6%	32.1%	8530
	併用型	23.1%	30.8%	23.1%	7.7%	15.4%	13
	無回答	19.3%	16.4%	14.6%	5.8%	43.9%	342
	合計	20.0%	25.1%	14.0%	7.6%	33.2%	9774
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	7.5%	30.0%	17.5%	0.0%	45.0%	40
	1990～1994年	24.7%	23.4%	15.3%	6.0%	30.6%	235
	1995～1999年	22.1%	26.8%	12.0%	6.4%	32.7%	807
	2000～2004年	21.0%	25.7%	14.3%	7.6%	31.5%	2454
	2005～2009年	20.3%	25.4%	14.8%	7.7%	31.8%	3886
	2010年～	18.8%	23.5%	12.7%	8.9%	36.1%	1804
	無回答	13.7%	23.7%	13.3%	6.4%	42.9%	548
	合計	20.0%	25.1%	14.0%	7.6%	33.2%	9774
常用労働者合計	0人	7.8%	21.3%	8.3%	5.2%	57.4%	230
	1～4人	15.9%	25.9%	13.5%	6.2%	38.4%	1395
	5～9人	19.7%	23.9%	12.5%	7.5%	36.5%	1220
	10～19人	24.1%	24.2%	15.0%	7.0%	29.7%	1374
	20～29人	24.1%	24.6%	13.9%	6.9%	30.5%	835
	30～49人	23.3%	27.2%	18.7%	10.0%	20.8%	889
	50～99人	25.8%	28.2%	14.8%	9.4%	21.9%	1001
	100～299人	24.9%	29.6%	18.4%	10.9%	16.1%	787
	300人～499人	23.5%	27.2%	19.1%	11.8%	18.4%	136
	500人以上	18.2%	43.9%	14.4%	12.8%	10.7%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	21.6%	26.3%	14.8%	8.1%	29.2%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	14.0%	19.9%	20.4%	6.5%	39.2%	186
	30～35歳未満	19.6%	25.9%	15.1%	9.5%	29.9%	571
	35～40歳未満	21.0%	30.3%	16.6%	9.7%	22.4%	1388
	40～45歳未満	21.9%	26.9%	16.1%	8.9%	26.1%	2120
	45～50歳未満	25.7%	24.2%	14.7%	7.5%	28.0%	1651
	50～55歳未満	21.2%	24.5%	12.3%	6.1%	36.0%	1312
	55～60歳未満	19.2%	20.9%	12.5%	7.0%	40.5%	704
	60歳以上	16.0%	23.4%	11.6%	7.1%	41.9%	723
	無回答	9.9%	21.7%	8.8%	4.9%	54.7%	1051
	合計	20.1%	25.1%	14.1%	7.7%	33.0%	9706
人材の過不足状況	過剰である	21.6%	21.3%	13.8%	7.9%	35.4%	356
	適正である	20.2%	27.1%	13.0%	7.7%	32.0%	3172
	不足している	20.8%	25.2%	15.0%	7.8%	31.2%	5483
	無回答	13.4%	18.0%	10.9%	5.9%	51.9%	763
	合計	20.0%	25.1%	14.0%	7.6%	33.2%	9774

第3-9表 事業所・企業属性別所定外労働時間(単位:%)

		5時間未満	5～10時間未満	10～15時間未満	15時間以上	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	14.9%	23.7%	11.9%	6.8%	42.7%	2151
	漁業	8.5%	5.4%	8.5%	0.8%	76.7%	129
	建設	29.0%	19.1%	10.1%	6.3%	35.5%	887
	食品	27.7%	26.6%	15.1%	7.7%	23.0%	967
	繊維・衣服	22.9%	22.4%	7.7%	4.1%	42.8%	1970
	機械・金属	18.0%	29.9%	20.6%	10.8%	20.7%	1592
	その他	18.2%	30.5%	19.7%	11.1%	20.5%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	20.3%	25.3%	14.1%	7.7%	32.7%	9438
資本金	300万円未満	17.5%	25.3%	12.7%	6.4%	38.2%	1288
	300万円以上500万円未満	19.1%	24.7%	15.4%	6.8%	34.0%	1334
	500万円以上1000万円未満	21.2%	22.3%	14.5%	8.3%	33.7%	911
	1000万円以上2000万円未満	21.8%	26.2%	14.6%	8.2%	29.3%	2239
	2000万円以上1億円未満	24.9%	26.6%	16.4%	8.8%	23.3%	1948
	1億円以上	24.4%	31.6%	13.8%	10.8%	19.4%	443
	合計	21.5%	25.8%	14.8%	8.0%	30.0%	8163
売上高	1000万円未満	17.8%	22.7%	16.8%	3.8%	38.9%	185
	1000万円以上4000万円未満	15.4%	23.0%	9.7%	5.8%	46.1%	1272
	4000万円以上1億円未満	16.5%	25.5%	13.5%	6.2%	38.3%	1729
	1億円以上5億円未満	22.4%	23.9%	14.5%	7.8%	31.5%	2488
	5億円以上10億円未満	26.0%	25.2%	15.4%	7.9%	25.5%	1031
	10億円以上50億円未満	24.1%	28.6%	17.0%	10.5%	19.7%	1455
	50億円以上	19.7%	34.7%	18.9%	11.1%	15.7%	594
	合計	20.6%	25.7%	14.5%	7.8%	31.4%	8754
2年前と比べた生産性の 変化(2年前を100)	90未満	22.7%	17.6%	9.6%	6.5%	43.6%	353
	90以上95未満	23.3%	22.4%	12.8%	6.6%	35.0%	972
	95以上105未満	20.7%	28.0%	14.0%	7.5%	29.9%	4589
	105以上110未満	19.6%	26.3%	16.4%	8.8%	28.8%	2439
	110以上	19.8%	22.0%	16.4%	9.4%	32.4%	445
	無回答	14.0%	15.4%	9.7%	6.0%	54.8%	976
	合計	20.0%	25.1%	14.0%	7.6%	33.2%	9774

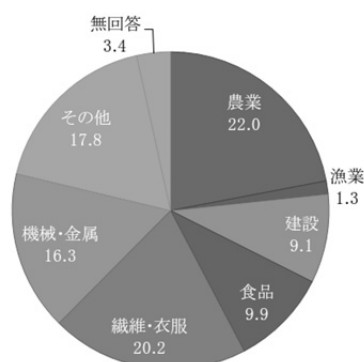
注: 第3-1表に同じ。

8. 実習生の職種（業種）

第 3-7 図は技能実習生の職種構成である。「農業関係」が 22.0%で最も多く、以下、「繊維・衣服関係」(20.2%)、「機械・金属関係」(16.3%)、「その他」(17.8%)などの順である。

第 3-7 図 技能実習生の作業名に基づく職種構成（多重回答、N=9774、単位：％）

「農業」、「繊維・衣服」、「機械・金属」の比率が高い。



紙幅の都合上、調査票には回答事業所・企業の業種を問う質問は含まれていないので、外国人技能実習生の作業名を用いて業種の代理指標とする¹⁰。したがって、本書の業種と実際の事業所・企業の業種とは一致していない場合がある。

この結果と JITCO 白書の産業・業種別構成（11987 件）を比較してみる¹¹。JITCO 白書の数値は企業数で、本調査とは分類が異なっているので注意が必要である。JITCO 白書の技能実習 1 号・研修生の状況と比較すると、「衣服・その他の繊維製品製造業」が 22.3%、「食料品製造業」が 11.3%、「農業」が 19.3%、「輸送用機械器具製造業」が 4.3%、「職別工事業」が 8.1%、「金属製品製造業」が 6.7%、「プラスチック製品製造業」が 4.5%、「電気機械器具製造業」が 1.8%、「総合工事業」が 3.2%、「一般機械器具製造業」が 2.2%などとなっており、各産業・業種とも、今回の調査結果と 2～3%ポイントの差がある。

次に、技能実習 2 号移行申請者数の職種分野別構成を見ると、「農業」13.2%、「漁業」1.3%、「建設」13.1%、「食料品製造」12.7%、「繊維・衣服」16.6%、「機械・金属」20.2%、「その他」22.9%となっている¹²。JITCO 統計は技能実習生の人数、本調査は事業所・企業数であるが、敢えて比べると、本調査では農業の比率が高く、1～4%ポイントほど構成が異なっている。

第 3-10 表は事業所・企業の属性別の業種である。技能実習生の受入れ形態と業種の関係は、企業単独型では「農業」の比率が高いが、記述のように回答ミスが含まれている可能性がある。また、団体監理型では「農業」、「繊維・衣服」、併用型では「機械・金属」の比率が高い。

実習生の受入れ開始年と業種の関係は、受入れ開始年が「1989 年以前」のところでは「機械・金属」、「繊維・衣服」が多く、1990 年代では「繊維・衣服」、2000 年以降では「農業」が多い。

¹⁰ JITCO 自主点検(2015)では、「農業・畜産」23.0%、「繊維・衣服・織布製造」17.1%、「建設業」13.0%が多い(32 ページ)。

¹¹ JITCO 白書(2015)、第 3-13 表、36～37 ページ。

¹² JITCO 白書(2015)、第 3-28 表、56 ページ。

第3-10表 事業所・企業属性別業種(単位:%)

		農業	漁業	建設	食品	繊維・衣服	機械・金属	その他	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	35.3%	1.8%	11.6%	6.8%	8.0%	17.6%	18.8%	850
	外国人技能実習生の 団体監理型	21.3%	1.3%	9.3%	10.6%	22.3%	16.8%	18.4%	8265
	外国人技能実習生の 併用型	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	8.3%	50.0%	25.0%	12
	外国人技能実習生の 無回答	28.9%	1.9%	7.4%	9.3%	19.9%	14.1%	18.3%	311
	外国人技能実習生の 合計	22.8%	1.4%	9.4%	10.2%	20.9%	16.9%	18.5%	9438
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	15.0%	0.0%	7.5%	7.5%	27.5%	30.0%	12.5%	40
	外国人技能実習生の 1990～1994年	14.2%	0.9%	10.2%	7.1%	31.4%	24.3%	11.9%	226
	外国人技能実習生の 1995～1999年	14.4%	0.0%	9.3%	12.1%	39.5%	14.8%	9.8%	784
	外国人技能実習生の 2000～2004年	21.8%	1.6%	4.5%	12.3%	28.6%	15.1%	16.1%	2379
	外国人技能実習生の 2005～2009年	23.9%	1.2%	10.1%	9.3%	15.1%	18.2%	22.3%	3766
	外国人技能実習生の 2010年～	26.8%	2.0%	14.7%	8.9%	13.8%	15.4%	18.4%	1737
	外国人技能実習生の 無回答	23.1%	2.2%	9.1%	11.1%	18.0%	19.0%	17.6%	506
	外国人技能実習生の 合計	22.8%	1.4%	9.4%	10.2%	20.9%	16.9%	18.5%	9438
常用労働者合計	0人	93.3%	0.4%	0.9%	0.9%	3.6%	0.4%	0.4%	224
	1～4人	46.0%	1.0%	3.0%	3.5%	35.3%	4.5%	6.6%	1364
	5～9人	26.3%	1.9%	9.6%	9.0%	32.1%	9.0%	12.1%	1189
	10～19人	11.2%	1.7%	14.2%	11.3%	24.2%	15.5%	22.0%	1325
	20～29人	7.0%	0.7%	16.2%	12.1%	16.2%	23.0%	24.7%	813
	30～49人	6.4%	0.7%	13.2%	12.4%	13.2%	26.9%	27.1%	862
	50～99人	4.2%	0.4%	8.9%	16.5%	14.8%	29.5%	25.8%	983
	100～299人	3.7%	0.3%	6.0%	19.0%	9.2%	32.8%	29.2%	765
	300人～499人	3.1%	0.0%	8.5%	13.8%	6.9%	38.5%	29.2%	130
	500人以上	4.4%	0.0%	0.5%	16.9%	1.6%	36.1%	40.4%	183
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	常用労働者合計	19.0%	1.0%	9.4%	11.1%	21.3%	18.5%	19.8%	7838
	常用労働者の平均年齢	30歳未満	40.6%	0.0%	20.6%	6.1%	6.1%	11.1%	15.6%
30～35歳未満		19.3%	0.7%	18.0%	5.9%	10.0%	20.4%	25.7%	560
35～40歳未満		10.8%	0.7%	12.5%	5.8%	9.9%	30.9%	29.4%	1348
40～45歳未満		13.5%	0.7%	10.1%	8.8%	16.7%	23.7%	26.5%	2057
45～50歳未満		14.3%	0.9%	10.2%	14.8%	24.2%	17.1%	18.5%	1607
50～55歳未満		23.6%	3.3%	7.4%	13.7%	33.1%	8.2%	10.7%	1280
55～60歳未満		25.8%	2.0%	5.7%	13.9%	39.6%	5.8%	7.1%	689
60歳以上		42.3%	2.8%	3.2%	12.1%	28.6%	6.2%	4.8%	710
無回答		53.2%	0.7%	5.3%	6.7%	13.3%	9.3%	11.5%	940
常用労働者の平均年齢		22.5%	1.3%	9.5%	10.3%	20.9%	17.0%	18.6%	9371
人材の過不足状況	過剰である	18.1%	2.6%	11.7%	5.3%	15.5%	22.8%	24.0%	342
	適正である	29.1%	0.9%	6.8%	7.2%	17.2%	19.5%	19.4%	3082
	不足している	17.6%	1.6%	11.2%	12.5%	23.2%	15.7%	18.1%	5356
	無回答	37.4%	0.8%	5.8%	8.8%	22.2%	11.1%	14.0%	658
	人材の過不足状況	22.8%	1.4%	9.4%	10.2%	20.9%	16.9%	18.5%	9438

第3-10表 事業所・企業属性別業種(単位:%)

		農業	漁業	建設	食品	繊維・衣服	機械・金属	その他	合計(N)
資本金	300万円未満	38.0%	1.1%	5.6%	3.6%	37.3%	4.7%	9.6%	1267
	300万円以上500万円未満	19.3%	2.3%	11.2%	7.1%	29.4%	11.7%	19.0%	1290
	500万円以上1000万円未満	17.5%	1.0%	11.4%	12.2%	21.3%	17.0%	19.6%	884
	1000万円以上2000万円未満	5.8%	1.0%	11.2%	12.8%	21.3%	24.8%	23.1%	2163
	2000万円以上1億円未満	7.3%	0.7%	12.4%	14.2%	13.2%	25.8%	26.4%	1905
	1億円以上	6.2%	0.2%	6.2%	18.8%	6.0%	31.9%	30.6%	432
	合計	14.8%	1.1%	10.4%	11.0%	22.4%	19.2%	21.1%	7941
売上高	1000万円未満	32.6%	0.0%	7.4%	4.6%	34.9%	8.0%	12.6%	175
	1000万円以上4000万円未満	41.2%	1.0%	2.1%	2.1%	47.2%	2.1%	4.3%	1252
	4000万円以上1億円未満	39.0%	2.1%	4.6%	3.7%	32.2%	7.2%	11.3%	1688
	1億円以上5億円未満	15.9%	1.9%	15.4%	10.3%	16.1%	19.1%	21.3%	2409
	5億円以上10億円未満	6.7%	0.8%	14.6%	15.3%	11.1%	25.9%	25.6%	1002
	10億円以上50億円未満	4.4%	0.2%	8.9%	19.2%	8.0%	30.1%	29.2%	1420
	50億円以上	2.6%	0.2%	6.2%	20.1%	4.0%	33.4%	33.6%	578
	合計	20.6%	1.2%	9.3%	10.4%	21.5%	17.6%	19.3%	8524
変化(2年前を100%) 2年前と比べた生産性の	90未満	13.3%	1.7%	9.3%	9.9%	40.9%	8.7%	16.2%	345
	90以上95未満	16.2%	0.8%	5.1%	11.4%	35.3%	14.3%	16.8%	945
	95以上105未満	23.4%	1.3%	8.9%	9.5%	22.0%	16.3%	18.6%	4480
	105以上110未満	20.7%	1.0%	10.6%	10.7%	14.3%	21.6%	21.1%	2379
	110以上	24.0%	0.9%	12.2%	10.6%	12.7%	21.5%	18.0%	433
	無回答	35.7%	3.3%	12.1%	11.7%	13.2%	10.6%	13.3%	856
	合計	22.8%	1.4%	9.4%	10.2%	20.9%	16.9%	18.5%	9438

注:第3-1表と同じ。

常用労働者数と業種の関係を見ると、「0人」、「1～4人」は「農業」が多く、「5～9人」、「10～19人」は「繊維・衣服」、20人以上の規模では「機械・金属」、「その他」が多い。

常用労働者の平均年齢と業種の間接関係を見ると、平均年齢が「30歳未満」と「60歳以上」のところでは「農業」が多く、30歳代全般と40歳代前半は「機械・金属」、「その他」、40歳代後半から50歳代は「繊維・衣服」が多い。

人材の過不足状況と業種の間接関係を見ると、「過剰である」は「機械・金属」、「その他」が多く、「適正である」は「農業」、「不足している」は「繊維・衣服」が多い。

資本金規模と業種の間接関係を見ると、「300万円未満」は「農業」、「300万円以上1000万円未満」は「繊維・衣服」、資本金が1000万円より大きなところでは、「機械・金属」、「その他」が多い。

売上金額と業種の間接関係を見ると、売上金額が1億円未満では「農業」、「繊維・衣服」が多い。1億円以上になると、「機械・金属」、「その他」が多い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化と業種の間接関係は、「低下」、「やや低下」、「横ばい」というところでは、「繊維・衣服」が多く、「横ばい」、「やや上昇」、「上昇」という場合は、「農業」、「機械・金属」、「その他」が多い。

9. 経営の指標

回答企業の経営の指標（資本金、売上（収入）金額、費用総額、給与総額、租税公課）について、16階級から選択してもらった¹³。階級数が多いので、各項目の分布を考慮し、7、8の階級に整理した。

第3-8図はその結果である。資本金は「1000万円以上2000万円未満」が22.6%で最も多く、以下、「2000万円以上1億円未満」（19.7%）、「300万円以上500万円未満」（13.5%）などとなっている。

売上（収入）金額は「1億円以上5億円未満」が25.1%で最も多く。以下、「4000万円以上1億円未満」（17.5%）、「10億円以上50億円未満」（14.7%）などとなっている。

費用総額は「1億円以上5億円未満」が20.1%で最も多く、以下、「5億円以上50億円未満」（19.5%）、「1000万円以上4000万円未満」（16.1%）などとなっている。

給与総額（給料賃金）は「1億円以上10億円未満」が23.5%で最も多く、以下、「4000万円以上1億円未満」（18.2%）、「2000万円以上4000万円未満」（14.3%）などとなっている。

租税公課は「300万円未満」が43.7%である。

事業所・企業の属性別集計結果については、紙幅の都合上、資本金と売上金額だけを取り上げる。なお、回答事業所・企業の属性別集計でも、資本金と売上高に限定する。

第3-11表は事業所・企業の属性と資本金の関係を見たものである。この表から、技能実習生

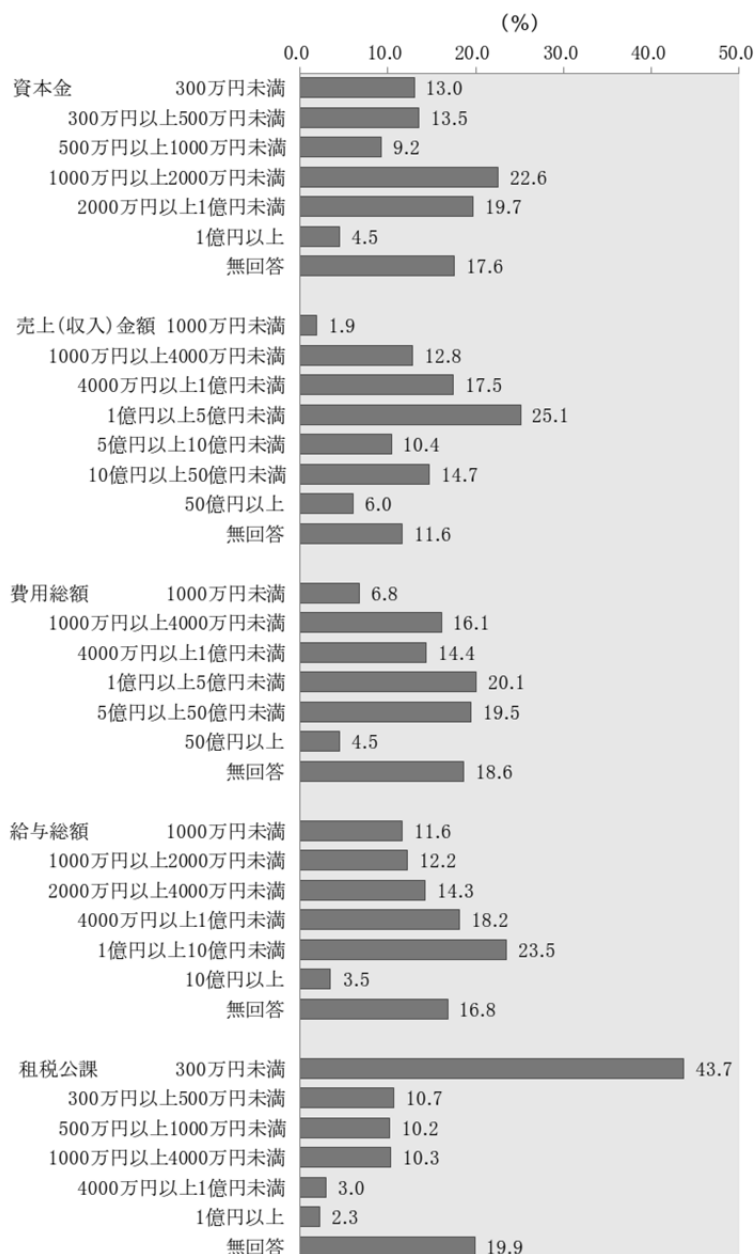
¹³ アンケート調査では、付加価値労働生産性を計算するために経営指標の数値をたずねた。項目（定義）は、総務省「平成24年度経済センサス」の調査票に準じている。回答形式としては経営指標の数値を記入してもらう方が望ましいが、対象企業には小零細規模の企業が多く含まれ、類似の調査では数値を記入する設問の記入状況が思わしくないこと、企業情報の取り扱いなどを考慮し、回答に幾分なりとも抵抗感が少ないと思われる階級からの択一回答形式にした。

の受入れ形態と資本金の関係を見ると、企業単独型は「2000万円以上1億円未満」、団体監理型は「1000万円以上2000万円未満」、併用型は「2000万円以上1億円未満」の比率が高い。

実習生の受入れ開始年と資本金の関係を見ると、いずれも「1000万円以上2000万円未満」の比率が高いが、比率は受入れ開始年が新しいほど低くなっている。それに対して、受入れ年が新しいほど資本金「300万円未満」の比率が高くなっている。

第3-8図 経営指標(択一回答、N=9908、単位：%)¹⁴

資本金は「1000万円以上2000万円」、売上金額は「1億円以上5億円未満」が多い。



¹⁴ 本文にも記したが、調査票では16階級から選択回答してもらったが、結果がわかりやすくするために再構成した。なお、回答結果の分布を踏まえて再構成したため、項目によって階級の数が異なっている。

第3-11表 事業所・企業属性別資本金(単位:%)

		300万円未満	300万円以上 500万円未満	500万円以上 1000万円未満	1000万円以上 2000万円未満	2000万円以上 1億円未満	1億円以上	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	15.4%	16.0%	12.2%	22.4%	23.3%	10.7%	662
	外国人技能実習生の 団体監理型	15.9%	16.2%	11.0%	27.9%	24.0%	5.0%	7242
	外国人技能実習生の 併用型	7.7%	0.0%	0.0%	15.4%	53.8%	23.1%	13
	外国人技能実習生の 無回答	13.4%	22.0%	14.2%	27.2%	19.5%	3.7%	246
	外国人技能実習生の 合計	15.8%	16.3%	11.2%	27.4%	23.9%	5.4%	8163
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	12.8%	10.3%	15.4%	30.8%	25.6%	5.1%	39
	外国人技能実習生の 1990～1994年	12.9%	11.9%	13.3%	31.9%	27.1%	2.9%	210
	外国人技能実習生の 1995～1999年	15.0%	15.3%	12.6%	30.0%	22.6%	4.4%	699
	外国人技能実習生の 2000～2004年	14.5%	16.1%	11.8%	28.0%	24.2%	5.4%	2058
	外国人技能実習生の 2005～2009年	15.0%	16.7%	9.9%	27.2%	25.6%	5.6%	3265
	外国人技能実習生の 2010年～	19.8%	16.4%	11.9%	25.9%	19.6%	6.4%	1482
	外国人技能実習生の 無回答	17.1%	19.0%	11.7%	24.9%	23.9%	3.4%	410
	外国人技能実習生の 合計	15.8%	16.3%	11.2%	27.4%	23.9%	5.4%	8163
常用労働者合計	0人	56.8%	18.9%	8.1%	6.8%	5.4%	4.1%	74
	1～4人	48.3%	25.1%	9.8%	12.4%	4.2%	0.1%	997
	5～9人	24.9%	29.2%	17.5%	22.0%	5.8%	0.6%	1047
	10～19人	11.1%	24.0%	16.2%	35.5%	12.9%	0.2%	1283
	20～29人	5.6%	12.5%	13.0%	43.4%	24.7%	0.8%	799
	30～49人	3.0%	8.9%	8.7%	42.5%	34.4%	2.6%	843
	50～99人	1.7%	5.0%	7.5%	31.6%	48.3%	6.0%	965
	100～299人	0.4%	1.2%	2.8%	19.5%	56.9%	19.1%	752
	300人～499人	0.0%	0.0%	0.8%	5.5%	54.3%	39.4%	127
	500人以上	0.0%	0.0%	0.0%	6.0%	29.0%	65.0%	183
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	常用労働者合計	14.4%	15.7%	10.8%	28.1%	25.1%	5.8%	7070
常用労働者の平均年齢	30歳未満	19.0%	21.8%	10.9%	23.1%	23.1%	2.0%	147
	30～35歳未満	15.4%	16.1%	11.8%	32.1%	21.5%	3.1%	508
	35～40歳未満	9.8%	11.9%	10.0%	27.1%	31.1%	10.0%	1285
	40～45歳未満	10.4%	14.4%	9.6%	26.8%	30.2%	8.6%	1928
	45～50歳未満	11.2%	15.1%	11.8%	33.0%	24.8%	4.1%	1494
	50～55歳未満	21.2%	22.2%	10.9%	27.8%	16.5%	1.3%	1115
	55～60歳未満	23.8%	20.3%	16.1%	24.2%	14.7%	0.9%	571
	60歳以上	35.8%	17.6%	12.9%	21.3%	11.0%	1.3%	534
	無回答	20.1%	19.0%	10.3%	20.8%	22.3%	7.4%	542
	常用労働者の平均年齢	15.6%	16.4%	11.2%	27.4%	23.9%	5.5%	8124
人材の過不足状況	過剰である	12.5%	14.8%	9.2%	29.8%	28.9%	4.9%	305
	適正である	17.3%	15.7%	10.9%	26.3%	24.7%	5.1%	2617
	不足している	15.1%	16.7%	11.6%	28.2%	23.1%	5.4%	4763
	無回答	16.5%	17.4%	9.6%	24.7%	24.1%	7.7%	478
	人材の過不足状況	15.8%	16.3%	11.2%	27.4%	23.9%	5.4%	8163

第3-11表 事業所・企業属性別資本金(単位:%)

		300万円未満	300万円以上 500万円未満	500万円以上 1000万円未 満	1000万円以 上2000万円 未満	2000万円以 上1億円未満	1億円以上	合計(N)
業種(職種)	農業	40.9%	21.1%	13.1%	10.7%	11.9%	2.3%	1179
	漁業	15.7%	33.7%	10.1%	23.6%	15.7%	1.1%	89
	建設	8.6%	17.6%	12.3%	29.5%	28.7%	3.3%	823
	食品	5.3%	10.4%	12.4%	31.7%	31.0%	9.3%	872
	繊維・衣服	26.6%	21.3%	10.6%	25.9%	14.1%	1.5%	1778
	機械・金属	3.9%	9.9%	9.8%	35.1%	32.2%	9.0%	1526
	その他	7.2%	14.6%	10.3%	29.9%	30.0%	7.9%	1674
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	16.0%	16.2%	11.1%	27.2%	24.0%	5.4%	7941
売上高	1000万円未満	43.5%	18.8%	11.7%	17.5%	5.8%	2.6%	154
	1000万円以上4000万円未満	54.6%	24.1%	9.9%	7.7%	3.5%	0.2%	933
	4000万円以上1億円未満	30.6%	30.5%	14.1%	20.1%	4.5%	0.4%	1391
	1億円以上5億円未満	9.0%	20.8%	16.9%	37.4%	15.1%	0.8%	2400
	5億円以上10億円未満	2.4%	7.6%	10.0%	42.7%	35.2%	2.0%	1025
	10億円以上50億円未満	0.3%	2.1%	4.6%	30.1%	56.0%	7.0%	1447
	50億円以上	0.2%	0.2%	0.7%	5.3%	46.3%	47.5%	590
	合計	15.7%	16.2%	11.1%	27.4%	24.1%	5.5%	7940
変化(2年前を100%) 2年前と比べた生産性の	90未満	24.1%	20.7%	15.3%	25.2%	12.9%	1.7%	294
	90以上95未満	20.5%	19.5%	11.4%	25.5%	19.9%	3.3%	880
	95以上105未満	16.6%	15.9%	9.7%	28.1%	23.9%	5.8%	3989
	105以上110未満	12.8%	15.1%	11.9%	27.9%	26.8%	5.6%	2198
	110以上	11.1%	12.3%	16.8%	26.4%	26.7%	6.7%	405
	無回答	11.6%	21.4%	12.3%	25.4%	21.9%	7.3%	397
		合計	15.8%	16.3%	11.2%	27.4%	23.9%	5.4%

注:第3-1表と同じ。

常用労働者数と資本金の関係は、常用労働者数が多いところでは資本金が多い。常用労働者数が「0人」と「1～4人」では「300万円未満」が、「5～9人」では「300～500万円未満」が、「10～19人」、「20～29人」、「30～49人」では「1000～2000万円未満」、「50～99人」、「100～299人」、「300～499人」では「2000万円～1億円未満」が、「500人以上」では「1億円以上」の回答比率がそれぞれ高い。

常用労働者の平均年齢と資本金の関係は、「30歳未満」から「55～60歳未満」の各年齢層とも「1000万円以上2000万円未満」、「2000万円以上1億円未満」の比率が高い。しかし、平均年齢が高いところでは資本金規模が小さい区分の比率が高く、「60歳以上」では「300万円未満」の比率が最も高い。

人材の過不足の状況と資本金の関係を見ると、いずれの状況でも「1000万円以上2000万円未満」「2000万円以上1億円未満」の比率が高い。

業種と資本金の関係を見ると、「農業」では「300万円未満」、「漁業」では「300万円以上500万円未満」、「建設」、「食品」、「機械・金属」、「その他」では「1000万円以上2000万円未満」、「2000万円以上1億円未満」の比率がそれぞれ高い。「繊維・衣服」は資本金の分布が広く、「300万円未満」、「1000万円以上2000万円未満」の比率が高い。

売上金額と資本金の関係を見ると、売上金額が多いところでは資本金が多い。売上金額が「1000万円未満」、「1000万円以上4000万円未満」では資本金「300万円未満」、売上金額「4000万円以上1億円未満」では資本金「300万円未満」、「300万円以上500万円未満」、売上金額「1億円以上5億円未満」、「5億円以上10億円未満」では資本金「1000万円以上2000万円未満」、売上金額「50億円以上」では資本金「2000万円以上1億円未満」、「1億円以上」の比率がそれぞれ高い。

第3-12表は事業所・企業の属性と売上金額の関係を見たものである。この表で、技能実習生の受入れ形態と売上金額の関係を見ると、「企業単独型」、「団体監理型」とも「1億円以上5億円未満」の比率が高い。「併用型」では、「50億円以上」が5割以上ある。

実習生の受入れ開始年と売上金額の関係は、いずれも「1億円以上5億円未満」が多い。

常用労働者数と売上金額の関係を見ると、常用労働者数が少ないところでは売上金額も少なく、常用労働者数が多いほど売上金額が大きい。

常用労働者の平均年齢と売上金額の関係を見ると、「30歳未満」から「50～55歳未満」まで「1億円以上5億円未満」の比率が高い。平均年齢がそれより高くなると、売上金額は低くなり、「55～60歳未満」では「4000万円以上1億円未満」、「60歳以上」では「1000万円以上4000万円未満」「4000万円以上1億円未満」の比率が高い。

人材の過不足状況と売上金額の関係を見ると、いずれの状況でも「1億円以上5億円未満」の回答比率が高い。

第3-12表 事業所・企業属性別売上金額(単位:%)

		1000万円未満	1000万円以上4000万円未満	4000万円以上1億円未満	1億円以上5億円未満	5億円以上10億円未満	10億円以上50億円未満	50億円以上	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	3.7%	13.7%	17.4%	29.0%	9.2%	16.9%	10.2%	753
	外国人技能実習生の 団体監理型	1.9%	14.6%	20.0%	28.3%	12.0%	16.7%	6.5%	7718
	外国人技能実習生の 併用型	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	23.1%	53.8%	13
	外国人技能実習生の 無回答	3.3%	15.6%	19.3%	33.0%	10.7%	14.1%	4.1%	270
	外国人技能実習生の 合計	2.1%	14.5%	19.8%	28.4%	11.8%	16.6%	6.8%	8754
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	0.0%	15.0%	22.5%	25.0%	15.0%	15.0%	7.5%	40
	外国人技能実習生の 1990～1994年	1.9%	12.0%	19.9%	31.0%	13.9%	16.7%	4.6%	216
	外国人技能実習生の 1995～1999年	2.7%	13.3%	24.8%	29.2%	10.4%	14.7%	4.9%	739
	外国人技能実習生の 2000～2004年	1.9%	15.0%	21.5%	27.7%	10.5%	16.8%	6.5%	2210
	外国人技能実習生の 2005～2009年	1.7%	12.6%	18.2%	29.1%	13.0%	18.1%	7.3%	3500
	外国人技能実習生の 2010年～	2.9%	19.0%	16.8%	28.3%	10.9%	14.4%	7.8%	1607
	外国人技能実習生の 無回答	2.9%	14.0%	25.3%	24.7%	13.1%	15.6%	4.3%	442
	外国人技能実習生の 合計	2.1%	14.5%	19.8%	28.4%	11.8%	16.6%	6.8%	8754
常用労働者合計	0人	6.7%	53.0%	31.1%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	164
	1～4人	4.4%	45.3%	37.1%	11.9%	0.7%	0.6%	0.0%	1207
	5～9人	2.9%	17.6%	41.2%	34.4%	3.0%	0.9%	0.1%	1116
	10～19人	1.2%	4.3%	23.1%	56.9%	10.7%	3.6%	0.2%	1283
	20～29人	1.4%	1.0%	7.7%	50.1%	27.4%	12.0%	0.4%	792
	30～49人	0.6%	0.2%	3.6%	33.7%	32.9%	27.8%	1.2%	831
	50～99人	0.3%	0.3%	1.4%	15.3%	22.2%	56.0%	4.5%	955
	100～299人	0.4%	0.1%	0.3%	3.8%	7.7%	55.5%	32.2%	740
	300人～499人	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	17.5%	81.7%	126
	500人以上	0.6%	0.0%	0.0%	1.7%	0.6%	7.7%	89.5%	181
	常用労働者の 無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	常用労働者の 合計	1.8%	12.2%	18.4%	28.8%	12.7%	18.5%	7.6%	7395
常用労働者の平均年齢	30歳未満	4.7%	14.8%	22.5%	38.5%	7.1%	8.9%	3.6%	169
	30～35歳未満	1.4%	10.1%	18.6%	34.0%	13.2%	15.5%	7.2%	515
	35～40歳未満	1.5%	6.2%	10.5%	27.9%	13.5%	23.8%	16.5%	1299
	40～45歳未満	1.3%	8.4%	14.1%	26.2%	15.6%	25.3%	9.1%	1960
	45～50歳未満	1.6%	9.2%	15.0%	36.3%	14.1%	18.7%	5.0%	1530
	50～55歳未満	1.2%	19.8%	27.5%	31.0%	10.3%	8.8%	1.5%	1205
	55～60歳未満	2.8%	22.1%	34.0%	26.3%	6.4%	7.5%	0.9%	639
	60歳以上	5.1%	32.6%	30.7%	21.6%	4.8%	4.5%	0.8%	648
	常用労働者の 無回答	4.0%	27.0%	25.1%	17.9%	7.5%	11.2%	7.4%	733
	常用労働者の 合計	2.1%	14.4%	19.6%	28.6%	11.8%	16.7%	6.8%	8698
人材の過不足状況	過剰である	1.5%	12.3%	15.4%	28.9%	14.8%	20.6%	6.5%	325
	適正である	1.9%	15.5%	21.1%	27.3%	11.6%	16.3%	6.4%	2844
	不足している	2.1%	13.2%	19.0%	30.1%	11.9%	17.1%	6.7%	5019
	無回答	3.7%	23.0%	22.6%	18.7%	10.1%	12.0%	9.9%	566
	人材の過不足状況 合計	2.1%	14.5%	19.8%	28.4%	11.8%	16.6%	6.8%	8754

第3-12表 事業所・企業属性別売上金額(単位:%)

		1000万円未満	1000万円以上4000万円未満	4000万円以上1億円未満	1億円以上5億円未満	5億円以上10億円未満	10億円以上50億円未満	50億円以上	合計(N)
業種(職種)	農業	3.2%	29.4%	37.5%	21.7%	3.8%	3.5%	0.9%	1757
	漁業	0.0%	12.3%	33.0%	43.4%	7.5%	2.8%	0.9%	106
	建設	1.6%	3.3%	9.7%	46.5%	18.4%	16.0%	4.5%	795
	食品	0.9%	2.9%	7.1%	28.0%	17.2%	30.7%	13.1%	888
	繊維・衣服	3.3%	32.3%	29.6%	21.2%	6.1%	6.2%	1.3%	1832
	機械・金属	0.9%	1.7%	8.1%	30.6%	17.3%	28.5%	12.9%	1500
	その他	1.3%	3.3%	11.6%	31.2%	15.6%	25.2%	11.8%	1646
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	2.1%	14.7%	19.8%	28.3%	11.8%	16.7%	6.8%	8524
資本金	300万円未満	5.4%	40.8%	34.1%	17.3%	2.0%	0.3%	0.1%	1247
	300万円以上500万円未満	2.3%	17.5%	33.0%	38.7%	6.1%	2.4%	0.1%	1286
	500万円以上1000万円未満	2.0%	10.4%	22.2%	45.9%	11.5%	7.5%	0.5%	884
	1000万円以上2000万円未満	1.2%	3.3%	12.8%	41.2%	20.1%	20.0%	1.4%	2179
	2000万円以上1億円未満	0.5%	1.7%	3.2%	19.0%	18.9%	42.4%	14.3%	1911
	1億円以上	0.9%	0.5%	1.2%	4.6%	4.8%	23.3%	64.7%	433
		合計	1.9%	11.8%	17.5%	30.2%	12.9%	18.2%	7.4%
2年前と比べた生産性の 変化(2年前を100)	90未満	5.6%	19.1%	28.7%	29.6%	8.3%	7.7%	0.9%	324
	90以上95未満	2.1%	18.3%	24.1%	28.0%	10.6%	13.6%	3.1%	932
	95以上105未満	2.1%	16.0%	20.2%	28.2%	10.8%	15.9%	6.7%	4336
	105以上110未満	1.5%	10.1%	16.7%	29.0%	14.6%	19.7%	8.5%	2340
	110以上	1.8%	9.4%	16.8%	28.3%	14.3%	21.4%	8.0%	435
	無回答	3.6%	17.3%	18.1%	27.1%	8.0%	16.0%	9.8%	387
		合計	2.1%	14.5%	19.8%	28.4%	11.8%	16.6%	6.8%

注:第3-1表と同じ。

業種と売上金額の関係を見ると、「農業」では「4000万円以上1億円未満」、「漁業」、「建設」は「1億円以上5億円未満」の回答比率がそれぞれ高い。「食品」、「機械・金属」、「その他」の業種では「1億円以上5億円未満」と「10億円以上50億円未満」の2つに分かれており、「繊維・衣服」は「1000万円以上4000万円未満」、「4000万円以上1億円未満」の比率が高い。

資本金と売上金額の関係は、資本金が大きくなるにつれて売上高が高くなる傾向がある。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化と売上金額の関係を見ると、生産性が「低下」、「やや低下」という場合は、売上金額「4000万円以上1億円未満」、「1億円以上5億円未満」の回答比率が高い。また、生産性が「横ばい」、「やや上昇」、「上昇」の場合には、「1億円以上5億円未満」の回答比率が高い。さらに、生産性が「やや上昇」、「上昇」の場合には、売上高も大きい傾向がある。

10. 従業員数や経営指標の変化

従業員構成や経営指標の推移について、2012年を100とした現在の状況の指数を、5つの階級から択一回答してもらった¹⁵。第3-9図はその結果である。

(1) 正社員・正職員の人数は、「2年前とほぼ同じ」という企業の比率が50%以上ある。

(2) パート・アルバイトの人数も、「2年前と比べてほぼ同じ」という企業の比率が50%以上である。

(3) 技能職、作業者の賃金は、「2年前とほぼ同じ」という企業の比率が40%以上あるが、「やや上昇」という企業も40%近くある。

(4) 従業員を募集する際に提示する賃金は、「2年前とほぼ同じ」という企業の比率が50%であるが、「やや上昇」という企業も約30%ある。

(5) 残業時間や休日出勤は、60%近い企業が「2年前とほぼ同じ」と回答している。

(6) 売上（収入）金額は、「2年前とほぼ同じ」という企業の比率が約36%、「増加」と「やや増加」という企業の比率を合わせて30%強、「減少」と「やや減少」の企業の比率を合わせると20%強になる。

(7) 費用総額（経常費用）は、「増加」と「やや増加」の企業の比率を合わせると40%以上に達し、「2年前とほぼ同じ」という企業が約35%となっている。

(8) 給与総額は、2年間に比べて「増加」と「やや増加」を合わせた比率が40%以上あり、「2年前とほぼ同じ」という比率が30%強となっている。

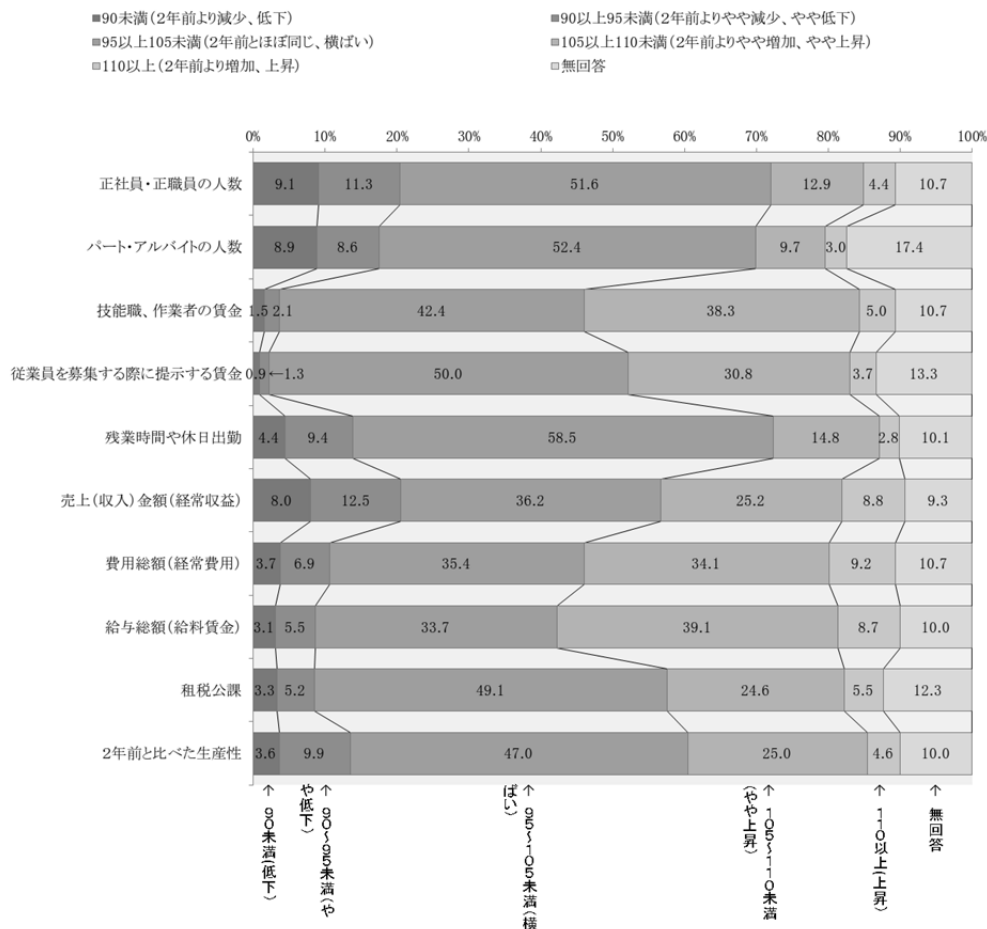
(9) 租税公課は、「2年前とほぼ同じ」という企業の比率が50%近くあり、また、「増加」と「やや増加」を合わせた比率が約30%であった。

(10) 付加価値労働生産性は、「2年前とほぼ同じ」という企業の比率が50%近くあるが、「上昇」と「やや上昇」を合わせた比率も30%近くある。

¹⁵ 2011年に発生した東日本大震災の影響を考慮し、2012年を基準年とした。

第3-9 図 従業員数、経営指標等の状況（2012年を100とした現在の状況、N=9908、単位：％）

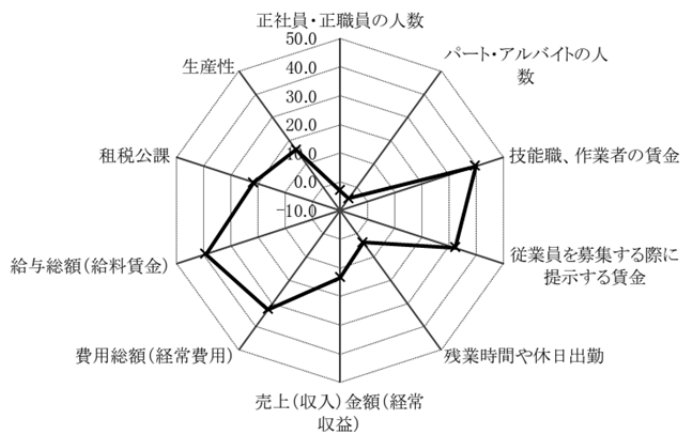
賃金・給与などの費用が「やや上昇している」と回答した企業が多い。



第3-10 図 従業員数、経営指標等の状況のディフュージョン・インデックス

賃金、費用総額、給与総額は上昇傾向。

$$D.I. = (\text{上昇の比率} + \text{やや上昇の比率}) - (\text{低下の比率} + \text{やや低下の比率})$$



回答傾向をわかりやすくするために、従業員数、経営指標等の状況のデフュージョン・インデックス(以下、D. I.)を計算した。D. I. は、「上昇」の比率と「やや上昇」の比率の合計 - 「低下」の比率と「やや低下」の比率の合計)によって求めた。D. I. が正の値ならば上昇傾向で、負の値ならば低下傾向にあることを意味する。

第3-10図はその結果である。D. I. が正の値であったのは、「技能職、作業者の賃金」、「従業員を募集する際に提示する賃金」、「残業時間や休日出勤」、「売上(収入)金額(経常収益)」、「費用総額(経常費用)」、「給与総額(給料賃金)」、「租税公課」、「生産性」である。特に、「技能職、作業者の賃金」、「従業員を募集する際に提示する賃金」、「費用総額(経常費用)」、「給与総額(給料賃金)」はD. I. の値が大きく、上昇(増加)傾向が強い。このことから、企業にとってコスト負担が重くなっていることがうかがわれる。

一方、「正社員・正職員の人数」、「パート・アルバイトの人数」はD. I. が負の値で、低下(減少)傾向である。このことから、労働者数が減少傾向にあることがうかがわれる¹⁶。

事業所・企業属性別の集計結果は、ここでは2年前と比べた生産性の変化だけを取り上げる¹⁷。

第3-13表は事業所・企業属性別の2年前と比べた生産性の変化である。この表から、技能実習生の受入れ形態別に2年前と比べた生産性の変化を見ると、「企業単独型」、「団体監理型」、「併用型」とも「横ばい」の比率が高い。

実習生の受入れ開始年と2年前と比べた生産性の変化の関係は、どの受入れ開始年でも「横ばい」が最も回答の比率が高く、その次に「やや上昇」の回答比率が高い(受入れ開始年が「1995～1999年」の場合を除く)。

常用労働者数別の2年前と比べた生産性の変化を見ると、どの常用労働者数も「横ばい」の回答比率が最も高い。また、「500人以上」の規模を除いて、規模が大きくなるにつれて、「やや上昇」という回答比率が高い。

常用労働者の平均年齢別の2年前と比べた生産性の変化を見ると、どの年齢階層も「横ばい」の回答比率が高いが、平均年齢が高くなると「やや低下」の比率が高くなり、平均年齢が低くなると「やや上昇」の比率が高くなっている。

人材の過不足状況別に2年前と比べた生産性の変化を見ると、いずれの状況とも「横ばい」の回答比率が高い。また、「適正である」、「不足している」という場合は、「過剰である」という場合に比べて、「やや上昇」の回答比率が高い。

業種別に2年前と比べた生産性の変化を見ると、いずれの業種とも「横ばい」、「やや上昇」の回答比率が高い。「繊維・衣服」は、他の業種に比べて、「やや低下」の回答比率が高い。

資本金別の2年前と比べた生産性の変化を見ると、規模にかかわらず、「横ばい」の回答比率が高い。また、資本規模が小さいところでは、大きいところと比べて「やや低下」の回答比率が高めである。

¹⁶ この結果をもって、賃金などのコスト負担が重くなったため、企業が従業員を減らしているとは言い切れない。

¹⁷ 他の項目については、紙幅の都合上省略する。

売上金額別に付加価値労働生産性の変化を見ると、規模にかかわらず、「横ばい」の回答比率が高い。また、売上金額が少ないところでは、多いところと比べて「やや低下」の回答比率が高めで、売上金額が多いところでは、少ないところと比べて「やや上昇」の回答比率が高い。

11. 小括

この章では調査に回答した事業所・企業の属性を取り上げた。主な結果は以下の通りである。

- (1) 外国人技能実習生の受入れ形態は、「企業単独型」が約1割、「団体監理型」が9割弱である。
- (2) 技能実習生の受入れ開始年は、「2005年～2009年」が約4割で最も多く、以下、「2000年～2004年」、「2010年以降」などの順に多い。
- (3) 実習生を受け入れている事業所・企業の常用労働者数は、20人未満が4割以上である。
- (4) 実習生を受け入れている事業所・企業における常用労働者の平均年齢は、約45歳である。
- (5) 技能実習生以外の技能者、作業者の人材は、5割強が「不足している」または「やや不足」と回答している。
- (6) 外国人技能実習生の作業名から大まかな業種構成を見ると、「農業関係」が2割強、「繊維・衣服関係」が2割、「機械・金属関係」が1.5割などとなっている。
- (7) 回答企業の6割が資本金2000万円未満、3割強が売上金（収入）1億円未満である。
- (8) 技能職、作業者の賃金は、2年前に比べて「やや上昇」という企業が4割近くあった。また、従業員を募集する際に提示する賃金は、「やや上昇」という企業が約3割ある。
- (9) 売上（収入）金額が「増加している」企業が3割強、「減少している」企業が2割強となっている。
- (10) 費用総額（経常費用）は、2年前に比べて「増加している」という企業が4割以上ある。また、給与総額も2年間に比べて「増加している」という企業が4割以上あった。
- (11) 付加価値労働生産性は、「上昇した」というところが約3割、「横ばい」というところが5割近くあった。

以上、この章では、調査に回答した事業所・企業の基本属性を見た。次章以降では設問ごとの回答結果を見ていくが、属性別の集計項目として、①外国人技能実習生の受入れ形態、②外国人技能実習生の受入れ開始年、③常用労働者合計、④常用労働者の平均年齢、⑤技能実習生以外の技能者・作業者の人材の過不足の状況、⑥業種、⑦資本金、⑧売上（収入）金額、⑨作業効率や2年前と比較した付加価値労働2年前と比べた生産性の変化、付加価値労働生産性を用いることにする。

第3-13表 事業所・企業属性別2年前と比べた付加価値労働生産性の変化(2年前を100)(単位:%)

		90未満(2年前より減少、低下)	90以上95未満(2年前よりやや減少、やや低下)	95以上105未満(2年前とほぼ同じ、横ばい)	105以上110未満(2年前よりやや増加、やや上昇)	110以上(2年前より増加、上昇)	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	2.9%	7.2%	39.4%	29.7%	5.8%	15.0%	889
	外国人技能実習生の 団体監理型	3.7%	10.3%	47.9%	24.6%	4.4%	9.1%	8530
	外国人技能実習生の 併用型	0.0%	0.0%	61.5%	23.1%	15.4%	0.0%	13
	外国人技能実習生の 無回答	3.5%	8.2%	43.6%	20.5%	3.5%	20.8%	342
	外国人技能実習生の 合計	3.6%	9.9%	47.0%	25.0%	4.6%	10.0%	9774
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	0.0%	5.0%	52.5%	25.0%	5.0%	12.5%	40
	外国人技能実習生の 1990～1994年	3.0%	14.5%	46.4%	23.4%	5.1%	7.7%	235
	外国人技能実習生の 1995～1999年	5.1%	14.0%	50.7%	19.7%	2.6%	7.9%	807
	外国人技能実習生の 2000～2004年	4.8%	11.8%	48.2%	23.5%	3.1%	8.6%	2454
	外国人技能実習生の 2005～2009年	3.2%	8.9%	48.3%	25.5%	4.2%	10.0%	3886
	外国人技能実習生の 2010年～	2.3%	7.2%	42.1%	28.9%	8.5%	11.0%	1804
	外国人技能実習生の 無回答	4.0%	10.4%	42.3%	23.0%	3.5%	16.8%	548
	外国人技能実習生の 合計	3.6%	9.9%	47.0%	25.0%	4.6%	10.0%	9774
常用労働者合計	0人	3.9%	4.8%	44.3%	15.7%	3.0%	28.3%	230
	1～4人	5.3%	12.5%	53.2%	18.4%	3.1%	7.5%	1395
	5～9人	4.5%	12.5%	49.5%	21.9%	4.9%	6.7%	1220
	10～19人	3.8%	10.6%	46.3%	26.8%	5.1%	7.4%	1374
	20～29人	3.8%	11.7%	43.2%	28.9%	5.9%	6.5%	835
	30～49人	3.5%	8.7%	47.1%	29.5%	5.5%	5.7%	889
	50～99人	2.0%	9.3%	46.6%	31.4%	5.0%	5.8%	1001
	100～299人	1.0%	7.5%	48.2%	30.9%	5.0%	7.5%	787
	300人～499人	0.7%	7.4%	42.6%	36.0%	5.9%	7.4%	136
	500人以上	0.5%	3.2%	56.1%	27.3%	7.5%	5.3%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	常用労働者の平均年齢	合計	3.5%	10.3%	48.1%	25.9%	4.8%	7.4%
常用労働者の平均年齢	30歳未満	2.7%	7.5%	45.2%	29.6%	5.9%	9.1%	186
	30～35歳未満	2.1%	6.8%	44.0%	31.5%	6.8%	8.8%	571
	35～40歳未満	1.5%	7.6%	44.8%	33.6%	6.0%	6.5%	1388
	40～45歳未満	3.4%	9.3%	46.9%	27.5%	5.9%	6.8%	2120
	45～50歳未満	3.9%	11.7%	49.2%	23.8%	4.0%	7.3%	1651
	50～55歳未満	5.3%	11.7%	51.6%	21.0%	3.1%	7.3%	1312
	55～60歳未満	6.0%	11.8%	47.4%	22.2%	3.4%	9.2%	704
	60歳以上	3.9%	13.0%	50.8%	18.9%	3.6%	9.8%	723
	無回答	2.9%	7.9%	39.7%	17.2%	2.5%	29.8%	1051
	常用労働者の平均年齢	合計	3.6%	9.9%	47.0%	25.0%	4.6%	10.0%
人材の過不足状況	過剰である	6.7%	15.4%	47.8%	18.3%	3.9%	7.9%	356
	適正である	2.0%	7.7%	52.2%	25.9%	3.6%	8.6%	3172
	不足している	4.5%	11.1%	44.7%	25.8%	5.5%	8.5%	5483
	無回答	2.4%	8.7%	41.2%	18.1%	2.2%	27.5%	763
	人材の過不足状況	合計	3.6%	9.9%	47.0%	25.0%	4.6%	10.0%

第3-13表 事業所・企業属性別2年前と比べた付加価値労働生産性の変化(2年前を100)(単位:%)

		90未満(2年前より減少、低下)	90以上95未満(2年前よりやや減少、やや低下)	95以上105未満(2年前とほぼ同じ、横ばい)	105以上110未満(2年前よりやや増加、やや上昇)	110以上(2年前より増加、上昇)	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	2.1%	7.1%	48.8%	22.9%	4.8%	14.2%	2151
	漁業	4.7%	6.2%	46.5%	17.8%	3.1%	21.7%	129
	建設	3.6%	5.4%	44.9%	28.4%	6.0%	11.7%	887
	食品	3.5%	11.2%	43.8%	26.4%	4.8%	10.3%	967
	繊維・衣服	7.2%	17.0%	50.1%	17.3%	2.8%	5.7%	1970
	機械・金属	1.9%	8.5%	45.9%	32.2%	5.8%	5.7%	1592
	その他	3.2%	9.1%	47.8%	28.8%	4.5%	6.5%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	3.7%	10.0%	47.5%	25.2%	4.6%	9.1%	9438
資本金	300万円未満	5.5%	14.0%	51.6%	21.9%	3.5%	3.6%	1288
	300万円以上500万円未満	4.6%	12.9%	47.5%	24.9%	3.7%	6.4%	1334
	500万円以上1000万円未満	4.9%	11.0%	42.6%	28.6%	7.5%	5.4%	911
	1000万円以上2000万円未満	3.3%	10.0%	50.0%	27.4%	4.8%	4.5%	2239
	2000万円以上1億円未満	2.0%	9.0%	48.9%	30.2%	5.5%	4.5%	1948
	1億円以上	1.1%	6.5%	52.1%	27.5%	6.1%	6.5%	443
	合計	3.6%	10.8%	48.9%	26.9%	5.0%	4.9%	8163
売上高	1000万円未満	9.7%	10.8%	49.2%	18.4%	4.3%	7.6%	185
	1000万円以上4000万円未満	4.9%	13.4%	54.6%	18.6%	3.2%	5.3%	1272
	4000万円以上1億円未満	5.4%	13.0%	50.8%	22.6%	4.2%	4.0%	1729
	1億円以上5億円未満	3.9%	10.5%	49.2%	27.3%	4.9%	4.2%	2488
	5億円以上10億円未満	2.6%	9.6%	45.6%	33.2%	6.0%	3.0%	1031
	10億円以上50億円未満	1.7%	8.7%	47.3%	31.6%	6.4%	4.3%	1455
	50億円以上	0.5%	4.9%	49.0%	33.3%	5.9%	6.4%	594
	合計	3.7%	10.6%	49.5%	26.7%	5.0%	4.4%	8754

注:第3-1表と同じ。

参考

調査票には含まれていないが、参考としていくつかの指標の集計結果を見ていく。

1. 都道府県別の回答事業所・企業構成、技能実習生人数

参考図1は本調査の回答事業所・企業の都道府県別構成である。構成比が最も高いのは愛知県(10.8%)で、以下、茨城県(9.1%)、岐阜県(6.0%)、広島県(5.0%)、千葉県(4.6%)、静岡県(4.0%)などとなっている。

また、参考図2は都道府県別技能実習生人数である。愛知県が(8,739人)で最も多く、以下、広島県(5,962人)、茨城県(5,931人)、岐阜県(4,700人)などとなっている。

なお、参考図3はJITCO白書(2015)の都道府県別技能実習生・研修生人数で、参考表1は、本調査の都道府県別業種別事業所・企業数の構成である。

2. 常用労働者1人当たり付加価値額(付加価値労働生産性)の試算

経営指標関連の回答を用いて、付加価値額を試算した。ただし、アンケートの回答形式が数値記入ではなく、該当するカテゴリーを選択する形式であるので、以下のような手順をとった。まず、参考表2のように階級を数値の中央値に変換し、その数値を用いて付加価値額(=売上金額-費用総額+給与総額+租税公課)を求めた。さらに、付加価値額を常用労働者数で除して常用労働者1人当たり付加価値額(付加価値労働生産性)を求めた¹⁸。

参考表3は、付加価値額の記述統計である。付加価値額の平均は約93,776万円、従業員1人当り付加価値額の平均は約1,505万円である。なお、技能実習生を含む付加価値労働生産性の平均は約1,088万円である。

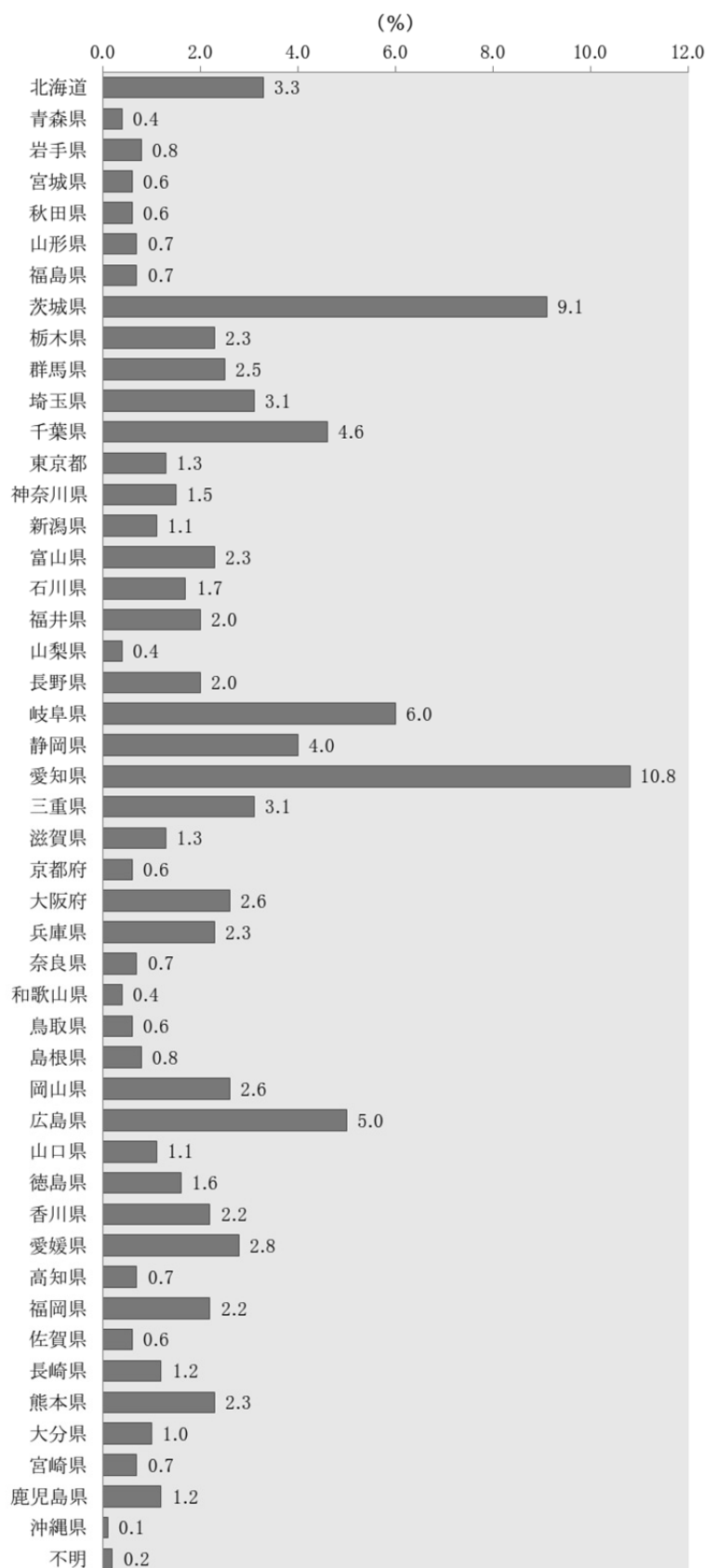
参考図4の左の図は、付加価値額の分布である。この図から、実習生を受入れている企業の付加価値額は、「5,000万円以上1億円未満」が16.7%で最も多く、以下、「3億円以上5億円未満」(16.5%)、「2,000万円以上5,000万円未満」(15.0%)、「5億円以上」(13.7%)などとなっている。

参考図4の右の図は付加価値労働生産性の分布である。ここでも実習生を含まない場合と含む場合を計算した。実習生を含まない場合、「500万円以上1,000万円未満」が18.9%で最も多く、以下、「300万円以上500万円未満」(13.0%)、「1,000万円以上2,000万円未満」(11.8%)、「300万円未満」(10.2%)などとなっている。実習生を含む場合は「300万円未満」が18.9%で最も多く、以下、「300万円以上500万円未満」(15.9%)、「500万円以上1,000万円未満」(15.2%)などとなっている。

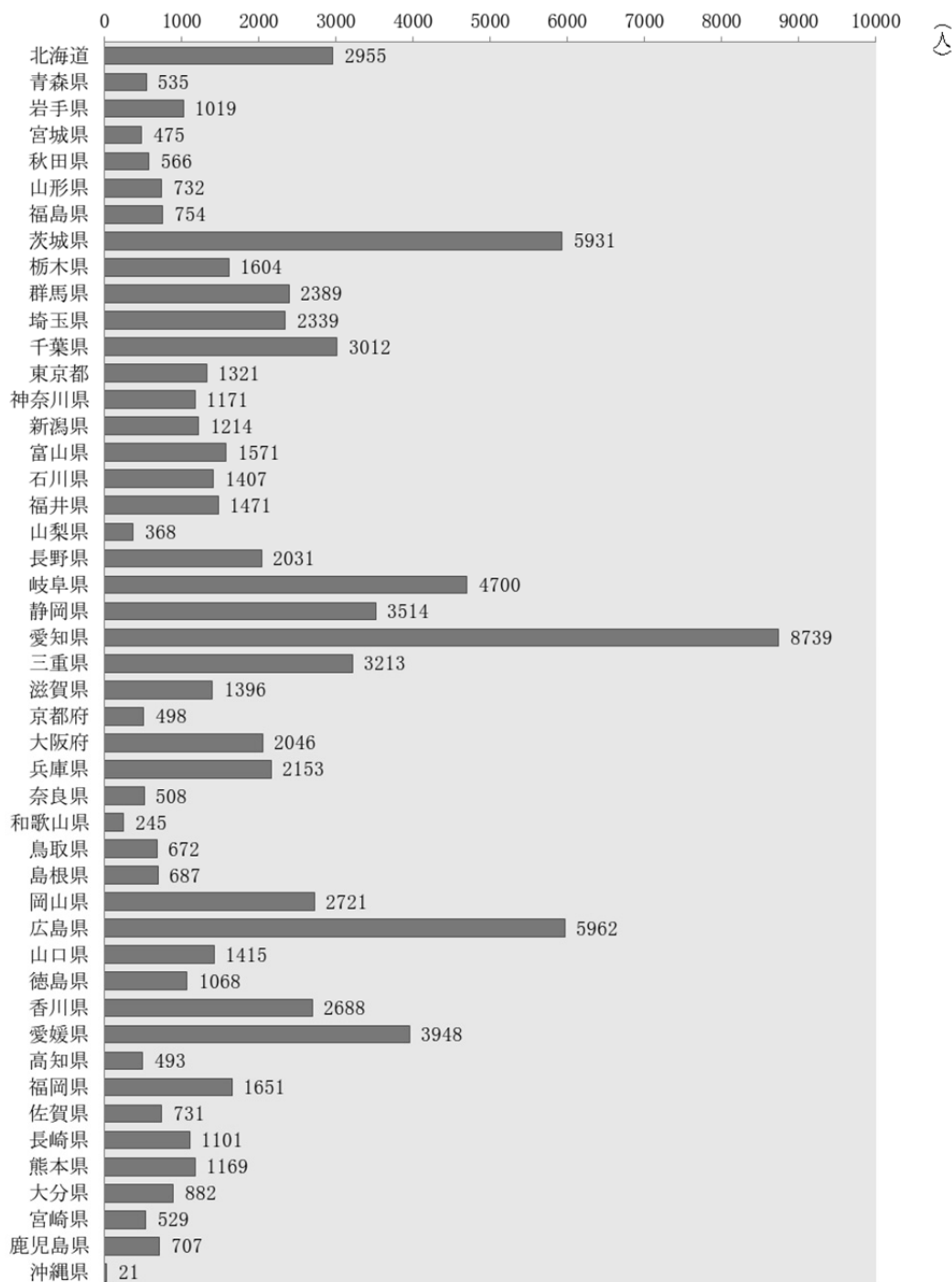
参考表4は事業所・企業属性別付加価値労働生産性の集計結果である。受入れ形態別では、企業単独型と併用型で「5億円以上」が、団体監理型で「5,000万円以上1億円未満」の比率が高い。

¹⁸ なお、計算にあたり必要な項目がすべて記入してあるケースを用い、値がマイナスのケースは除外した。

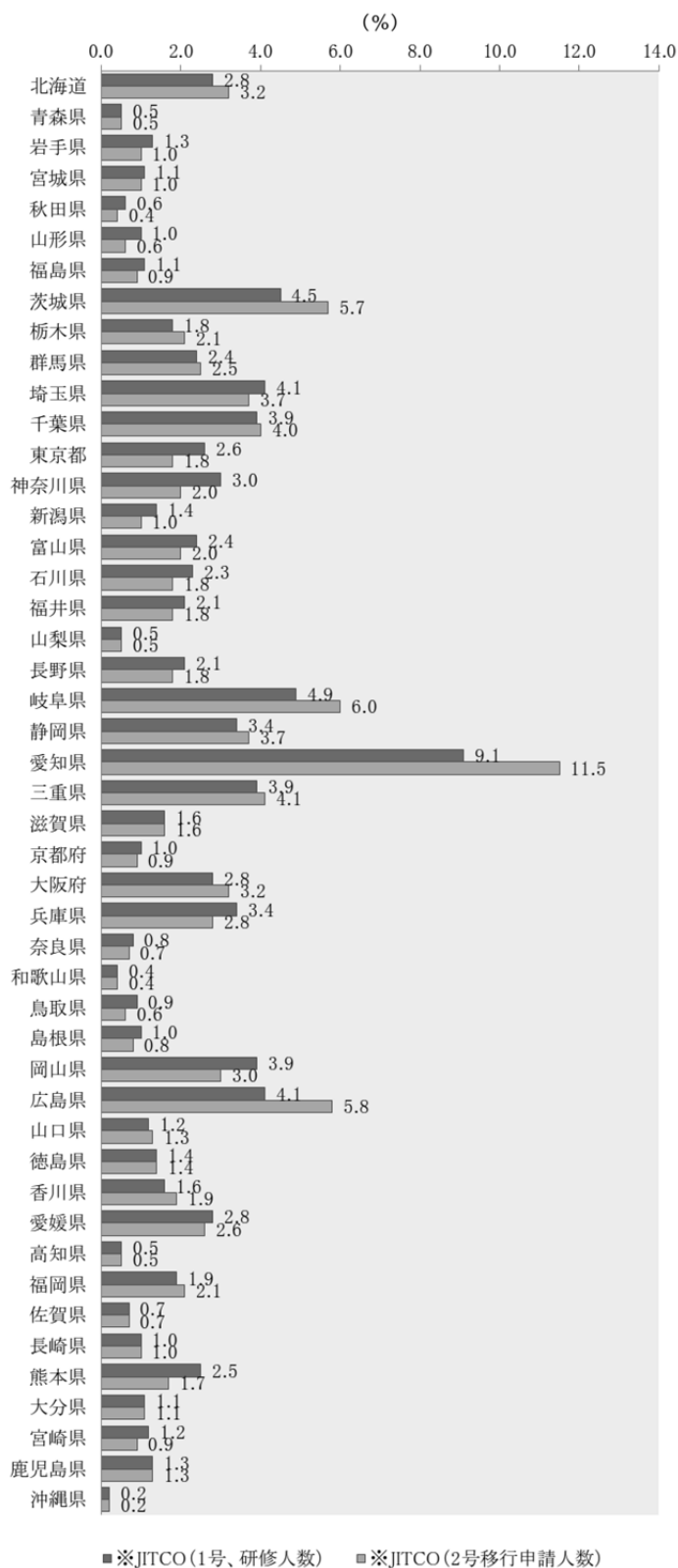
参考図1 本調査の都道府県別回答事業所・企業構成比(N=9,908、単位:%)



参考図 2 本調査の都道府県別技能実習生人数(N=9,537、単位:人)



参考図3 JITCO 白書による技能実習生・研修生人数の都道府県別構成
 (JITCO(1号、研修)N=47,453、同(2号移行申請者数)N=59,027、単位:%)



資料出所:JITCO 白書(2015)、42 ページ、59 ページより作成。

参考表1 本調査の都道府県別業種別回答事業所・企業構成(単位:%)

	農業	漁業	建設	食品	繊維・衣服	機械・金属	その他	分類不能	合計
北海道	48.4%	0.6%	2.2%	43.8%	3.4%	0.3%	1.3%	0.0%	320
青森県	36.1%	0.0%	2.8%	25.0%	30.6%	2.8%	2.8%	0.0%	36
岩手県	30.7%	1.3%	6.7%	28.0%	25.3%	4.0%	4.0%	0.0%	75
宮城県	5.1%	3.4%	13.6%	49.2%	16.9%	5.1%	6.8%	0.0%	59
秋田県	0.0%	0.0%	3.4%	0.0%	94.9%	0.0%	1.7%	0.0%	59
山形県	3.0%	7.6%	6.1%	1.5%	72.7%	7.6%	1.5%	0.0%	66
福島県	5.7%	0.0%	7.1%	4.3%	62.9%	15.7%	4.3%	0.0%	70
茨城県	76.1%	0.0%	5.1%	4.7%	2.2%	5.8%	6.1%	0.0%	859
栃木県	30.7%	0.0%	12.3%	2.8%	20.8%	17.5%	16.0%	0.0%	212
群馬県	39.7%	0.0%	5.2%	2.6%	13.4%	23.3%	15.9%	0.0%	232
埼玉県	8.2%	0.0%	24.1%	1.8%	18.1%	25.5%	22.3%	0.0%	282
千葉県	41.8%	0.0%	12.2%	24.9%	4.8%	6.9%	9.2%	0.0%	433
東京都	0.0%	0.0%	51.2%	6.4%	20.0%	12.0%	10.4%	0.0%	125
神奈川県	0.7%	0.0%	39.3%	8.9%	1.5%	25.9%	23.7%	0.0%	135
新潟県	6.5%	0.0%	13.1%	4.7%	27.1%	37.4%	11.2%	0.0%	107
富山県	0.9%	0.0%	17.0%	9.9%	19.3%	24.2%	28.7%	0.0%	223
石川県	1.3%	15.0%	5.6%	8.8%	20.6%	28.7%	20.0%	0.0%	160
福井県	1.0%	1.5%	10.2%	3.6%	56.9%	14.2%	12.7%	0.0%	197
山梨県	7.3%	0.0%	17.1%	7.3%	17.1%	36.6%	14.6%	0.0%	41
長野県	32.6%	0.0%	8.6%	4.8%	3.7%	34.8%	15.5%	0.0%	187
岐阜県	2.4%	0.0%	6.6%	1.2%	54.5%	14.0%	21.3%	0.0%	573
静岡県	7.2%	0.3%	8.5%	26.9%	4.5%	27.7%	24.8%	0.0%	375
愛知県	18.4%	0.0%	9.2%	8.0%	12.4%	24.5%	27.4%	0.0%	1021
三重県	6.0%	0.0%	8.3%	14.3%	11.6%	33.6%	26.2%	0.0%	301
滋賀県	1.7%	0.0%	9.2%	4.2%	17.5%	28.3%	39.2%	0.0%	120
京都府	3.3%	0.0%	9.8%	3.3%	29.5%	27.9%	26.2%	0.0%	61
大阪府	0.4%	0.0%	15.4%	3.6%	20.2%	33.2%	27.1%	0.0%	247
兵庫県	4.5%	1.8%	10.9%	6.3%	16.7%	37.1%	22.6%	0.0%	221
奈良県	6.2%	0.0%	9.2%	4.6%	38.5%	20.0%	21.5%	0.0%	65
和歌山県	23.1%	0.0%	0.0%	7.7%	41.0%	17.9%	10.3%	0.0%	39
鳥取県	1.9%	7.5%	0.0%	11.3%	56.6%	11.3%	11.3%	0.0%	53
島根県	2.6%	6.5%	6.5%	14.3%	55.8%	5.2%	9.1%	0.0%	77
岡山県	4.4%	0.8%	4.0%	4.0%	48.4%	21.6%	16.8%	0.0%	250
広島県	5.5%	10.7%	5.5%	6.8%	17.5%	14.5%	39.4%	0.0%	469
山口県	5.0%	5.0%	8.0%	28.0%	13.0%	9.0%	32.0%	0.0%	100
徳島県	34.9%	1.3%	6.0%	8.7%	43.0%	3.4%	2.7%	0.0%	149
香川県	29.1%	0.0%	8.5%	10.8%	16.9%	12.7%	22.1%	0.0%	213
愛媛県	8.0%	0.4%	3.8%	7.6%	35.7%	9.1%	35.4%	0.0%	263
高知県	43.3%	16.4%	1.5%	6.0%	28.4%	1.5%	3.0%	0.0%	67
福岡県	30.0%	0.0%	12.1%	13.5%	15.9%	12.1%	16.4%	0.0%	207
佐賀県	12.1%	0.0%	6.9%	10.3%	50.0%	5.2%	15.5%	0.0%	58
長崎県	35.7%	0.9%	1.8%	6.3%	29.5%	4.5%	21.4%	0.0%	112
熊本県	66.1%	0.0%	7.8%	1.8%	16.1%	4.6%	3.7%	0.0%	218
大分県	44.0%	0.0%	5.0%	7.0%	16.0%	9.0%	19.0%	0.0%	100
宮崎県	33.3%	7.9%	15.9%	1.6%	39.7%	0.0%	1.6%	0.0%	63
鹿児島県	39.8%	0.0%	1.8%	44.2%	12.4%	1.8%	0.0%	0.0%	113
沖縄県	57.1%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7
合計	22.8%	1.4%	9.4%	10.3%	20.9%	16.8%	18.5%	0.0%	9420

注: □で囲んだ数値は、40%以上の比率のもの。

参考表 2 付加価値額計算のための変換

階級	変換した値	階級	変換した値	階級	変換した値
300 万円未満	200 万円	6000 万円以上	7000 万円	50 億円以上	750 億円
300 万円以上 500 万円未満	400 万円	8000 万円以上 1 億円未満	9000 万円	100 億円以上 500 億円未満	300 億円
500 万円以上 1000 万円未満	750 万円	1 億円以上 5 億円未満	3 億円	500 億円以上 1000 億円未満	750 億円
1000 万円以上 2000 万円未満	1500 万円	5 億円以上 10 億円未満	7.5 億円	1000 億円以上	1500 億円
2000 万円以上 4000 万円未満	3000 万円	10 億円以上 30 億円未満	20 億円		
4000 万円以上 6000 万円未満	5000 万円	30 億円以上 50 億円未満	40 億円		

参考表 3 付加価値額指標の記述統計

	N	平均	中央値	標準偏差
付加価値額(万円)	7,565	93775.7	9200.0	585399.8
(技能実習生を含まない)常用労働者1人当たり付加価値額(万円)	6,384	1504.9	658.3	6283.8
(技能実習生を含む)常用労働者1人当たり付加価値額(万円)	6,488	1087.5	471.0	4621.9

注:計算の方法は本文参照。

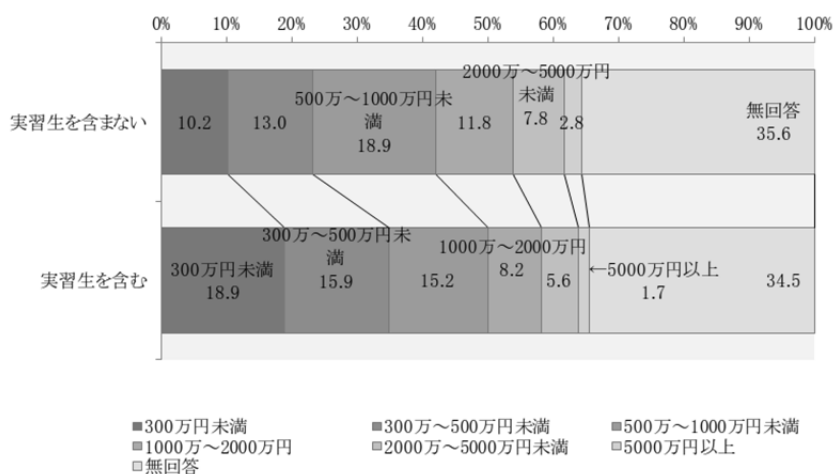
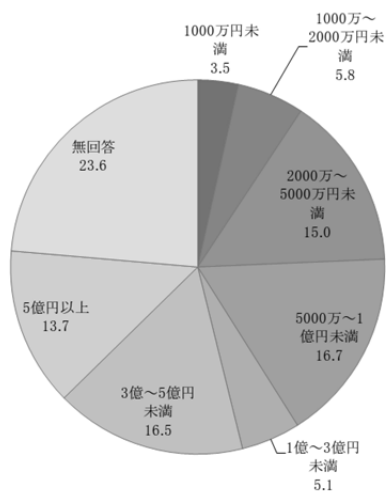
参考図 4 付加価値額と常用労働者1人当たり付加価値額の分布(N=9908、単位:%)

付加価値額

常用労働者1人当たり付加価値額(付加価値労働生産性)

「5000 万円以上1億円未満」「3億円以上5億円未満」が多い。

1人当たり付加価値(実習生除く)は「500 万以上 1000 万円未満」が多い。



参考表4 事業所・企業属性別付加価値額(単位:%)

		1000万円未満	1000万～2000万円未満	2000万～5000万円未満	5000万～1億円未満	1億～3億円未満	3億～5億円未満	5億円以上	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	5.7%	5.9%	20.8%	17.2%	6.7%	20.2%	23.5%	629
	外国人技能実習生の 団体監理型	4.5%	7.8%	19.4%	22.4%	6.7%	21.9%	17.3%	6704
	外国人技能実習生の 併用型	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	23.1%	61.5%	13
	外国人技能実習生の 無回答	4.6%	9.1%	25.6%	19.2%	7.3%	17.4%	16.9%	219
	外国人技能実習生の 合計	4.6%	7.6%	19.7%	21.9%	6.7%	21.6%	17.9%	7565
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	3.1%	3.1%	18.8%	21.9%	3.1%	31.2%	18.8%	32
	外国人技能実習生の 1990～1994年	3.2%	5.8%	17.9%	23.7%	7.4%	23.2%	18.9%	190
	外国人技能実習生の 1995～1999年	3.6%	7.9%	20.0%	26.5%	9.1%	20.6%	12.3%	660
	外国人技能実習生の 2000～2004年	4.0%	7.6%	21.4%	21.7%	7.2%	21.4%	16.7%	1928
	外国人技能実習生の 2005～2009年	3.7%	6.9%	18.5%	21.7%	6.1%	23.2%	19.8%	3041
	外国人技能実習生の 2010年～	7.9%	10.0%	19.3%	20.2%	6.0%	18.6%	18.0%	1376
	外国人技能実習生の 無回答	5.0%	5.9%	22.5%	20.4%	8.0%	21.3%	16.9%	338
	外国人技能実習生の 合計	4.6%	7.6%	19.7%	21.9%	6.7%	21.6%	17.9%	7565
常用労働者合計	0人	22.2%	14.1%	49.6%	9.6%	4.4%	0.0%	0.0%	135
	1～4人	13.5%	21.3%	43.2%	16.1%	3.7%	1.7%	0.5%	1093
	5～9人	4.7%	11.2%	34.8%	31.2%	10.5%	6.0%	1.6%	988
	10～19人	1.8%	3.8%	17.0%	45.5%	14.1%	12.0%	5.9%	1135
	20～29人	1.1%	2.1%	4.2%	32.3%	10.4%	31.5%	18.4%	712
	30～49人	0.7%	1.3%	3.2%	18.0%	3.6%	51.4%	21.7%	743
	50～99人	0.4%	0.8%	2.4%	4.9%	1.4%	62.7%	27.5%	844
	100～299人	0.3%	0.2%	0.6%	2.6%	0.8%	27.7%	67.8%	622
	300人～499人	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	3.8%	95.3%	106
	500人以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	2.8%	96.5%	141
	常用労働者合計 無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	常用労働者合計 合計	4.0%	6.7%	17.7%	22.0%	6.6%	23.5%	19.5%	6519
常用労働者の平均年齢	30歳未満	7.9%	8.6%	22.9%	22.1%	10.7%	17.9%	10.0%	140
	30～35歳未満	3.4%	8.0%	17.8%	22.6%	9.6%	21.5%	17.1%	438
	35～40歳未満	2.2%	4.1%	12.0%	16.9%	5.5%	27.1%	32.2%	1102
	40～45歳未満	2.7%	5.2%	12.7%	20.0%	5.4%	29.0%	25.0%	1726
	45～50歳未満	2.5%	6.1%	16.0%	24.7%	7.0%	26.2%	17.4%	1335
	50～55歳未満	4.5%	8.9%	26.5%	26.2%	7.9%	17.4%	8.5%	1063
	55～60歳未満	7.9%	11.2%	26.8%	27.5%	7.5%	10.9%	8.2%	571
	60歳以上	9.6%	16.0%	33.1%	21.4%	7.1%	7.3%	5.4%	574
	常用労働者の平均年齢 無回答	10.7%	9.7%	30.8%	16.4%	6.0%	13.4%	13.0%	568
	常用労働者の平均年齢 合計	4.5%	7.6%	19.6%	21.9%	6.7%	21.7%	17.9%	7517
人材の過不足状況	過剰である	5.2%	6.0%	14.9%	17.2%	9.0%	25.4%	22.4%	268
	適正である	5.5%	7.9%	22.8%	20.3%	6.1%	20.6%	16.7%	2482
	不足している	3.6%	7.4%	17.9%	23.4%	6.9%	22.5%	18.3%	4344
	人材の過不足状況 無回答	8.7%	9.3%	22.5%	18.0%	7.0%	16.6%	17.8%	471
	人材の過不足状況 合計	4.6%	7.6%	19.7%	21.9%	6.7%	21.6%	17.9%	7565

参考表4 事業所・企業属性別付加価値額(単位:%)

		1000万円未満	1000万～2000万円未満	2000万～5000万円未満	5000万～1億円未満	1億～3億円未満	3億～5億円未満	5億円以上	合計(N)
業種(職種)	農業	11.9%	12.7%	39.4%	20.2%	6.6%	6.2%	3.0%	1499
	漁業	9.1%	3.0%	27.3%	33.3%	13.6%	10.6%	3.0%	66
	建設	2.3%	3.8%	11.9%	28.8%	8.2%	26.3%	18.7%	691
	食品	1.7%	2.5%	10.9%	20.2%	7.5%	27.6%	29.7%	762
	繊維・衣服	5.5%	14.3%	28.5%	26.9%	6.4%	12.5%	5.9%	1651
	機械・金属	0.8%	2.6%	7.2%	16.3%	6.1%	36.2%	30.8%	1270
	その他	1.6%	4.1%	9.2%	19.5%	5.7%	30.1%	29.8%	1411
	分類不能	0.0%	9.4%	6.2%	15.6%	9.4%	25.0%	34.4%	32
	合計	4.6%	7.7%	19.9%	21.8%	6.6%	21.6%	17.9%	7382
資本金	300万円未満	11.0%	18.4%	39.1%	20.6%	5.7%	3.8%	1.4%	1119
	300万円以上500万円未満	4.0%	10.0%	29.1%	30.7%	11.1%	10.6%	4.5%	1121
	500万円以上1000万円未満	4.4%	6.4%	19.7%	29.4%	10.6%	19.1%	10.4%	781
	1000万円以上2000万円未満	1.9%	4.1%	10.8%	27.0%	7.8%	31.0%	17.4%	1906
	2000万円以上1億円未満	1.1%	1.1%	4.7%	13.3%	3.4%	39.2%	37.1%	1664
	1億円以上	0.3%	1.2%	3.2%	1.2%	1.2%	21.2%	71.9%	345
	合計	3.7%	6.8%	17.5%	22.2%	6.9%	23.4%	19.4%	6936
売上高	1000万円未満	59.3%	25.7%	8.8%	3.5%	2.7%	0.0%	0.0%	113
	1000万円以上4000万円未満	16.7%	30.0%	49.8%	3.1%	0.4%	0.1%	0.0%	1110
	4000万円以上1億円未満	3.1%	6.7%	39.3%	45.6%	5.1%	0.1%	0.1%	1499
	1億円以上5億円未満	1.9%	4.5%	13.1%	33.0%	18.1%	26.9%	2.6%	2177
	5億円以上10億円未満	0.3%	1.0%	3.4%	16.6%	1.2%	42.9%	34.5%	907
	10億円以上50億円未満	0.4%	0.7%	1.5%	4.7%	1.2%	47.5%	44.0%	1282
	50億円以上	0.0%	0.0%	0.4%	0.6%	0.4%	10.7%	87.8%	477
	合計	4.6%	7.6%	19.7%	21.9%	6.7%	21.6%	17.9%	7565
2年前と比較した生産性の変化	90未満	10.5%	12.2%	21.1%	27.2%	7.1%	13.6%	8.2%	294
	90以上95未満	4.4%	8.7%	21.3%	24.7%	6.5%	19.5%	14.8%	825
	95以上105未満	4.9%	8.6%	21.0%	21.8%	6.4%	20.9%	16.4%	3797
	105以上110未満	3.3%	5.2%	17.1%	20.3%	7.2%	24.8%	22.0%	2069
	110以上	3.4%	4.9%	16.5%	22.7%	6.2%	22.9%	23.5%	388
	無回答	7.3%	7.8%	19.8%	16.1%	7.3%	21.4%	20.3%	192
	合計	4.6%	7.6%	19.7%	21.9%	6.7%	21.6%	17.9%	7565

注:第3-1表と同じ。

参考表5 (実習生を除く)事業所・企業属性別付加価値労働生産性(単位:%)

		300万円未満	300万～500万円未満	500万～1000万円未満	1000万～2000万円未満	2000万～5000万円未満	5000万円以上	合計
受入れ形態	外国人技能実習生の							
	企業単独型	15.9%	18.9%	27.9%	17.7%	14.1%	5.6%	498
	団体監理型	15.9%	20.1%	29.6%	18.4%	11.9%	4.1%	5705
	併用型	30.8%	0.0%	46.2%	15.4%	7.7%	0.0%	13
	無回答	11.3%	26.2%	25.6%	17.9%	11.9%	7.1%	168
	合計	15.8%	20.2%	29.4%	18.3%	12.0%	4.3%	6384
受入れ開始年	外国人技能実習生の							
	～1989年	22.2%	18.5%	40.7%	11.1%	3.7%	3.7%	27
	1990～1994年	15.6%	19.8%	26.9%	19.2%	16.2%	2.4%	167
	1995～1999年	18.7%	21.2%	30.5%	16.4%	8.6%	4.6%	561
	2000～2004年	15.6%	21.6%	28.7%	18.2%	12.6%	3.4%	1610
	2005～2009年	14.4%	19.4%	29.2%	19.6%	12.8%	4.7%	2602
	2010年～	18.3%	19.9%	30.6%	16.3%	10.3%	4.6%	1142
	無回答	13.1%	18.9%	29.1%	19.6%	14.2%	5.1%	275
	合計	15.8%	20.2%	29.4%	18.3%	12.0%	4.3%	6384
常用労働者合計	常用労働者の							
	0人	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	1～4人	6.4%	11.7%	32.8%	32.9%	10.2%	6.0%	1093
	5～9人	11.2%	19.3%	36.8%	16.2%	11.8%	4.6%	988
	10～19人	19.2%	26.3%	25.4%	9.1%	17.4%	2.6%	1135
	20～29人	19.1%	23.0%	2.8%	37.8%	11.5%	5.8%	712
	30～49人	21.1%	4.2%	46.8%	13.2%	11.2%	3.5%	743
	50～99人	9.1%	36.4%	32.1%	9.2%	11.3%	1.9%	844
	100～299人	29.4%	19.9%	24.1%	13.7%	8.5%	4.3%	622
	300人～499人	17.9%	11.3%	43.4%	8.5%	3.8%	15.1%	106
	500人以上	25.5%	22.0%	22.7%	5.7%	17.7%	6.4%	141
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
		合計	15.8%	20.2%	29.4%	18.3%	12.0%	4.3%
常用労働者の平均年齢	常用労働者の							
	30歳未満	6.9%	13.9%	27.7%	28.7%	15.8%	6.9%	101
	30～35歳未満	17.9%	20.8%	24.5%	19.7%	12.4%	4.7%	380
	35～40歳未満	14.9%	19.0%	29.4%	16.9%	14.0%	5.8%	1016
	40～45歳未満	14.9%	22.5%	29.2%	16.8%	12.6%	3.9%	1540
	45～50歳未満	16.4%	21.0%	29.6%	17.7%	12.2%	3.1%	1201
	50～55歳未満	16.1%	19.2%	30.8%	18.5%	11.0%	4.4%	912
	55～60歳未満	16.5%	21.3%	28.9%	18.9%	10.2%	4.3%	492
	60歳以上	16.7%	15.2%	31.9%	22.8%	10.0%	3.5%	461
	無回答	17.2%	19.2%	29.2%	19.2%	9.2%	6.0%	250
	合計	15.8%	20.2%	29.4%	18.3%	12.0%	4.3%	6353
人材の過不足状況	人材の							
	過剰である	17.7%	26.0%	25.1%	14.3%	12.1%	4.8%	231
	適正である	16.4%	18.5%	29.3%	19.6%	12.1%	4.1%	2064
	不足している	15.3%	20.6%	29.4%	18.0%	12.3%	4.3%	3788
	無回答	15.3%	21.3%	32.9%	17.3%	8.0%	5.3%	301
	合計	15.8%	20.2%	29.4%	18.3%	12.0%	4.3%	6384

参考表5 (実習生を除く)事業所・企業属性別付加価値労働生産性(単位:%)

		300万円未満	300万～500万円未満	500万～1000万円未満	1000万～2000万円未満	2000万～5000万円未満	5000万円以上	合計
業種(職種)	農業	13.1%	16.1%	32.8%	22.4%	11.1%	4.6%	964
	漁業	16.7%	18.8%	35.4%	18.8%	10.4%	0.0%	48
	建設	16.7%	20.2%	24.3%	17.5%	15.8%	5.5%	600
	食品	18.8%	22.1%	22.1%	13.5%	15.4%	8.0%	709
	繊維・衣服	19.6%	21.4%	31.3%	19.6%	6.0%	2.0%	1427
	機械・金属	12.9%	21.0%	29.3%	17.5%	15.5%	3.8%	1184
	その他	13.6%	19.9%	31.4%	18.0%	12.9%	4.3%	1284
	分類不能	12.0%	12.0%	24.0%	32.0%	8.0%	12.0%	25
	合計	15.7%	20.1%	29.5%	18.5%	12.0%	4.3%	6241
資本金	300万円未満	15.5%	18.1%	32.9%	23.1%	8.7%	1.7%	863
	300万円以上500万円未満	16.9%	19.5%	28.9%	19.4%	12.0%	3.4%	945
	500万円以上1000万円未満	15.2%	18.3%	29.4%	19.2%	13.7%	4.2%	666
	1000万円以上2000万円未満	16.5%	20.5%	27.0%	18.6%	13.0%	4.4%	1725
	2000万円以上1億円未満	15.3%	23.3%	29.6%	14.9%	11.4%	5.4%	1538
	1億円以上	16.8%	20.5%	28.6%	9.3%	14.9%	9.9%	322
	合計	16.0%	20.5%	29.2%	18.0%	12.0%	4.4%	6059
売上高	1000万円未満	58.2%	22.8%	11.4%	7.6%	0.0%	0.0%	79
	1000万円以上4000万円未満	17.1%	19.8%	37.8%	22.1%	3.2%	0.0%	743
	4000万円以上1億円未満	14.3%	16.3%	34.5%	26.9%	7.5%	0.5%	1150
	1億円以上5億円未満	17.8%	21.7%	24.4%	17.2%	14.6%	4.3%	1889
	5億円以上10億円未満	11.4%	16.8%	29.3%	21.2%	18.3%	3.0%	840
	10億円以上50億円未満	14.4%	24.1%	28.2%	12.3%	13.7%	7.4%	1222
	50億円以上	13.2%	19.3%	30.2%	8.5%	13.2%	15.6%	461
	合計	15.8%	20.2%	29.4%	18.3%	12.0%	4.3%	6384
2年前と比べた生産性の変化	90未満	19.7%	21.5%	24.0%	18.0%	14.6%	2.1%	233
	90以上95未満	13.9%	20.4%	29.0%	21.1%	12.2%	3.4%	706
	95以上105未満	16.7%	20.0%	30.1%	18.3%	11.2%	3.7%	3189
	105以上110未満	14.8%	20.1%	29.0%	17.4%	13.0%	5.5%	1788
	110以上	13.3%	20.9%	30.1%	17.4%	13.0%	5.3%	339
	無回答	17.1%	18.6%	26.4%	17.8%	11.6%	8.5%	129
	合計	15.8%	20.2%	29.4%	18.3%	12.0%	4.3%	6384

注:第3-1表と同じ。

参考表6 (実習生を含む)事業所・企業属性別付加価値労働生産性(単位:%)

		300万円未満	300万～500万円未満	500万～1000万円未満	1000万～2000万円未満	2000万～5000万円未満	5000万円以上	合計
受入れ形態	外国人技能実習生の							
	企業単独型	22.0%	24.3%	23.9%	14.7%	10.9%	4.2%	523
	団体監理型	29.4%	24.4%	23.2%	12.2%	8.4%	2.4%	5776
	併用型	33.3%	8.3%	41.7%	8.3%	8.3%	0.0%	12
	無回答	31.6%	21.5%	18.1%	14.1%	9.6%	5.1%	177
	合計	28.8%	24.3%	23.2%	12.5%	8.6%	2.6%	6488
受入れ開始年	外国人技能実習生の							
	～1989年	20.7%	41.4%	27.6%	0.0%	6.9%	3.4%	29
	1990～1994年	30.4%	23.2%	19.0%	12.5%	13.1%	1.8%	168
	1995～1999年	35.8%	26.3%	20.6%	9.5%	4.2%	3.5%	567
	2000～2004年	29.9%	26.0%	22.0%	12.3%	8.4%	1.4%	1637
	2005～2009年	26.3%	23.1%	24.8%	13.5%	9.6%	2.7%	2642
	2010年～	30.1%	24.6%	22.0%	12.1%	7.5%	3.7%	1170
	無回答	27.6%	19.3%	27.3%	11.6%	11.3%	2.9%	275
	合計	28.8%	24.3%	23.2%	12.5%	8.6%	2.6%	6488
常用労働者合計	0人	3.7%	16.3%	29.6%	37.0%	7.4%	5.9%	135
	1～4人	33.5%	25.6%	28.8%	6.7%	3.8%	1.6%	1085
	5～9人	34.0%	27.3%	21.4%	4.5%	11.6%	1.1%	981
	10～19人	35.5%	27.8%	8.8%	18.0%	8.0%	1.9%	1131
	20～29人	29.7%	13.8%	15.6%	27.2%	9.0%	4.6%	710
	30～49人	24.5%	1.5%	51.4%	10.0%	10.4%	2.2%	738
	50～99人	12.9%	49.5%	17.3%	7.9%	10.6%	1.9%	840
	100～299人	33.8%	18.7%	22.7%	13.5%	7.6%	3.7%	621
	300人～499人	17.9%	21.7%	33.0%	9.4%	2.8%	15.1%	106
	500人以上	27.0%	22.7%	22.0%	7.1%	15.6%	5.7%	141
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
		合計	28.8%	24.3%	23.2%	12.5%	8.6%	2.6%
常用労働者の平均年齢	30歳未満	13.3%	21.9%	34.3%	18.1%	10.5%	1.9%	105
	30～35歳未満	29.6%	23.2%	20.8%	14.5%	8.7%	3.2%	379
	35～40歳未満	24.0%	21.9%	25.0%	13.9%	10.7%	4.5%	1016
	40～45歳未満	24.6%	26.6%	24.3%	12.9%	9.1%	2.5%	1539
	45～50歳未満	29.0%	25.6%	22.0%	12.3%	9.2%	1.9%	1200
	50～55歳未満	35.9%	22.8%	22.1%	9.9%	7.4%	2.0%	911
	55～60歳未満	38.0%	26.0%	18.7%	8.3%	7.5%	1.4%	492
	60歳以上	36.1%	25.3%	22.5%	9.4%	5.6%	1.1%	466
	無回答	23.8%	19.8%	26.1%	19.2%	6.3%	4.9%	349
		合計	28.8%	24.4%	23.2%	12.4%	8.6%	2.6%
人材の過不足状況	過剰である	28.9%	26.3%	18.1%	14.2%	9.9%	2.6%	232
	適正である	28.4%	22.6%	25.5%	12.7%	8.1%	2.6%	2106
	不足している	29.0%	24.9%	22.2%	12.2%	9.0%	2.6%	3823
	無回答	29.4%	26.6%	22.6%	12.5%	6.1%	2.8%	327
		合計	28.8%	24.3%	23.2%	12.5%	8.6%	2.6%

参考表6 (実習生を含む)事業所・企業属性別1人当たり付加価値額(単位:%)

		300万円未満	300万～500万円未満	500万～1000万円未満	1000万～2000万円	2000万～5000万円未満	5000万円以上	合計
業種(職種)	農業	24.1%	24.0%	30.8%	13.5%	5.5%	1.9%	1086
	漁業	31.2%	20.8%	31.2%	12.5%	4.2%	0.0%	48
	建設	25.2%	22.7%	19.2%	16.5%	13.4%	3.0%	595
	食品	30.1%	23.6%	16.0%	13.0%	11.9%	5.5%	708
	繊維・衣服	48.5%	25.7%	15.9%	5.8%	3.3%	0.8%	1422
	機械・金属	18.2%	24.9%	27.6%	14.1%	12.5%	2.7%	1183
	その他	21.8%	24.0%	26.4%	14.8%	9.3%	3.6%	1277
	分類不能	16.0%	24.0%	20.0%	20.0%	16.0%	4.0%	25
	合計	28.8%	24.4%	23.2%	12.4%	8.6%	2.6%	6344
資本金	300万円未満	39.9%	24.9%	24.3%	7.3%	3.3%	0.3%	892
	300万円以上500万円未満	37.5%	25.5%	18.2%	10.2%	7.9%	0.8%	953
	500万円以上1000万円未満	30.7%	22.9%	19.6%	15.2%	9.3%	2.3%	664
	1000万円以上2000万円未満	26.3%	23.0%	23.3%	15.0%	10.3%	2.1%	1723
	2000万円以上1億円未満	22.0%	25.9%	24.5%	12.9%	10.3%	4.4%	1537
	1億円以上	18.3%	23.6%	26.4%	9.0%	13.0%	9.6%	322
	合計	29.0%	24.4%	22.7%	12.3%	8.9%	2.6%	6091
売上高	1000万円未満	81.2%	10.6%	8.2%	0.0%	0.0%	0.0%	85
	1000万円以上4000万円未満	51.2%	25.5%	18.1%	5.0%	0.1%	0.1%	805
	4000万円以上1億円未満	30.7%	27.6%	33.2%	7.4%	0.8%	0.2%	1188
	1億円以上5億円未満	30.6%	23.3%	16.4%	18.7%	10.0%	1.0%	1894
	5億円以上10億円未満	17.0%	18.3%	28.7%	19.1%	15.8%	1.2%	837
	10億円以上50億円未満	18.8%	27.8%	23.3%	10.8%	13.5%	5.7%	1218
	50億円以上	16.1%	22.3%	26.5%	7.6%	13.0%	14.5%	461
	合計	28.8%	24.3%	23.2%	12.5%	8.6%	2.6%	6488
2年前と比較した生産性の変化	90未満	38.5%	16.7%	22.6%	14.6%	6.3%	1.3%	239
	90以上95未満	30.5%	27.7%	20.1%	10.9%	8.8%	2.0%	715
	95以上105未満	30.1%	24.3%	23.6%	11.9%	8.1%	2.0%	3251
	105以上110未満	25.5%	24.3%	23.6%	13.3%	9.6%	3.8%	1806
	110以上	26.2%	23.9%	22.2%	14.6%	9.9%	3.2%	343
	無回答	23.9%	21.6%	26.9%	13.4%	8.2%	6.0%	134
	合計	28.8%	24.3%	23.2%	12.5%	8.6%	2.6%	6488

注:第3-1表と同じ。

受入れ開始年別に見ると、1989年以前から受入れているところ、2000～2004年に受入れを開始したところでは、「3億円以上5億円未満」の比率が高く、それ以外の受入れ開始年では「5000万円以上1億円未満」の比率が高い。

常用労働者規模別では、10人未満の規模では「2000万円以上5千万円未満」、10人から30人未満の規模では「5000万円以上1億円未満」、30人以上100人未満の規模では「3億円以上5億円未満」、100人以上の規模では「5億円以上」の比率がそれぞれ高い。常用労働者規模が大きいほど付加価値額も大きい。

常用労働者の平均年齢別に見ると、30歳未満、50歳代前半、60歳以上では「2000万円以上5000万円未満」、30歳代後半、50歳代後半では「5000万円以上1億円未満」、30歳代後半では「5億円以上」、40歳代では1億円以上5億円未満の比率がそれぞれ高い。

人材の過不足状況別に見ると、過剰であるところでは1億円以上5億円未満、適正であるところでは「2000万円以上5000万円未満」、不足しているところでは「5000万円以上1億円未満」の比率がそれぞれ高い。

業種別に見ると、農業、繊維・衣服では「2000万円以上5000万円未満」、漁業、建設では「5000万円以上1億円未満」、機械・金属、その他業種では「3億円以上5億円未満」、食品関係では「5億円以上」の比率がそれぞれ高い。

資本金別に見ると、300万円未満では「2000万円以上5000万円未満」、300万円から1000万円未満では「5000万円以上1億円未満」、1000万円から1億円未満では「3億円以上5億円未満」、1億円以上では「5億円以上」の比率がそれぞれ高い。資本金が高いところでは付加価値額も高い。

売上金額別に見ると、1000万円未満では「300万円未満」、1000万円以上4000万円未満では「2000万円以上5000万円未満」、4000万円以上1億円未満、1億円以上5億円未満では「5000万円以上1億円未満」、5億円以上10億円未満では、「1億円以上5億円未満」、50億円以上では「5億円以上」の比率がそれぞれ高い。

2年前と比べた生産性の変化別では、低下傾向、やや低下傾向、横ばいでは「5000万円以上1億円未満」、やや上昇のところでは「1億円以上5億円未満」、上昇のところでは「5億円以上」の比率がそれぞれ高い。

次に、付加価値労働生産性についての属性別集計結果を見る。参考表5は、実習生を含まない付加価値労働生産性の集計結果である。受入れ形態別に見ると、企業単独型、団体監理型、併用型のいずれも「500万円以上1000万円未満」の比率が高い。

受入れ開始年代別に見ると、いずれの年代も「500万円以上1000万円未満」の比率が高い。

常用労働者規模別に見ると、10人未満、30人以上49人以下、300人以上499人以下では「500万～1000万円未満」、10人以上20人未満、50人以上99人以下では「300万円以上500万円未満」、100人以上299人以下、500人以上では「300万円未満」の比率が高い。

常用労働者の平均年齢別に見ると、30歳未満では「1000万円以上2000万円未満」、それ

以外の年齢層では「500万円以上1000万円未満」の比率が高い。

人材の過不足状況別に見ると、過剰である場合には「300万円以上500万円未満」、適正である、不足している場合には「500万円以上1000万円未満」の比率が高い。

業種別に見ると、農業、漁業、建設、食品、繊維・衣服、機械・金属、その他の業種いずれでも「500万円以上1000万円未満」の比率が高い。それ以外の業種では「1000万円以上2000万円未満」の比率が高い。

資本金別に見ると、どの資本金規模でも「500万円以上1000万円未満」の比率が高い。

売上金額別に見ると、1000万円未満では「300万円以上500万円未満」の比率が高いが、それ以外の売上金額では「500万円以上1000万円未満」の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化別では、増減の状況を問わず「500万円以上1000万円未満」の比率が高い。

参考表6は実習生を含む付加価値労働生産性の集計結果である。受入れ形態別に見ると、企業単独型では「300万円以上500万円未満」、団体監理型では「300万円未満」、併用型では「500万円以上1000万円未満」の比率がそれぞれ高い。

受入れ開始年代別に見ると、1998年以前では「300万円以上500万円未満」、それ以外の受入れ年代では、「300万円未満」の比率が高い。

常用労働者規模別では、0人で「1000万円以上2000万円未満」、1人以上4人未満、5人以上9人未満、10人以上19人未満、20人以上29人未満、100人以上299人未満、500人以上で「300万円未満」、30人以上49人未満と300人以上499人未満で「500万円以上1000万円未満」、50人以上99人未満では「300万円以上500万円未満」の比率がそれぞれ高い。

人材の過不足状況別では、いずれの状況とも「300万円未満」の比率が高い。

業種別に見ると、農業、機械・金属では「500万円以上1000万円未満」、漁業では「300万円未満」「500万円以上1000万円未満」、その他の業種では「500万円以上1000万円未満」、建設、食品、繊維・衣服では「300万円未満」の比率がそれぞれ高い。

資本金別に見ると、2000万円まではいずれも「300万円未満」の比率が高いが、2000万円以上1億円未満では「300万円以上500万円未満」、1億円以上では「500万円以上1000万円未満」の比率がそれぞれ高い。

売上金額別に見ると、1000万円未満、1000万円以上4000万円未満、1億円以上5億円未満では「300万円未満」、4000万円以上1億円未満、5億円以上10億円未満、50億円以上では「500万円以上1000万円未満」、10億円以上50億円未満では「300万円以上500万円未満」の比率がそれぞれ高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化別では、全体に「300万円未満」の比率が高い。

3. 技能実習生の人数について

企業が受け入れている技能実習生の人数と常用労働者総数に占める比率を見る。

(1) 技能実習生の人数

参考表7は、常用労働者数別・業種別技能実習生の人数である。また、参考図5および6は、平均値をプロットしたものである。

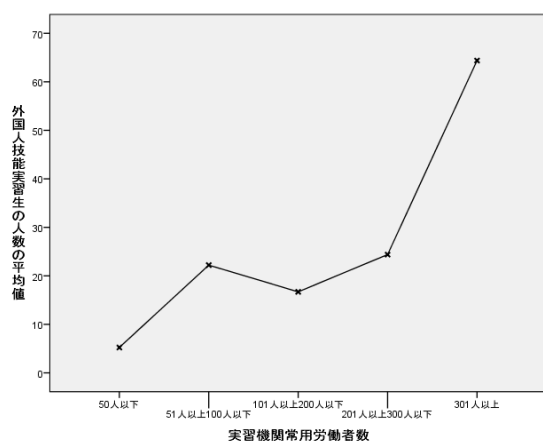
参考表7 常用労働者数別・業種別技能実習生の人数（単位：人）

	規模、業種	N	平均値	中央値	標準偏差
常用労働者数	50人以下	6,971	5.24	5.00	3.48
	51人以上100人以下	935	22.21	11.00	28.04
	101人以上200人以下	431	16.70	14.00	13.11
	201人以上300人以下	150	24.39	22.50	19.21
	301人以上	222	64.38	31.00	132.97
	合計	8,709	9.27	5.00	25.36
業種	農業	1,459	4.08	3.00	9.48
	漁業	114	4.70	4.00	2.89
	建設	834	5.74	4.00	5.04
	食品	905	10.89	7.00	14.52
	繊維・衣服	1,777	7.27	7.00	5.71
	機械・金属	1,548	9.33	6.00	13.95
	その他	1,692	11.25	6.00	43.73
	合計	8,329	7.85	5.00	21.22

注：常用労働者数の人数区分は実習生受入れ人数枠の区分に合わせたので、他の表の区分とは異なる。

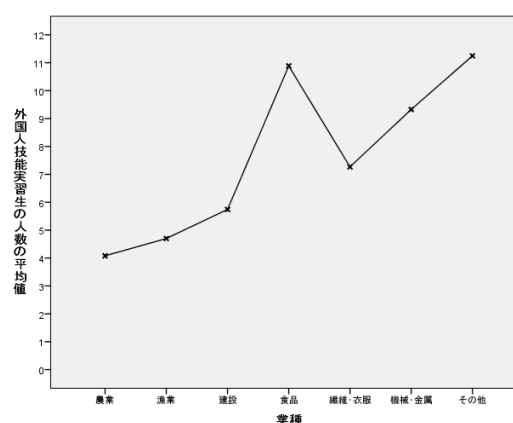
参考図5 常用労働者数別技能実習生数（単位：人）

常用労働者数が多いほど実習生数も多い。



参考図6 業種別技能実習生数（単位：人）

食品、その他の業種で実習生数が多い。



常用労働者数別では、概ね常用労働者数にしたがって、受け入れた技能実習生の人数も多くなるが、「51人以上100人以下」と「201人以上300人以下」では人数がほぼ同じ、「101人以上200人以下」ではやや少ない。また、業種別では、食品とその他の業種で実習生の平

均人数が多い。

(2) 技能実習生数が常用労働者総数に占める割合

参考表 8 は、常用労働者数別・業種別技能実習生が常用労働者に占める比率（以下、実習生比率）である。また、参考図 7 および 8 は、その平均値をプロットしたものである。

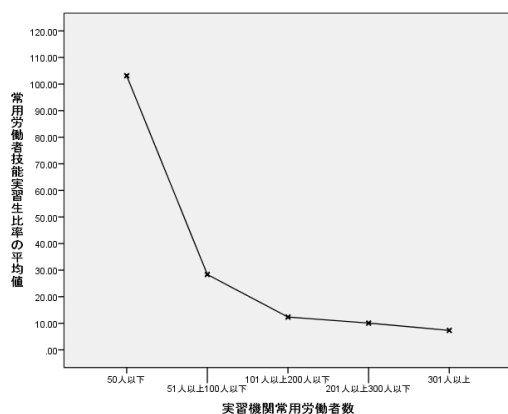
参考表 8 常用労働者数別・業種別技能実習生が常用労働者に占める比率（単位：％）

	規模、業種	N	平均値	中央値	標準偏差
常用労働者数	50 人以下	6,971	103.14	128.36	128.36
	51 人以上 100 人以下	935	28.36	31.34	31.34
	101 人以上 200 人以下	431	12.35	10.28	10.28
	201 人以上 300 人以下	150	10.07	7.73	7.73
	301 人以上	222	7.32	9.61	9.61
	合計	8,709	86.57	120.08	120.08
業種	農業	1,459	119.23	100.00	109.72
	漁業	114	84.45	50.00	95.07
	建設	834	44.79	27.27	51.07
	食品	905	82.24	44.00	107.76
	繊維・衣服	1,777	169.02	100.00	181.33
	機械・金属	1,548	33.50	19.38	47.78
	その他	1,692	42.77	22.97	61.75
	合計	8,329	86.44	40.90	121.20

注：常用労働者数の人数区分は実習生受入れ人数枠の区分に合わせたので、他の表の区分とは異なる。

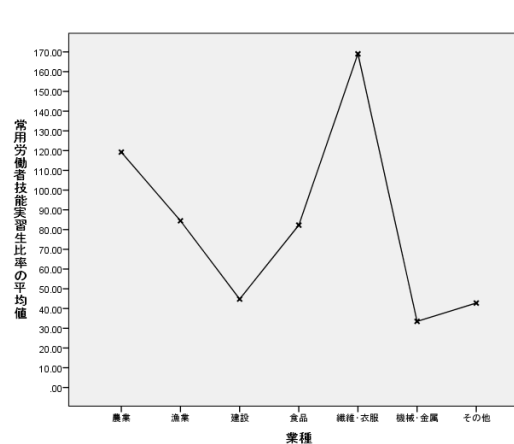
参考図 7 常用労働者数別技能実習生比率（単位：％）

常用労働者数 50 人以下で実習生比率が高い。



参考図 8 業種別実習生比率（単位：％）

農業と機械・金属で実習生比率が高い。



常用労働者数別では、常用労働者数が多くなるにつれて技能実習生比率が低く、また、業種別では、農業と繊維・衣服で実習生比率が高い。

第4章 外国人技能実習生の受入れ状況

1. はじめに

この章以降では各設問の集計結果を見ていく。本章では、回答事業所・企業における外国人技能実習生の受入れ状況に関する事項を取り上げる。具体的には、技能実習生の受入れ理由、技能実習生の送出し国・地域、技能実習生選抜の際に重視する要件などである。先行調査研究では、採用難あるいは人手不足対策として実習生を受け入れている企業があるとの指摘が見られるが、それがどれだけあるのか、確認したい。さらに、受入れ形態、受入れ理由の違いが実習生に期待する要件の違いになっているのかも確認したい。

2. 技能実習生の受入れ理由

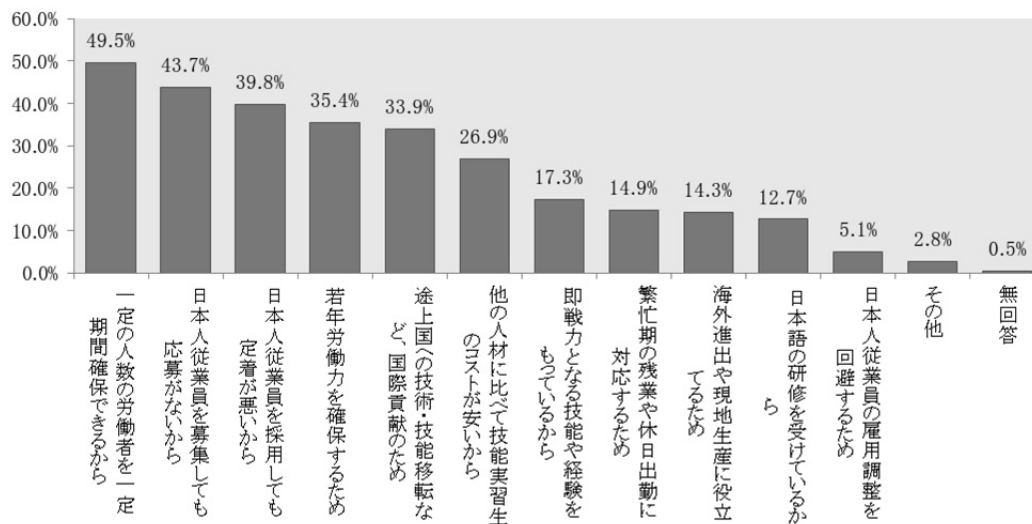
2. 1 受入れ理由

事業所や企業はなぜ外国人技能実習生を受け入れているのか。その理由を、「途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため」など12項目から多重回答形式で答えてもらった。

第4-1図はその結果である。「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%) などとなっている。

第4-1図 技能実習生の受入れ理由(多重回答、N=9908、単位:%)

技能実習生の受入れ理由は「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」が5割。



「その他」の回答の具体的な内容として、次のような記述があった。

- (※略) ……職場を維持して実習生の力を借りて (※日本人従業員を) 75歳まで働けるようにしている。
- 日本人より働く意識が高いから。

- 休まないの生産計画どおりになる。
- 夜勤をしてくれるから。
- 24H体制なので土日の出勤が確保出来る為。
- 日本人の場合、正月、お盆、入学式、卒業式、休みの日が重なる。
- 日本人従業員の技能低下、将来的な海外展開……。
- 日本人従業員の技術向上のため。
- ある程度の技術水準の技能実習生を受入れる事で、社内が活性化し作業効率が向上し生産性の向上が見込まれる。
- 実習生を受入れることで日本人社員への教育にも生かせる為。
- 日本人従業員に若手育成の経験を積ませたい。
- 働いた賃金を本国の家族に送金するマジメな姿を日本人従業員にみせる。学ばせる教育的視点・観点から。
- 意識まで老朽化していく現場に新しい意識を入れたい。日本人だけでは凝り固まってしまう。
- 親会社の方針。
- （※海外）工場での管理職育成の為。
- 海外関係会社から受入れるため。その会社の従業員の定着率が上昇する。
- 関連会社からのすすめ。
- 日本人の人件費では縫製業はやっていけない。技術のいる仕事なので現状日本人ではできない。
- 技術の習得時間が短く器用ですばらしい。

第4-1表は事業所・企業の属性別の集計結果である。受入れ形態別に見ると、「企業単独型」、「団体監理型」、「併用型」とも「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」が回答比率が高い。「企業単独型」では「海外進出や現地生産に役立てるため」、「他の人材に比べて技能実習生のコストが安いから」が団体監理型に比べて多い。また、「併用型」の場合は、海外進出や現地生産に役立てるため、「途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため」という回答の比率が高い。「団体監理型」では、「他の人材に比べて技能実習生のコストが安いから」の比率が他の形態に比べて低く、類型によって受入れコストの負担感に差があることがうかがわれる。

実習生の受入開始年別に見ると、回答傾向に大きな差はない。しかし、「1989年以前」から受入れている場合、他の場合に比べ「途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため」の比率が高く、受入れ開始年が最近になるほどその比率が低い。

常用労働者数別に見ると、共通して「一定の人数の労働者を一定期間確保出来るから」の比率が高いが、50人未満の各規模では「日本人従業員を募集しても応募がないから」、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」の回答比率が高く、50人以上の各規模では「他の人材に比べて実習生のコストが安いから」の比率が高い。さらに、「500人以上」規模では、「途上国への技術・技能移転など国際貢献のため」の比率が高い。

常用労働者の平均年齢別に見ると、全体に「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」、「日本人従業員を募集しても応募がないから」、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」という回答比率が高いほか、「途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため」という回答の比率も高い。

人材の過不足状況別に見ると、全体に「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」という回答の比率が高い。また、「過剰である」という場合は、「他の人材に比べて技能実習生のコストが安いから」、「日本人従業員を募集しても応募がないから」という回答の比率が高い。「適正である」という場合は、「途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため」、「若年労働力を確保するため」の比率が高い。「不足している」という場合、「日本人従業員を募集しても応募がないから」、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」という回答比率が高い。

業種別に見ると、全体に「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」という回答の比率が高い。農業では、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」、「若年労働力を確保するため」が多い。漁業と食品では、「日本人従業員を募集しても応募がないから」、「若年労働力を確保するため」が多い。建設では、「日本人従業員を募集しても応募がないから」、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」の比率が高い。繊維・衣服では、「即戦力となる技能や経験をもっているから」の比率が高いのが特徴的で、また、「日本人従業員を募集しても応募がないから」の比率も高い。機械・金属およびその他では、「他の人材に比べて技能実習生のコストが安いから」、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」という回答の比率が高い。

資本金別に見ると、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」という回答の比率が高いことが共通している。また、「日本人従業員を募集しても応募がないから」、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」という回答の比率も高いが、「資本金 2000 万円以上 1 億円未満」と「1 億円以上」では、「他の人材に比べて技能実習生のコストが安いから」の比率が高く、「資本金 1 億円以上」では「途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため」の比率が高い。

売上高別に見ると、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」が共通しており、また、売上高「10 億円未満」では「日本人従業員を募集しても応募がないから」、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」という回答の比率が高い。しかし、売上高が「10 億円以上 50 億円未満」、「50 億円以上」では「途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため」、「他の人材に比べて技能実習生のコストが安いから」という回答の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を 100）の変化別では、共通して「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」、「日本人従業員を募集しても応募がないから」、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」の比率が高い。

一人当たり付加価値額別に見ると、全体として「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」が多く、以下「日本人従業員を募集しても応募がないから」「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」の比率が高いが、1 人当たり付加価値額の大きさとの間に明確な傾向は見当たらない。

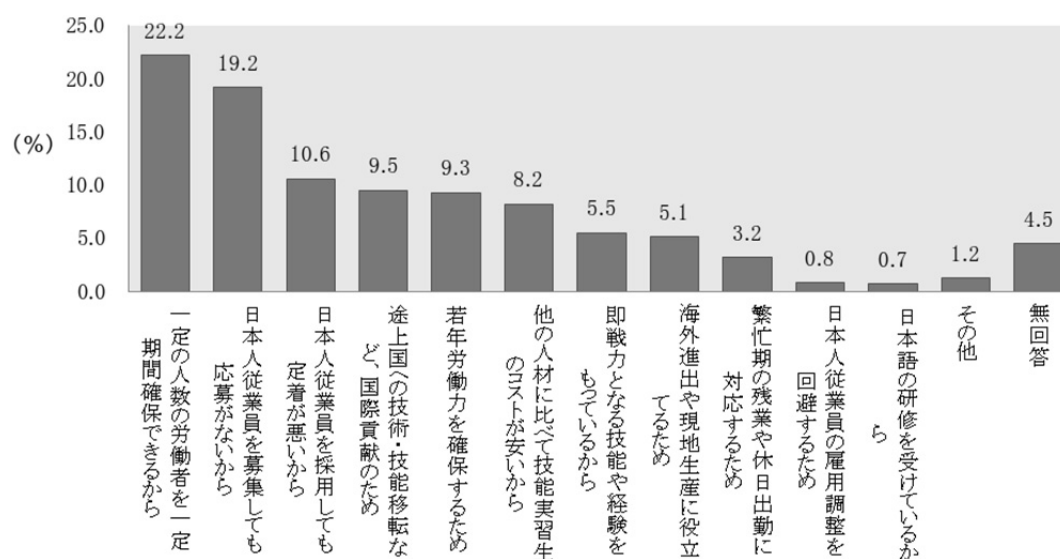
2. 2 最も重要な受入れ理由

では、これらの受入れ理由の中で最も重要なものは何か、択一回答形式で答えてもらった。

第4-2図はその結果である。ここでも「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」という回答が22.2%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」(19.2%)、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」(10.6%)などとなっている。

第4-2図 外国人技能実習生の受入れ理由のうち、最も重要なもの(択一回答、N=9774、単位：%)

「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」、「日本人従業員を募集しても応募がないから」が多い。



第4-2表は属性別の回答結果である。全体的に「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」の回答比率が高い。

受入れ形態別に見ると、「企業単独型」、「団体監理型」とも「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」の比率が高いが、「団体監理型」では、「日本人従業員を募集しても応募がないから」の比率も高い。「併用型」の場合、「海外進出や現地生産に役立てるため」という回答比率が高い。

受入れ開始年別に見ると、共通して「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」の回答比率が高いが、受入れ開始年が「1989年以前」では、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」が、「1995年～1999年」では、「日本人従業員を募集しても応募がないから」という回答の比率が高い。

常用労働者数別に見ると、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」の回答比率が高く、また、20人未満規模では「日本人従業員を募集しても応募がないから」の比率が高い。

常用労働者の平均年齢別に見ると、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」の回答比率が高く、「日本人従業員を募集しても応募がないから」という回答は、平均年齢が高くなるにつれて回答比率が高くなっている。

人材の過不足状況別に見ると、共通して「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」の比率が高い。また、「不足している」場合、「日本人従業員を募集しても応募がないから」の比率が高い。

業種別に見ると、「農業」、「建設」、「食品」、「機械・金属」、「その他」では「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」の回答比率が高い。「漁業」、「繊維・衣服」では、「日本人従業員を募集しても応募がないから」の比率が高い。

資本金規模別に見ると、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」の回答比率が高いが、資本金が2000万円未満のところでは、「日本人従業員を募集しても応募がないから」の比率も高い。

売上高別に見ると、売上高1億円以下のところでは「日本人従業員を募集しても応募がないから」の比率が高く、売上高1億円以上のところでは「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」の回答比率が高い。

2年前に比べた付加価値労働生産性の変化別に見ると、生産性が「低下している」場合、「日本人従業員を募集しても応募がないから」の比率も高く、生産性が「横ばい」か「上昇している」場合、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」という回答の比率が高い。

一人当たり付加価値額別に見ると、全体に「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」、「日本人従業員を募集しても応募がないから」の比率が高い。

第4-1表 主な属性別実習生の受入れ理由(単位:%)

		①途上 国への 技術・ 技能移 転など 国際貢 献のため	②海外 進出や 現地生 産に役 立てる ため	③技能 実習生 のコス トが安 いから	④即戦 力とな る技能 や経験 をもっ ている から	⑤日本 語の研 修を受 けている から	⑥日本 人従業 員を募 集しても 応募が ないから	⑦日本 人従業 員を採 用しても 定着が 悪いから	⑧若年 労働力 を確保 するため	⑨日本 人従業 員の雇 用調整 を回避 するため	⑩繁忙 期の残 業や休 日出勤 に対応 するため	⑪一定 人数の 労働者 を一定 期間確 保できる	⑫その他	合計 (N)
外国人技能実習生の 受入れ形態	企業単独型	24.2%	18.3%	33.0%	11.7%	12.4%	40.5%	41.3%	33.5%	6.5%	15.2%	49.3%	4.6%	887
	団体管理型	35.1%	13.8%	26.2%	17.9%	12.6%	44.2%	39.8%	35.5%	4.9%	14.9%	49.5%	2.5%	8509
	併用型	61.5%	84.6%	38.5%	23.1%	15.4%	15.4%	38.5%	23.1%	7.7%	15.4%	61.5%	7.7%	13
	無回答	28.3%	14.5%	26.4%	16.4%	16.0%	42.8%	37.7%	38.4%	5.7%	13.2%	48.1%	4.1%	318
	合計	33.9%	14.3%	26.9%	17.3%	12.7%	43.7%	39.8%	35.4%	5.1%	14.9%	49.5%	2.8%	9727
外国人技能実習生の 受入れ開始年	～1989年	40.0%	17.5%	30.0%	37.5%	7.5%	40.0%	47.5%	32.5%	10.0%	10.0%	37.5%	5.0%	40
	1990～1994年	32.9%	15.4%	25.6%	16.7%	11.1%	46.6%	38.5%	33.3%	4.7%	12.8%	53.4%	5.1%	234
	1995～1999年	36.3%	14.9%	20.0%	26.2%	13.8%	48.9%	39.1%	42.0%	3.2%	14.8%	47.6%	2.0%	805
	2000～2004年	37.9%	13.9%	24.6%	21.6%	12.4%	45.2%	39.2%	34.2%	4.8%	15.3%	49.9%	2.4%	2451
	2005～2009年	32.1%	13.4%	30.2%	14.4%	12.1%	42.5%	41.1%	35.6%	6.0%	15.6%	50.4%	2.8%	3877
	2010年～	31.4%	16.1%	26.9%	13.9%	14.2%	42.5%	39.5%	34.6%	4.4%	13.5%	47.8%	3.4%	1802
	無回答	34.7%	16.0%	24.5%	15.8%	11.8%	41.5%	36.5%	32.4%	4.1%	14.1%	48.3%	1.9%	518
	合計	33.9%	14.3%	26.9%	17.3%	12.7%	43.7%	39.8%	35.4%	5.1%	14.9%	49.5%	2.8%	9727
常用労働者合計	0人	34.1%	1.8%	13.3%	8.4%	18.6%	28.8%	41.6%	35.4%	4.4%	14.2%	57.5%	2.2%	226
	1～4人	38.5%	8.0%	13.9%	24.2%	14.4%	48.6%	41.5%	35.3%	2.9%	12.7%	47.1%	2.0%	1392
	5～9人	31.0%	9.9%	19.6%	21.8%	10.9%	53.5%	50.6%	37.6%	4.4%	16.3%	49.5%	2.2%	1213
	10～19人	32.6%	11.7%	27.6%	18.5%	10.4%	51.3%	47.6%	40.0%	4.7%	15.8%	48.7%	2.5%	1371
	20～29人	29.1%	14.0%	27.5%	15.6%	10.9%	45.8%	41.6%	40.2%	6.7%	16.8%	45.3%	4.0%	834
	30～49人	29.5%	17.8%	37.7%	16.6%	11.9%	41.3%	36.1%	35.0%	6.3%	15.5%	52.1%	2.6%	888
	50～99人	31.9%	21.8%	36.7%	14.5%	11.5%	35.5%	33.2%	31.9%	7.4%	18.1%	49.5%	3.9%	999
	100～299人	39.1%	27.3%	43.6%	12.4%	13.1%	32.1%	23.9%	28.0%	5.9%	15.2%	53.9%	3.2%	785
	300人～499人	34.8%	34.1%	48.9%	7.4%	7.4%	31.1%	28.1%	20.7%	8.1%	13.3%	41.5%	5.9%	135
	500人以上	45.2%	41.9%	53.2%	14.5%	13.4%	29.6%	25.8%	24.7%	10.2%	18.3%	52.2%	6.5%	186
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	33.6%	15.3%	28.4%	17.8%	12.1%	44.2%	40.0%	35.3%	5.4%	15.6%	49.4%	2.9%	8029
常用労働者の平均年齢	30歳未満	30.1%	12.4%	25.8%	10.8%	16.1%	45.2%	51.6%	28.0%	3.8%	9.1%	52.2%	2.7%	186
	30～35歳未満	32.6%	18.2%	32.0%	12.4%	11.0%	40.8%	41.5%	31.2%	5.8%	12.4%	48.9%	3.9%	571
	35～40歳未満	36.0%	22.8%	37.8%	12.5%	12.3%	35.7%	37.3%	27.9%	6.5%	14.4%	50.1%	3.3%	1385
	40～45歳未満	33.3%	19.7%	34.4%	15.4%	12.2%	38.9%	39.1%	31.8%	6.1%	16.0%	49.6%	3.2%	2113
	45～50歳未満	32.6%	12.0%	28.5%	18.5%	10.8%	47.5%	42.7%	38.4%	5.6%	15.2%	49.7%	2.4%	1647
	50～55歳未満	35.8%	9.4%	19.2%	21.8%	13.9%	50.7%	41.1%	40.3%	3.1%	15.9%	48.0%	2.4%	1303
	55～60歳未満	28.4%	8.4%	16.4%	26.7%	10.1%	56.6%	43.7%	43.4%	5.0%	16.3%	48.1%	2.4%	700
	60歳以上	32.8%	6.8%	14.0%	19.1%	12.6%	52.6%	39.8%	44.2%	4.3%	17.6%	52.1%	1.8%	722
	無回答	38.8%	10.0%	18.5%	16.5%	17.2%	35.2%	32.9%	32.6%	3.6%	11.1%	48.6%	2.3%	1032
	合計	34.0%	14.4%	27.0%	17.3%	12.6%	43.6%	39.9%	35.3%	5.1%	14.9%	49.5%	2.7%	9659

第4-1表 主な属性別実習生の受入れ理由(単位:%)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計N
人材の過不足状況	過剰である	24.3%	18.4%	39.0%	13.8%	11.9%	38.1%	37.3%	34.5%	9.0%	19.5%	45.5%	5.1%	354
	適正である	36.1%	13.7%	27.3%	16.6%	15.2%	30.0%	33.1%	33.3%	5.9%	15.3%	47.3%	3.1%	3162
	不足している	32.5%	14.7%	26.7%	18.0%	11.6%	52.6%	44.4%	36.9%	4.6%	14.8%	51.2%	2.6%	5465
	無回答	40.2%	12.7%	21.0%	16.9%	10.2%	39.8%	36.5%	33.4%	3.2%	11.8%	47.5%	1.6%	746
	合計	33.9%	14.3%	26.9%	17.3%	12.7%	43.7%	39.8%	35.4%	5.1%	14.9%	49.5%	2.8%	9727
業種(職種)	農業	36.7%	4.5%	13.6%	9.2%	18.6%	35.9%	41.1%	38.2%	5.7%	17.2%	55.8%	2.3%	2139
	漁業	24.0%	0.8%	22.5%	3.9%	8.5%	60.5%	38.8%	59.7%	1.6%	9.3%	60.5%	3.9%	129
	建設	36.7%	10.0%	40.4%	7.7%	13.4%	45.6%	47.7%	38.5%	4.4%	9.2%	47.8%	1.9%	883
	食品	29.1%	7.9%	18.1%	9.4%	13.7%	54.6%	38.6%	45.0%	4.7%	18.8%	61.1%	2.0%	963
	繊維・衣服	32.2%	15.1%	11.1%	46.5%	6.6%	63.9%	38.6%	35.2%	2.4%	13.1%	39.5%	2.0%	1966
	機械・金属	33.1%	27.0%	43.2%	8.7%	13.0%	31.0%	37.9%	27.7%	7.5%	15.9%	47.4%	4.3%	1587
	その他	36.1%	21.2%	44.3%	13.2%	11.7%	34.1%	39.2%	30.6%	5.9%	15.0%	48.4%	3.5%	1738
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
合計	34.1%	14.4%	26.8%	17.5%	12.7%	43.8%	40.0%	35.4%	5.1%	15.0%	49.5%	2.8%	9405	
資本金	300万円未満	37.2%	6.8%	13.9%	25.1%	12.8%	50.1%	46.7%	35.2%	4.4%	14.2%	49.9%	2.1%	1285
	300~500万円	34.5%	11.4%	22.9%	20.8%	11.0%	50.8%	47.4%	36.4%	4.4%	14.3%	48.9%	2.0%	1326
	500~1000万円	29.6%	11.1%	22.8%	17.1%	11.5%	50.1%	46.4%	40.1%	4.8%	17.7%	53.4%	3.2%	908
	1000~2000万円	32.0%	16.7%	31.6%	17.0%	11.1%	45.9%	39.7%	37.9%	5.0%	14.7%	46.9%	2.7%	2234
	2000万円~1億円	34.2%	22.7%	39.5%	13.6%	12.5%	36.0%	32.5%	32.2%	5.6%	15.0%	51.1%	3.6%	1943
	1億円以上	36.7%	31.0%	45.2%	13.6%	13.8%	31.9%	26.2%	24.7%	6.3%	17.0%	48.6%	4.5%	442
	合計	33.7%	15.9%	29.0%	17.9%	11.9%	44.7%	40.3%	35.4%	5.0%	15.1%	49.5%	2.9%	8138
売上高	1000万円未満	26.6%	10.3%	23.9%	25.5%	12.0%	54.3%	42.9%	37.0%	4.3%	12.5%	46.2%	4.3%	184
	1000~4000万円	37.8%	8.2%	12.3%	25.7%	11.3%	47.9%	40.0%	36.1%	3.6%	13.9%	48.8%	1.8%	1263
	4000~1億円	32.6%	8.0%	16.6%	22.7%	12.8%	49.6%	45.7%	39.9%	3.3%	15.2%	50.2%	2.0%	1725
	1億円~5億円	32.1%	12.3%	27.7%	15.1%	11.7%	49.4%	48.1%	38.7%	5.4%	16.3%	51.0%	2.9%	2478
	5億円~10億円	29.4%	18.3%	33.6%	12.3%	12.1%	42.7%	36.0%	35.3%	6.3%	15.4%	50.0%	2.6%	1028
	10億円~50億円	34.8%	23.4%	40.6%	12.3%	12.4%	32.4%	28.9%	30.7%	6.3%	15.3%	51.1%	3.7%	1452
	50億円以上	40.0%	34.4%	52.8%	11.3%	14.2%	27.3%	26.8%	25.1%	6.1%	15.0%	47.4%	4.6%	593
	合計	33.6%	14.9%	27.7%	17.3%	12.2%	44.2%	40.3%	35.9%	5.0%	15.3%	50.1%	2.8%	8723
2年前と比べた生産性の 変化(2年前を100)	90未満	32.5%	14.8%	19.7%	22.2%	8.5%	61.3%	52.4%	34.2%	4.3%	16.2%	49.6%	3.7%	351
	90以上95未満	28.6%	12.6%	22.8%	18.6%	7.8%	54.0%	43.7%	35.1%	5.2%	13.8%	48.3%	3.2%	969
	95以上105未満	36.0%	13.9%	26.1%	19.1%	13.6%	42.5%	38.2%	34.7%	4.6%	13.7%	48.8%	2.4%	4574
	105以上110未満	33.7%	16.7%	31.3%	15.8%	13.2%	41.1%	39.7%	36.6%	5.1%	16.4%	51.5%	2.8%	2436
	110以上	30.0%	17.2%	35.4%	14.4%	13.5%	42.4%	45.4%	34.5%	8.1%	22.6%	52.4%	5.4%	443
	無回答	32.6%	10.8%	22.3%	10.9%	13.0%	40.1%	37.2%	36.5%	6.0%	13.6%	47.3%	2.4%	954
	合計	33.9%	14.3%	26.9%	17.3%	12.7%	43.7%	39.8%	35.4%	5.1%	14.9%	49.5%	2.8%	9727
一人当たり付加価値額	300万円未満	32.9%	16.6%	26.7%	21.1%	9.1%	47.6%	37.8%	38.8%	4.4%	15.4%	51.1%	3.1%	1005
	300~500万円	32.9%	16.4%	29.0%	19.8%	12.1%	44.2%	38.9%	35.5%	5.8%	16.4%	50.3%	3.7%	1284
	500~1000万円	33.6%	16.8%	29.3%	18.4%	12.1%	45.6%	40.7%	34.7%	4.9%	16.7%	51.5%	2.7%	1874
	1000~2000万円	35.3%	13.5%	26.6%	20.2%	13.3%	46.1%	41.6%	37.1%	4.5%	15.6%	47.1%	3.0%	1169
	2000~5000万円	33.9%	16.4%	31.9%	12.1%	13.7%	42.4%	41.1%	35.2%	7.7%	14.1%	46.3%	2.7%	766
	5000万円以上	34.5%	18.2%	32.4%	13.8%	12.4%	38.9%	34.2%	31.6%	4.0%	12.0%	45.5%	2.2%	275
	合計	33.8%	16.1%	28.8%	18.5%	12.1%	45.0%	39.8%	35.9%	5.2%	15.7%	49.5%	3.0%	6373

第4-2表 属性別最も重要な実習生の受入れ理由(単位:%)

		① 途上 国への技 術・技能 移転など 国際貢献 のため	② 海外 進出や現 地生産に 役立てる ため	③ 技能 実習生の コストが 安いから	④ 即戦 力となる 技能や経 験をもっ ている	⑤ 日本 語の研修 を受けて いるから	⑥ 日本 人従業員 を募集し ても応募 がない	⑦ 日本 人従業員 を採用し ても定着 が悪い	⑧ 若年 労働力を 確保する ため	⑨ 日本 人従業員 の雇用調 整を回避 するため	⑩ 繁忙 期の残業 や休日出 勤に対応 するため	⑪ 一定 人数の労 働者を一 定期間確 保できる	⑫その他	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	4.6%	10.5%	9.8%	4.0%	0.8%	13.4%	12.9%	9.7%	0.9%	3.7%	21.8%	2.5%	889
	団体監理型	10.1%	4.5%	8.1%	5.7%	0.7%	20.0%	10.4%	9.3%	0.8%	3.2%	22.3%	1.1%	8530
	併用型	7.7%	61.5%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13
	無回答	5.3%	2.9%	7.0%	5.6%	0.9%	14.6%	10.8%	9.9%	0.9%	2.9%	19.9%	2.6%	342
	合計	9.5%	5.1%	8.2%	5.5%	0.7%	19.2%	10.6%	9.3%	0.8%	3.2%	22.2%	1.2%	9774
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	10.0%	2.5%	10.0%	10.0%	0.0%	5.0%	22.5%	20.0%	2.5%	0.0%	17.5%	0.0%	40
	1990～1994年	8.1%	6.4%	11.5%	5.1%	0.4%	18.3%	6.0%	8.1%	0.9%	3.0%	25.1%	2.6%	235
	1995～1999年	11.4%	4.0%	7.2%	8.4%	0.4%	22.9%	8.4%	10.7%	0.7%	2.6%	17.6%	0.6%	807
	2000～2004年	10.5%	4.3%	7.5%	6.6%	0.7%	21.6%	9.6%	8.5%	0.6%	3.1%	22.3%	0.9%	2454
	2005～2009年	8.7%	5.0%	9.3%	5.0%	0.6%	17.6%	12.0%	9.6%	0.9%	3.5%	23.3%	1.4%	3886
	2010年～	9.6%	6.4%	7.2%	4.5%	1.2%	19.5%	11.1%	9.4%	0.8%	3.3%	20.8%	1.6%	1804
	無回答	6.9%	5.8%	6.9%	3.5%	0.7%	14.6%	8.4%	8.2%	0.9%	2.6%	23.4%	1.3%	548
	合計	9.5%	5.1%	8.2%	5.5%	0.7%	19.2%	10.6%	9.3%	0.8%	3.2%	22.2%	1.2%	9774
常用労働者合計	0人	8.3%	1.3%	4.8%	0.4%	3.0%	14.3%	13.5%	12.6%	0.0%	3.5%	30.9%	0.9%	230
	1～4人	15.6%	1.6%	3.0%	8.6%	0.6%	23.1%	11.1%	8.8%	0.4%	2.7%	19.6%	0.8%	1395
	5～9人	7.5%	2.2%	5.1%	6.5%	0.6%	24.3%	13.9%	10.8%	0.2%	3.3%	20.6%	0.9%	1220
	10～19人	6.2%	3.3%	7.4%	6.1%	0.4%	23.7%	12.1%	10.1%	0.7%	3.4%	21.6%	1.0%	1374
	20～29人	7.3%	5.5%	8.9%	4.1%	0.6%	16.9%	12.3%	12.0%	1.2%	4.6%	19.8%	2.0%	835
	30～49人	7.3%	6.2%	13.4%	5.8%	0.6%	18.4%	9.4%	10.6%	0.8%	3.1%	20.9%	1.0%	889
	50～99人	7.7%	10.0%	11.4%	4.9%	0.9%	15.0%	8.3%	8.5%	1.4%	4.6%	23.7%	1.4%	1001
	100～299人	9.4%	10.9%	16.1%	2.8%	0.4%	11.7%	5.6%	5.1%	1.3%	2.3%	28.6%	1.9%	787
	300人～499人	5.9%	19.1%	18.4%	3.7%	0.0%	13.2%	4.4%	5.9%	0.7%	1.5%	21.3%	2.9%	136
	500人以上	8.6%	17.1%	13.4%	3.2%	1.1%	13.9%	5.3%	2.7%	4.3%	2.1%	19.8%	4.3%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	8.9%	5.5%	8.7%	5.6%	0.6%	19.5%	10.6%	9.4%	0.8%	3.3%	22.0%	1.3%	8054
	常用労働者の平均年齢	30歳未満	7.5%	3.2%	6.5%	4.8%	2.7%	17.7%	17.7%	6.5%	0.5%	0.5%	25.3%	2.2%
30～35歳未満		10.3%	7.2%	9.8%	4.9%	0.4%	13.5%	12.3%	6.8%	1.2%	3.9%	24.5%	1.9%	571
35～40歳未満		9.1%	8.4%	12.2%	4.8%	0.9%	14.2%	10.0%	6.3%	1.2%	3.2%	24.1%	1.9%	1388
40～45歳未満		8.4%	8.2%	11.1%	4.5%	0.7%	16.3%	11.6%	8.1%	1.0%	3.3%	21.7%	1.5%	2120
45～50歳未満		7.8%	3.6%	8.8%	5.4%	0.4%	22.8%	10.5%	9.4%	1.0%	3.5%	22.6%	0.7%	1651
50～55歳未満		10.7%	2.7%	4.4%	6.9%	0.5%	24.0%	10.4%	11.6%	0.4%	3.6%	20.3%	0.8%	1312
55～60歳未満		7.8%	2.1%	4.1%	10.1%	0.1%	26.4%	9.9%	12.5%	0.4%	2.4%	19.0%	1.1%	704
60歳以上		9.8%	1.0%	3.5%	6.2%	0.1%	25.6%	9.0%	13.1%	0.4%	2.8%	22.8%	0.6%	723
無回答		13.8%	3.8%	6.8%	4.1%	1.5%	13.7%	9.2%	9.8%	0.3%	2.8%	22.4%	1.0%	1051
合計		9.5%	5.1%	8.3%	5.5%	0.7%	19.2%	10.6%	9.3%	0.8%	3.2%	22.2%	1.2%	9706

第4-2表 属性別最も重要な実習生の受入れ理由(単位:%)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計N
人材の過不足状況	過剰である	3.9%	6.5%	11.8%	3.4%	1.4%	17.4%	11.0%	11.8%	1.1%	4.2%	21.3%	2.0%	356
	適正である	13.7%	5.8%	9.6%	5.4%	0.8%	11.4%	10.2%	9.9%	1.3%	3.9%	22.3%	1.5%	3172
	不足している	7.0%	4.7%	7.3%	6.1%	0.5%	24.0%	11.0%	9.0%	0.5%	2.9%	22.3%	1.1%	5483
	無回答	12.2%	3.9%	7.2%	3.3%	1.4%	17.6%	9.7%	8.1%	0.5%	2.2%	21.2%	0.8%	763
	合計	9.5%	5.1%	8.2%	5.5%	0.7%	19.2%	10.6%	9.3%	0.8%	3.2%	22.2%	1.2%	9774
業種(職種)	農業	15.3%	0.9%	3.3%	1.6%	1.2%	13.3%	12.4%	12.6%	0.7%	4.2%	28.5%	1.0%	2151
	漁業	3.9%	0.0%	5.4%	0.0%	0.0%	37.2%	5.4%	17.8%	0.0%	0.8%	21.7%	1.6%	129
	建設	10.9%	2.3%	12.1%	2.7%	0.5%	19.7%	12.3%	10.0%	0.7%	1.8%	23.0%	0.8%	887
	食品	8.6%	2.0%	3.8%	2.8%	0.6%	24.3%	6.8%	11.2%	0.4%	3.8%	32.0%	0.2%	967
	繊維・衣服	7.1%	4.2%	2.6%	16.7%	0.2%	34.4%	7.8%	7.1%	0.4%	2.2%	12.2%	0.9%	1970
	機械・金属	7.5%	12.8%	15.2%	2.6%	0.9%	10.9%	11.4%	6.3%	1.6%	3.6%	21.4%	2.1%	1592
	その他	7.7%	7.7%	14.8%	4.1%	0.8%	12.7%	12.6%	9.0%	1.0%	3.0%	20.8%	2.0%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
合計	9.6%	5.1%	8.2%	5.6%	0.7%	19.2%	10.6%	9.4%	0.8%	3.1%	22.2%	1.3%	9438	
資本金	300万円未満	13.6%	1.7%	3.1%	9.2%	0.8%	23.8%	12.8%	9.2%	0.6%	3.1%	16.8%	0.9%	1288
	300～500万円	7.8%	2.1%	5.7%	6.1%	0.6%	23.8%	12.0%	10.9%	0.3%	2.8%	22.0%	1.1%	1334
	500～1000万円	7.8%	3.1%	5.9%	4.5%	0.3%	23.2%	12.0%	10.1%	0.9%	3.8%	23.6%	0.9%	911
	1000～2000万円	7.5%	5.6%	9.9%	6.3%	0.6%	20.1%	10.7%	9.5%	0.9%	3.8%	20.6%	1.3%	2239
	2000万円～1億円	7.5%	10.0%	13.9%	3.9%	0.7%	14.8%	8.0%	8.3%	1.3%	3.3%	23.6%	1.5%	1948
	1億円以上	8.8%	14.9%	14.9%	3.6%	1.1%	11.5%	7.0%	5.0%	0.5%	2.9%	23.9%	2.5%	443
	合計	8.6%	5.7%	8.9%	5.8%	0.6%	19.9%	10.5%	9.2%	0.8%	3.4%	21.5%	1.3%	8163
売上高	1000万円未満	8.6%	1.1%	7.6%	4.9%	1.6%	27.6%	8.1%	11.4%	0.5%	3.2%	21.1%	1.6%	185
	1000～4000万円	13.8%	1.7%	3.1%	8.7%	0.9%	23.0%	8.6%	10.3%	0.3%	2.8%	20.4%	0.9%	1272
	4000万円～1億円	10.3%	1.9%	4.2%	8.0%	0.7%	22.6%	12.1%	10.4%	0.3%	3.4%	21.5%	0.8%	1729
	1～5億円未満	7.3%	3.6%	7.1%	4.5%	0.6%	20.9%	13.6%	10.5%	0.9%	3.9%	22.5%	1.1%	2488
	5～10億円	6.6%	7.3%	11.7%	4.7%	0.8%	19.3%	9.6%	8.9%	1.2%	3.8%	21.8%	1.2%	1031
	10～50億円	8.3%	10.8%	13.8%	3.6%	0.7%	12.9%	6.9%	8.4%	1.0%	3.2%	26.0%	1.7%	1455
	50億円以上	9.1%	14.5%	18.4%	3.0%	0.7%	10.1%	7.2%	4.9%	1.9%	2.0%	22.2%	2.5%	594
合計	9.1%	5.3%	8.4%	5.6%	0.7%	19.4%	10.5%	9.5%	0.8%	3.4%	22.5%	1.2%	8754	
変化(2年前を100%) 2年前と比べた生産性の	90未満	7.4%	3.1%	6.8%	6.5%	0.3%	27.2%	14.7%	6.5%	0.0%	2.8%	17.6%	1.4%	353
	90以上95未満	7.1%	4.4%	6.2%	7.0%	0.3%	24.4%	11.6%	8.7%	0.9%	4.0%	19.9%	1.9%	972
	95以上105未満	11.4%	4.4%	8.2%	5.9%	0.7%	19.5%	10.2%	9.0%	0.8%	3.1%	21.8%	1.2%	4589
	105以上110未満	7.6%	6.8%	9.1%	5.0%	0.8%	16.9%	10.0%	10.9%	0.7%	3.2%	23.9%	1.2%	2439
	110以上	5.2%	6.5%	9.7%	4.0%	0.4%	14.8%	12.1%	8.3%	2.0%	4.9%	26.3%	2.2%	445
	無回答	10.0%	4.5%	7.7%	3.8%	1.0%	17.4%	11.1%	8.9%	0.4%	2.2%	21.9%	0.5%	976
	合計	9.5%	5.1%	8.2%	5.5%	0.7%	19.2%	10.6%	9.3%	0.8%	3.2%	22.2%	1.2%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	7.0%	6.1%	8.1%	7.1%	0.1%	22.3%	8.5%	10.6%	0.4%	3.1%	22.0%	1.5%	3.2%
	300～500万円	8.2%	5.7%	9.3%	6.6%	0.7%	20.0%	8.8%	8.4%	0.8%	3.0%	24.1%	1.3%	3.1%
	500～1000万円	9.9%	5.9%	8.9%	6.0%	0.7%	18.9%	10.8%	8.8%	1.0%	3.7%	21.4%	1.3%	2.7%
	1000～2000万円	10.3%	4.4%	7.9%	6.9%	0.7%	20.3%	9.7%	9.4%	0.8%	3.6%	21.3%	1.3%	3.4%
	2000～5000万円	6.4%	6.5%	8.9%	3.9%	0.9%	18.4%	12.6%	11.6%	1.4%	3.3%	21.5%	1.3%	3.4%
	5000万円以上	10.2%	6.9%	9.8%	3.3%	0.4%	17.8%	9.8%	10.2%	1.5%	3.6%	20.7%	1.1%	4.7%
合計	8.7%	5.7%	8.7%	6.1%	0.6%	19.8%	10.0%	9.5%	0.9%	3.4%	22.0%	1.3%	3.2%	

2. 3 技能実習生を受入れる理由の分類

本調査の回答企業を、技能実習生を受け入れる理由に基づいて類型化してみる。まず、12項目の実習生の受入れ理由間の相関係数を計算した。第4-3表はその結果である。「途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため」、「海外進出や現地生産に役立てるため」の2項目は技能実習制度の本来の目的に近いが、「日本人従業員を募集しても応募がないから」など、それ以外の項目は本来の目的とは異なると考えられる。

第4-3表 実習生の受入れ理由の相関係数

	途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため	海外進出や現地生産に役立てるため	他の人材に比べて技能実習生のコストが安いから	即戦力となる技能や経験をもっているから	日本語の研修を受けているから	日本人従業員を募集しても応募がないから	日本人従業員を採用しても定着が悪いから	若年労働力を確保するため	日本人従業員の雇用調整を回避するため	繁忙期の残業や休日出勤に対応するため	一定の人数の労働者を一定期間確保できるから	その他
途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため	1.000											
海外進出や現地生産に役立てるため	0.102**	1.000										
他の人材に比べて技能実習生のコストが安いから	-0.117**	0.001	1.000									
即戦力となる技能や経験をもっているから	0.019	-0.015	-0.074**	1.000								
日本語の研修を受けているから	.090**	-.034**	0.000	.082**	1.000							
日本人従業員を募集しても応募がないから	-.176**	-.111**	-.084**	.048**	-.089**	1.000						
日本人従業員を採用しても定着が悪いから	-.139**	-.077**	-0.010	-.048**	-.051**	.237**	1.000					
若年労働力を確保するため	-.082**	-.095**	-.029**	-0.015	.022*	.066**	.063**	1.000				
日本人従業員の雇用調整を回避するため	-.034**	-0.014	.049**	-.026**	0.001	-.027**	0.001	0.015	1.000			
繁忙期の残業や休日出勤に対応するため	-.114**	-.065**	.065**	-.029**	-.034**	0.018	.043**	.088**	.101**	1.000		
一定の人数の労働者を一定期間確保できるから	-.112**	-.092**	.021*	-.092**	0.008	-0.012	.050**	.070**	.021*	.031**	1.000	
その他	-0.020	0.014	0.001	-.032**	-0.015	-.047**	-0.003	-0.010	-0.005	0.013	-.043**	1.000

注：グレーのセルは相関係数の絶対値が0.1以上であることを、また、**は1%、*は10%水準で有意であることを表す。なお、観察数は省略。

相関係数の大きさは、最も大きいものでも約0.24で、相関は必ずしも高くない。「国際貢献」「海外人材の育成」という制度本来の目的に注目して相関係数を見ると、第1列の「途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため」については、「海外進出や現地生産に役立てるため」、「即戦力となる技能や経験をもっているから」、「日本語の研修を受けているから」の符号がプラスであるが、「即戦力・・・」は有意ではない。それ以外の項目間の相関係数の符号はマイナスで有意である。第2列の「海外進出や現地生産に役立てるため」の相関係数を見ると、「他の人材に比べて技能実習生のコストが安いから」の相関係数がプラスであるが有意ではない。「その他」を除いて、他の項目の符号はマイナスで有意である。

この結果を踏まえ、回答企業（ケース）をクラスター分析した結果、第4-4表のように3つのクラスターに分類された。類型1は、人材確保難や定着難への対応が受入れ理由で、28.5%の企業が該当する。類型2は、国際貢献や現地生産への対応が受入れ理由で、40.0%の企業が該当する。類型3は、相対的にコストが安いことや一定期間人材を確保出来ることが受入れ理由で、32.5%の企業が該当する。なお、ここで析出した3類型は、あくまで相対的な分類であって、絶対的な分類ではない。

各類型の特徴を見ていく。

実習生の受入れ理由は、類型1では人材確保難、定着難が、類型2では技能移転、国際貢献、海外進出、現地生産のため、類型3では低コストの重視、一定人数を一定期間確保出来るためそれぞれ主である。このことと関連して、日本人従業員の募集・確保の状況を見ると、類型1では募集したところが5割、うち予定数を採用が2割弱、応募なしが3割以上であるのに対して、類型2、類型3では募集したところが4割、うち予定数を採用が1/3、応募なしは2割以下である。

第4-4表 実習生の受入れ理由による回答事業所・企業の3類型と特徴

	類型1 (人手不足対策型)	類型2 (国際貢献型)	類型3 (低コスト、人材の安定的確保型)
構成比	28.5%	39.0%	32.5%
実習生の受入れ理由	「日本人従業員を確保出来ない」、「採用しても定着しない」への対応が他の類型より多い。	「途上国への技能移転」、「国際貢献」、「海外進出、現地生産」が他の類型より多い。	「低コスト」、「一定人数を一定期間確保出来るため」が他の類型より多い。
受入れ形態	企業単独と団体監理の違いは少ない。		
業種	漁業、繊維・衣服が多い。	機械・金属、その他業種が多い。	農業が多い。
常用労働者規模	類型間で規模の違いは少ない。		
実習生の要件	実務経験、技能レベルを重視、経験年数3年以上が多い。		未経験可が多い。
配置	ローテーション、技能レベルを考慮し、難易度順に、日本人社員と同じ工程・作業、先任実習生のいる工程に配置。	技能レベルを考慮し難易度順に、日本人社員と同じ工程・作業に配置。	簡単な工程、定型的な工程・作業、先任実習生のいる工程に配置。
日本人従業員の募集・確保	「募集した」が5割、うち「予定数を採用」が2割弱、「応募なし」が3割以上。	「募集した」が4割、うち「予定数を採用」が3割、「応募なし」は2割以下。	
今後の受入れ	「増員して受入れ」が3割弱、「現状維持」が5割。	「増員して受入れ」が2割以下、「現状維持」が6割。	

注:表側の項目には本章以降で扱っている項目も掲載している。

業種構成を見ると、類型1では漁業、繊維・衣服、第2類型では機械・金属、その他業種、第3類型では農業が多い。

技能実習生の要件では、類型1では実務経験、技能レベルを重視、経験年数3年以上を要件としているのに対して、類型3では未経験可が多い。

技能実習生の配置では、類型1の実習ではローテーションを実施し、技能レベルを考慮して易から難に進み、日本人社員と同じあるいは先任実習生のいる工程・作業に配置している。類型2の実習では、技能レベルを考慮し易から難に順に進み、日本人社員と同じ工程・作業に配

置している。類型3の実習では、簡単な工程、定型的な工程・作業に、先任実習生のいる工程に配置している。

3. 外国人技能実習生の送出国・地域

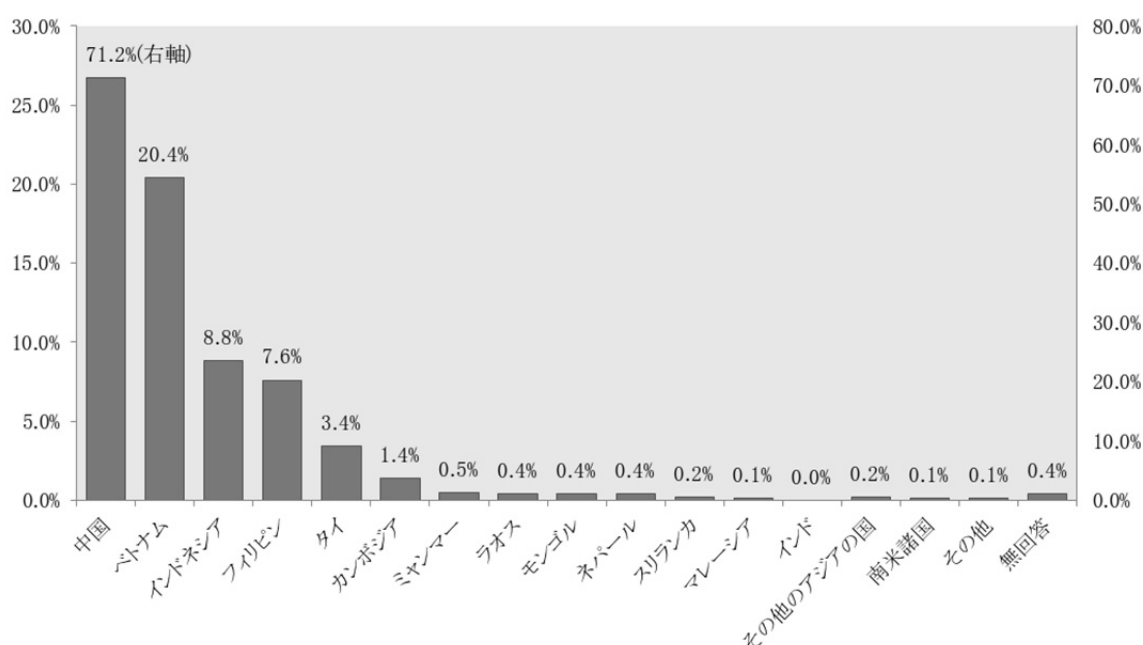
3. 1 技能実習生の送出国・地域

事業所・企業ではどこの国・地域から外国人技能実習生を受け入れているのか。「中国」など20の国・地域から多重回答形式で答えてもらった。

第4-3図はその結果である。技能実習生の送出国で最も多かったのは「中国」で71.2%、以下、「ベトナム」(20.4%)、「インドネシア」(8.8%)、「フィリピン」(7.6%)などであった。その他の国として「バングラデシュ」が9件あった。

第4-3図 技能実習生の送出国・地域(多重回答、N=9732、単位:%)

送出国は中国が7割以上、ベトナムが2割。



注:中国の目盛りは右軸、その他の目盛りは左軸。

本問は国名による多重回答形式であるから直接比較は出来ないが、参考として2014年のJITCO支援外国人技能実習生(1号)・研修生の国籍・地域別構成(人数)を見ると、「中国」が56.6%、「ベトナム」が23.9%、「フィリピン」が6.0%、「インドネシア」が4.9%、「タイ」が3.2%などである¹。また、2014年の技能実習2号移行申請者の構成は、「中国」が57.3%、「ベトナム」が22.6%、「インドネシア」が7.6%、「フィリピン」が7.8%、「タイ」が2.8%などとなっている²。

¹ JITCO(2015)、第3-8表、33ページ。

² JITCO前掲書、第3-26図、54ページ。

第4-5表 事業所・企業属性別技能実習生の送出国・地域(単位:%)

		中国	バトナム	インドネシア	フィリピン	タイ	インド	マレーシア	カンボジア	ラオス	モンゴル	ネパール	ミャンマー	スリランカ	その他のアジアの国	南米諸国	その他	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の																	
	企業単独型	60.8%	23.6%	9.4%	10.6%	5.1%	0.1%	0.2%	1.4%	0.6%	0.7%	0.7%	0.1%	0.2%	0.7%	0.1%	0.2%	886
	団体監理型	72.3%	20.2%	8.7%	7.2%	3.2%	0.0%	0.0%	1.3%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.2%	0.2%	0.1%	0.0%	8516
	併用型	76.9%	15.4%	23.1%	15.4%	30.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13
	無回答	70.0%	18.6%	9.1%	9.1%	3.5%	0.0%	0.0%	2.5%	0.6%	0.6%	0.3%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	317
	合計	71.2%	20.4%	8.8%	7.6%	3.4%	0.0%	0.1%	1.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	9732
受入れ開始年	外国人技能実習生の																	
	～1989年	70.0%	20.0%	17.5%	7.5%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40
	1990～1994年	78.5%	10.7%	16.3%	3.9%	1.7%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	233
	1995～1999年	76.7%	14.1%	15.8%	4.2%	3.0%	0.0%	0.2%	1.0%	0.1%	0.1%	0.4%	1.5%	0.1%	0.2%	0.0%	0.1%	804
	2000～2004年	76.9%	17.5%	8.0%	5.9%	3.1%	0.0%	0.0%	1.6%	0.6%	0.4%	0.3%	0.5%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%	2446
	2005～2009年	72.3%	21.1%	7.0%	8.9%	3.5%	0.0%	0.1%	1.0%	0.3%	0.5%	0.3%	0.4%	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%	3884
	2010年～	58.3%	26.7%	8.6%	8.7%	3.8%	0.1%	0.0%	1.7%	0.7%	0.6%	0.7%	0.1%	0.3%	0.4%	0.0%	0.1%	1800
	無回答	69.3%	21.3%	11.2%	8.2%	4.8%	0.0%	0.0%	2.1%	0.6%	0.2%	1.0%	0.2%	0.0%	0.2%	0.2%	0.2%	525
	合計	71.2%	20.4%	8.8%	7.6%	3.4%	0.0%	0.1%	1.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	9732
常用労働者合計	常用労働者の																	
	0人	74.3%	10.0%	4.3%	10.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.4%	1.3%	0.4%	0.9%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	230
	1～4人	78.1%	13.5%	7.6%	6.3%	3.1%	0.0%	0.0%	2.3%	0.8%	0.2%	1.0%	0.3%	0.4%	0.2%	0.0%	0.1%	1389
	5～9人	75.8%	17.2%	6.4%	7.7%	2.7%	0.0%	0.1%	2.4%	0.6%	0.2%	0.6%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1214
	10～19人	70.5%	22.3%	8.7%	7.7%	2.6%	0.0%	0.1%	1.2%	0.5%	0.3%	0.3%	0.5%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	1372
	20～29人	66.7%	24.8%	11.5%	7.4%	2.4%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.4%	0.1%	0.7%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	834
	30～49人	67.7%	24.1%	8.4%	7.4%	3.5%	0.0%	0.1%	0.3%	0.0%	0.6%	0.2%	0.4%	0.2%	0.0%	0.1%	0.1%	889
	50～99人	68.4%	26.9%	9.6%	5.7%	4.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0.4%	0.0%	0.6%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%	995
	100～299人	68.5%	25.7%	8.6%	8.6%	4.1%	0.0%	0.3%	0.6%	0.1%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.5%	0.0%	787
	300人～499人	63.2%	29.4%	13.2%	4.4%	8.1%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	136
	500人以上	59.1%	26.9%	10.2%	14.5%	9.1%	0.5%	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	186
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
		合計	71.2%	21.2%	8.5%	7.4%	3.4%	0.0%	0.1%	1.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.2%	0.2%	0.1%	0.0%
常用労働者の平均年齢	常用労働者の																	
	30歳未満	60.8%	27.4%	12.9%	10.8%	4.8%	0.0%	0.0%	2.2%	1.1%	0.0%	0.5%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	186
	30～35歳未満	64.7%	26.0%	10.0%	9.5%	4.4%	0.0%	0.0%	1.8%	0.5%	0.2%	0.7%	0.4%	0.4%	0.4%	0.0%	0.2%	569
	35～40歳未満	65.0%	25.6%	10.6%	9.0%	3.3%	0.0%	0.1%	1.1%	0.1%	0.8%	0.3%	0.4%	0.0%	0.4%	0.2%	0.1%	1388
	40～45歳未満	68.0%	22.4%	9.0%	8.6%	4.5%	0.0%	0.1%	0.9%	0.4%	0.2%	0.3%	0.4%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	2112
	45～50歳未満	72.2%	23.2%	8.3%	8.1%	2.4%	0.0%	0.1%	1.2%	0.2%	0.7%	0.2%	0.5%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	1648
	50～55歳未満	77.1%	15.8%	8.7%	5.7%	2.1%	0.0%	0.0%	1.6%	0.3%	0.3%	0.3%	0.9%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	1305
	55～60歳未満	79.0%	16.1%	6.4%	4.7%	2.6%	0.0%	0.0%	1.3%	0.6%	0.0%	0.6%	0.4%	0.6%	0.1%	0.0%	0.0%	700
	60歳以上	76.6%	14.1%	8.3%	3.7%	2.9%	0.0%	0.0%	1.7%	0.6%	0.6%	0.7%	0.6%	0.1%	0.3%	0.0%	0.0%	721
	無回答	72.9%	14.8%	7.6%	8.1%	4.3%	0.0%	0.1%	2.2%	1.0%	0.3%	0.8%	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.0%	1035
	合計	71.1%	20.5%	8.8%	7.6%	3.4%	0.0%	0.1%	1.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	9664
人材の適正状況	人材の適正状況																	
	過剰である	67.8%	20.9%	10.7%	8.2%	2.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.3%	0.6%	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	354
	適正である	69.9%	20.0%	9.0%	6.9%	3.6%	0.0%	0.0%	1.2%	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	3163
	不足している	71.9%	20.9%	8.6%	8.0%	3.4%	0.0%	0.1%	1.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	5466
	無回答	73.4%	18.7%	8.1%	6.9%	3.3%	0.0%	0.1%	1.7%	0.5%	0.3%	0.5%	0.4%	0.1%	0.4%	0.1%	0.0%	749
	合計	71.2%	20.4%	8.8%	7.6%	3.4%	0.0%	0.1%	1.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	9732

第4-5表 事業所・企業属性別技能実習生の送出国・地域(単位:%)

		中国	バトナム	インドネシア	フィリピン	タイ	インド	マレーシア	カンボジア	ラオス	モンゴル	ネパール	ミャンマー	スリランカ	その他のアジアの国	南米諸国	その他	合計(N)
業種・職種	農業	71.3%	14.8%	8.3%	9.6%	5.0%	0.0%	0.0%	2.5%	1.9%	0.3%	1.8%	0.1%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	2143
	漁業	41.1%	4.7%	59.7%	2.3%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	129
	建設	66.7%	27.8%	10.7%	8.8%	1.6%	0.0%	0.3%	1.0%	0.1%	1.6%	0.2%	0.5%	0.2%	0.6%	0.0%	0.0%	882
	食品	86.0%	15.1%	3.2%	4.2%	2.4%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.1%	0.0%	1.8%	0.3%	0.1%	0.0%	0.1%	965
	繊維・衣服	91.0%	14.4%	1.3%	0.6%	0.8%	0.0%	0.0%	2.6%	0.0%	0.2%	0.1%	0.8%	0.1%	0.2%	0.0%	0.1%	1962
	機械・金属	52.5%	30.7%	16.5%	6.8%	5.5%	0.1%	0.1%	0.3%	0.0%	0.6%	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%	0.4%	0.1%	1589
	その他	62.0%	25.3%	9.0%	15.4%	4.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.1%	0.2%	0.2%	0.0%	0.1%	1737
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	71.2%	20.5%	8.7%	7.6%	3.4%	0.0%	0.1%	1.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	9407
資本金	300万円未満	78.1%	13.8%	6.9%	6.6%	3.6%	0.0%	0.1%	2.0%	0.3%	0.2%	0.4%	0.5%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	1281
	300～500万円	70.9%	20.1%	8.6%	9.5%	2.6%	0.0%	0.1%	2.0%	0.8%	0.3%	0.6%	0.5%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%	1331
	500～1000万円	72.4%	20.6%	9.1%	8.7%	2.4%	0.0%	0.0%	1.7%	0.4%	0.6%	0.6%	0.8%	0.1%	0.2%	0.1%	0.2%	906
	1000～2000万円	67.9%	24.6%	9.5%	7.0%	3.4%	0.0%	0.1%	0.8%	0.4%	0.5%	0.0%	0.7%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	2233
	2000万円～1億円	68.8%	24.9%	8.8%	6.5%	3.9%	0.0%	0.1%	0.8%	0.1%	0.5%	0.1%	0.3%	0.3%	0.3%	0.1%	0.0%	1945
	1億円以上	62.1%	23.7%	11.7%	12.0%	5.4%	0.2%	0.2%	0.5%	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	443
	合計	70.4%	21.8%	8.8%	7.7%	3.4%	0.0%	0.1%	1.3%	0.3%	0.4%	0.3%	0.5%	0.1%	0.2%	0.1%	0.0%	8139
売上高	1000万円未満	75.0%	16.8%	5.4%	12.5%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%	0.5%	184
	1000～4000万円	80.0%	13.9%	6.1%	4.0%	2.3%	0.0%	0.1%	2.5%	0.5%	0.2%	1.1%	0.2%	0.3%	0.2%	0.0%	0.1%	1263
	4000万円～1億円	78.4%	13.7%	7.1%	6.7%	3.5%	0.0%	0.0%	1.9%	0.8%	0.2%	0.6%	0.7%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	1725
	1億円～5億円	65.7%	24.9%	10.1%	9.2%	3.1%	0.0%	0.0%	1.0%	0.4%	0.6%	0.3%	0.5%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	2478
	5～10億円	67.7%	24.6%	8.7%	6.9%	3.0%	0.0%	0.1%	1.0%	0.0%	0.2%	0.3%	0.7%	0.3%	0.2%	0.0%	0.0%	1030
	10～50億円	68.0%	24.7%	10.1%	7.1%	5.0%	0.0%	0.1%	0.6%	0.0%	0.3%	0.0%	0.6%	0.1%	0.3%	0.1%	0.1%	1452
	50億円以上	63.8%	26.8%	11.3%	8.8%	5.7%	0.2%	0.2%	0.8%	0.3%	1.2%	0.0%	0.2%	0.2%	0.5%	0.2%	0.0%	594
	合計	71.0%	21.0%	8.8%	7.4%	3.5%	0.0%	0.1%	1.3%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	8726
変化(2年前を100%) 2年前と比べた生産性の	90未満	76.6%	14.3%	8.3%	5.1%	2.6%	0.0%	0.0%	4.9%	0.0%	0.6%	0.3%	1.1%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	350
	90以上95未満	76.3%	18.0%	7.6%	6.4%	2.8%	0.0%	0.1%	1.6%	0.4%	0.3%	0.1%	0.8%	0.2%	0.4%	0.1%	0.2%	970
	95以上105未満	72.9%	19.5%	8.6%	7.2%	3.1%	0.0%	0.0%	1.2%	0.4%	0.4%	0.5%	0.5%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	4573
	105以上110未満	66.5%	24.6%	9.2%	7.6%	4.4%	0.0%	0.1%	1.3%	0.3%	0.2%	0.4%	0.4%	0.2%	0.3%	0.1%	0.1%	2436
	110以上	64.4%	24.3%	7.9%	10.1%	3.8%	0.0%	0.2%	1.6%	0.7%	1.1%	0.7%	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%	0.2%	444
	無回答	71.0%	16.8%	10.2%	10.0%	3.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.8%	0.3%	0.4%	0.2%	0.1%	0.4%	0.0%	0.0%	959
	合計	71.2%	20.4%	8.8%	7.6%	3.4%	0.0%	0.1%	1.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	9732
一人当たり付加価値額	300万円未満	74.1%	21.9%	7.5%	6.3%	1.8%	0.0%	0.0%	1.5%	0.2%	0.2%	0.2%	0.5%	0.3%	0.0%	0.1%	0.0%	1005
	300～500万円	71.9%	22.4%	7.5%	6.8%	3.9%	0.1%	0.1%	1.6%	0.3%	0.2%	0.3%	0.5%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	1284
	500～1000万円	71.4%	21.4%	8.2%	6.6%	3.3%	0.0%	0.1%	1.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.6%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	1872
	1000～2000万円	71.5%	21.9%	8.6%	7.5%	3.6%	0.0%	0.2%	1.3%	0.3%	0.4%	0.4%	0.5%	0.3%	0.3%	0.1%	0.0%	1168
	2000～5000万円	65.5%	22.0%	12.0%	9.5%	3.1%	0.0%	0.1%	0.9%	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	765
	5000万円以上	69.8%	16.4%	10.5%	8.7%	8.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.4%	1.5%	0.7%	1.8%	0.4%	0.7%	0.0%	0.0%	275
	合計	71.2%	21.6%	8.6%	7.2%	3.4%	0.0%	0.1%	1.4%	0.3%	0.4%	0.4%	0.6%	0.2%	0.2%	0.1%	0.0%	6369

第 4-5 表は事業所・企業属性別の技能実習生の送出し国・地域である。属性に関わりなく、「中国」の比率が高い。受入れ形態別に見ると、「企業単独型」では「中国」の比率が「団体監理型」より低く、「ベトナム」、「インドネシア」、「フィリピン」、「タイ」など中国以外の国の構成比率が高い。また、「併用型」の場合、「ベトナム」、「インドネシア」、「フィリピン」、「タイ」の構成比が高めである。

受入開始年別でも全体的に中国の構成比が高いが、「1989 年以前」に受入れ開始したところ、受入開始年が新しいところほど「ベトナム」の比率が高く、「中国」、「インドネシア」の比率が低い。

常用労働者数別に見ると、規模が小さいところほど「中国」の比率が高く、規模が大きいほど「ベトナム」の比率が上がる。また、規模が大きいところでは国の構成が多様である。

常用労働者の平均年齢別に見ると、平均年齢が高いほど「中国」の比率が高く、年齢が低いほど「ベトナム」や「その他」の国の構成比が高い。

人材の過不足状況別に見ると、状況間の差はそれほど大きくない。

業種別に見ると、多くの業種で「中国」の比率が高いが、漁業ではインドネシアの比率が高い。

資本金規模別に見ると、全体に「中国」の比率が高い。規模が小さいほど中国の比率が高く、規模が大きくなると「ベトナム」をはじめとする他の国の構成比が高まる。

売上高別に見ると、売上高が小さいところでは「中国」の比率が高く、売上高が大きくなるにつれて「ベトナム」やその他の国の構成比が高くなる。

2 年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2 年前を 100）の状況別に見ると、全体に「中国」の比率が高いが、生産性が上昇しているほど「中国」の比率が低く、「ベトナム」などの国の比率が高い。

1 人当たり付加価値額と送出し国の関係は、全体に「中国」の比率が高く、1 人当たり付加価値額が大きいところでは「ベトナム」「インドネシア」「フィリピン」「タイ」の比率が高い。

3. 2 送出し国別の技能実習生受入れ理由

次に、実習生の受入れ理由と技能実習生の送出し国との関係を見る。ここでは、前問で回答比率が高かった「中国」、「ベトナム」、「インドネシア」、「フィリピン」、「タイ」、「カンボジア」の 6 か国に限定して検討する。

第 4-6 表は送出し国と技能実習生の受入れ理由との関係を見たものである。表側に送出し国、表頭に受入れ理由をとっている。この表から、送出し国によって受入れ理由が共通しているものと特徴的なものがあることがわかる。「中国」、「ベトナム」は、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」、「日本人従業員を募集しても応募がないから」、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」の回答比率が高く、「インドネシア」、「フィリピン」は、「途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため」の比率も高い。「タイ」は、「若年労働力を確保するため」

が高いほか、「海外進出や現地生産に役立てるため」の比率が他の国に比べて高い。さらに、「カンボジア」では、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」、「日本人従業員を募集しても応募がないから」、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」の回答比率が高いほか、「途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため」の比率が高い。

第4-6表 送出国と技能実習生の受入れ理由との関係(受入れ企業が多い6か国を集計、N=9708、単位：%)

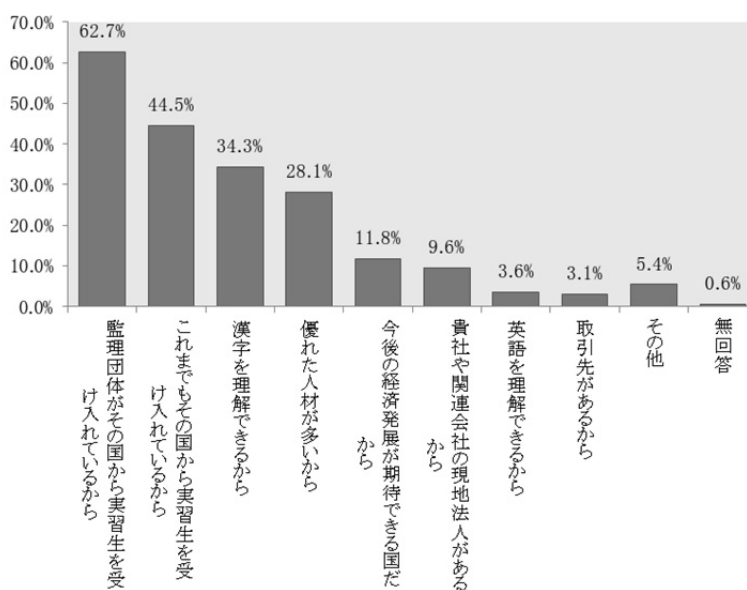
「日本人従業員を募集しても応募がないから」「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」が多い。

	途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため	海外進出や現地生産に役立てるため	他の人材に比べて技能実習生のコストが安いから	即戦力となる技能や経験をもっているから	日本語の研修を受けているから	日本人従業員を募集しても応募がないから	日本人従業員を採用しても定着が悪いから	若年労働力を確保するため	日本人従業員の雇用調整を回避するため	繁忙期の残業や休日出勤に対応するため	一定の人数の労働者を一定期間確保できるから	合計(N)
中国	31.8%	12.3%	25.5%	20.7%	11.3%	46.3%	38.7%	35.4%	5.1%	16.6%	49.6%	6912
バトナム	37.1%	21.8%	30.2%	12.5%	12.2%	43.7%	42.2%	35.1%	5.4%	14.4%	47.9%	1983
インドネシア	42.3%	17.0%	28.3%	7.1%	18.6%	34.5%	41.5%	38.1%	4.9%	8.9%	49.1%	851
フィリピン	41.0%	15.2%	33.1%	13.1%	15.4%	42.2%	45.4%	31.6%	5.5%	10.1%	52.3%	732
タイ	35.2%	29.7%	33.3%	6.7%	15.5%	33.9%	35.8%	37.0%	7.9%	10.9%	49.1%	330
カンボジア	43.3%	20.1%	18.7%	17.2%	16.4%	62.7%	55.2%	42.5%	5.2%	17.2%	53.7%	134

注：各国の上位3位までの回答のセルをグレーにしている。

第4-4図 当該送出国・地域から実習生を受け入れている理由(多重回答、N=9720、単位：%)

当該国から実習生を受け入れている理由は「監理団体が受け入れているから」「これまでも受け入れているから」が多い。



さらに、当該送出国・地域から実習生を受け入れている理由を、「漢字を理解できるから」など9項目から多重回答形式で答えてもらった。

第4-4図はその結果である。最も多かった回答は、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」の62.7%で、以下、「これまでもその国から実習生を受け入れているから」(44.5%)、「漢字を理解できるから」(34.3%)などとなっている。この結果を見ると、事業所・企業では、積極的な受入れ理由から当該国から技能実習生を受け入れているケースばかりではないように思われる。

「その他」の具体的な内容の代表的なものとして、以下のような記述があった。

- 生活習慣が日本に近いから。
- 親日的だから。
- 日本になじみやすい。外国人を受入れをしている企業から意見を聞いて良いと思った。
- すなおで明るい国民性である。
- まじめだから。
- 性格が非常に良い。
- 他の国に比べて通訳を確保しやすい。
- (※当該国出身者が)従業員におり、通訳が出来るため。
- 母国での日本語教育レベルが高いから。
- 現地法人を設立するため。
- 親企業から紹介された。
- その国の賃金が安いから。
- (※宗教的に)飲酒しないこと。
- (※宗教的に)人間性が穏やかであること。
- 事業所所在地の行政が当該地と姉妹都市(友好)だから。

第4-7表は事業所・企業の属性別の集計結果である。

実習生の受入れ形態別に見ると、「企業単独型」、「団体監理型」とも「これまでもその国から実習生を受け入れているから」、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」、「漢字を理解できるから」の回答比率が高い。また、「併用型」では「優れた人材が多いから」の回答比率も高い。

受入れ開始年別では、全体に「これまでもその国から実習生を受け入れているから」、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」、「漢字を理解できるから」の回答比率が高い。また、開始年が「1989年以前」、「2010年以降」の場合は、「優れた人材が多いから」の比率も高い。

常用労働者数別に見ると、全体に「これまでもその国から実習生を受け入れているから」、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」の比率が高い。また、「漢字を理解できるから」の回答比率もが高いが、規模が大きいところでは、「今後の経済発展が期待できる国だから」、

「貴社や関連会社の現地法人があるから」といった回答の比率が高い。

常用労働者の平均年齢別では、全体に「これまでもその国から実習生を受け入れているから」、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」、「漢字を理解できるから」の回答比率が高い。

人材の過不足状況別も、全体に「これまでもその国から実習生を受け入れているから」、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」、「漢字を理解できるから」の回答比率が高い。

業種別では、「農業」、「建設」、「食品」、「繊維・衣服」では、「これまでもその国から実習生を受け入れているから」、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」、「漢字を理解できるから」の比率が高く、「漁業」、「繊維・衣服」では「優れた人材が多いから」という回答の比率も高い。

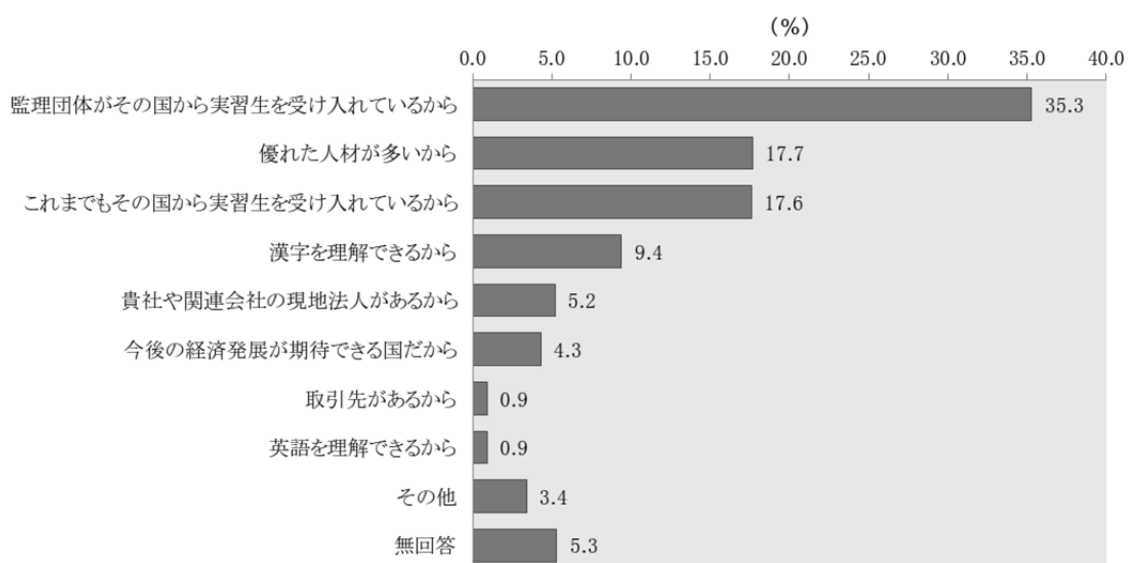
資本金別では、いずれの規模でも「これまでもその国から実習生を受け入れているから」、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」、「漢字を理解できるから」の比率が高い。

売上高別に見ると、いずれの規模でも「これまでもその国から実習生を受け入れているから」、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」、「漢字を理解できるから」の回答の比率が高く、また、売上高が大きいところでは、「貴社や関連会社の現地法人があるから」の回答の比率が高い。

2年前と比した生産性の変化（2年前を 100）の状況別にみると、いずれにおいても「これまでもその国から実習生を受け入れているから」、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」、「漢字を理解できるから」の回答の比率が高い。また、生産性の上昇が大きいところでは、「優れた人材が多いから」という回答の比率が高い。

第 4-5 図 当該送出国・地域から実習生を受け入れている理由で最も重視しているもの（択一回答、N=9774、単位：%）

当該国からの受入れの最も重要な理由は、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」。



1人当たり付加価値額別では、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」「これまでもその国から実習生を受け入れているから」が多く、明確な傾向は見受けられない。

さらに、ここであげた理由の中から最も重視しているものを択一回答してもらった。

第4-5図はその結果である。ここでも「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」という回答が35.3%で最も多く、以下、「優れた人材が多いから」(17.7%)、「これまでもその国から実習生を受け入れているから」(17.6%)などとなっている。

事業所・企業の属性別に最も重視している理由を集計した結果が第4-8表である。実習生の受入れ形態別に見ると、「企業単独型」、「団体監理型」とも「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」という回答の比率が高い。また、「併用型」では、「貴社や関連会社の現地法人があるから」の比率が高い。なお、技能実習生の受入れが企業単独型であるにもかかわらず、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」という回答の比率が高いが、この理由は不明である。

受入れ開始年別では、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」の回答の比率が高いが、受入れ開始年が1990年から2004年まで間の場合は、「これまでもその国から実習生を受け入れているから」という回答も多い。

常用労働者数別では、共通して「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」の回答比率が高いほか、労働者数が少ないところでは「漢字を理解できるから」、労働者数が多いところでは「貴社や関連会社の現地法人があるから」という回答の比率が高い。

常用労働者の平均年齢別では、いずれでも「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」という回答の比率が高い。

人材の過不足状況別では、共通して「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」という回答の比率が高い。

業種別に見ると、各業種とも「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」という回答の比率が高いが、「漁業」、「繊維・衣服」では「優れた人材が多いから」の比率も高い。

資本金規模別では、各規模とも「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」という回答の比率が高い。また、「資本金300万円未満」では、「優れた人材が多いから」という回答の比率も高く、資本金が1億円を超えると「貴社や関連会社の現地法人があるから」という回答の比率が高い。

売上高規模別では、いずれも「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」の比率が高い。また、売上高が1億円より少ないところでは「漢字を理解できるから」が、売上高が10億円より多い所では「貴社や関連会社の現地法人があるから」という回答比率が各々高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化(2年前を100)の状況別では、共通して「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」という回答の比率が高い。

1人当たり付加価値額別では、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」、「これまでもその国から実習生を受け入れているから」が多く、明確な傾向は見受けられない。

第4-7表 事業所・企業属性別当該国の技能実習生を受け入れている理由(単位:%)

		①漢字を 理解でき るから	②英語を 理解でき るから	③今後の 経済発展 が期待で きる国だ から	④優れた 人材が多 いから	⑤貴社や 関連会社 の現地法 人がある から	⑥取引先 があるか ら	⑦これま でもその 国から実 習生を受 け入れて いるから	⑧監理団 体がその 国から実 習生を受 け入れて いるから	⑨その他	⑩無回答	合計(N)
外国人技能実習生の 受入れ形態	企業単独型	26.5%	4.7%	12.6%	24.5%	17.5%	4.8%	45.3%	36.0%	6.9%	0.9%	889
	団体監理型	35.0%	3.4%	11.6%	28.3%	8.6%	2.9%	44.1%	65.9%	5.2%	0.2%	8530
	併用型	15.4%	7.7%	15.4%	38.5%	84.6%	7.7%	30.8%	38.5%	0.0%	0.0%	13
	無回答	33.3%	4.1%	12.0%	29.8%	8.5%	3.8%	45.9%	43.9%	6.4%	7.9%	342
	合計	34.2%	3.6%	11.7%	28.0%	9.5%	3.1%	44.2%	62.3%	5.4%	0.6%	9774
外国人技能実習生の 受入れ開始年	～1989年	20.0%	2.5%	15.0%	32.5%	15.0%	5.0%	67.5%	60.0%	5.0%	0.0%	40
	1990～1994年	34.9%	1.7%	9.4%	22.1%	12.3%	4.3%	54.9%	60.9%	5.1%	0.4%	235
	1995～1999年	34.8%	1.5%	10.8%	32.3%	10.0%	3.0%	55.9%	61.5%	4.6%	0.1%	807
	2000～2004年	39.1%	2.5%	10.3%	28.5%	9.3%	2.2%	50.9%	61.8%	4.5%	0.2%	2454
	2005～2009年	35.4%	4.6%	11.3%	26.6%	9.2%	2.9%	46.3%	63.0%	5.7%	0.2%	3886
	2010年～	27.1%	4.2%	15.1%	30.6%	9.9%	4.9%	23.4%	64.0%	6.3%	0.5%	1804
	無回答	26.3%	3.3%	11.9%	22.6%	9.7%	2.6%	44.7%	56.8%	5.1%	5.3%	548
	合計	34.2%	3.6%	11.7%	28.0%	9.5%	3.1%	44.2%	62.3%	5.4%	0.6%	9774
常用労働者合計	0人	40.0%	4.8%	7.0%	19.6%	1.7%	0.9%	48.7%	68.7%	4.8%	0.0%	230
	1～4人	42.3%	4.6%	10.8%	31.8%	4.3%	1.6%	43.7%	64.8%	3.9%	0.4%	1395
	5～9人	37.1%	3.1%	10.7%	29.0%	4.7%	2.1%	45.2%	63.4%	5.1%	0.4%	1220
	10～19人	32.8%	3.3%	11.1%	27.1%	6.6%	3.1%	46.7%	64.7%	6.3%	0.2%	1374
	20～29人	29.9%	4.6%	12.3%	26.3%	8.7%	2.6%	45.0%	62.8%	6.8%	0.2%	835
	30～49人	30.5%	3.8%	11.6%	27.2%	8.3%	4.0%	44.0%	63.9%	5.4%	0.2%	889
	50～99人	29.7%	1.9%	13.2%	25.6%	16.5%	4.8%	42.0%	60.7%	7.2%	0.4%	1001
	100～299人	30.5%	4.3%	15.0%	25.2%	25.5%	7.0%	44.6%	55.9%	5.7%	0.1%	787
	300人～499人	27.2%	0.7%	14.0%	28.7%	26.5%	2.2%	47.8%	51.5%	4.4%	0.0%	136
	500人以上	28.3%	5.3%	19.3%	29.4%	46.0%	4.8%	39.0%	54.0%	3.7%	0.5%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	33.9%	3.7%	11.9%	27.6%	10.5%	3.3%	44.6%	62.5%	5.6%	0.3%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	30.1%	5.4%	11.8%	32.3%	7.0%	3.8%	44.1%	58.1%	4.8%	0.0%	186
	30～35歳未満	31.3%	4.4%	14.4%	26.6%	11.6%	3.3%	42.2%	56.2%	7.0%	0.2%	571
	35～40歳未満	30.9%	4.2%	14.6%	28.1%	16.5%	4.5%	41.5%	58.2%	6.4%	0.2%	1388
	40～45歳未満	30.3%	4.6%	12.1%	27.6%	13.3%	4.5%	41.7%	61.3%	6.5%	0.4%	2120
	45～50歳未満	34.3%	3.5%	11.6%	27.9%	9.1%	3.3%	47.2%	64.3%	5.7%	0.1%	1651
	50～55歳未満	38.7%	2.4%	9.1%	30.6%	5.3%	1.6%	46.4%	66.4%	4.0%	0.4%	1312
	55～60歳未満	39.3%	2.4%	8.8%	31.1%	4.3%	1.7%	48.2%	65.5%	4.0%	1.1%	704
	60歳以上	40.5%	1.5%	8.3%	28.8%	3.3%	1.2%	45.6%	64.7%	3.7%	0.1%	723
	無回答	34.2%	3.7%	13.8%	23.7%	6.1%	2.4%	43.5%	61.5%	4.3%	2.2%	1051
合計	34.1%	3.6%	11.7%	28.1%	9.6%	3.1%	44.3%	62.3%	5.4%	0.5%	9706	

第4-7表 事業所・企業属性別当該国の技能実習生を受け入れている理由(単位:%)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	合計(N)
人材の過不足状況	過剰である	31.5%	4.5%	13.8%	21.6%	12.6%	3.9%	39.0%	62.4%	5.9%	1.1%	356
	適正である	33.3%	3.1%	12.5%	28.4%	9.2%	3.0%	44.1%	61.7%	5.1%	0.3%	3172
	不足している	34.6%	3.8%	11.0%	28.7%	9.7%	3.0%	44.4%	63.3%	5.6%	0.4%	5483
	無回答	36.0%	3.0%	12.8%	24.5%	8.1%	3.9%	46.0%	58.5%	4.7%	2.6%	763
	合計	34.2%	3.6%	11.7%	28.0%	9.5%	3.1%	44.2%	62.3%	5.4%	0.6%	9774
業種(職種)	農業	35.6%	5.0%	9.8%	25.2%	1.7%	1.4%	43.3%	69.3%	4.6%	0.7%	2151
	漁業	14.7%	0.0%	3.1%	36.4%	0.8%	2.3%	51.2%	72.9%	4.7%	0.0%	129
	建設	30.9%	4.1%	13.4%	25.6%	4.7%	3.2%	41.9%	65.5%	8.1%	0.8%	887
	食品	38.3%	1.7%	8.0%	21.1%	6.6%	4.0%	48.8%	70.5%	4.0%	0.2%	967
	繊維・衣服	48.1%	1.2%	9.5%	38.4%	10.6%	2.5%	49.2%	55.7%	3.1%	0.3%	1970
	機械・金属	23.2%	3.0%	16.8%	27.4%	19.6%	4.2%	39.0%	58.7%	7.2%	0.4%	1592
	その他	28.7%	6.2%	13.8%	25.8%	13.8%	4.4%	43.3%	59.6%	6.3%	0.3%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	34.4%	3.6%	11.7%	28.2%	9.6%	3.1%	44.4%	62.7%	5.3%	0.4%	9438
資本金	300万円未満	43.2%	3.7%	8.7%	33.2%	5.2%	1.5%	44.8%	62.3%	5.0%	0.3%	1288
	300~500万円	33.8%	3.2%	9.7%	29.8%	5.1%	2.2%	47.5%	62.0%	4.6%	0.4%	1334
	500~1000万円	34.6%	2.6%	11.7%	26.6%	6.1%	2.2%	44.7%	64.1%	5.9%	0.7%	911
	1000~2000万円	31.0%	4.2%	12.6%	29.6%	9.6%	3.9%	45.5%	61.5%	5.9%	0.3%	2239
	2000~1億円	31.8%	3.0%	14.5%	25.9%	17.2%	5.0%	43.3%	61.2%	6.3%	0.3%	1948
	1億円以上	28.0%	5.0%	11.7%	24.6%	30.9%	5.0%	44.2%	55.8%	5.0%	0.0%	443
	合計	33.8%	3.5%	11.8%	28.7%	10.8%	3.4%	45.0%	61.6%	5.6%	0.3%	8163
売上高	1000万円未満	38.4%	4.9%	5.4%	27.6%	4.3%	3.8%	48.6%	57.8%	4.9%	1.1%	185
	1000~4000万円	43.0%	2.1%	8.4%	32.7%	5.3%	1.3%	45.2%	63.1%	2.4%	0.6%	1272
	4000万円~1億円	40.9%	3.2%	8.8%	30.1%	4.2%	1.3%	46.7%	65.6%	4.4%	0.2%	1729
	1~5億円	31.8%	4.7%	11.8%	29.1%	6.3%	3.0%	45.3%	62.1%	6.7%	0.4%	2488
	5~10億円	29.3%	3.2%	13.8%	25.2%	10.9%	4.1%	44.7%	62.1%	7.2%	0.1%	1031
	10~50億円	30.0%	3.8%	12.9%	25.0%	18.0%	5.6%	42.2%	62.3%	6.1%	0.5%	1455
	50億円以上	31.1%	3.4%	16.5%	27.1%	33.5%	5.7%	41.4%	52.9%	4.7%	0.0%	594
	合計	34.7%	3.6%	11.3%	28.5%	10.0%	3.2%	44.8%	62.2%	5.4%	0.4%	8754
2年前と比較した生産性の 変化(2年前を100)	90未満	38.2%	4.8%	11.3%	29.7%	7.4%	3.1%	45.3%	60.1%	5.4%	0.8%	353
	90以上95未満	36.9%	2.6%	9.4%	26.4%	9.2%	2.9%	44.5%	63.3%	5.1%	0.5%	972
	95以上105未満	35.9%	3.6%	11.9%	27.2%	9.1%	3.1%	45.5%	63.2%	4.7%	0.3%	4589
	105以上110未満	31.7%	3.7%	13.0%	29.9%	11.4%	3.3%	42.6%	62.0%	6.0%	0.4%	2439
	110以上	27.4%	5.2%	13.9%	33.5%	11.0%	2.9%	40.2%	59.6%	9.2%	0.2%	445
	無回答	30.8%	3.1%	9.1%	25.2%	7.4%	3.1%	43.5%	60.7%	5.3%	2.3%	976
	合計	34.2%	3.6%	11.7%	28.0%	9.5%	3.1%	44.2%	62.3%	5.4%	0.6%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	34.4%	3.4%	13.0%	29.0%	11.4%	4.1%	45.9%	62.6%	4.9%	0.1%	1007
	300~500万円未満	33.5%	3.7%	11.7%	27.2%	13.4%	4.2%	45.4%	63.4%	5.7%	0.2%	1287
	500~1000万円未満	35.1%	2.3%	12.0%	28.1%	10.0%	3.2%	44.3%	63.0%	5.8%	0.2%	1877
	1000~2000万円未満	37.2%	3.8%	11.4%	31.5%	8.5%	2.3%	45.9%	61.4%	5.6%	0.3%	1170
	2000~5000万円未満	31.5%	5.7%	12.2%	26.3%	11.1%	4.8%	44.4%	63.9%	6.8%	0.4%	768
	5000万円以上	30.5%	4.4%	12.0%	26.9%	14.9%	3.3%	39.3%	62.2%	5.1%	0.4%	275
	合計	34.4%	3.5%	12.0%	28.4%	11.0%	3.6%	44.8%	62.8%	5.7%	0.2%	6384

第4-8表 事業所・企業属性別当該国の技能実習生を受け入れている最も重視している理由(単位:%)

		①漢字を 理解でき るから	②英語を 理解でき るから	③今後の 経済発展 が期待で きる国	④優れた 人材が多 いから	⑤貴社や 関連会社 の現地法 人がある	⑥取引先 があるか ら	⑦これま でもその 国から実 習生を受 け入れて いるから	⑧監理団 体がその 国から実 習生を受 け入れて いるから	⑨その他	⑩無回答	合計 (N)
外国人技能実習生の 受入れ形態	企業単独型	8.9%	1.1%	4.4%	17.1%	14.2%	1.6%	19.8%	21.4%	4.0%	7.5%	889
	団体監理型	9.4%	0.9%	4.3%	17.7%	4.2%	0.8%	17.5%	37.2%	3.4%	4.5%	8530
	併用型	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	69.2%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	13
	無回答	10.8%	1.2%	3.5%	18.4%	2.9%	0.6%	15.8%	25.7%	2.9%	18.1%	342
	合計	9.4%	0.9%	4.3%	17.7%	5.2%	0.9%	17.6%	35.3%	3.4%	5.3%	9774
外国人技能実習生の 受入れ開始年	～1989年	7.5%	0.0%	10.0%	17.5%	10.0%	2.5%	17.5%	32.5%	2.5%	0.0%	40
	1990～1994年	10.2%	0.4%	1.3%	12.3%	4.7%	0.9%	23.4%	36.2%	3.0%	7.7%	235
	1995～1999年	7.9%	0.1%	4.3%	18.7%	5.0%	0.7%	23.5%	32.2%	2.7%	4.7%	807
	2000～2004年	10.6%	0.7%	3.6%	17.6%	5.0%	0.5%	20.6%	33.9%	3.0%	4.6%	2454
	2005～2009年	9.8%	1.1%	4.0%	17.1%	5.1%	0.8%	18.9%	35.9%	3.5%	3.7%	3886
	2010年～	8.4%	1.1%	6.3%	21.0%	5.0%	2.0%	7.8%	38.0%	4.3%	6.2%	1804
	無回答	6.2%	1.5%	4.2%	12.4%	6.8%	0.0%	16.8%	32.5%	2.9%	16.8%	548
	合計	9.4%	0.9%	4.3%	17.7%	5.2%	0.9%	17.6%	35.3%	3.4%	5.3%	9774
常用労働者合計	0人	13.9%	1.7%	1.7%	10.4%	1.7%	0.0%	15.7%	45.2%	3.9%	5.7%	230
	1～4人	11.0%	0.9%	4.9%	19.8%	1.6%	0.4%	18.8%	35.7%	2.4%	4.4%	1395
	5～9人	10.7%	0.9%	4.2%	18.9%	2.0%	0.4%	17.0%	38.2%	3.0%	4.8%	1220
	10～19人	9.7%	1.2%	4.5%	15.9%	2.8%	0.8%	18.6%	38.0%	3.9%	4.7%	1374
	20～29人	7.4%	1.3%	5.5%	16.8%	4.1%	1.1%	17.5%	35.6%	5.3%	5.5%	835
	30～49人	7.5%	0.7%	4.2%	19.1%	4.7%	1.0%	17.8%	38.9%	3.5%	2.6%	889
	50～99人	7.9%	0.5%	3.7%	16.7%	9.8%	1.5%	16.0%	34.8%	4.8%	4.4%	1001
	100～299人	6.4%	0.8%	3.6%	15.5%	15.4%	2.5%	19.3%	29.5%	3.8%	3.3%	787
	300人～499人	5.9%	0.7%	4.4%	14.7%	21.3%	0.7%	16.9%	30.9%	3.7%	0.7%	136
	500人以上	6.4%	1.6%	5.9%	14.4%	26.7%	1.6%	10.2%	27.8%	2.1%	3.2%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	9.0%	0.9%	4.4%	17.3%	5.7%	1.0%	17.6%	36.1%	3.7%	4.3%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	9.1%	1.1%	5.4%	18.8%	3.2%	2.2%	18.3%	34.4%	3.2%	4.3%	186
	30～35歳未満	7.5%	2.3%	6.7%	17.7%	7.5%	0.2%	16.8%	31.3%	4.2%	5.8%	571
	35～40歳未満	8.0%	1.4%	4.1%	18.1%	9.6%	1.6%	16.8%	31.9%	4.5%	4.0%	1388
	40～45歳未満	8.9%	1.1%	4.6%	16.6%	7.6%	1.4%	16.7%	34.8%	4.4%	3.9%	2120
	45～50歳未満	9.0%	0.9%	4.2%	17.0%	4.4%	1.0%	19.4%	36.8%	3.6%	3.7%	1651
	50～55歳未満	10.6%	0.2%	3.4%	20.3%	2.7%	0.3%	17.9%	37.3%	2.7%	4.7%	1312
	55～60歳未満	9.7%	0.1%	3.0%	19.9%	1.8%	0.3%	20.2%	36.6%	1.7%	6.7%	704
	60歳以上	11.9%	0.0%	2.9%	18.8%	0.8%	0.3%	17.7%	40.0%	2.1%	5.5%	723
	無回答	10.3%	0.8%	5.8%	16.0%	3.1%	0.5%	16.2%	33.7%	2.3%	11.4%	1051
合計	9.4%	0.9%	4.3%	17.8%	5.2%	0.9%	17.6%	35.2%	3.4%	5.2%	9706	

第4-8表 事業所・企業属性別当該国の技能実習生を受け入れている最も重視している理由(単位:%)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	合計(N)
人材の過不足状況	過剰である	8.1%	1.1%	4.8%	12.4%	9.0%	2.2%	17.7%	34.8%	4.8%	5.1%	356
	適正である	10.0%	0.8%	5.2%	17.4%	5.3%	0.8%	18.7%	33.9%	3.4%	4.5%	3172
	不足している	8.9%	0.9%	3.6%	18.9%	4.9%	0.9%	17.1%	36.5%	3.6%	4.7%	5483
	無回答	11.0%	0.9%	5.1%	13.5%	4.7%	0.9%	17.2%	32.9%	1.6%	12.2%	763
	合計	9.4%	0.9%	4.3%	17.7%	5.2%	0.9%	17.6%	35.3%	3.4%	5.3%	9774
業種(職種)	農業	9.8%	1.1%	4.2%	15.0%	0.8%	0.4%	19.1%	40.1%	2.8%	6.7%	2151
	漁業	1.6%	0.0%	1.6%	23.3%	0.8%	0.0%	17.1%	48.1%	0.8%	7.0%	129
	建設	10.6%	1.1%	4.8%	18.5%	2.0%	1.0%	16.9%	36.3%	5.3%	3.4%	887
	食品	10.2%	0.5%	2.0%	12.5%	2.5%	1.1%	18.3%	45.5%	2.3%	5.1%	967
	繊維・衣服	12.1%	0.2%	3.5%	24.4%	5.2%	0.5%	20.4%	27.8%	1.5%	4.4%	1970
	機械・金属	6.1%	0.7%	5.3%	17.0%	12.7%	1.0%	14.6%	33.0%	5.2%	4.5%	1592
	その他	8.3%	1.8%	5.6%	17.1%	7.1%	1.7%	15.8%	33.9%	4.5%	4.2%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	9.4%	0.9%	4.3%	17.9%	5.2%	0.9%	17.7%	35.5%	3.4%	4.9%	9438
資本金	300万円未満	12.3%	0.8%	3.6%	22.3%	1.6%	0.4%	17.9%	33.2%	3.3%	4.7%	1288
	300~500万円	8.7%	1.3%	3.4%	19.1%	2.1%	0.5%	19.6%	36.2%	3.1%	5.9%	1334
	500~1000万円	10.5%	0.4%	5.0%	15.4%	3.2%	0.7%	16.6%	39.7%	3.3%	5.2%	911
	1000~2000万円	7.9%	1.1%	4.6%	19.7%	4.6%	1.2%	18.7%	33.7%	4.0%	4.6%	2239
	2000~1億円	7.4%	0.6%	4.6%	15.9%	10.8%	1.3%	16.8%	35.4%	4.1%	3.2%	1948
	1億円以上	8.6%	1.8%	3.4%	13.1%	19.6%	2.5%	14.7%	30.9%	3.8%	1.6%	443
	合計	8.9%	0.9%	4.2%	18.3%	5.8%	1.0%	17.8%	35.0%	3.7%	4.4%	8163
売上高	1000万円未満	12.4%	0.5%	2.7%	18.9%	2.2%	1.1%	19.5%	34.1%	2.2%	6.5%	185
	1000~4000万円	13.3%	0.5%	3.4%	19.7%	2.2%	0.2%	19.4%	33.6%	1.5%	6.3%	1272
	4000万円~1億円	10.4%	0.6%	3.3%	19.0%	1.9%	0.2%	18.4%	39.6%	2.4%	4.2%	1729
	1~5億円	8.9%	1.5%	4.5%	18.7%	2.5%	0.9%	17.7%	36.5%	4.5%	4.3%	2488
	5~10億円	7.1%	0.7%	4.8%	17.0%	6.1%	1.1%	18.7%	35.6%	4.8%	4.2%	1031
	10~50億円	8.3%	1.0%	4.1%	16.2%	11.0%	1.6%	15.1%	34.5%	4.1%	4.3%	1455
	50億円以上	7.2%	0.8%	3.7%	14.3%	20.9%	2.5%	15.8%	29.3%	3.5%	1.9%	594
	合計	9.5%	0.9%	4.0%	18.0%	5.4%	0.9%	17.7%	35.7%	3.5%	4.4%	8754
2年前と比べた生産性の 変化(2年前を100)	90未満	10.8%	0.6%	4.0%	20.4%	2.8%	0.3%	19.8%	33.1%	3.1%	5.1%	353
	90以上95未満	9.4%	0.3%	3.9%	16.3%	4.6%	0.5%	19.7%	36.5%	3.6%	5.2%	972
	95以上105未満	10.1%	1.2%	5.1%	16.8%	4.6%	0.9%	18.3%	35.8%	3.0%	4.3%	4589
	105以上110未満	8.3%	0.7%	3.8%	19.4%	6.7%	1.2%	16.3%	35.1%	4.3%	4.2%	2439
	110以上	6.7%	0.9%	3.6%	23.1%	5.8%	1.1%	13.5%	34.2%	6.1%	4.9%	445
	無回答	9.4%	0.7%	3.0%	16.0%	5.0%	0.7%	17.2%	33.4%	2.0%	12.5%	976
	合計	9.4%	0.9%	4.3%	17.7%	5.2%	0.9%	17.6%	35.3%	3.4%	5.3%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	7.9%	0.8%	5.0%	17.1%	6.1%	1.5%	18.1%	36.4%	2.9%	4.3%	1007
	300~500万円未満	8.3%	1.5%	4.3%	16.2%	6.8%	1.0%	17.3%	37.2%	3.4%	4.0%	1287
	500~1000万円未満	10.2%	0.4%	4.3%	17.6%	5.3%	1.2%	16.2%	37.7%	4.2%	2.8%	1877
	1000~2000万円未満	8.6%	1.0%	3.8%	20.5%	4.4%	0.5%	20.0%	34.4%	3.6%	3.2%	1170
	2000~5000万円未満	7.2%	1.2%	3.6%	18.2%	6.0%	1.2%	16.8%	37.1%	4.2%	4.6%	768
	5000万円以上	7.6%	1.1%	6.2%	14.9%	8.7%	0.7%	16.4%	36.7%	2.9%	4.7%	275
	合計	8.7%	0.9%	4.3%	17.7%	5.8%	1.0%	17.5%	36.7%	3.7%	3.6%	6384

3. 3 送出し国と受入れ理由の関係

先に送出し国と受入れ理由の関係を見たが、ここでは送出し国と当該国からの受入れ理由のクロス集計を行ってみた。ここでも同じ6か国を対象に集計した。

第4-9表はその結果である。「中国」は、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」、「これまでもその国から実習生を受け入れているから」の比率が高い。そのほか、言語関連の「漢字を理解できるから」が目立つ。「ベトナム」、「インドネシア」、「フィリピン」、「タイ」、「カンボジア」は、共通して「監理団体がその国から実習生を受入れているから」、「優れた人材が多いから」が多い。

他に特徴的なものでは、「フィリピン」は「英語を理解できるから」が、「タイ」は「貴社や関連会社の現地法人があるから」、「ベトナム」と「カンボジア」は、「今後の経済発展が期待できる国だから」という回答比率が高いのが特徴的である。

以上のように、受入れ理由はどちらかといえば受動的なものが多い。

第4-9表 受入れ企業数上位6か国の送出し国別の受入れ理由(多重回答、N=9249、単位:%)

各国とも受入れ理由は「監理団体がその国から実習生を受入れているから」が多い。

	漢字を理解できるから	英語を理解できるから	今後の経済発展が期待できる国だから	優れた人材が多いから	貴社や関連会社の現地法人があるから	取引先があるから	これまでもその国から実習生を受入れているから	監理団体がその国から実習生を受入れているから	その他
中国	13.8%	0.2%	3.4%	14.5%	4.9%	1.0%	20.3%	39.8%	2.1%
ベトナム	1.2%	0.3%	10.0%	29.7%	5.6%	0.7%	12.2%	33.4%	6.9%
インドネシア	0.4%	0.5%	5.7%	27.5%	7.8%	0.2%	16.3%	35.6%	6.0%
フィリピン	0.4%	11.2%	3.2%	23.2%	6.9%	1.0%	15.1%	33.0%	6.0%
タイ	1.0%	1.6%	7.7%	20.3%	18.4%	0.6%	12.6%	29.7%	8.1%
カンボジア	1.6%	0.0%	11.8%	32.3%	0.8%	0.0%	9.4%	40.9%	3.1%

注:国別の受入れ理由上位3位までのセルをグレーにしている。

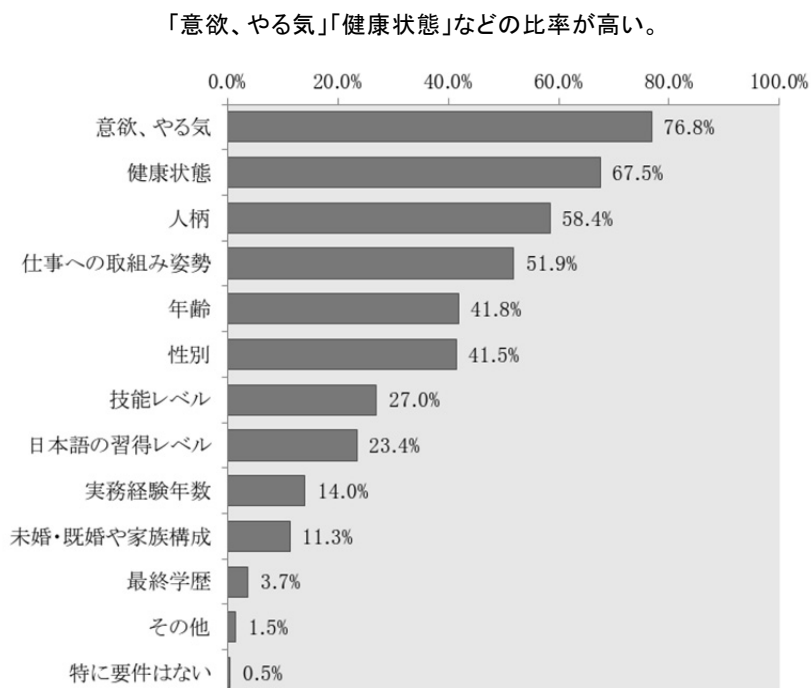
4. 外国人技能実習生選抜の際の要件

4. 1 技能実習生選抜の際に重視する要件

事業所・企業では、外国人技能実習生を選抜する際、どのような要件を重視しているのだろうか。「特にない」を含めた13項目から多重回答形式で回答してもらった。

第4-6図はその結果である。「意欲、やる気」が76.8%で最も多く、以下、「健康状態」(67.5%)、「人柄」(58.4%)、「仕事への取組み姿勢」(51.9%)、「年齢」(41.8%)、「性別」(41.5%)などであった。技能実習生に対して求める要件は、経験年数や技能レベルなどよりも本人の性格や人間性、健康状態などが重視されている。

第 4-6 図 外国人技能実習生選抜の際に重視する要件(多重回答、N=9746、単位:%)



「その他」の具体的内容として、以下のような内容の記述があった。

- 転職回数
- 自社子会社から選抜。子会社の2年以上の社員の抽選で決める。
- 喫煙、飲酒の習慣がない者。
- 海外展開に協力できる者。
- 基礎学力
- 簡単な計算問題
- 作文
- 宗教
- 身長、利き手
- 視力
- 協調性
- 英会話レベル
- 器用さ

第 4-10 表で事業所・企業属性別の回答傾向を見ると、全体的に属性間の違いは明確ではない。しかし、業種について見ると、一部で違いが見られる。

技能実習生の受入れ形態別に見ると、「企業単独型」では「意欲、やる気」、「健康状態」、「仕事への取組み姿勢」が重視されている。「団体監理型」では「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」が重視されている。「併用型」では「企業単独型」と同様に、「意欲、やる気」、「健康状態」、「仕事への取組み姿勢」が重視されているが、特に「仕事への取組み姿勢」を重視するという

回答の比率が高い。そのほか、「併用型」では「実務経験年数」、「技能レベル」を重視するという回答の比率が他の受入れ形態に比べて高い。

受入れ開始年別では、いずれにおいても「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」が重視されている。

常用労働者数別に見ると、50人より小さい規模では、「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」が重視されている。「50～99人」、「300～499人」、「500人以上」では、「人柄」より「仕事への取組姿勢」が上回っている。

常用労働者の平均年齢別に見ると、いずれにおいても「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」が重視されている。

人材の過不足状況別では、いずれにおいても「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」の回答の比率が高い。

業種別に見ると、「農業」、「漁業」、「建設」、「食品」、「機械・金属」、「その他」で「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」の回答の比率が高い。また、「農業」と「食品」で「性別」の比率が他の業種より高い。「繊維・衣服」では「健康状態」、「意欲・やる気」と同様、「技能レベル」を重視するという回答の比率が高いほか、「実務経験年数」を重視するという回答の比率が、他の業種に比べて高い。

資本金別に見ると、いずれにおいても「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」が重視されている。また、「1億円以上」では、「人柄」よりも「仕事への取組み姿勢」の比率が6%ポイント高い。

売上金額別では、いずれにおいても「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」が重視されているが、「50億円以上」では「人柄」よりも「仕事への取組み姿勢」の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を100）の状況別では、いずれにおいても「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」が重視されている。

1人当たり付加価値額と技能実習生の選抜要件の関係は、「意欲、やる気」、「健康状態」の比率が高い。そのほか、1人当たり付加価値額が小さい方が「技能レベル」の比率がやや高い。

第4-10表 事業所・企業属性別技能実習生に求める要件(単位:%)

		性別	年齢	最終学歴	実務経験年数	技能レベル	日本語の習得レベル	未婚・既婚家族構成	健康状態	人柄	意欲、やる気	仕事への取組み姿勢	その他	特に要件はない	無回答	合計(N)	
受入れ形態	外国人技能実習生の	企業単独型	40.4%	42.7%	3.0%	8.0%	21.6%	23.6%	12.6%	64.5%	53.2%	75.4%	54.6%	1.2%	0.2%	0.0%	889
	団体監理型	41.7%	41.6%	3.7%	14.6%	27.7%	23.4%	11.1%	67.9%	58.9%	76.9%	51.7%	1.5%	0.4%	0.1%	8530	
	併用型	30.8%	30.8%	15.4%	30.8%	30.8%	7.7%	7.7%	69.2%	46.2%	76.9%	84.6%	0.0%	7.7%	0.0%	13	
	無回答	37.7%	42.1%	5.8%	11.4%	21.6%	22.2%	10.5%	61.1%	56.4%	70.2%	44.4%	2.0%	1.5%	6.4%	342	
	合計	41.4%	41.7%	3.7%	13.9%	26.9%	23.3%	11.2%	67.3%	58.3%	76.5%	51.8%	1.5%	0.5%	0.3%	9774	
受入れ開始年	外国人技能実習生の	～1989年	57.5%	37.5%	2.5%	20.0%	37.5%	22.5%	15.0%	70.0%	67.5%	80.0%	60.0%	5.0%	0.0%	0.0%	40
	1990～1994年	31.9%	40.0%	3.0%	15.3%	24.7%	26.4%	8.5%	70.6%	52.3%	75.7%	49.4%	2.1%	0.4%	0.0%	235	
	1995～1999年	38.5%	41.1%	4.2%	20.0%	35.8%	21.4%	7.1%	67.3%	54.3%	73.5%	49.7%	2.0%	0.6%	0.0%	807	
	2000～2004年	43.2%	42.0%	3.5%	16.2%	30.2%	21.5%	11.0%	68.8%	57.8%	74.5%	50.3%	1.1%	0.7%	0.1%	2454	
	2005～2009年	42.8%	42.3%	3.6%	12.6%	25.1%	23.9%	12.2%	68.9%	60.5%	78.0%	53.6%	1.6%	0.4%	0.0%	3886	
	2010年～	40.1%	42.2%	4.0%	11.3%	23.0%	26.1%	12.5%	64.7%	58.5%	79.0%	52.8%	1.6%	0.2%	0.2%	1804	
	無回答	35.4%	35.9%	4.2%	11.5%	24.6%	20.3%	8.6%	56.4%	51.5%	71.5%	45.6%	1.8%	0.9%	4.0%	548	
	合計	41.4%	41.7%	3.7%	13.9%	26.9%	23.3%	11.2%	67.3%	58.3%	76.5%	51.8%	1.5%	0.5%	0.3%	9774	
常用労働者合計	0人	54.8%	45.7%	2.2%	6.5%	6.5%	13.0%	16.5%	60.9%	63.0%	71.7%	41.3%	0.9%	0.9%	0.0%	230	
	1～4人	43.5%	39.8%	2.7%	19.5%	29.5%	15.6%	11.0%	64.9%	59.1%	73.3%	51.7%	1.6%	0.4%	0.2%	1395	
	5～9人	41.3%	42.0%	3.4%	15.8%	30.4%	18.0%	11.1%	65.8%	60.5%	75.7%	50.5%	1.5%	0.4%	0.2%	1220	
	10～19人	41.6%	41.2%	4.9%	15.4%	31.7%	23.3%	9.8%	68.0%	61.4%	77.5%	52.0%	1.8%	0.4%	0.1%	1374	
	20～29人	36.4%	42.8%	4.2%	12.7%	28.1%	28.5%	10.8%	67.7%	59.6%	77.5%	52.1%	1.7%	0.5%	0.0%	835	
	30～49人	40.9%	42.2%	3.9%	12.9%	26.8%	26.5%	12.7%	70.5%	57.7%	78.0%	51.6%	1.2%	0.4%	0.1%	889	
	50～99人	40.6%	41.3%	3.4%	12.3%	25.7%	28.3%	11.3%	70.1%	55.6%	78.7%	56.3%	2.6%	0.5%	0.2%	1001	
	100～299人	39.5%	43.1%	5.0%	9.9%	23.5%	34.9%	10.5%	74.2%	56.0%	81.4%	54.5%	1.3%	0.1%	0.1%	787	
	300人～499人	44.9%	39.0%	3.7%	12.5%	22.1%	29.4%	11.8%	73.5%	50.0%	89.0%	53.7%	2.2%	1.5%	0.0%	136	
	500人以上	39.0%	44.4%	5.3%	12.8%	29.9%	32.6%	12.3%	75.4%	58.3%	87.7%	68.4%	2.1%	0.5%	0.5%	187	
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	
	合計	41.3%	41.7%	3.8%	14.3%	27.7%	23.8%	11.2%	68.3%	58.8%	77.4%	52.6%	1.7%	0.4%	0.2%	8054	
常用労働者の平均年齢	30歳未満	45.2%	44.1%	3.8%	9.1%	14.5%	22.6%	13.4%	62.4%	61.8%	75.8%	52.2%	0.0%	0.5%	0.0%	186	
	30～35歳未満	37.1%	44.5%	3.7%	11.4%	20.5%	24.7%	12.8%	63.0%	56.7%	78.1%	54.5%	1.9%	0.4%	0.0%	571	
	35～40歳未満	40.2%	41.5%	4.5%	12.1%	25.6%	28.2%	10.6%	67.6%	59.7%	79.3%	54.5%	1.6%	0.4%	0.2%	1388	
	40～45歳未満	40.4%	41.5%	4.2%	13.9%	27.8%	27.5%	11.6%	69.3%	58.1%	77.6%	52.7%	1.8%	0.5%	0.2%	2120	
	45～50歳未満	41.2%	42.6%	3.3%	14.8%	29.4%	23.0%	10.9%	68.5%	58.0%	78.7%	53.1%	1.8%	0.4%	0.1%	1651	
	50～55歳未満	41.8%	40.8%	3.2%	17.5%	31.5%	21.2%	10.7%	69.3%	59.3%	74.8%	50.5%	1.5%	0.5%	0.3%	1312	
	55～60歳未満	42.2%	40.3%	3.4%	17.6%	35.4%	18.9%	10.8%	67.3%	58.8%	73.6%	50.0%	1.7%	0.4%	0.4%	704	
	60歳以上	45.2%	40.7%	2.8%	16.0%	23.7%	18.4%	10.8%	69.0%	56.8%	73.4%	49.9%	0.8%	0.6%	0.0%	723	
	無回答	43.2%	41.3%	3.6%	9.6%	19.6%	18.1%	11.7%	60.8%	55.6%	72.6%	46.9%	0.9%	0.7%	1.0%	1051	
	合計	41.4%	41.6%	3.7%	14.0%	26.9%	23.4%	11.2%	67.3%	58.1%	76.5%	51.8%	1.5%	0.5%	0.3%	9706	
人材の過不足状況	過剰である	40.2%	41.6%	4.2%	10.4%	22.2%	26.7%	13.8%	67.4%	58.7%	75.8%	52.8%	1.7%	0.3%	0.6%	356	
	適正である	43.5%	42.7%	3.0%	11.8%	23.7%	23.2%	10.5%	67.7%	57.8%	77.0%	50.1%	1.5%	0.3%	0.1%	3172	
	不足している	40.5%	41.8%	4.1%	15.7%	29.4%	23.7%	11.8%	67.5%	58.4%	76.6%	53.1%	1.5%	0.5%	0.2%	5483	
	無回答	39.7%	37.0%	3.5%	11.5%	24.9%	19.9%	9.0%	64.6%	58.6%	75.0%	48.4%	1.6%	1.0%	1.4%	763	
	合計	41.4%	41.7%	3.7%	13.9%	26.9%	23.3%	11.2%	67.3%	58.3%	76.5%	51.8%	1.5%	0.5%	0.3%	9774	

第4-10表 事業所・企業属性別技能実習生に求める要件(単位:%)

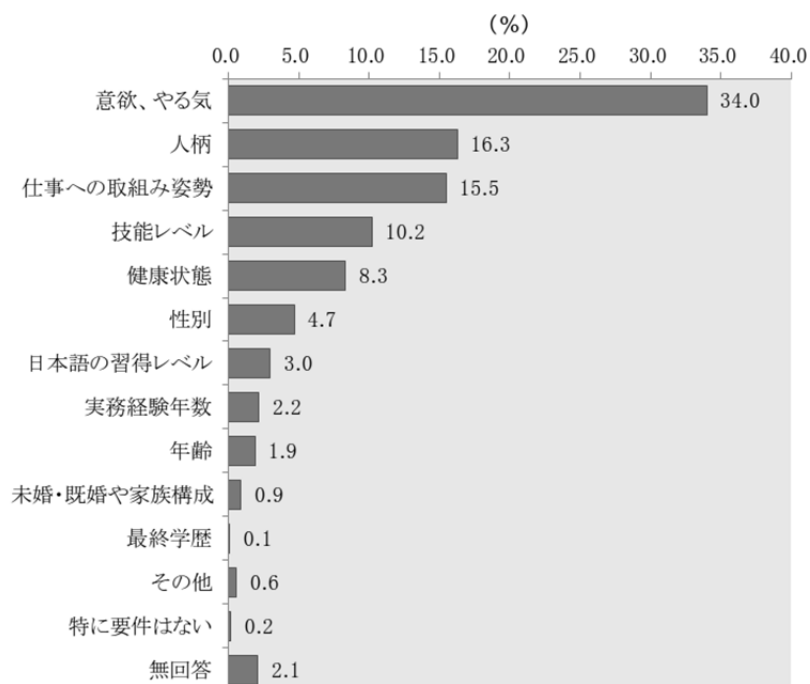
		性別	年齢	最終学歴	実務経験年数	技能レベル	日本語の習得レベル	未婚・既婚家族構成	健康状態	人柄	意欲、やる気	仕事への取り組み姿勢	その他	特に要件はない	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	49.8%	44.7%	3.0%	4.0%	6.6%	18.4%	15.3%	66.9%	62.1%	75.0%	48.5%	1.1%	0.6%	0.2%	2151
	漁業	27.9%	34.9%	5.4%	0.0%	7.8%	19.4%	10.9%	72.9%	55.8%	80.6%	53.5%	3.1%	1.6%	0.0%	129
	建設	35.9%	45.3%	3.4%	10.5%	19.6%	27.7%	16.1%	67.4%	60.9%	80.8%	53.0%	1.0%	0.5%	0.5%	887
	食品	47.7%	42.9%	2.9%	4.7%	11.6%	27.3%	13.4%	73.6%	53.8%	76.9%	51.3%	1.2%	1.0%	0.2%	967
	繊維・衣服	36.8%	35.3%	2.5%	35.7%	65.2%	13.0%	5.9%	63.1%	57.1%	68.5%	51.2%	1.1%	0.1%	0.1%	1970
	機械・金属	37.9%	41.9%	6.0%	10.6%	22.9%	34.4%	9.5%	68.2%	56.9%	81.7%	56.5%	2.7%	0.3%	0.3%	1592
	その他	40.8%	44.3%	4.6%	13.0%	26.2%	28.1%	10.8%	69.4%	59.2%	80.6%	52.2%	1.8%	0.5%	0.1%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
合計	41.6%	41.9%	3.8%	14.0%	27.0%	23.6%	11.4%	67.6%	58.6%	76.6%	51.9%	1.5%	0.5%	0.2%	9438	
資本金	300万円未満	41.3%	36.7%	2.6%	19.6%	32.0%	17.3%	10.2%	65.3%	60.7%	72.9%	49.9%	1.3%	0.2%	0.2%	1288
	300～500万円	39.7%	44.2%	3.8%	18.4%	34.4%	19.9%	10.9%	67.8%	59.7%	77.4%	52.6%	0.8%	0.4%	0.2%	1334
	500～1000万円	41.2%	43.1%	3.5%	14.8%	28.6%	22.4%	11.6%	66.4%	55.7%	77.1%	49.9%	1.6%	0.7%	0.4%	911
	1000～2000万円	40.6%	40.5%	3.7%	14.3%	29.3%	24.1%	10.0%	66.5%	59.8%	76.3%	53.1%	1.8%	0.4%	0.1%	2239
	2000万円～1億円	40.1%	42.7%	4.2%	11.9%	25.5%	29.9%	12.1%	72.2%	58.4%	80.8%	54.4%	1.8%	0.5%	0.1%	1948
	1億円以上	44.0%	45.6%	5.6%	12.9%	22.8%	37.2%	12.2%	74.3%	54.2%	84.0%	60.3%	1.8%	0.5%	0.2%	443
	合計	40.7%	41.6%	3.8%	15.2%	29.2%	24.3%	11.0%	68.3%	58.8%	77.5%	52.9%	1.5%	0.4%	0.2%	8163
売上高	1000万円未満	37.3%	38.4%	4.9%	17.3%	32.4%	24.3%	12.4%	64.3%	51.4%	67.0%	46.5%	0.0%	0.5%	0.5%	185
	1000～4000万円	42.7%	38.2%	3.0%	23.7%	37.9%	14.4%	9.7%	66.0%	58.8%	70.2%	53.2%	1.6%	0.3%	0.3%	1272
	4000万円～1億円	42.5%	41.7%	2.5%	17.5%	30.6%	18.0%	11.5%	66.9%	61.9%	73.9%	51.2%	1.4%	0.3%	0.1%	1729
	1～5億円	41.2%	42.8%	4.1%	12.5%	26.3%	23.7%	11.9%	65.5%	60.5%	78.1%	51.4%	1.5%	0.3%	0.3%	2488
	5～10億円	40.8%	41.2%	4.0%	9.6%	24.2%	31.6%	11.1%	69.4%	57.3%	78.9%	53.5%	1.9%	0.7%	0.1%	1031
	10～50億円未満	40.4%	42.3%	4.1%	11.8%	22.9%	28.4%	11.2%	73.1%	58.2%	80.9%	54.2%	1.8%	0.4%	0.1%	1455
	50億円以上	41.8%	43.4%	5.4%	10.8%	23.4%	35.7%	12.8%	75.6%	55.7%	85.2%	60.9%	1.7%	0.5%	0.2%	594
	合計	41.4%	41.6%	3.7%	14.6%	28.0%	23.8%	11.4%	68.2%	59.3%	76.9%	52.9%	1.6%	0.4%	0.2%	8754
変化(2年前を100%) 2年前と比べた生産性の	90未満	37.7%	38.2%	5.1%	16.7%	35.4%	22.9%	8.5%	63.7%	51.8%	74.2%	50.4%	1.4%	0.3%	0.6%	353
	90以上95未満	39.6%	38.5%	3.0%	17.4%	34.2%	20.8%	10.9%	67.3%	56.0%	75.1%	51.4%	1.6%	0.3%	0.0%	972
	95以上105未満	42.4%	41.3%	3.4%	14.5%	27.2%	22.3%	11.0%	67.5%	59.0%	76.8%	51.8%	1.3%	0.6%	0.2%	4589
	105以上110未満	41.2%	43.8%	4.1%	12.8%	25.8%	26.6%	11.6%	68.2%	60.3%	78.8%	53.6%	1.7%	0.3%	0.1%	2439
	110以上	43.4%	47.0%	4.7%	15.1%	23.1%	29.0%	16.4%	67.9%	62.0%	79.1%	56.0%	1.3%	0.0%	0.2%	445
	無回答	39.7%	40.4%	4.0%	9.0%	19.6%	20.2%	10.7%	65.5%	52.8%	70.8%	45.9%	2.0%	0.7%	1.5%	976
	合計	41.4%	41.7%	3.7%	13.9%	26.9%	23.3%	11.2%	67.3%	58.3%	76.5%	51.8%	1.5%	0.5%	0.3%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	39.6%	41.8%	4.7%	17.0%	32.5%	26.0%	10.1%	68.9%	58.0%	77.0%	52.4%	0.9%	0.2%	0.1%	1007
	300～500万円未満	40.4%	41.2%	3.4%	15.0%	28.7%	23.6%	10.9%	72.6%	61.6%	78.2%	54.5%	2.8%	0.3%	0.2%	1287
	500～1000万円未満	42.9%	40.6%	3.9%	16.8%	30.4%	23.5%	10.0%	69.2%	58.3%	78.0%	54.0%	1.8%	0.3%	0.1%	1877
	1000～2000万円未満	40.9%	41.8%	4.3%	17.7%	30.2%	23.6%	12.1%	68.3%	61.5%	77.4%	52.9%	1.0%	0.4%	0.2%	1170
	2000～5000万円未満	39.1%	42.1%	3.9%	10.7%	26.3%	26.0%	11.1%	68.0%	57.0%	78.0%	53.6%	1.7%	0.8%	0.1%	768
	5000万円以上	42.9%	44.7%	3.6%	9.8%	20.4%	24.7%	13.1%	72.4%	57.1%	76.7%	51.6%	2.5%	0.4%	0.0%	275
	合計	41.1%	41.5%	4.0%	15.6%	29.4%	24.3%	10.9%	69.7%	59.3%	77.7%	53.5%	1.7%	0.4%	0.1%	6384

4. 2 最も重視する要件

上の要件のうち、最も重視する要件を択一回答してもらった。第4-7図はその結果である。「意欲、やる気」が34.0%で最も多く、以下、「人柄」(16.3%)、「仕事への取組姿勢」(15.5%)などとなっている。

第4-7図 技能実習生に対して最も重視する要件（択一回答、N=9774、単位：％）

「意欲、やる気」を最も重視している事業所・企業が3割以上。



第4-11表は、事業所・企業の属性別に見た最も重視する要件の集計結果である。いずれの属性においても、「意欲、やる気」を最も重視するという回答の比率が高い。

ただし、業種の中で、「繊維・衣服」では「技能レベル」を特に重視するという回答が32.4%で他の業種に比べて高く、特徴的である。

4. 3 技能実習生に求める実務経験年数

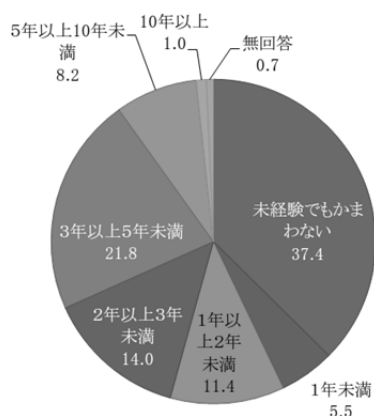
技能実習生に対して求める実務経験年数を択一回答形式でたずねた。既に見たように、技能実習生に対して、実務経験年数を要件としている事業所・企業は14.0%で、また、最も重視する要件として実務経験年数をあげた事業所・企業は2.2%と少なかった。要件としての実務経験年数のウェイトは必ずしも高くない。

第4-8図は技能実習生に求める実務経験年数である。「未経験でもかまわない」が37.4%で最も多く、以下、「3年以上5年未満」(21.8%)、「2年以上3年未満」(14.0%)などである³。

³ 「未経験でもかまわない」と回答した理由についてインタビューしたところ、「送出国で仕事経験があったとしても日本語能力が低いので指示が伝わらず、未経験者と同じ」という回答が一番多く、そのほか、「日本と送出国とは機械設備、求められる技能ともに異なるので未経験者と同じだから」、「経験者の方が望ましいが、受入れに際して経験者を希望してもそれが適

第4-8図 技能実習生に求める実務経験年数（択一回答、N=9778、単位：％）

「未経験でもかまわない」という事業所・企業が1/3以上ある。



第4-12表は事業所・企業の属性別集計結果である。実習生の受入れ形態別に見ると、「企業単独型」、「団体監理型」、「併用型」のいずれも「未経験でもかまわない」という回答の比率が多い。企業単独型では、「3年以上5年未満」が26.5%で、他よりも多い。

受入れ開始年別に見ると、年次にかかわらず、「未経験でもかまわない」という回答の比率が高く、受入れ開始年が新しいほど、その比率が高くなっている。

常用労働者数別では、全体に「未経験でもかまわない」の比率が高い。また、「500人以上」規模を除けば、規模が大きくなるにつれて、「未経験でもかまわない」という回答の比率が高い。

常用労働者の平均年齢別に見ると、全体に「未経験でもかまわない」という回答の比率が高く、また、平均年齢が高くなるほど、その比率が低くなっている。平均年齢が高くなるにつれて、「3年以上5年未満」、「5年以上10年未満」の比率が高い。

人材の過不足状況別では、全体に「未経験でもかまわない」という回答の比率が高い。

業種別に見ると、「繊維・衣服」以外は「未経験でもかまわない」という回答の比率が高い。「繊維・衣服」は他の業種とは傾向が異なっており、「3年以上5年未満」が37.2%、「5年以上10年未満」が21.5%と、経験者を求めているのがわかる⁴。

資本金別に見ると、いずれの規模でも「未経験でもかまわない」という回答の比率が高く、しかも資本金が大きくなるにつれてその比率が高い。

売上金額別に見ると、「1000万円以上4000万円未満」を除いて、「未経験でもかまわない」という回答の比率が高く、売上金額が大きいほどその比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を100）の状況別では、全体に「未経験でもかまわない」の比率が高く、生産性が上昇しているほど、その比率が高い。また、全体に「3年以上5年未満」の比率が20%台であるが、生産性が低下しているほど比率が高い。

わない場合があるから」といったコメントが多かった。

⁴ この点と関連して、第8章のF社（婦人服製造業）のコメントによると、『（※日本人を新卒で採用しても）入社後3年間は稼げない』とコメントしている。そのため、日本での作業をこなすことが出来るようになるまでの期間を要件としていると思われる。

第4-11表 事業所・企業属性別技能実習生に求める最も重要な要件(択一回答、N=9774、単位:%)

		性別	年齢	最終学歴	実務経歴年数	技能レベル	日本語の習得レベル	未婚既婚家族構成	健康状態	人柄	意欲やる気	仕事への取組み姿勢	その他	特に必要な	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の															
	企業単独型	5.8%	2.9%	0.2%	1.5%	8.0%	2.8%	1.6%	7.5%	13.2%	35.4%	18.7%	0.4%	0.0%	1.9%	889
	団体監理型	4.6%	1.8%	0.1%	2.2%	10.5%	3.0%	0.8%	8.4%	16.7%	33.9%	15.2%	0.6%	0.2%	1.9%	8530
	併用型	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%	7.7%	38.5%	15.4%	0.0%	0.0%	7.7%	13
	無回答	4.4%	2.6%	0.3%	2.3%	7.3%	2.3%	1.5%	6.4%	16.4%	31.0%	15.5%	0.3%	0.6%	9.1%	342
合計	4.7%	1.9%	0.1%	2.2%	10.2%	3.0%	0.9%	8.3%	16.3%	34.0%	15.5%	0.6%	0.2%	2.1%	9774	
受入れ開始年	外国人技能実習生の															
	～1989年	10.0%	2.5%	0.0%	2.5%	15.0%	2.5%	5.0%	2.5%	15.0%	27.5%	15.0%	0.0%	0.0%	2.5%	40
	1990～1994年	2.6%	3.4%	0.0%	2.6%	11.1%	3.8%	0.4%	8.9%	15.3%	29.4%	19.6%	1.3%	0.0%	1.7%	235
	1995～1999年	4.7%	2.2%	0.4%	3.3%	14.6%	1.5%	0.2%	9.5%	15.0%	30.2%	14.9%	0.5%	0.4%	2.5%	807
	2000～2004年	5.4%	1.6%	0.1%	2.7%	13.0%	2.9%	0.6%	9.5%	16.2%	32.0%	13.7%	0.4%	0.2%	1.8%	2454
	2005～2009年	4.9%	1.7%	0.2%	1.7%	8.5%	2.8%	1.2%	7.5%	17.2%	35.9%	16.2%	0.6%	0.2%	1.3%	3886
	2010年～	3.9%	2.3%	0.0%	1.6%	8.4%	4.4%	1.2%	8.4%	16.0%	34.8%	16.6%	0.6%	0.1%	1.8%	1804
	無回答	4.0%	2.0%	0.2%	2.9%	7.7%	1.8%	0.5%	6.0%	14.6%	34.5%	14.1%	1.1%	0.2%	10.4%	548
合計	4.7%	1.9%	0.1%	2.2%	10.2%	3.0%	0.9%	8.3%	16.3%	34.0%	15.5%	0.6%	0.2%	2.1%	9774	
常用労働者合計	0人	9.6%	2.2%	0.0%	0.0%	3.0%	2.2%	1.7%	11.7%	20.4%	36.1%	10.0%	0.9%	0.0%	2.2%	230
	1～4人	5.1%	1.4%	0.1%	3.2%	14.1%	1.7%	1.7%	9.1%	15.7%	30.6%	14.8%	0.4%	0.2%	1.9%	1395
	5～9人	4.4%	2.1%	0.2%	3.1%	12.7%	1.9%	0.7%	7.1%	17.0%	32.6%	15.5%	0.5%	0.2%	1.9%	1220
	10～19人	4.1%	2.0%	0.1%	2.3%	10.5%	2.8%	0.4%	8.3%	16.5%	33.0%	17.2%	0.9%	0.1%	1.6%	1374
	20～29人	3.7%	2.5%	0.4%	1.9%	10.1%	4.6%	0.8%	7.7%	16.2%	35.6%	14.0%	0.7%	0.2%	1.7%	835
	30～49人	4.6%	2.1%	0.0%	2.0%	10.2%	3.8%	0.8%	7.4%	15.1%	36.2%	15.3%	0.4%	0.0%	1.9%	889
	50～99人	5.4%	1.6%	0.1%	1.8%	8.0%	2.9%	0.9%	9.0%	14.9%	35.4%	17.0%	1.2%	0.2%	1.7%	1001
	100～299人	3.7%	2.3%	0.0%	1.0%	7.4%	4.6%	1.1%	8.5%	15.9%	36.7%	17.3%	0.4%	0.0%	1.1%	787
	300人～499人	3.7%	0.7%	0.0%	2.2%	4.4%	5.1%	1.5%	11.8%	13.2%	33.8%	20.6%	0.7%	0.0%	2.2%	136
	500人以上	2.7%	0.5%	0.0%	1.1%	7.5%	4.8%	1.1%	5.9%	10.7%	40.6%	23.0%	0.5%	0.0%	1.6%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	4.6%	1.9%	0.1%	2.2%	10.4%	3.0%	1.0%	8.3%	15.9%	34.1%	16.0%	0.7%	0.1%	1.7%	8054
	常用労働者の平均年齢	30歳未満	5.9%	1.1%	1.1%	0.5%	4.8%	2.7%	1.1%	9.1%	21.5%	32.3%	15.6%	0.0%	0.0%	4.3%
30～35歳未満		5.1%	1.8%	0.4%	1.4%	7.7%	4.4%	0.9%	6.8%	16.1%	36.8%	15.6%	1.1%	0.4%	1.8%	571
35～40歳未満		3.9%	2.2%	0.1%	1.7%	9.0%	4.4%	0.7%	7.3%	16.6%	35.4%	16.4%	0.5%	0.1%	1.6%	1388
40～45歳未満		4.9%	1.8%	0.0%	2.2%	9.4%	3.7%	1.2%	8.4%	16.1%	34.2%	15.5%	0.8%	0.1%	1.6%	2120
45～50歳未満		4.6%	1.6%	0.2%	2.4%	10.7%	2.2%	0.5%	8.1%	15.3%	35.2%	17.3%	0.4%	0.1%	1.5%	1651
50～55歳未満		4.6%	1.9%	0.0%	3.0%	12.3%	2.5%	1.1%	7.8%	16.8%	30.8%	16.2%	0.7%	0.3%	1.9%	1312
55～60歳未満		4.1%	2.6%	0.0%	2.0%	15.8%	2.3%	0.7%	8.4%	16.5%	30.1%	13.6%	0.6%	0.0%	3.4%	704
60歳以上		5.7%	2.5%	0.1%	3.3%	8.9%	2.1%	1.1%	10.7%	16.5%	32.9%	14.4%	0.1%	0.3%	1.5%	723
無回答		5.2%	1.6%	0.2%	1.3%	9.3%	1.9%	1.0%	9.2%	15.9%	35.9%	12.7%	0.5%	0.3%	4.9%	1051
合計		4.7%	1.9%	0.1%	2.2%	10.2%	3.0%	0.9%	8.3%	16.3%	34.0%	15.5%	0.6%	0.2%	2.1%	9706
人材の過不足状況	過剰である	3.7%	1.1%	0.0%	2.8%	6.5%	3.4%	0.8%	8.7%	18.0%	31.5%	21.1%	0.6%	0.0%	2.0%	356
	適正である	5.2%	2.0%	0.2%	1.7%	9.5%	3.2%	1.2%	9.4%	15.0%	34.9%	14.8%	0.7%	0.1%	2.0%	3172
	不足している	4.5%	2.0%	0.1%	2.5%	10.9%	2.9%	0.8%	7.8%	17.0%	33.4%	15.8%	0.6%	0.2%	1.6%	5483
	無回答	5.2%	1.4%	0.3%	1.6%	9.7%	2.4%	0.4%	6.9%	16.6%	35.1%	13.1%	0.5%	0.5%	6.2%	763
	合計	4.7%	1.9%	0.1%	2.2%	10.2%	3.0%	0.9%	8.3%	16.3%	34.0%	15.5%	0.6%	0.2%	2.1%	9774

第4-11表 事業所・企業属性別技能実習生に求める最も重要な要件(択一回答、N=9774、単位:%)

		性別	年齢	最終学歴	実務経歴年数	技能レベル	日本語の習得レベル	未婚・既婚・家族構成	健康状態	人柄	意欲やる気	仕事への取組み姿勢	その他	特に必要な仲間	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	6.7%	2.3%	0.1%	0.4%	1.2%	2.5%	1.7%	11.0%	20.3%	35.6%	14.5%	0.5%	0.2%	3.0%	2151
	漁業	3.9%	3.1%	0.0%	0.0%	1.6%	2.3%	0.0%	11.6%	8.5%	41.9%	20.2%	0.8%	0.0%	6.2%	129
	建設	3.7%	1.9%	0.3%	1.5%	4.6%	4.1%	1.7%	7.2%	18.5%	37.4%	17.0%	0.3%	0.3%	1.4%	887
	食品	7.9%	2.6%	0.1%	0.5%	2.5%	3.0%	1.1%	14.5%	13.4%	34.9%	16.4%	0.3%	0.4%	2.4%	967
	繊維・衣服	2.6%	0.9%	0.1%	6.0%	32.4%	0.7%	0.1%	4.6%	14.9%	22.7%	13.3%	0.3%	0.1%	1.3%	1970
	機械・金属	4.5%	2.2%	0.3%	1.3%	5.8%	5.3%	0.8%	7.2%	14.4%	37.9%	17.3%	1.6%	0.1%	1.5%	1592
	その他	3.9%	1.8%	0.1%	2.1%	8.3%	3.6%	0.7%	7.3%	16.6%	37.8%	16.0%	0.4%	0.0%	1.6%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	4.8%	1.9%	0.1%	2.1%	10.3%	3.0%	0.9%	8.4%	16.5%	33.9%	15.5%	0.6%	0.1%	1.9%	9438
資本金	300万円未満	4.0%	1.9%	0.2%	3.3%	15.1%	1.7%	1.4%	8.8%	18.5%	29.7%	13.1%	0.5%	0.1%	1.7%	1288
	300～500万円	5.1%	2.0%	0.1%	2.8%	13.9%	2.1%	0.5%	7.4%	18.4%	30.6%	14.5%	0.2%	0.1%	2.0%	1334
	500～1000万円	3.8%	2.6%	0.0%	2.0%	11.0%	2.7%	0.7%	8.1%	14.2%	35.9%	16.1%	0.7%	0.2%	2.0%	911
	1000～2000万円	4.7%	1.9%	0.1%	2.2%	10.5%	3.2%	0.8%	6.7%	16.7%	33.7%	17.3%	0.7%	0.1%	1.5%	2239
	2000万円～1億円	3.9%	1.6%	0.1%	1.5%	8.0%	4.0%	0.9%	8.7%	15.9%	36.8%	16.3%	0.7%	0.1%	1.5%	1948
	1億円以上	5.4%	1.6%	0.2%	1.1%	7.4%	5.4%	0.7%	7.7%	10.4%	39.3%	18.5%	0.9%	0.2%	1.1%	443
	合計	4.4%	1.9%	0.1%	2.2%	11.1%	3.0%	0.8%	7.8%	16.4%	33.9%	15.9%	0.6%	0.1%	1.7%	8163
売上高	1000万円未満	1.6%	1.1%	0.0%	2.7%	14.1%	4.3%	0.0%	9.7%	21.1%	29.2%	13.5%	0.0%	0.0%	2.7%	185
	1000～4000万円	5.2%	1.5%	0.0%	4.2%	17.8%	0.9%	0.7%	9.2%	16.3%	26.3%	14.9%	0.5%	0.1%	2.4%	1272
	4000万円～1億円	4.9%	1.7%	0.1%	2.5%	13.3%	1.8%	1.1%	8.2%	18.7%	31.5%	13.8%	0.6%	0.2%	1.6%	1729
	1～5億円	4.3%	2.3%	0.3%	2.3%	9.0%	3.6%	1.0%	6.5%	16.7%	36.0%	15.8%	0.6%	0.1%	1.6%	2488
	5～10億円	5.5%	2.5%	0.0%	1.3%	7.9%	3.7%	1.0%	7.6%	16.3%	35.4%	16.4%	0.5%	0.3%	1.7%	1031
	10～50億円未満	4.5%	1.7%	0.1%	1.3%	6.5%	3.4%	0.6%	10.3%	15.9%	36.0%	17.3%	0.9%	0.1%	1.4%	1455
	50億円以上	3.9%	1.3%	0.2%	0.8%	6.4%	5.4%	1.2%	7.7%	13.1%	39.7%	18.4%	0.7%	0.0%	1.2%	594
合計	4.7%	1.9%	0.1%	2.2%	10.5%	3.0%	0.9%	8.1%	16.7%	33.7%	15.7%	0.6%	0.1%	1.7%	8754	
変化(2年前を100%) 2年前と比べた生産性の	90未満	3.7%	1.7%	0.3%	2.0%	19.3%	3.1%	1.4%	6.8%	13.9%	25.8%	18.1%	0.8%	0.0%	3.1%	353
	90以上95未満	4.4%	1.3%	0.0%	3.2%	14.1%	2.4%	1.0%	7.0%	16.7%	32.5%	15.1%	0.9%	0.0%	1.3%	972
	95以上105未満	4.8%	1.7%	0.1%	2.3%	10.4%	2.7%	0.8%	8.3%	15.8%	35.2%	15.4%	0.4%	0.2%	1.9%	4589
	105以上110未満	4.1%	2.3%	0.3%	1.7%	8.6%	3.9%	1.1%	8.3%	17.3%	33.9%	16.5%	0.8%	0.1%	1.3%	2439
	110以上	5.6%	2.9%	0.0%	2.2%	7.0%	4.9%	0.9%	7.0%	19.3%	33.3%	15.7%	0.4%	0.0%	0.7%	445
	無回答	6.2%	2.3%	0.2%	1.7%	7.5%	1.6%	0.6%	10.3%	16.0%	33.4%	12.7%	0.5%	0.3%	6.6%	976
	合計	4.7%	1.9%	0.1%	2.2%	10.2%	3.0%	0.9%	8.3%	16.3%	34.0%	15.5%	0.6%	0.2%	2.1%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	5.1%	2.4%	0.2%	2.5%	12.7%	3.8%	0.9%	8.5%	15.5%	30.9%	15.6%	0.5%	0.0%	1.5%	1007
	300～500万円未満	4.4%	1.9%	0.2%	1.8%	10.6%	2.1%	0.9%	8.8%	17.3%	34.5%	15.2%	0.9%	0.2%	1.2%	1287
	500～1000万円未満	4.3%	2.0%	0.1%	2.4%	12.2%	3.0%	0.9%	8.0%	15.8%	33.9%	15.6%	0.7%	0.2%	1.0%	1877
	1000～2000万円未満	4.6%	1.5%	0.2%	3.2%	11.5%	2.5%	1.3%	7.2%	16.9%	32.6%	16.8%	0.3%	0.0%	1.5%	1170
	2000～5000万円未満	3.6%	1.6%	0.3%	2.0%	7.8%	3.8%	0.4%	8.5%	14.6%	35.8%	18.5%	0.7%	0.4%	2.2%	768
	5000万円以上	3.3%	1.8%	0.4%	2.2%	6.2%	3.3%	1.5%	9.1%	15.3%	35.3%	17.8%	1.1%	0.4%	2.5%	275
	合計	4.4%	1.9%	0.2%	2.4%	11.0%	2.9%	0.9%	8.2%	16.1%	33.6%	16.2%	0.7%	0.1%	1.4%	6384

第4-12表 事業所・企業属性別技能実習生に求める実務経験年数(択一回答、N=9774、単位:%)

		未経験でもか まわらない	1年未満	1年以上2年 未満	2年以上3年 未満	3年以上5年 未満	5年以上10 年未満	10年以上	無回答	合計 (N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	41.5%	4.9%	7.3%	11.7%	26.5%	6.9%	0.6%	0.6%	889
	外国人技能実習生の 団体監理型	37.2%	5.6%	11.9%	14.4%	21.2%	8.2%	1.0%	0.4%	8530
	外国人技能実習生の 併用型	46.2%	7.7%	7.7%	15.4%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	13
	外国人技能実習生の 無回答	31.3%	5.0%	10.8%	10.8%	24.0%	9.6%	1.5%	7.0%	342
	外国人技能実習生の 合計	37.4%	5.5%	11.4%	14.0%	21.8%	8.2%	1.0%	0.7%	9774
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	25.0%	0.0%	12.5%	17.5%	25.0%	20.0%	0.0%	0.0%	40
	外国人技能実習生の 1990～1994年	28.5%	3.0%	13.2%	15.3%	27.7%	11.1%	1.3%	0.0%	235
	外国人技能実習生の 1995～1999年	29.2%	3.5%	9.9%	17.3%	27.4%	11.0%	1.1%	0.5%	807
	外国人技能実習生の 2000～2004年	32.2%	5.3%	11.6%	15.4%	24.3%	9.4%	1.5%	0.4%	2454
	外国人技能実習生の 2005～2009年	39.9%	6.4%	11.6%	13.8%	20.3%	7.0%	0.6%	0.4%	3886
	外国人技能実習生の 2010年～	44.8%	5.5%	11.9%	10.9%	17.8%	7.3%	1.1%	0.7%	1804
	外国人技能実習生の 無回答	35.9%	4.7%	8.9%	13.9%	23.7%	6.9%	1.1%	4.7%	548
	外国人技能実習生の 合計	37.4%	5.5%	11.4%	14.0%	21.8%	8.2%	1.0%	0.7%	9774
常用労働者合計	0人	36.5%	5.2%	17.4%	14.3%	20.9%	5.7%	0.0%	0.0%	230
	1～4人	25.6%	6.5%	10.2%	17.3%	25.4%	12.3%	2.1%	0.5%	1395
	5～9人	34.6%	4.1%	10.7%	12.9%	23.0%	13.4%	0.7%	0.7%	1220
	10～19人	37.0%	4.8%	10.8%	13.9%	22.9%	9.0%	1.2%	0.5%	1374
	20～29人	43.8%	5.1%	10.9%	12.3%	21.6%	5.3%	0.7%	0.2%	835
	30～49人	43.1%	5.1%	9.0%	14.6%	20.9%	6.5%	0.3%	0.4%	889
	50～99人	44.0%	6.5%	13.7%	11.0%	18.9%	5.1%	0.2%	0.7%	1001
	100～299人	51.8%	5.1%	15.1%	13.0%	11.3%	2.5%	0.3%	0.9%	787
	300人～499人	52.2%	8.1%	6.6%	15.4%	13.2%	3.7%	0.0%	0.7%	136
	500人以上	48.1%	9.6%	17.1%	15.0%	8.6%	1.1%	0.0%	0.5%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
常用労働者の合計	38.9%	5.5%	11.5%	13.9%	20.8%	8.1%	0.8%	0.6%	8054	
常用労働者の平均年齢	30歳未満	46.8%	2.7%	11.3%	13.4%	19.4%	4.8%	0.5%	1.1%	186
	30～35歳未満	45.4%	6.5%	10.3%	13.1%	18.4%	4.7%	1.1%	0.5%	571
	35～40歳未満	43.1%	6.1%	13.5%	13.0%	17.4%	5.8%	0.6%	0.4%	1388
	40～45歳未満	41.0%	5.3%	12.3%	13.5%	20.1%	6.2%	0.7%	0.8%	2120
	45～50歳未満	39.0%	5.2%	11.3%	15.0%	20.8%	7.6%	0.8%	0.4%	1651
	50～55歳未満	33.2%	4.4%	10.7%	14.6%	24.5%	11.1%	1.1%	0.4%	1312
	55～60歳未満	28.4%	5.0%	10.5%	11.4%	28.7%	12.9%	2.4%	0.7%	704
	60歳以上	31.1%	4.8%	9.7%	12.9%	26.0%	13.1%	1.9%	0.4%	723
	無回答	30.3%	8.1%	10.5%	17.1%	23.3%	8.2%	0.8%	1.8%	1051
	常用労働者の平均年齢 合計	37.5%	5.5%	11.4%	14.0%	21.7%	8.2%	1.0%	0.7%	9706
人材の過不足状況	過剰である	42.7%	6.2%	12.6%	12.9%	18.8%	5.6%	0.6%	0.6%	356
	適正である	38.8%	5.3%	11.0%	16.5%	20.0%	6.9%	0.9%	0.6%	3172
	不足している	37.6%	5.1%	11.2%	12.6%	22.9%	9.0%	1.1%	0.5%	5483
	無回答	28.3%	9.6%	13.6%	13.9%	23.2%	8.4%	0.8%	2.2%	763
	人材の過不足状況 合計	37.4%	5.5%	11.4%	14.0%	21.8%	8.2%	1.0%	0.7%	9774

第4-12表 事業所・企業属性別技能実習生に求める実務経験年数(択一回答、N=9774、単位:%)

		未経験でもか まわらない	1年未満	1年以上2年 未満	2年以上3年 未満	3年以上5年 未満	5年以上10 年未満	10年以上	無回答	合計 (N)
業種(職種)	農業	40.0%	7.5%	10.6%	14.4%	21.9%	4.6%	0.4%	0.6%	2151
	漁業	40.3%	12.4%	16.3%	7.8%	15.5%	7.0%	0.8%	0.0%	129
	建設	46.3%	4.8%	11.0%	10.8%	19.2%	6.2%	0.8%	0.8%	887
	食品	49.1%	7.9%	14.6%	10.5%	14.7%	2.8%	0.2%	0.2%	967
	繊維・衣服	10.9%	2.0%	8.1%	16.8%	37.2%	21.5%	3.2%	0.4%	1970
	機械・金属	48.7%	5.0%	12.2%	13.3%	14.9%	4.5%	0.3%	1.0%	1592
	その他	43.9%	5.9%	13.5%	15.3%	16.1%	4.2%	0.3%	0.7%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	37.6%	5.5%	11.4%	14.1%	21.8%	8.0%	1.0%	0.6%	9438
資本金	300万円未満	28.0%	4.7%	10.9%	15.5%	25.2%	13.0%	2.2%	0.5%	1288
	300～500万円	30.8%	4.9%	10.9%	14.7%	25.5%	11.4%	1.3%	0.4%	1334
	500～1000万円	37.2%	4.8%	12.0%	12.5%	23.1%	8.1%	1.2%	1.1%	911
	1000～2000万円	41.5%	5.1%	11.1%	12.2%	20.8%	7.9%	0.8%	0.5%	2239
	2000万円～1億円	44.1%	5.4%	12.6%	14.5%	18.3%	4.2%	0.3%	0.5%	1948
	1億円以上	52.6%	6.8%	13.3%	12.2%	11.1%	2.9%	0.0%	1.1%	443
	合計	38.4%	5.2%	11.6%	13.7%	21.4%	8.2%	1.0%	0.6%	8163
売上高	1000万円未満	34.6%	6.5%	7.6%	11.4%	27.6%	9.2%	2.7%	0.5%	185
	1000～4000万円	21.5%	5.0%	8.8%	16.4%	30.3%	15.1%	2.3%	0.7%	1272
	4000万円～1億円	28.4%	5.1%	10.7%	14.6%	26.3%	13.2%	1.3%	0.3%	1729
	1～5億円	41.7%	4.5%	11.0%	12.6%	22.2%	6.8%	0.8%	0.5%	2488
	5～10億円	46.9%	5.1%	11.0%	13.2%	17.6%	5.0%	0.4%	0.8%	1031
	10～50億円未満	45.7%	6.5%	14.4%	12.1%	16.4%	3.9%	0.3%	0.7%	1455
	50億円以上	52.9%	7.4%	13.8%	14.5%	8.9%	1.7%	0.0%	0.8%	594
	合計	38.0%	5.3%	11.3%	13.6%	21.9%	8.3%	1.0%	0.6%	8754
変化(2年前を100) 2年前と比べた生産性の	90未満	28.9%	3.7%	7.4%	15.9%	27.2%	12.7%	3.7%	0.6%	353
	90以上95未満	32.0%	4.6%	11.3%	14.8%	26.1%	9.7%	1.3%	0.1%	972
	95以上105未満	36.5%	6.0%	11.7%	14.7%	21.4%	8.2%	0.9%	0.6%	4589
	105以上110未満	42.6%	5.4%	10.8%	13.1%	20.2%	6.9%	0.5%	0.5%	2439
	110以上	44.7%	4.3%	9.9%	10.8%	20.2%	8.3%	0.7%	1.1%	445
	無回答	34.1%	5.8%	13.5%	12.7%	22.4%	7.9%	1.2%	2.3%	976
	合計	37.4%	5.5%	11.4%	14.0%	21.8%	8.2%	1.0%	0.7%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	38.1%	5.9%	10.1%	14.3%	21.8%	8.4%	0.9%	0.4%	1007
	300～500万円未満	41.9%	4.7%	12.3%	11.8%	20.2%	7.9%	0.8%	0.5%	1287
	500～1000万円未満	38.3%	5.2%	10.9%	13.7%	20.6%	9.7%	1.1%	0.5%	1877
	1000～2000万円未満	36.2%	4.7%	12.6%	13.5%	23.2%	8.5%	0.8%	0.6%	1170
	2000～5000万円未満	39.7%	6.5%	13.4%	13.7%	18.2%	7.0%	0.8%	0.7%	768
	5000万円以上	41.5%	7.3%	11.6%	15.3%	18.2%	6.2%	0.0%	0.0%	275
	合計	38.9%	5.3%	11.7%	13.5%	20.8%	8.4%	0.9%	0.5%	6384

1人当たり付加価値額と外国人技能実習生の候補者に対して求める実務経験年数の関係は、全体として「未経験でもかまわない」が多いが、明確な傾向は見受けられない。

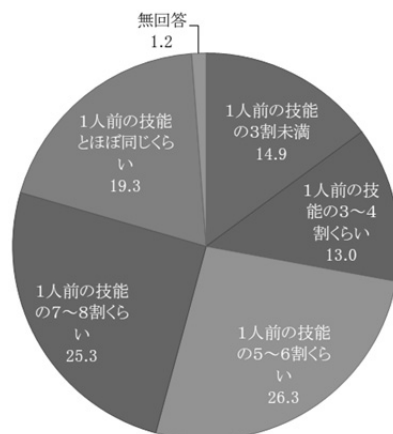
4. 4 実習生候補者に期待する技能レベル

事業所・企業が実習生の受入れに当たり、「技能レベル」を要件とする割合は3割弱、「技能レベル」を最も重視する比率は約1割であった。では、具体的にどの程度の技能レベルを期待しているのか。1人前の技能を持った日本人従業員を基準として期待するレベルをたずねた。

第4-9図はその結果である。「1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割くらいのレベル」が26.3%で最も多く、以下、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」(25.3%)、「1人前の技能を持った日本人従業員とほぼ同じくらいのレベル」(19.3%)などとなっている。

第4-9図 技能実習生候補者に期待する技能レベル(択一回答、N=9774、単位:%)

1人前の日本人従業員の5割以上の技能を求める企業が多い。



第4-13表は事業所・企業の属性別集計結果である。受入れ形態別に見ると、「企業単独型」、「団体監理型」とも「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答の比率が高い。「併用型」では「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の比率が高い。

技能実習生の受入れ開始年別では、いずれも「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答比率が高い。

常用労働者数別に見ると、どの規模でも「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答の比率が高い。また、「300～499人規模」では「1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割くらいのレベル」という回答の比率が他の規模より高めである。

常用労働者の平均年齢別に見ても「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいの

レベル」、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答の比率が高い。また、平均年齢が30歳代後半より高くなると、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答の比率が高くなる傾向がある。

人材の過不足状況別では、全体的に「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の比率が高く、大きな差はない。

業種別に見ると、「農業」、「漁業」、「食品」、「繊維・衣服」では「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答の比率が高い。特に「繊維・衣服」では、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答の比率が53.5%で、実習生に対して高い技能レベルを期待している。「建設」、「機械・金属」では、他の業種に比べ、「1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割くらいのレベル」の回答の比率が高い。

資本金規模別では、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」の比率が高いが、「300万円未満」では「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答の比率が高い。

売上金額別では、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」の比率が高いが、「1000万円以上4000万円未満」「4000万円以上1億円未満」では「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答の比率が高い。また、売上金額が大いほど「1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割くらいのレベル」の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を100）の動向別に見ると、全体に「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答の比率が高い。2年前の生産性を100として、現在「上昇している（110以上）」になっている事業所・企業では、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答の比率が40%以上ある。

1人当たり付加価値額別では、「1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割」、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割」の回答比率が高い。

第4-13表 事業所・企業属性別技能実習生に求める実務経験年数(択一回答、N=9774、単位:%)

		1人前の技能を 持った日本人従 業員の3割未満	1人前の技能を 持った日本人従 業員の3～4割	1人前の技能を 持った日本人従 業員の5～6割	1人前の技能を 持った日本人従 業員の7～8割	1人前の技能を 持った日本人従 業員と同等以上	無回答	合計 (N)	
受入れ形態	外国人技能実習生の								
	企業単独型	3.3%	4.9%	18.1%	39.8%	31.3%	2.6%	889	
	団体監理型	1.9%	3.4%	14.7%	42.3%	35.6%	2.1%	8530	
	併用型	0.0%	0.0%	7.7%	23.1%	69.2%	0.0%	13	
	無回答	2.0%	4.1%	18.1%	39.8%	33.0%	2.9%	342	
	合計	2.0%	3.5%	15.1%	42.0%	35.2%	2.2%	9774	
受入れ開始年	外国人技能実習生の								
	～1989年	0.0%	7.5%	15.0%	40.0%	35.0%	2.5%	40	
	1990～1994年	1.3%	3.4%	12.8%	50.2%	31.5%	0.9%	235	
	1995～1999年	1.7%	3.0%	11.2%	41.8%	40.6%	1.7%	807	
	2000～2004年	1.9%	2.9%	13.9%	42.9%	37.0%	1.5%	2454	
	2005～2009年	1.6%	3.8%	16.3%	42.5%	33.7%	2.0%	3886	
	2010年～	3.0%	3.8%	15.6%	39.7%	34.3%	3.6%	1804	
	無回答	2.7%	3.8%	17.5%	38.7%	34.1%	3.1%	548	
	合計	2.0%	3.5%	15.1%	42.0%	35.2%	2.2%	9774	
常用労働者合計	0人	2.2%	0.4%	13.9%	42.2%	38.3%	3.0%	230	
	1～4人	1.3%	2.1%	11.9%	40.2%	42.8%	1.7%	1395	
	5～9人	1.6%	3.0%	12.2%	41.4%	40.1%	1.7%	1220	
	10～19人	2.7%	4.9%	15.4%	42.3%	32.7%	2.1%	1374	
	20～29人	2.5%	4.6%	19.2%	44.0%	28.0%	1.8%	835	
	30～49人	2.0%	5.5%	17.2%	45.3%	29.0%	0.9%	889	
	50～99人	2.0%	4.2%	17.0%	44.0%	31.3%	1.6%	1001	
	100～299人	2.3%	2.2%	18.0%	44.5%	32.1%	0.9%	787	
	300人～499人	2.2%	0.7%	25.0%	32.4%	39.0%	0.7%	136	
	500人以上	1.1%	1.1%	15.5%	46.5%	35.8%	0.0%	187	
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	
		合計	2.0%	3.5%	15.5%	42.6%	34.8%	1.6%	8054
	常用労働者の平均年齢	30歳未満	2.7%	3.2%	14.0%	43.5%	33.3%	3.2%	186
30～35歳未満		3.5%	4.4%	17.7%	40.5%	31.5%	2.5%	571	
35～40歳未満		1.9%	4.6%	18.5%	43.9%	28.5%	2.5%	1388	
40～45歳未満		2.3%	4.3%	17.5%	43.5%	30.5%	1.8%	2120	
45～50歳未満		1.5%	3.1%	14.7%	44.0%	34.8%	1.8%	1651	
50～55歳未満		1.8%	3.1%	12.6%	41.2%	39.5%	1.9%	1312	
55～60歳未満		2.1%	2.6%	10.8%	40.1%	42.8%	1.7%	704	
60歳以上		1.2%	2.4%	11.9%	39.6%	43.7%	1.2%	723	
無回答		2.3%	2.7%	13.2%	38.8%	38.6%	4.4%	1051	
		合計	2.0%	3.5%	15.1%	42.1%	35.0%	2.2%	9706
人材の過不足状況	過剰である	3.4%	3.4%	22.2%	43.0%	25.8%	2.2%	356	
	適正である	1.7%	3.3%	14.2%	41.9%	37.2%	1.7%	3172	
	不足している	2.2%	3.7%	15.4%	41.8%	34.8%	2.1%	5483	
	無回答	1.6%	3.0%	13.6%	43.3%	33.7%	4.8%	763	
		合計	2.0%	3.5%	15.1%	42.0%	35.2%	2.2%	9774

第4-13表 事業所・企業属性別技能実習生に求める実務経験年数(択一回答、N=9774、単位:%)

		1人前の技能を 持った日本人従 業員の3割未満	1人前の技能を 持った日本人従 業員の3～4割	1人前の技能を 持った日本人従 業員の5～6割	1人前の技能を 持った日本人従 業員の7～8割	1人前の技能を 持った日本人従 業員と同等以上	無回答	合計 (N)
業種(職種)	農業	1.6%	2.0%	12.4%	39.4%	42.1%	2.5%	2151
	漁業	1.6%	4.7%	10.1%	49.6%	32.6%	1.6%	129
	建設	5.0%	8.6%	26.9%	42.1%	12.9%	4.6%	887
	食品	0.8%	1.6%	9.3%	46.4%	40.5%	1.3%	967
	繊維・衣服	0.7%	1.5%	6.6%	35.9%	53.5%	1.8%	1970
	機械・金属	2.5%	6.0%	21.0%	44.9%	23.9%	1.6%	1592
	その他	2.4%	3.8%	19.7%	46.4%	26.1%	1.5%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	1.9%	3.5%	15.0%	42.0%	35.4%	2.1%	9438
資本金	300万円未満	1.2%	2.3%	14.0%	39.5%	40.5%	2.6%	1288
	300万円以上500万円未満	2.0%	3.0%	12.9%	42.5%	37.6%	2.0%	1334
	500万円以上1000万円未満	2.6%	4.5%	14.9%	43.0%	33.6%	1.3%	911
	1000万円以上2000万円未満	2.3%	4.6%	16.3%	42.5%	32.2%	2.2%	2239
	2000万円以上1億円未満	2.2%	3.9%	18.6%	44.0%	29.9%	1.5%	1948
	1億円以上	1.6%	1.4%	17.8%	44.0%	34.8%	0.5%	443
	合計	2.0%	3.6%	15.8%	42.5%	34.1%	1.9%	8163
売上高	1000万円未満	3.2%	3.2%	11.9%	42.2%	36.2%	3.2%	185
	1000万円以上4000万円未満	0.9%	1.2%	11.9%	37.5%	46.8%	1.7%	1272
	4000万円以上1億円未満	1.7%	2.0%	11.2%	37.6%	45.4%	2.1%	1729
	1億円以上5億円未満	2.2%	4.6%	16.3%	44.9%	30.0%	2.0%	2488
	5億円以上10億円未満	2.1%	5.6%	17.2%	43.4%	29.8%	1.9%	1031
	10億円以上50億円未満	2.5%	3.8%	19.5%	44.9%	28.0%	1.3%	1455
	50億円以上	1.7%	1.5%	19.2%	42.6%	34.5%	0.5%	594
	合計	1.9%	3.3%	15.4%	42.0%	35.6%	1.8%	8754
変化(2年前を100)	90未満	2.5%	6.2%	13.3%	43.6%	32.3%	2.0%	353
	90以上95未満	2.3%	3.1%	14.3%	45.4%	33.1%	1.9%	972
	95以上105未満	1.7%	3.2%	14.8%	42.6%	35.8%	1.7%	4589
	105以上110未満	1.9%	3.2%	16.4%	41.9%	35.5%	1.2%	2439
	110以上	2.0%	3.8%	15.7%	35.1%	41.1%	2.2%	445
	無回答	3.1%	4.9%	14.4%	38.4%	32.0%	7.2%	976
	合計	2.0%	3.5%	15.1%	42.0%	35.2%	2.2%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	13.6%	14.0%	26.8%	25.4%	19.6%	0.6%	1007
	300～500万円未満	17.6%	13.0%	25.2%	26.9%	16.7%	0.6%	1287
	500～1000万円未満	16.0%	12.7%	25.0%	25.3%	20.4%	0.6%	1877
	1000～2000万円未満	15.4%	14.8%	25.9%	25.6%	17.9%	0.4%	1170
	2000～5000万円未満	19.3%	13.4%	26.3%	24.5%	16.3%	0.3%	768
	5000万円以上	13.8%	16.0%	28.0%	25.5%	16.4%	0.4%	275
	合計	16.1%	13.6%	25.8%	25.6%	18.4%	0.5%	6384

参考 人材の充足状況と実習生の技能レベル

受入れ企業の中には、実習生を受け入れているが、従業員の募集は行っていないというケースもあるだろう。その場合、実習生の要件として高い技能レベルを求めているかも知れない。また、従業員を募集しても採用できないケースでは、実習生の要件として高い技能レベルを求めているかも知れない。そこで、人材の募集状況や採用状況と技能実習生に求める技能レベルの関連について集計してみた⁵。

第4-14表は、人材の募集状況・採用状況と技能実習生に求める技能レベルのクロス集計結果である。表頭は求める技能レベルで、表側は募集状況と採用状況である。

第4-14表 人材の募集状況・採用状況と技能実習生に求める技能レベルの関係(単位:%)

		1人前の 技能を持 った日本 人従業員 の3割未 満	1人前の 技能を持 った日本 人従業員 の3~4 割くらい	1人前の 技能を持 った日本 人従業員 の5~6 割くらい	1人前の 技能を持 った日本 人従業員 の7~8 割くらい	1人前の 技能を持 った日本 人従業員 とほぼ同 じくらい	無回答	合計 (N)
募集 状況	募集した(募集中を含む)	18.0%	13.2%	25.3%	24.4%	18.1%	1.1%	4208
	募集していない	12.3%	12.8%	28.0%	25.8%	20.1%	0.9%	4767
	無回答	14.5%	12.9%	21.8%	26.9%	20.8%	3.1%	799
	合計	14.9%	13.0%	26.3%	25.3%	19.3%	1.2%	9774
「募集 した」 うち採用 状況	予定していた人数を採用	19.4%	13.0%	24.2%	24.6%	18.2%	0.7%	1201
	予定より少ない人数を採用	18.8%	13.9%	23.8%	24.0%	17.8%	1.7%	1487
	応募者はいたが採用せず	19.5%	11.6%	29.7%	23.7%	14.4%	1.1%	354
	応募がなかった	14.6%	12.3%	28.1%	24.1%	20.2%	0.7%	911
	無回答	16.1%	14.9%	22.7%	27.8%	17.3%	1.2%	255
	合計	18.0%	13.2%	25.3%	24.4%	18.1%	1.1%	4208

募集状況 χ^2 (d.f.=10, N=9774)=98.6、 $p<.000$ 、採用状況 χ^2 (d.f.=20, N=7208)=33.987、 $p<.05$

注:各行で最も大きな比率のセルをグレーにしてある。

まず、第5行目までの募集状況による差を見ると、募集した場合に比べて募集していない場合の方が期待する技能レベルが高い方に多く分布しているが、その差はわずかである。

次に、第6行目から下方に掲載した採用状況別でも、採用状況による差は明確ではない。しかし、「応募がなかった」場合は「1人前の技能を持った日本人従業員とほぼ同じ」の比率が高めである。

⁵ 受入れ企業の募集・採用状況は第6章で扱う。

このように、人材の募集状況や採用状況と技能実習生に求める技能レベルの関連については大きな差が見いだせなかった。

5. 小括

以上、この章では外国人技能実習生の受入れ状況について、技能実習生受入れの形態、技能実習生の受入れ開始年、技能実習生の受入れ理由、技能実習生の送出し国・地域、技能実習生選抜の際に重視する要件などの集計結果を見た。主な点は以下の通りである。

- (1) 本調査において、外国人技能実習生の受入れは、約9割が団体監理型である。
- (2) 技能実習生の受入れを、「2005～2009年」、「2000～2004年」、「2010年以降」など、この10年間に開始しているところが多い。
- (3) 技能実習生の受入れ理由は、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」、「日本人従業員を募集しても応募がないから」、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」などが多い。

実習生の受入れ理由から、回答事業所・企業は3つに類型化できる。類型1は、人材確保難や定着難への対応が受入れ理由になっており、全体の3割弱が該当する。類型2は、国際貢献や現地生産への対応が受入れ理由になっており、全体の4割が該当する。類型3は、実習生のコストが相対的に安いことや一定期間人材を確保出来ることが受入れ理由になっており、全体の3割強が該当する。

- (4) 技能実習生の送出し国で多かったのは、「中国」、「ベトナム」、「インドネシア」、「フィリピン」などである。また、当該国から実習生を受け入れている理由は、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」、「これまでもその国から実習生を受け入れているから」、「漢字を理解できるから」などが多い。
- (5) 技能実習生の選抜要件としては、「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」、「仕事への取り組み姿勢」、「年齢」、「性別」などが多いが、業種別に見ると、繊維・衣服では「技能レベル」を要件とする比率が他の業種より高い。
- (6) 技能実習生に求める実務経験年数は、「未経験でもかまわない」、「3年以上5年未満」、「2年以上3年未満」などが多い。しかし、繊維・衣服では他の業種より長い経験年数を求めている。
- (7) 技能実習生に期待される技能レベルは、「1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割くらいのレベル」、「7～8割くらいのレベル」などの回答の比率が高い。

業種別に「繊維・衣服」では「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」という回答が5割以上あったが、「建設」、「機械・金属」では「1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割くらいのレベル」の回答の比率が高く、他の業種に比べて低い方の回答が多い。

第5章 外国人技能実習生の配置、処遇

1. はじめに

この章では、外国人技能実習生の配置や処遇の状況について、アンケート結果を概観する。以下で取り上げるのは、技能実習生の職場での配置、技能実習生の賃金額、技能実習終了時に到達する技能レベルである。

2. 外国人技能実習生の配置

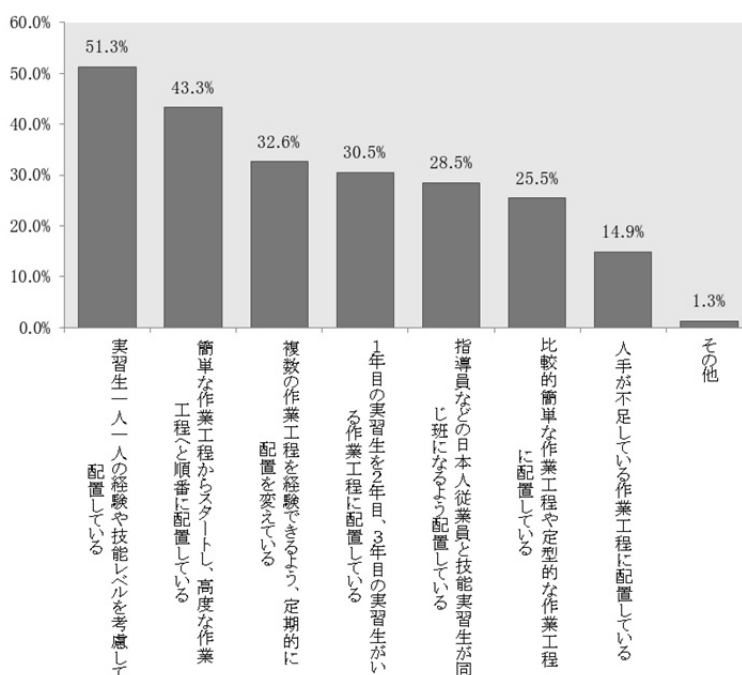
2.1 技能実習生の配置上の配慮

技能実習制度において、実習実施機関は、技能実習指導員の下で技能実習計画に従って技能実習を実施することになっている。その際、事業所・企業では技能実習生をどのように配置しているのだろうか。技能実習生を配置する際の方針について、「比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している」など8項目から多重回答形式で答えてもらった。

第5-1図はその結果である。「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」という回答が51.3%で最も多く、以下、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」(43.3%)、「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」(32.6%)などとなっている。

第5-1図 外国人技能実習生の配置（多重回答、N=9657、単位：％）

実習生の「一人一人の経験や技能レベルを考慮して」「簡単な作業工程から、高度な作業工程へと順番に」配置しているところが多い。



「その他」の具体的な内容として、以下のような記述があった（類似する内容は省略）。

- 細かな作業、日本人の苦手な作業。
- 先輩技能実習生に任せている。
- 農業は時期により作業が変わる。季節によって作業内容が変わるため、その都度対応している。
- 実習生だけのグループで生産作業を行っている。
- 班を決めて3年間作業する（同じメンバーで）。
- 同一年度に入社単位で編成している。
- 関連会社から来ているので、そちらでやっていた工程と同じ工程に配置している。
- 日本人技術者と1：1または1：2で班組している。
- 特に日本人と別に考えたような配置はしていない。
- 語学力に関係の少ない部署に。

第5-1表は事業所・企業の属性別集計結果である。実習生の受入れ形態別に見ると、「企業単独型」、「団体監理型」とも、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」が多い。「併用型」では、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」が多いほか、「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」、「1年目の実習生を2年目、3年目の実習生がいる作業工程に配置している」が多い。

実習生の受入れ開始年別はいずれも「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」が多い。

常用労働者数別はいずれの規模でも「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」が多い。

常用労働者の平均年齢別に見ると、いずれも「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」が多い。

人材の過不足状況別はいずれも「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」が多い。人手が不足している場合であっても、「人手が不足している作業工程に配置している」という回答の比率は必ずしも高くない。

業種別では、いずれの業種も「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」が多い。「建設」は「指導員などの日本人従業員と技能実習生が同じ班になるよう配置している」、「食品」、「繊維・衣服」は「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」の比率も高い。

資本金別ではいずれも「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」が多く、資本金規模が大きくなると「比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している」の比率が高い。

第5-1表 事業所・企業属性別技能実習生の配属方針(単位:%)

		①比較的 簡単な作 業工程や 定型的な 作業工程 に配置	②複数の 作業工程 を経験でき るよう、定 期的に配 置を変える	③実習生 一人一人 の経験や 技能レベ ルを考慮し て配置	④人手が 不足してい る作業工 程に配置	⑤簡単な 作業工程 から高度 な作業工 程へと順 番に配置	⑥日本人 従業員と 技能実習 生が同じ 班になるよ うに配置	⑦1年目 の実習生 を先輩実 習生がい る作業工 程に配置	⑧その他	⑨無回答	合計 (N)
外国人技能実習生の 受入れ形態	企業単独型	31.0%	26.2%	40.3%	19.3%	35.5%	26.3%	25.9%	1.8%	2.1%	889
	団体監理型	24.7%	32.9%	51.9%	14.3%	43.5%	28.3%	30.7%	1.2%	1.0%	8530
	併用型	38.5%	46.2%	76.9%	15.4%	46.2%	23.1%	46.2%	7.7%	0.0%	13
	無回答	21.9%	31.9%	47.7%	14.9%	43.3%	30.7%	28.1%	1.2%	3.5%	342
	合計	25.2%	32.2%	50.7%	14.8%	42.8%	28.2%	30.2%	1.3%	1.2%	9774
外国人技能実習生の 受入れ開年	～1989年	30.0%	37.5%	42.5%	10.0%	62.5%	17.5%	30.0%	0.0%	0.0%	40
	1990～1994年	29.4%	31.5%	49.8%	15.3%	39.6%	26.0%	31.9%	1.3%	0.4%	235
	1995～1999年	18.2%	34.2%	57.5%	13.3%	46.7%	30.0%	32.5%	1.5%	1.4%	807
	2000～2004年	22.5%	33.9%	53.5%	13.2%	42.9%	28.2%	34.3%	1.3%	1.0%	2454
	2005～2009年	26.7%	30.9%	50.0%	14.8%	42.9%	27.4%	30.5%	1.2%	1.2%	3886
	2010年～	28.5%	32.3%	47.0%	18.0%	41.5%	29.5%	24.1%	1.2%	1.2%	1804
	無回答	24.5%	31.2%	46.7%	13.3%	39.2%	28.1%	25.7%	1.3%	2.7%	548
	合計	25.2%	32.2%	50.7%	14.8%	42.8%	28.2%	30.2%	1.3%	1.2%	9774
常用労働者合計	0人	25.2%	13.0%	36.5%	10.4%	29.6%	15.2%	27.4%	4.3%	1.7%	230
	1～4人	16.2%	37.3%	52.2%	8.7%	47.4%	23.3%	26.8%	1.4%	1.0%	1395
	5～9人	21.1%	35.8%	55.5%	11.1%	44.6%	27.6%	29.7%	1.2%	1.5%	1220
	10～19人	22.9%	35.4%	53.3%	14.1%	46.7%	32.7%	32.3%	1.0%	0.7%	1374
	20～29人	28.4%	33.7%	51.0%	22.5%	43.8%	31.4%	31.5%	0.5%	0.1%	835
	30～49人	32.8%	29.7%	53.0%	17.3%	42.9%	31.7%	30.3%	0.7%	0.4%	889
	50～99人	32.4%	31.5%	50.0%	18.5%	41.6%	29.7%	31.4%	1.1%	0.9%	1001
	100～299人	33.9%	29.7%	47.9%	21.5%	39.4%	30.2%	34.4%	0.9%	0.4%	787
	300人～499人	41.2%	27.2%	44.1%	26.5%	39.7%	23.5%	32.4%	0.7%	0.0%	136
	500人以上	41.2%	33.7%	45.5%	27.3%	41.2%	34.2%	41.2%	1.6%	0.5%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	26.2%	33.1%	51.4%	15.6%	43.7%	28.8%	30.8%	1.1%	0.8%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	21.0%	23.1%	44.1%	11.3%	43.5%	34.9%	26.3%	1.1%	2.2%	186
	30～35歳未満	29.9%	27.8%	52.5%	15.4%	43.6%	30.5%	29.9%	0.4%	0.7%	571
	35～40歳未満	31.8%	29.0%	51.9%	18.0%	42.9%	30.0%	29.3%	1.2%	0.9%	1388
	40～45歳未満	27.7%	32.6%	51.1%	17.3%	44.2%	30.6%	30.2%	0.8%	1.0%	2120
	45～50歳未満	26.0%	35.7%	52.4%	16.5%	42.2%	28.4%	31.0%	1.2%	0.7%	1651
	50～55歳未満	20.1%	34.4%	51.9%	11.4%	45.5%	30.4%	33.3%	0.9%	0.6%	1312
	55～60歳未満	18.2%	36.9%	53.4%	12.4%	45.2%	26.3%	30.8%	1.6%	1.6%	704
	60歳以上	20.2%	33.6%	48.1%	10.2%	39.8%	23.8%	29.7%	2.5%	0.8%	723
	無回答	23.2%	26.8%	44.5%	11.6%	36.9%	20.3%	27.0%	2.4%	3.6%	1051
合計	25.3%	32.2%	50.7%	14.7%	42.8%	28.2%	30.2%	1.3%	1.2%	9706	

第5-1表 事業所・企業属性別技能実習生の配属方針(単位:%)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	合計(N)
人材の過不足状況	過剰である	32.0%	28.7%	47.2%	18.5%	41.9%	25.0%	29.2%	0.3%	0.6%	356
	適正である	26.3%	32.2%	47.8%	13.2%	42.5%	26.1%	27.5%	1.3%	0.9%	3172
	不足している	24.7%	33.1%	52.5%	15.7%	43.9%	30.3%	32.1%	1.2%	0.9%	5483
	無回答	21.6%	28.3%	51.5%	12.6%	36.0%	23.1%	28.2%	2.1%	4.8%	763
	合計	25.2%	32.2%	50.7%	14.8%	42.8%	28.2%	30.2%	1.3%	1.2%	9774
業種職種	農業	25.0%	30.1%	35.3%	12.1%	35.0%	25.8%	28.5%	2.6%	2.5%	2151
	漁業	27.9%	23.3%	45.0%	17.1%	39.5%	25.6%	34.9%	0.8%	2.3%	129
	建設	27.2%	27.5%	48.7%	19.4%	42.8%	46.1%	27.2%	0.2%	0.3%	887
	食品	24.7%	45.9%	42.8%	16.0%	46.3%	26.0%	37.3%	1.2%	0.3%	967
	繊維・衣服	8.0%	40.1%	70.4%	8.7%	47.9%	23.5%	28.6%	0.9%	1.1%	1970
	機械・金属	37.2%	27.1%	48.9%	20.3%	45.8%	26.5%	29.0%	0.9%	0.8%	1592
	その他	33.6%	27.2%	54.5%	17.0%	42.4%	30.1%	33.2%	0.6%	0.4%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
合計	25.3%	32.4%	50.6%	14.8%	42.8%	28.1%	30.3%	1.2%	1.1%	9438	
資本金	300万円未満	15.5%	34.1%	54.5%	9.1%	42.6%	27.3%	27.3%	1.5%	1.6%	1288
	300万円以上500万円未満	21.1%	34.9%	56.7%	11.9%	46.9%	29.3%	31.9%	0.9%	1.0%	1334
	500万円以上1000万円未満	24.5%	35.0%	52.6%	16.0%	46.3%	29.6%	31.5%	1.2%	1.1%	911
	1000万円以上2000万円未満	27.8%	31.4%	53.5%	15.9%	46.2%	28.3%	30.2%	0.8%	0.6%	2239
	2000万円以上1億円未満	32.9%	31.5%	50.5%	18.9%	42.2%	30.3%	32.8%	0.7%	0.4%	1948
	1億円以上	38.1%	31.8%	43.6%	25.5%	35.2%	32.3%	31.2%	1.1%	0.5%	443
	合計	26.2%	32.8%	52.8%	15.4%	44.2%	29.2%	30.8%	1.0%	0.8%	8163
売上高	1000万円未満	13.0%	29.7%	49.2%	10.3%	45.4%	24.9%	25.4%	4.3%	2.2%	185
	1000万円以上4000万円未満	13.1%	34.7%	56.1%	7.5%	45.8%	22.4%	27.4%	2.0%	1.1%	1272
	4000万円以上1億円未満	19.6%	32.0%	52.5%	10.9%	41.1%	27.3%	30.7%	1.5%	1.6%	1729
	1億円以上5億円未満	25.4%	32.8%	52.2%	15.2%	47.6%	30.0%	30.2%	1.0%	0.9%	2488
	5億円以上10億円未満	32.1%	31.1%	51.1%	18.0%	40.6%	32.4%	31.8%	0.4%	0.4%	1031
	10億円以上50億円未満	34.9%	31.7%	49.3%	20.0%	42.3%	30.6%	32.6%	0.7%	0.5%	1455
	50億円以上	39.6%	30.8%	45.8%	25.1%	37.9%	31.3%	37.0%	1.5%	0.2%	594
合計	25.5%	32.4%	51.7%	15.0%	43.6%	28.7%	30.8%	1.2%	0.9%	8754	
2年前と比べた生産性の 変化(2年前を100)	90未満	18.1%	32.3%	56.7%	11.6%	41.1%	29.5%	30.9%	2.3%	1.1%	353
	90以上95未満	19.1%	35.1%	53.1%	11.7%	43.3%	29.4%	30.5%	1.5%	1.4%	972
	95以上105未満	25.3%	32.6%	50.2%	14.6%	43.7%	28.2%	29.5%	0.9%	0.7%	4589
	105以上110未満	27.2%	32.5%	51.5%	16.2%	45.3%	29.8%	33.0%	1.5%	0.8%	2439
	110以上	33.0%	33.5%	49.4%	17.3%	40.0%	26.3%	30.3%	1.1%	1.1%	445
	無回答	24.9%	26.3%	47.0%	14.7%	33.1%	23.1%	25.5%	1.9%	4.3%	976
	合計	25.2%	32.2%	50.7%	14.8%	42.8%	28.2%	30.2%	1.3%	1.2%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	24.2%	34.9%	52.5%	17.2%	44.8%	29.9%	30.2%	1.0%	0.6%	1007
	300万~500万円未満	26.0%	34.7%	53.1%	15.0%	43.9%	31.3%	32.6%	0.9%	0.5%	1287
	500万~1000万円未満	27.1%	32.5%	54.7%	15.1%	45.9%	29.2%	31.8%	1.1%	0.8%	1877
	1000万~2000万円未満	23.8%	34.4%	53.4%	13.1%	44.5%	27.8%	29.5%	0.6%	0.8%	1170
	2000万~5000万円未満	29.6%	33.6%	52.0%	14.6%	45.3%	28.9%	31.2%	0.9%	0.9%	768
	5000万円以上	26.2%	35.3%	52.4%	19.3%	47.6%	29.1%	35.3%	0.7%	0.4%	275
	合計	26.1%	33.9%	53.4%	15.1%	45.1%	29.4%	31.3%	0.9%	0.7%	6384

売上金額別に見ると、いずれも「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」が多い。また、売上金額が大きくなるにつれて、「比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している」という回答比率が高く、売上金額「50 億円以上」では4割が「比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している」と回答している。

2年前と比べた付加価値労働生産性（2年前を100）の状況別に見ると、全体に「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」が多い。また、生産性が2年前に比べて高くなっているところでは、「比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している」、「人手が不足している作業工程に配置している」の回答比率が高い。

1人当たり付加価値額と外国人技能実習生の配置の仕方の関係を見ると、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」などの回答比率が高いが、1人当たり付加価値額の大小とは明確な傾向が見受けられない。

ところで、技能実習生の配属方針については、複数の方針を組み合わせている場合も考えられる。調査票では選択肢間の組合せを確認出来ないので、ここでは相関係数を計算した。

第5-2表 技能実習生の配属方針間の相関係数

	比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している	複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている	実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している	人手が不足している作業工程に配置している	簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している	指導員などの日本人従業員と技能実習生が同じ班になるよう配置している	1年目の実習生を2年目、3年目の実習生がいる作業工程に配置している	その他
比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している	1.000	-.115**	-.145**	.171**	-.154**	-.065**	-0.016	-.036**
複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている		1.000	-0.012	-.023*	.136**	0.003	.028**	-.047**
実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している			1.000	-.062**	.040**	-.038**	-.041**	-.086**
人手が不足している作業工程に配置している				1.000	-.104**	-0.014	0.002	-.027**
簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している					1.000	0.018	-0.006	-.061**
指導員などの日本人従業員と技能実習生が同じ班になるよう配置している						1.000	.104**	-.047**
1年目の実習生を2年目、3年目の実習生がいる作業工程に配置している							1.000	-.029**
その他								1.000

注：グレーのセルは相関係数の絶対値が0.1以上、また、**は1%水準で、*は5%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第5-2表は、技能実習生の配属方針間の相関係数である。グレーのセルに注目すると、表側の「比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している」の行を見ると、「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」との間については、相関係数の符号がマイナスで有意なので、負の相関関係にあり、「人手が不足している作業工程に配置している」との間については、相関係数の符号がプラスで有意なので、正の相関関係にある。一方、「1年目の実習生を2年目、3年目の実習生がいる作業工程に配置している」との間については、相関係数の符号がマイナスであるが有意ではない。

技能実習生を「比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している」という場合、「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」といった配置の仕方をしていないと考えると、相関係数が負になっていると考えられる。それに対して、技能実習生を「比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している」という場合、実習生を「人手が不足している作業工程に配置している」ことがあるため、相関係数が正となったと考えられる。

実習生を「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」という場合、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」との間に正の相関関係にある。これらの項目内容も相互に関連があるので相関係数が正になったと考えられる。

実習生を「指導員などの日本人従業員と技能実習生が同じ班になるよう配置している」という場合、「1年目の実習生を2年目、3年目の実習生がいる作業工程に配置している」と相関係数が正となっている。これは、日本人従業員が実習生を指導する際、日本語で指導したことが実習生に伝わらない場合、先の実習生が通訳の役割をしていることがあるからだと思われる。

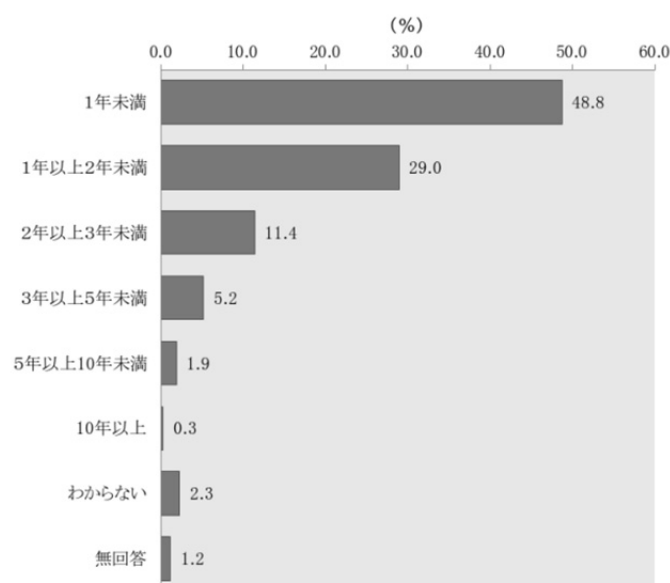
2. 2 実習生が担当している仕事や作業のレベル

では、技能実習生が配置されている仕事や作業はどれくらいの技能レベルの仕事なのか。日本人の未経験の新入社員が、補助や指導する人なしでできるようになるまでの期間を基準として、択一回答形式で答えてもらった。

第 5-2 図 外国人技能実習生が配置されている仕事・作業の技能レベル

(未経験の日本人が仕事をこなせるまでの期間、択一回答、N=9774、単位：%)

技能実習生が配置されている仕事・作業は、日本人の未経験者が1、2年でこなせる仕事・作業。



第 5-2 図はその結果である。「1年未満」が 48.8%で最も多く、以下、「1年以上2年未満」

(29.0%)、「2年以上3年未満」(11.4%) などとなっている。技能実習生が配置されている仕事は、日本人の未経験者であれば2年程度でこなせるようになる仕事が多い¹。

第5-3表は事業所・企業の属性別の集計結果である。実習生の受入れ形態別では、いずれも「1年未満」、「1年以上2年未満」の回答の比率が高い。

実習生の受入れ開始年別では、いずれも「1年未満」、「1年以上2年未満」の比率が高い。

常用労働者数別では、いずれの規模でも「1年未満」、「1年以上2年未満」の回答の比率が高い。また、常用労働者数が多くなるにつれて、「1年未満」という回答の比率が高い。

常用労働者の平均年齢別に見ると、いずれでも「1年未満」、「1年以上2年未満」の回答の比率が高く、平均年齢が高いほど「1年未満」という回答の比率が低い。

人材の過不足状況別では、いずれも「1年未満」、「1年以上2年未満」の回答比率が高い。

業種別に見ると、いずれの業種でも「1年未満」、「1年以上2年未満」の回答比率が高いが、「漁業」、「建設」、「繊維・衣服」では、他の業種より「2年以上3年未満」の比率が高い。

資本金規模別では、いずれも「1年未満」、「1年以上2年未満」の回答の比率が高く、資本金規模が大きいほど「1年未満」という回答の比率が高い。

売上金額別に見ると、いずれにおいても「1年未満」、「1年以上2年未満」の回答の比率が高く、売上金額が多いほど「1年未満」という回答の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性（2年前を100）の状況別に見ると、いずれにおいても「1年未満」、「1年以上2年未満」の回答の比率が高い。また、生産性が高くなっているところでは「1年未満」という回答比率が高く、生産性が低下しているところでは「1年以上2年未満」という回答の比率が高い。

1人当たり付加価値額別では、全体に「1年未満」「1年以上2年未満」の比率が高いが、それ以外の関係は見受けられない。

2. 3 実習生受入れ前の仕事・作業担当者

現在、技能実習生が担当している仕事や作業は、実習生を受け入れるまでは誰が担当していたのであろうか。多重回答形式で回答してもらった。

第5-3図はその結果である。「正社員」が担当していたという回答が72.1%で最も多く、以下、「パート・アルバイト」(45.2%)、「派遣社員」(13.0%) などとなっている。

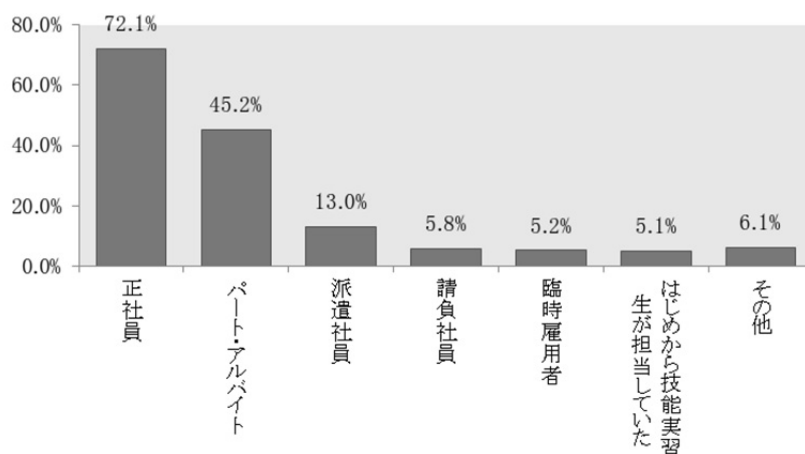
「その他」の回答の具体的な記述として「家族」「家族従業員」「親族」「家庭内職」があったが、ほとんどが「家族」であった。

第5-4表は事業所・企業の属性別集計結果である。実習生の受入れ形態別に見ると、実習生受入れ前の当該仕事の担当者は「正社員」、「パート・アルバイト」が多い。

¹ この理由として、企業に対するヒアリングで、「実習生は最長で3年しか日本にいないので、修得するのに長い時間がかかる仕事、作業には配置しない」、「経験者であれば別だが、未経験者かそれに近い実習生を受け入れているので、高い技能を要する仕事に配置できない」とコメントしている。しかし、実務経験年数が受入れ要件となっている縫製業では、高い技能が求められる作業にも配置している(第8章、企業ヒアリング結果のF社の事例を参照)

第 5-3 図 外国人技能実習生を受入れる前の仕事・作業の担当者（多重回答、N=9549、単位：％）

技能実習生を受入れる前は、「正社員」「パート・アルバイト」が同じ作業を担当していた場合が多い。



実習生の受入れ開始年代別でも「正社員」、「パート・アルバイト」が多い。

常用労働者数別では、「0人」で「パート・アルバイト」、「その他」が多いが、それ以外の規模では、「正社員」、「パート・アルバイト」が多い。また、常用労働者数が大きいほど「派遣社員」、「請負社員」の回答の比率が高い。

常用労働者の平均年齢別に見ると、「正社員」、「パート・アルバイト」が多い。

人材の過不足状況別では、「正社員」、「パート・アルバイト」の比率が高い。「過剰である」、「適正である」に比べて、「不足している」ところでは「正社員」という回答の比率が高い。

業種別では、「農業」、「食品」で「パート・アルバイト」の回答比率が高く、「正社員」の比率を上回っている。「漁業」、「建設」、「繊維・衣服」、「機械・金属」、「その他」では、「正社員」の回答比率が高い。

資本金別に見ると、いずれも「正社員」という回答の比率が高く、次いで、「パート・アルバイト」という回答の比率が高い。また、資本金規模が大きいほど、「派遣社員」の比率が高い。さらに、他の規模に比べて「300万円未満」の規模では、「その他」の比率が高い。

売上金額別に見ると、資本金別の特徴と同様の傾向が見られる。すなわち、いずれの規模でも「正社員」という回答の比率が高く、その次に「パート・アルバイト」という回答の比率が高い。また、売上金額が大きいところでは、「派遣社員」の比率が高い。さらに、売上金額「1000万円未満」、「1000万円以上 4000万円未満」の規模では、「その他」の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性（2年前を100）の変化別では、共通して「正社員」、「パート・アルバイト」の回答比率が高い。また、生産性の伸びが大きな所では「派遣社員」の比率が高い傾向がある。

1人当たり付加価値額では、全体に「正社員」「パート、アルバイト」が多いが、それ以外の関係は見受けられない。

第5-3表 事業所・企業属性別技能実習生が配置されている仕事・作業のレベル（多重回答、N=9774、単位：%）

		1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	わからない	無回答	合計 (N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	53.1%	25.6%	10.7%	4.6%	1.7%	0.2%	2.5%	1.6%	889
	外国人技能実習生の 団体監理型	48.2%	29.2%	11.6%	5.3%	1.9%	0.3%	2.3%	1.1%	8530
	外国人技能実習生の 併用型	61.5%	30.8%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13
	外国人技能実習生の 無回答	50.3%	32.5%	7.9%	4.1%	0.9%	0.3%	0.9%	3.2%	342
	外国人技能実習生の 合計	48.8%	29.0%	11.4%	5.2%	1.9%	0.3%	2.3%	1.2%	9774
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	32.5%	40.0%	15.0%	5.0%	2.5%	2.5%	2.5%	0.0%	40
	外国人技能実習生の 1990～1994年	45.5%	30.6%	9.8%	6.0%	5.1%	0.4%	1.7%	0.9%	235
	外国人技能実習生の 1995～1999年	45.5%	27.3%	14.4%	7.2%	2.5%	0.1%	1.9%	1.2%	807
	外国人技能実習生の 2000～2004年	47.6%	29.3%	11.9%	5.5%	1.9%	0.2%	2.5%	1.1%	2454
	外国人技能実習生の 2005～2009年	49.8%	29.2%	11.2%	4.5%	1.6%	0.3%	2.4%	1.0%	3886
	外国人技能実習生の 2010年～	49.9%	29.1%	10.0%	5.3%	2.0%	0.4%	2.1%	1.3%	1804
	外国人技能実習生の 無回答	50.0%	27.6%	10.4%	4.9%	0.9%	0.4%	2.4%	3.5%	548
	外国人技能実習生の 合計	48.8%	29.0%	11.4%	5.2%	1.9%	0.3%	2.3%	1.2%	9774
雇用労働者数	雇用労働者の 0人	60.4%	27.0%	7.0%	1.7%	0.4%	0.0%	2.2%	1.3%	230
	雇用労働者の 1～4人	39.0%	32.7%	13.9%	6.7%	2.7%	0.7%	3.2%	1.2%	1395
	雇用労働者の 5～9人	45.2%	28.8%	11.7%	7.1%	2.9%	0.5%	2.4%	1.5%	1220
	雇用労働者の 10～19人	46.2%	30.6%	11.6%	5.7%	2.1%	0.1%	2.6%	1.2%	1374
	雇用労働者の 20～29人	46.1%	31.6%	12.8%	4.4%	2.2%	0.2%	2.4%	0.2%	835
	雇用労働者の 30～49人	53.2%	27.7%	10.7%	4.3%	2.0%	0.2%	1.7%	0.2%	889
	雇用労働者の 50～99人	56.3%	29.3%	7.2%	4.3%	1.1%	0.1%	0.9%	0.8%	1001
	雇用労働者の 100～299人	61.6%	25.4%	7.2%	2.8%	0.6%	0.1%	1.5%	0.6%	787
	雇用労働者の 300人～499人	66.9%	20.6%	5.1%	1.5%	3.7%	0.0%	2.2%	0.0%	136
	雇用労働者の 500人以上	66.3%	20.3%	7.0%	2.1%	1.1%	0.5%	2.1%	0.5%	187
	雇用労働者の 無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	雇用労働者の 合計	49.6%	29.3%	10.7%	5.1%	2.0%	0.3%	2.2%	0.9%	8054
雇用労働者の平均年齢	雇用労働者の 30歳未満	55.9%	21.0%	12.4%	5.4%	2.2%	0.5%	1.6%	1.1%	186
	雇用労働者の 30～35歳未満	50.6%	27.8%	9.1%	6.5%	2.5%	0.0%	2.5%	1.1%	571
	雇用労働者の 35～40歳未満	51.7%	29.7%	9.5%	4.6%	1.4%	0.1%	1.9%	0.9%	1388
	雇用労働者の 40～45歳未満	50.6%	28.8%	11.3%	4.7%	1.8%	0.1%	1.8%	0.9%	2120
	雇用労働者の 45～50歳未満	47.4%	31.1%	11.0%	4.9%	2.0%	0.4%	2.5%	0.7%	1651
	雇用労働者の 50～55歳未満	44.6%	30.8%	12.0%	5.9%	2.9%	0.6%	2.6%	0.7%	1312
	雇用労働者の 55～60歳未満	46.3%	28.3%	11.8%	6.8%	1.6%	0.1%	3.3%	1.8%	704
	雇用労働者の 60歳以上	47.2%	28.1%	12.7%	7.1%	1.5%	0.7%	1.5%	1.2%	723
	雇用労働者の 無回答	49.6%	26.2%	13.6%	3.2%	1.0%	0.2%	3.0%	3.1%	1051
	雇用労働者の 合計	48.8%	29.0%	11.4%	5.2%	1.9%	0.3%	2.3%	1.2%	9706
人材の過不足状況	人材の過不足状況 過剰である	48.0%	33.1%	9.3%	4.8%	2.0%	0.0%	2.0%	0.8%	356
	人材の過不足状況 適正である	53.4%	27.1%	10.9%	4.1%	1.4%	0.4%	2.0%	0.8%	3172
	人材の過不足状況 不足している	46.1%	30.2%	11.8%	5.8%	2.2%	0.3%	2.5%	1.1%	5483
	人材の過不足状況 無回答	49.0%	26.3%	11.5%	5.1%	1.3%	0.1%	2.5%	4.1%	763
	人材の過不足状況 合計	48.8%	29.0%	11.4%	5.2%	1.9%	0.3%	2.3%	1.2%	9774

第5-3表 事業所・企業属性別技能実習生が配置されている仕事・作業のレベル（多重回答、N=9774、単位：%）

		1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	わからない	無回答	合計 (N)
業種・職種	農業	54.1%	28.3%	10.4%	2.6%	0.4%	0.3%	2.1%	1.9%	2151
	漁業	47.3%	22.5%	20.2%	3.9%	1.6%	0.8%	3.1%	0.8%	129
	建設	35.7%	36.8%	15.0%	6.5%	2.8%	0.6%	1.6%	1.0%	887
	食品	61.2%	28.1%	7.1%	1.4%	0.3%	0.0%	1.2%	0.5%	967
	繊維・衣服	33.5%	28.8%	16.2%	11.4%	4.8%	0.5%	3.5%	1.4%	1970
	機械・金属	54.4%	29.0%	9.2%	3.3%	1.0%	0.1%	2.2%	0.8%	1592
	その他	54.8%	27.3%	9.1%	4.4%	1.6%	0.2%	2.0%	0.6%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	48.9%	29.0%	11.4%	5.1%	1.9%	0.3%	2.3%	1.1%	9438
資本金	300万円未満	43.5%	29.9%	12.3%	6.6%	2.7%	0.5%	2.6%	1.9%	1288
	300万円以上500万円未満	46.3%	27.7%	12.4%	7.0%	3.0%	0.4%	2.1%	1.0%	1334
	500万円以上1000万円未満	47.1%	28.1%	13.7%	5.7%	1.9%	0.2%	2.3%	1.0%	911
	1000万円以上2000万円未満	46.9%	31.1%	11.3%	5.1%	2.0%	0.3%	2.2%	1.0%	2239
	2000万円以上1億円未満	52.8%	28.6%	10.5%	4.4%	1.6%	0.2%	1.4%	0.5%	1948
	1億円以上	64.8%	21.0%	7.0%	2.9%	0.9%	0.5%	2.7%	0.2%	443
	合計	48.7%	28.9%	11.5%	5.4%	2.1%	0.3%	2.1%	1.0%	8163
売上高	1000万円未満	43.2%	29.7%	7.6%	7.0%	4.3%	0.0%	3.8%	4.3%	185
	1000万円以上4000万円未満	40.6%	31.0%	12.6%	8.3%	3.1%	0.5%	3.0%	1.0%	1272
	4000万円以上1億円未満	45.4%	29.8%	11.6%	6.6%	2.1%	0.4%	2.7%	1.4%	1729
	1億円以上5億円未満	47.7%	29.7%	11.8%	5.3%	1.8%	0.2%	2.3%	1.1%	2488
	5億円以上10億円未満	51.7%	27.5%	12.5%	3.7%	1.8%	0.3%	1.7%	0.7%	1031
	10億円以上50億円未満	56.0%	29.4%	8.0%	3.4%	1.2%	0.1%	1.2%	0.5%	1455
	50億円以上	65.7%	22.7%	4.9%	3.5%	1.0%	0.5%	1.2%	0.5%	594
	合計	49.2%	29.1%	10.8%	5.4%	2.0%	0.3%	2.2%	1.0%	8754
変化（2年前を100） 2年前と比べた生産性の	90未満	39.7%	34.8%	9.9%	6.5%	3.1%	0.0%	4.0%	2.0%	353
	90以上95未満	42.7%	29.4%	12.8%	7.4%	2.3%	0.6%	3.3%	1.5%	972
	95以上105未満	48.1%	29.3%	12.1%	5.3%	2.1%	0.2%	2.1%	0.8%	4589
	105以上110未満	52.3%	28.8%	10.2%	4.6%	1.4%	0.2%	1.6%	0.9%	2439
	110以上	54.2%	27.2%	8.1%	3.8%	2.0%	0.4%	3.1%	1.1%	445
	無回答	49.9%	26.6%	11.8%	4.0%	0.9%	0.4%	3.0%	3.4%	976
	合計	48.8%	29.0%	11.4%	5.2%	1.9%	0.3%	2.3%	1.2%	9774
	一人当たり付加価値額	300万円未満	50.0%	28.5%	10.3%	5.8%	2.9%	0.1%	1.6%	0.8%
300万～500万円未満		49.3%	29.2%	10.6%	5.4%	2.2%	0.1%	2.1%	1.0%	1287
500万～1000万円未満		49.0%	28.7%	11.3%	5.4%	2.5%	0.4%	1.8%	0.9%	1877
1000万～2000万円未満		48.3%	28.9%	10.9%	5.6%	1.9%	0.7%	3.0%	0.7%	1170
2000万～5000万円未満		48.6%	32.0%	10.3%	4.8%	0.8%	0.0%	2.5%	1.0%	768
5000万円以上		48.7%	28.7%	10.9%	5.5%	2.2%	1.1%	2.2%	0.7%	275
合計		49.0%	29.2%	10.8%	5.4%	2.2%	0.3%	2.1%	0.9%	6384

第5-4表 事業所・企業属性別技能実習生受入れ前の仕事・作業担当者（多重回答、N=9594、単位：%）

		正社員	パート・アルバイト	臨時雇用者	派遣社員	請負社員	はじめから技能実習生が担当	その他	無回答	合計(N)
外国人技能実習生の受入れ形態	企業単独型	64.9%	41.4%	7.1%	14.3%	7.4%	4.8%	5.8%	2.7%	889
	団体監理型	71.5%	45.0%	4.8%	12.7%	5.5%	5.1%	6.0%	1.7%	8530
	併用型	76.9%	30.8%	0.0%	30.8%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	13
	無回答	67.8%	36.5%	6.1%	8.5%	5.0%	5.6%	5.8%	4.1%	342
	合計	70.8%	44.4%	5.1%	12.7%	5.7%	5.1%	6.0%	1.8%	9774
外国人技能実習生の受入れ開始年	～1989年	77.5%	37.5%	10.0%	7.5%	5.0%	7.5%	2.5%	2.5%	40
	1990～1994年	77.0%	34.5%	5.1%	8.1%	4.3%	11.1%	2.6%	1.3%	235
	1995～1999年	75.8%	39.5%	3.0%	5.5%	4.8%	6.7%	6.2%	1.9%	807
	2000～2004年	72.2%	45.9%	5.7%	11.6%	4.3%	5.7%	6.4%	1.8%	2454
	2005～2009年	71.1%	45.2%	4.5%	15.5%	6.3%	4.5%	6.2%	1.5%	3886
	2010年～	65.1%	45.1%	5.9%	13.0%	7.0%	3.8%	5.3%	2.3%	1804
	無回答	69.3%	41.2%	6.0%	10.4%	5.3%	4.9%	6.8%	3.3%	548
	合計	70.8%	44.4%	5.1%	12.7%	5.7%	5.1%	6.0%	1.8%	9774
常用労働者合計	0人	13.9%	31.7%	12.6%	3.0%	1.3%	10.0%	31.7%	12.2%	230
	1～4人	54.8%	51.7%	6.5%	3.4%	3.4%	7.5%	14.5%	1.3%	1395
	5～9人	72.5%	51.7%	6.1%	5.9%	4.6%	6.0%	3.9%	1.1%	1220
	10～19人	84.0%	41.7%	4.3%	8.4%	6.3%	3.9%	2.1%	0.7%	1374
	20～29人	83.1%	41.2%	2.8%	12.3%	7.8%	3.4%	1.9%	0.4%	835
	30～49人	83.2%	41.3%	3.4%	17.2%	7.5%	3.4%	1.5%	0.1%	889
	50～99人	79.7%	45.6%	3.7%	23.4%	6.5%	3.3%	1.4%	0.6%	1001
	100～299人	81.2%	48.3%	3.6%	32.3%	7.8%	3.3%	1.5%	0.4%	787
	300人～499人	80.1%	52.9%	5.1%	46.3%	11.0%	2.9%	0.0%	0.0%	136
	500人以上	80.2%	44.4%	9.1%	49.2%	11.2%	2.1%	0.0%	0.0%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	74.1%	45.9%	4.9%	14.2%	6.0%	4.7%	5.0%	1.0%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	60.2%	37.6%	5.4%	9.1%	7.5%	10.2%	7.0%	3.2%	186
	30～35歳未満	76.5%	34.2%	5.6%	16.8%	8.4%	4.4%	3.7%	1.6%	571
	35～40歳未満	80.5%	38.5%	4.5%	23.2%	8.1%	4.1%	2.3%	0.6%	1388
	40～45歳未満	78.3%	42.2%	4.9%	18.3%	6.8%	4.2%	3.3%	0.8%	2120
	45～50歳未満	76.5%	47.9%	3.9%	11.6%	5.9%	4.2%	3.6%	0.8%	1651
	50～55歳未満	70.7%	50.2%	5.4%	6.2%	3.7%	5.1%	6.1%	1.1%	1312
	55～60歳未満	67.3%	52.3%	4.1%	4.4%	3.7%	4.7%	8.0%	1.8%	704
	60歳以上	55.2%	53.0%	7.9%	4.3%	3.3%	6.2%	9.3%	1.2%	723
	無回答	47.6%	39.2%	5.5%	8.1%	3.6%	7.7%	17.0%	8.4%	1051
	合計	71.0%	44.4%	5.0%	12.8%	5.7%	5.0%	5.9%	1.8%	9706
人材の過不足状況	過剰である	69.7%	41.9%	4.2%	17.4%	6.5%	4.8%	5.1%	0.6%	356
	適正である	68.8%	44.1%	5.8%	12.8%	3.7%	5.4%	8.2%	1.1%	3172
	不足している	74.2%	45.0%	4.7%	12.6%	7.0%	4.8%	4.2%	1.4%	5483
	無回答	54.9%	42.5%	5.0%	11.0%	4.3%	5.9%	10.4%	8.8%	763
	合計	70.8%	44.4%	5.1%	12.7%	5.7%	5.1%	6.0%	1.8%	9774

第5-4表 事業所・企業属性別技能実習生受入れ前の仕事・作業担当者（多重回答、N=9594、単位：%）

		正社員	パート・アルバイト	臨時雇用者	派遣社員	請負社員	はじめから技能実習生が担当	その他	無回答	合計(N)
業種・職種	農業	36.9%	53.6%	12.2%	2.3%	0.7%	6.9%	19.3%	4.3%	2151
	漁業	75.2%	37.2%	2.3%	3.1%	0.8%	3.9%	3.9%	0.8%	129
	建設	80.4%	19.1%	4.3%	7.8%	23.4%	2.6%	2.3%	2.6%	887
	食品	68.6%	74.3%	4.2%	11.1%	2.3%	2.2%	1.0%	0.4%	967
	繊維・衣服	77.4%	52.6%	1.3%	2.5%	1.9%	8.0%	4.4%	1.2%	1970
	機械・金属	86.1%	32.2%	3.4%	30.8%	4.7%	4.5%	0.9%	0.5%	1592
	その他	87.5%	33.0%	3.6%	25.4%	10.4%	3.0%	1.0%	0.4%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	70.8%	44.6%	5.2%	12.8%	5.7%	5.1%	6.0%	1.7%	9438
資本金	300万円未満	58.3%	47.2%	6.3%	3.7%	4.0%	7.6%	12.5%	2.1%	1288
	300万円以上500万円未満	77.7%	41.8%	4.4%	7.9%	5.8%	5.8%	4.1%	1.3%	1334
	500万円以上1000万円未満	75.9%	44.6%	5.0%	10.8%	7.5%	4.8%	1.8%	1.1%	911
	1000万円以上2000万円未満	82.4%	40.9%	3.5%	13.4%	6.5%	3.8%	2.1%	0.8%	2239
	2000万円以上1億円未満	82.5%	43.2%	3.4%	22.4%	7.2%	3.2%	2.0%	0.5%	1948
	1億円以上	76.3%	48.3%	7.0%	41.1%	9.7%	3.6%	2.0%	0.2%	443
	合計	76.8%	43.4%	4.4%	14.3%	6.4%	4.7%	4.0%	1.0%	8163
売上高	1000万円未満	59.5%	41.6%	5.4%	5.4%	4.3%	7.6%	11.4%	2.7%	185
	1000万円以上4000万円未満	53.2%	50.4%	5.8%	2.6%	2.7%	8.1%	14.0%	2.0%	1272
	4000万円以上1億円未満	61.6%	48.1%	8.0%	3.6%	2.7%	5.5%	9.0%	2.5%	1729
	1億円以上5億円未満	80.8%	39.0%	3.7%	10.2%	6.7%	4.8%	2.6%	0.8%	2488
	5億円以上10億円未満	82.0%	41.7%	4.3%	14.4%	9.1%	3.7%	1.8%	0.5%	1031
	10億円以上50億円未満	81.5%	45.6%	3.4%	26.6%	7.9%	2.7%	1.6%	0.2%	1455
	50億円以上	81.5%	45.5%	6.2%	45.1%	10.6%	3.2%	1.0%	0.3%	594
	合計	72.9%	44.4%	5.1%	13.3%	6.0%	4.9%	5.3%	1.2%	8754
変化(2年前を100%) 2年前と比べた生産性の	90未満	64.3%	42.5%	4.5%	8.2%	6.5%	9.6%	4.5%	2.5%	353
	90以上95未満	74.1%	47.6%	4.0%	11.5%	4.9%	5.1%	5.1%	1.5%	972
	95以上105未満	70.7%	45.4%	5.0%	12.7%	5.6%	4.9%	7.3%	0.9%	4589
	105以上110未満	74.0%	44.0%	5.0%	15.0%	6.0%	4.8%	4.1%	0.8%	2439
	110以上	76.4%	41.6%	6.5%	14.8%	9.7%	3.8%	3.4%	0.9%	445
	無回答	59.2%	39.2%	6.0%	8.8%	4.1%	5.2%	7.2%	9.4%	976
	合計	70.8%	44.4%	5.1%	12.7%	5.7%	5.1%	6.0%	1.8%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	76.5%	49.6%	4.9%	12.8%	6.6%	3.9%	2.7%	0.5%	1007
	300万～500万円未満	80.0%	48.2%	4.3%	13.1%	6.5%	3.7%	3.1%	0.6%	1287
	500万～1000万円未満	77.4%	46.0%	4.8%	16.1%	6.2%	4.6%	4.5%	0.7%	1877
	1000万～2000万円未満	74.4%	45.7%	5.0%	12.7%	6.3%	5.9%	5.3%	0.6%	1170
	2000万～5000万円未満	78.3%	40.8%	5.1%	15.9%	6.4%	4.0%	3.9%	1.2%	768
	5000万円以上	74.2%	45.1%	3.3%	16.4%	8.7%	4.4%	4.7%	0.7%	275
	合計	77.2%	46.3%	4.7%	14.4%	6.5%	4.5%	4.0%	0.7%	6384

3. 外国人技能実習生の賃金額

3. 1 技能実習生の賃金額

一般に、実習生の賃金は地域別最低賃金レベルに設定されていると言われているが、実際にはどれくらいなのか²。1年目、2年目、3年目それぞれについて月額（所定内給与）と時給額を記入してもらった。

第5-5表は賃金額の記述統計量である。所定内給与の平均は、1年目約13万2000円、2年目約13万4000円、3年目約13万5000円で、1～3年目の全体の平均額は約13万3500円である。また、時給の平均は、全体では約762円（1年目約758円、2年目約762円、3年目約765円）である。1年目、2年目、3年目で所定内給与、時給とも上昇している。

第5-5表 技能実習生の賃金額の記述統計量

実習生の賃金の平均は、所定内給与が約13.2万円、時給が約762円。

		所定内給与(円)	時給(円)
1年目	平均	131998.8	758.1
	中央値	129000.0	748.0
	標準偏差	15673.2	58.1
	N	5577	6526
2年目	平均	133766.5	761.7
	中央値	130000.0	750.0
	標準偏差	17086.3	62.5
	N	5538	6431
3年目	平均	134991.4	765.4
	中央値	130000.0	750.0
	標準偏差	19068.1	69.4
	N	5152	5932
全体 (1～3年目)	平均	133548.4	761.6
	中央値	130000.0	750.0
	標準偏差	17327.0	63.6
	N	16267	18889

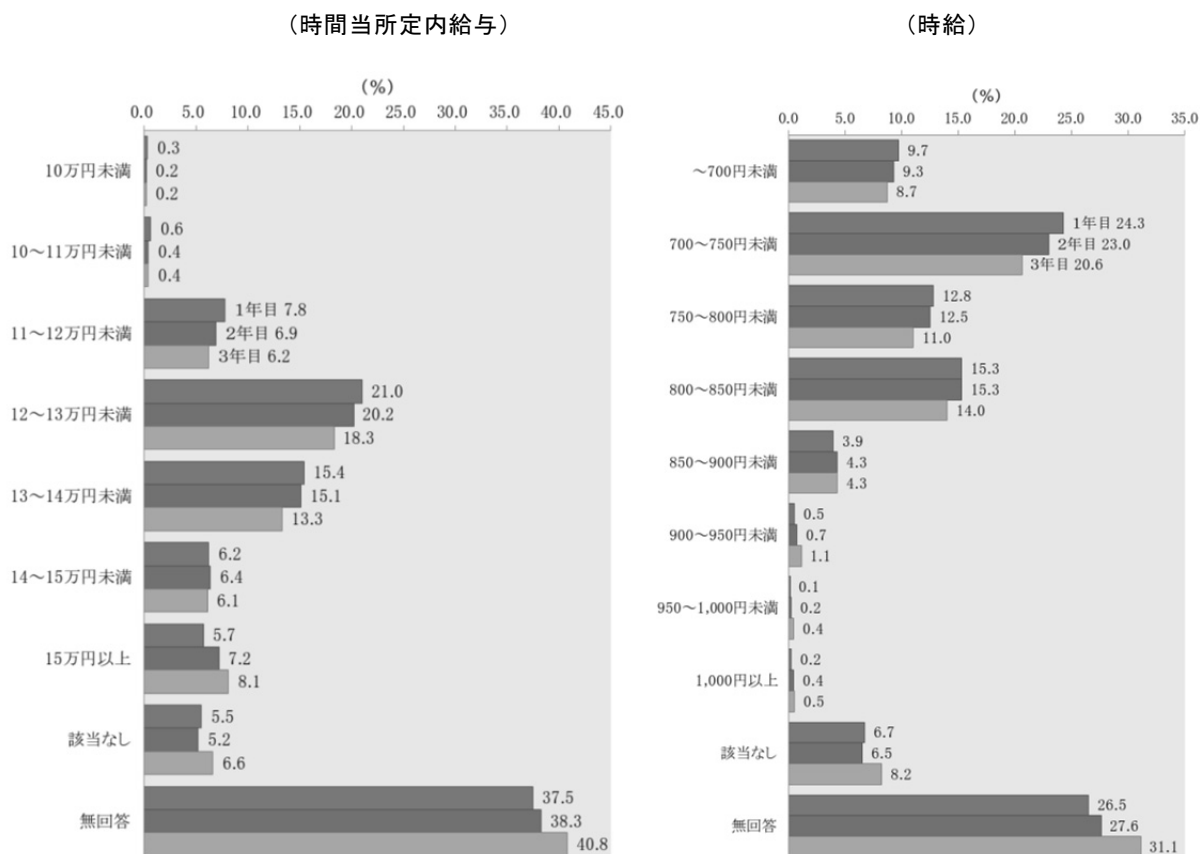
第5-4図は賃金額（所定内給与、時給）の分布である。回答状況が悪く、「無回答」がかなり多い。所定内給与を見ると、「1年目」は、「12万円～13万円」が21.0%で最も多く、「13万円～14万円」（15.4%）がこれに続く。「2年目」は、「12万円～13万円」が20.2%で最も多く、次いで「13万円～14万円」（15.1%）となっている。「3年目」は、「12万円～13万円」が18.3%で最も多く、次いで「13万円～14万円」（13.3%）となっている。

² 第1章の先行調査研究の展望を参照。また、JITCO自主点検(2015)も参照。

次に、時給を見ると、「1年目」は、「700円～750円」が24.3%で最も多く、次いで、「800円～850円」(15.3%)となっている。「2年目」も、「700円～750円」が23.0%で最も多く、次いで「800円～850円」(15.3%)などとなっている。「3年目」も、「700円～750円」が20.6%で最も多く、「800円～850円」(14.0%)がこれに続いている。

第5-4図 技能実習生の賃金額(左:時間当所定内給与、N=9774、右:時給、N=9774、単位:%)³

実習生の賃金の分布は、時間当所定内給与では12万円台、時給では700円前半が多い。



第5-6表から第5-11表は、回答事業所・企業の属性別集計結果である。まず、所定内給与を見ると、全体的に「1年目」「2年目」「3年目」とも「12万円～13万円」「13万円～14万円」の比率が高いが、常用労働者数別では、規模が大きいところでは金額が高く、規模が小さいところでは金額が低い傾向がある。

常用労働者の平均年齢別では、平均年齢が低いところで賃金額が高く、平均年齢が高いところで、賃金額が低い傾向がある。

人材の過不足状況別では明確な差はない。

業種別の賃金額は、「漁業」で低め、「建設」、「機械・金属」、「その他」の高い傾向がある。

資本金別、売上高別では、規模が小さいところでは賃金額が低く、規模が大きいところでは賃金額が高い傾向がある。

次に、時給を見ると、いずれの属性でも「1年目」、「2年目」、「3年目」とも「700円～750

³ 「該当なし」とは、該当する実習生が在籍していないことを意味する。

円」「800円～850円」という回答比率が高いが、常用労働者数別では、人数が大きいところでは金額が高く、人数が小さいところでは金額が低い傾向がある。

常用労働者の平均年齢別に見ると、平均年齢が低いところで賃金が高めで、平均年齢が高いところで賃金が高い傾向がある。

人材の過不足状況別では、「不足している」と回答した場合、時給が低いところが多い。

業種別では、「農業」、「繊維・衣服」では時給が低く、「建設」、「機械・金属」、「その他」の業種は時給が高い傾向がある。

資本金別、売上高別では、規模が小さいところでは時給が低く、規模が大きいところでは時給が高い傾向がある。

2年前と比べた付加価値労働生産性（2年前を100）の変化別では、1号・2号とも月額で「12～13万円未満」、時給で「700～750円未満」の回答比率が高い。

一人当たり付加価値額別では、1号・2号とも月額で「12～13万円未満」、時給で「700～750円未満」の回答比率が高い。1人当たり付加価値額が「2000万円以上5000万円未満」では、2号（2年目）の月額を除いて、月額、時給ともより高い金額の回答比率が高い。

第5-6表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金(1年目、所定内給与)(数値記入、N=9774、単位:%)

		10万円未満	10～11万円未満	11～12万円未満	12～13万円未満	13～14万円未満	14～15万円未満	15万円以上	該当なし	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の										
	企業単独型	0.3%	0.7%	4.8%	16.3%	15.3%	8.7%	10.2%	5.4%	38.2%	889
	団体監理型	0.3%	0.6%	8.1%	21.4%	15.4%	6.0%	5.1%	5.6%	37.4%	8530
	併用型	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	38.5%	15.4%	0.0%	7.7%	30.8%	13
	無回答	0.9%	0.6%	6.7%	23.1%	13.2%	4.7%	8.8%	2.6%	39.5%	342
合計	0.3%	0.6%	7.8%	21.0%	15.4%	6.2%	5.7%	5.5%	37.5%	9774	
受入れ開始年	外国人技能実習生の										
	～1989年	0.0%	0.0%	12.5%	20.0%	25.0%	12.5%	5.0%	2.5%	22.5%	40
	1990～1994年	0.4%	0.0%	9.4%	33.6%	17.0%	9.4%	4.7%	2.6%	23.0%	235
	1995～1999年	0.5%	1.4%	10.7%	25.8%	20.7%	5.8%	2.4%	3.5%	29.4%	807
	2000～2004年	0.2%	0.8%	9.3%	25.2%	15.7%	6.4%	4.8%	4.9%	32.6%	2454
	2005～2009年	0.3%	0.4%	6.8%	19.4%	16.2%	6.9%	5.8%	6.0%	38.3%	3886
	2010年～	0.4%	0.8%	6.1%	15.4%	11.0%	4.9%	8.0%	7.6%	45.8%	1804
	無回答	0.4%	0.2%	7.7%	19.3%	12.6%	4.6%	6.6%	2.2%	46.5%	548
合計	0.3%	0.6%	7.8%	21.0%	15.4%	6.2%	5.7%	5.5%	37.5%	9774	
常用労働者合計	0人	0.0%	1.3%	7.8%	30.0%	10.9%	2.2%	2.2%	8.3%	37.4%	230
	1～4人	0.6%	0.5%	9.5%	27.8%	12.3%	3.4%	3.7%	7.5%	34.6%	1395
	5～9人	0.2%	0.6%	9.6%	22.5%	15.6%	4.3%	6.5%	5.6%	35.1%	1220
	10～19人	0.7%	0.8%	7.5%	19.9%	16.2%	6.6%	6.8%	5.5%	36.0%	1374
	20～29人	0.2%	0.4%	6.3%	17.1%	15.3%	8.0%	7.1%	5.3%	40.2%	835
	30～49人	0.1%	0.2%	4.7%	17.5%	16.3%	9.6%	6.5%	5.7%	39.3%	889
	50～99人	0.1%	0.8%	8.1%	16.9%	16.0%	8.9%	6.0%	4.6%	38.7%	1001
	100～299人	0.1%	0.4%	6.9%	18.3%	17.7%	6.9%	4.7%	6.0%	39.1%	787
	300人～499人	0.0%	1.5%	6.6%	20.6%	18.4%	9.6%	4.4%	3.7%	35.3%	136
	500人以上	0.0%	0.5%	4.8%	19.3%	20.9%	6.4%	4.8%	6.4%	36.9%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	0.3%	0.6%	7.7%	20.9%	15.5%	6.4%	5.7%	5.9%	37.1%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	0.0%	0.0%	4.3%	20.4%	18.3%	8.6%	8.1%	2.7%	37.6%	186
	30～35歳未満	0.7%	0.4%	6.1%	17.5%	17.5%	9.6%	6.8%	5.3%	36.1%	571
	35～40歳未満	0.3%	0.4%	5.2%	19.4%	16.4%	8.3%	6.6%	6.2%	37.2%	1388
	40～45歳未満	0.2%	0.5%	7.1%	19.1%	17.1%	7.5%	5.5%	5.7%	37.5%	2120
	45～50歳未満	0.3%	0.7%	7.8%	20.8%	15.5%	6.5%	5.6%	6.2%	36.5%	1651
	50～55歳未満	0.3%	0.7%	10.7%	24.8%	12.1%	4.0%	5.2%	4.9%	37.3%	1312
	55～60歳未満	0.7%	1.0%	11.2%	24.4%	13.1%	3.7%	5.3%	6.4%	34.2%	704
	60歳以上	0.4%	0.6%	9.1%	25.2%	16.2%	5.1%	5.5%	5.1%	32.8%	723
	無回答	0.5%	0.7%	7.2%	19.2%	13.8%	3.8%	4.9%	3.9%	46.0%	1051
	合計	0.4%	0.6%	7.8%	21.0%	15.4%	6.3%	5.7%	5.5%	37.5%	9706
人材の過不足状況	過剰である	1.1%	1.1%	5.6%	20.5%	14.6%	9.8%	4.5%	7.3%	35.4%	356
	適正である	0.3%	0.5%	7.1%	23.0%	14.7%	5.9%	5.4%	6.2%	36.8%	3172
	不足している	0.3%	0.5%	8.4%	19.8%	15.4%	6.5%	6.0%	5.2%	37.9%	5483
	無回答	0.9%	1.3%	7.1%	20.8%	17.7%	3.9%	4.8%	4.2%	39.2%	763
	合計	0.3%	0.6%	7.8%	21.0%	15.4%	6.2%	5.7%	5.5%	37.5%	9774

第5-6表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金(1年目、所定内給与)(数値記入、N=9774、単位:%)

		10万円未満	10~11万円未満	11~12万円未満	12~13万円未満	13~14万円未満	14~15万円未満	15万円以上	該当なし	無回答	合計(N)
業種職種	農業	0.3%	0.7%	7.9%	24.1%	12.3%	2.6%	4.7%	6.8%	40.8%	2151
	漁業	4.7%	0.0%	38.8%	9.3%	3.1%	0.0%	7.8%	6.2%	30.2%	129
	建設	0.6%	0.2%	2.9%	17.0%	17.8%	8.5%	11.6%	7.2%	34.2%	887
	食品	0.2%	0.5%	6.9%	18.6%	14.5%	4.0%	6.5%	4.7%	44.1%	967
	繊維・衣服	0.5%	1.3%	17.7%	30.5%	12.8%	3.4%	2.1%	3.9%	27.8%	1970
	機械・金属	0.1%	0.3%	2.4%	14.8%	19.6%	12.9%	6.2%	6.0%	37.8%	1592
	その他	0.1%	0.2%	2.4%	17.1%	18.1%	8.3%	6.7%	5.1%	41.9%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	0.3%	0.6%	7.8%	21.1%	15.3%	6.2%	5.7%	5.6%	37.3%	9438
資本金	300万円未満	0.4%	0.6%	9.6%	29.5%	13.2%	3.6%	4.7%	5.0%	33.4%	1288
	300万円以上500万円未満	0.4%	0.7%	10.3%	19.7%	15.3%	5.3%	5.8%	4.9%	37.6%	1334
	500万円以上1000万円未満	0.4%	0.5%	8.5%	20.4%	14.3%	6.9%	7.1%	5.6%	36.2%	911
	1000万円以上2000万円未満	0.3%	0.5%	6.1%	18.7%	16.9%	8.0%	6.3%	5.5%	37.6%	2239
	2000万円以上1億円未満	0.1%	0.5%	6.8%	19.1%	16.6%	8.4%	5.6%	6.1%	36.8%	1948
	1億円以上	0.0%	0.7%	6.3%	19.4%	19.6%	8.1%	5.4%	5.0%	35.4%	443
	合計	0.3%	0.6%	7.8%	20.9%	15.8%	6.8%	5.9%	5.5%	36.5%	8163
売上高	1000万円未満	1.1%	2.7%	7.0%	21.6%	10.3%	6.5%	8.1%	6.5%	36.2%	185
	1000万円以上4000万円未満	0.6%	0.9%	13.8%	28.2%	11.6%	2.2%	3.2%	7.0%	32.5%	1272
	4000万円以上1億円未満	0.5%	0.5%	9.5%	26.2%	16.0%	4.6%	4.3%	5.0%	33.4%	1729
	1億円以上5億円未満	0.2%	0.3%	6.9%	18.4%	15.5%	7.4%	8.0%	5.7%	37.7%	2488
	5億円以上10億円未満	0.3%	0.3%	5.2%	17.7%	17.2%	8.1%	6.6%	5.1%	39.5%	1031
	10億円以上50億円未満	0.2%	0.5%	4.8%	18.8%	17.7%	8.2%	6.0%	5.2%	38.6%	1455
	50億円以上	0.0%	0.8%	6.7%	18.5%	18.5%	9.1%	4.9%	5.4%	36.0%	594
	合計	0.3%	0.6%	7.8%	21.4%	15.7%	6.4%	5.9%	5.6%	36.3%	8754
変化(2年前を100%) 2年前と比べた生産性の	90未満	0.6%	0.6%	7.6%	21.0%	14.4%	4.8%	5.4%	6.8%	38.8%	353
	90以上95未満	0.2%	1.0%	8.7%	22.9%	15.4%	6.4%	4.1%	5.9%	35.3%	972
	95以上105未満	0.3%	0.4%	8.0%	21.4%	15.3%	5.8%	5.9%	6.1%	36.8%	4589
	105以上110未満	0.2%	0.7%	7.2%	20.4%	16.3%	7.4%	5.4%	5.1%	37.4%	2439
	110以上	0.2%	0.7%	7.4%	16.4%	14.6%	7.2%	8.8%	4.9%	39.8%	445
	無回答	0.9%	0.9%	7.1%	20.2%	14.0%	5.2%	5.9%	3.4%	42.3%	976
	合計	0.3%	0.6%	7.8%	21.0%	15.4%	6.2%	5.7%	5.5%	37.5%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	0.3%	0.6%	9.7%	22.6%	12.9%	5.5%	5.1%	6.7%	36.6%	1007
	300万~500万円未満	0.5%	0.7%	8.9%	20.2%	14.6%	5.7%	5.9%	6.8%	36.8%	1287
	500万~1000万円未満	0.2%	0.5%	7.5%	20.8%	16.0%	7.5%	5.0%	6.3%	36.2%	1877
	1000万~2000万円未満	0.2%	0.3%	7.2%	22.4%	17.9%	6.8%	5.6%	5.1%	34.4%	1170
	2000万~5000万円未満	0.7%	0.7%	4.8%	17.7%	18.4%	8.7%	7.7%	5.7%	35.7%	768
	5000万円以上	0.4%	0.4%	6.9%	24.4%	13.1%	6.2%	6.2%	4.7%	37.8%	275
	合計	0.3%	0.5%	7.7%	21.0%	15.7%	6.8%	5.7%	6.1%	36.1%	6384

第5-7表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金(2年目、所定内給与)(数値記入、N=9774、単位:%)

		10万円未満	10~11万円未満	11~12万円未満	12~13万円未満	13~14万円未満	14~15万円未満	15万円以上	該当なし	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の										
	企業単独型	0.2%	0.2%	3.9%	12.1%	15.0%	8.2%	13.4%	5.7%	41.2%	889
	団体監理型	0.2%	0.5%	7.3%	21.1%	15.2%	6.2%	6.5%	5.2%	37.9%	8530
	併用型	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	23.1%	15.4%	0.0%	23.1%	30.8%	13
	無回答	0.9%	0.3%	6.1%	20.5%	13.5%	5.6%	10.2%	2.9%	40.1%	342
合計	0.2%	0.4%	6.9%	20.2%	15.1%	6.4%	7.2%	5.2%	38.3%	9774	
受入れ開始年	外国人技能実習生の										
	~1989年	0.0%	0.0%	7.5%	17.5%	20.0%	10.0%	10.0%	7.5%	27.5%	40
	1990~1994年	0.4%	0.0%	6.8%	34.9%	15.3%	9.8%	6.8%	3.4%	22.6%	235
	1995~1999年	0.4%	1.4%	10.2%	25.3%	19.3%	6.4%	3.8%	4.2%	29.0%	807
	2000~2004年	0.1%	0.6%	8.7%	25.0%	15.9%	5.7%	6.4%	3.7%	33.8%	2454
	2005~2009年	0.2%	0.3%	6.1%	17.7%	16.3%	7.1%	7.0%	5.9%	39.3%	3886
	2010年~	0.3%	0.3%	4.9%	15.7%	10.5%	5.5%	10.0%	6.4%	46.2%	1804
	無回答	0.2%	0.2%	6.2%	18.4%	11.3%	5.7%	7.8%	4.0%	46.2%	548
合計	0.2%	0.4%	6.9%	20.2%	15.1%	6.4%	7.2%	5.2%	38.3%	9774	
常用労働者数	外国人技能実習生の										
	0人	0.0%	0.4%	7.0%	25.7%	13.9%	0.4%	4.8%	7.0%	40.9%	230
	1~4人	0.4%	0.4%	10.1%	26.7%	12.3%	3.5%	5.5%	6.7%	34.4%	1395
	5~9人	0.2%	0.4%	7.8%	22.4%	15.3%	5.1%	7.6%	5.7%	35.6%	1220
	10~19人	0.5%	0.6%	6.2%	19.1%	15.1%	6.8%	8.8%	5.7%	37.3%	1374
	20~29人	0.2%	0.2%	5.5%	15.4%	15.9%	8.1%	8.9%	5.0%	40.6%	835
	30~49人	0.0%	0.0%	3.9%	16.8%	16.3%	9.7%	8.2%	4.9%	40.2%	889
	50~99人	0.0%	0.7%	7.1%	16.6%	15.7%	8.9%	7.3%	4.8%	39.0%	1001
	100~299人	0.1%	0.4%	6.5%	17.4%	18.7%	7.5%	5.8%	5.0%	38.6%	787
	300人~499人	0.0%	0.0%	8.8%	18.4%	15.4%	11.8%	5.9%	3.7%	36.0%	136
	500人以上	0.0%	0.0%	4.3%	15.5%	23.0%	7.0%	6.4%	5.9%	38.0%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
合計	0.2%	0.4%	7.0%	19.9%	15.4%	6.7%	7.3%	5.5%	37.6%	8054	
常用労働者の平均年齢	外国人技能実習生の										
	30歳未満	0.0%	0.0%	5.4%	14.5%	18.8%	6.5%	12.9%	3.2%	38.7%	186
	30~35歳未満	0.2%	0.2%	5.1%	14.9%	15.6%	10.7%	8.6%	6.3%	38.5%	571
	35~40歳未満	0.3%	0.3%	5.0%	18.8%	15.4%	9.1%	8.3%	5.2%	37.7%	1388
	40~45歳未満	0.2%	0.2%	6.8%	17.8%	17.2%	7.1%	6.9%	5.8%	38.0%	2120
	45~50歳未満	0.2%	0.5%	7.0%	20.8%	15.2%	6.3%	7.6%	5.0%	37.4%	1651
	50~55歳未満	0.2%	0.6%	8.5%	25.3%	12.5%	4.9%	5.3%	4.5%	38.2%	1312
	55~60歳未満	0.4%	0.7%	9.7%	25.9%	13.5%	3.4%	6.8%	6.0%	33.7%	704
	60歳以上	0.3%	0.3%	7.7%	23.0%	14.2%	5.4%	8.0%	6.6%	34.4%	723
	無回答	0.2%	0.8%	6.8%	18.1%	14.7%	4.2%	6.1%	2.8%	46.5%	1051
合計	0.2%	0.4%	6.9%	20.2%	15.1%	6.4%	7.2%	5.1%	38.3%	9706	
人材の過不足状況	外国人技能実習生の										
	過剰である	0.8%	0.3%	5.3%	20.2%	15.7%	8.4%	7.3%	5.9%	36.0%	356
	適正である	0.2%	0.3%	6.4%	22.1%	14.6%	6.0%	6.9%	6.1%	37.5%	3172
	不足している	0.2%	0.4%	7.1%	19.2%	15.2%	6.7%	7.4%	5.0%	38.8%	5483
	無回答	0.5%	1.6%	8.1%	20.3%	16.5%	4.8%	6.7%	2.2%	39.2%	763
合計	0.2%	0.4%	6.9%	20.2%	15.1%	6.4%	7.2%	5.2%	38.3%	9774	

第5-7表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金(2年目、所定内給与)(数値記入、N=9774、単位:%)

		10万円未満	10~11万円未満	11~12万円未満	12~13万円未満	13~14万円未満	14~15万円未満	15万円以上	該当なし	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	0.1%	0.2%	8.0%	23.1%	11.9%	3.0%	5.7%	6.0%	41.9%	2151
	漁業	3.9%	0.0%	0.8%	46.5%	5.4%	0.8%	10.1%	3.1%	29.5%	129
	建設	0.3%	0.1%	2.3%	15.2%	16.1%	9.1%	15.4%	5.6%	35.7%	887
	食品	0.1%	0.5%	6.1%	18.4%	14.2%	4.1%	7.4%	5.3%	43.8%	967
	繊維・衣服	0.4%	1.3%	17.0%	30.2%	12.8%	3.1%	3.7%	3.5%	28.1%	1970
	機械・金属	0.1%	0.1%	2.3%	12.8%	19.1%	13.4%	8.2%	5.6%	38.4%	1592
	その他	0.1%	0.1%	1.9%	15.0%	18.4%	8.0%	7.5%	5.9%	43.2%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
合計	0.2%	0.4%	7.0%	20.4%	15.1%	6.4%	7.2%	5.3%	38.1%	9438	
資本金	300万円未満	0.2%	0.7%	8.6%	28.8%	12.3%	3.7%	5.9%	5.7%	34.1%	1288
	300万円以上500万円未満	0.4%	0.4%	8.8%	19.7%	15.1%	5.6%	7.8%	3.9%	38.2%	1334
	500万円以上1000万円未満	0.3%	0.2%	7.0%	19.4%	15.0%	6.1%	9.1%	6.4%	36.3%	911
	1000万円以上2000万円未満	0.3%	0.4%	5.4%	18.1%	16.6%	7.9%	7.8%	4.9%	38.7%	2239
	2000万円以上1億円未満	0.1%	0.3%	5.9%	18.1%	16.2%	9.1%	7.3%	5.8%	37.3%	1948
	1億円以上	0.0%	0.2%	5.9%	18.1%	19.4%	9.3%	7.2%	4.5%	35.4%	443
	合計	0.2%	0.4%	6.8%	20.2%	15.6%	7.0%	7.5%	5.2%	37.1%	8163
売上高	1000万円未満	0.5%	2.7%	6.5%	17.8%	10.3%	4.9%	10.8%	5.9%	40.5%	185
	1000万円以上4000万円未満	0.3%	0.8%	12.7%	27.8%	12.0%	2.6%	4.2%	6.4%	33.3%	1272
	4000万円以上1億円未満	0.4%	0.4%	9.0%	25.0%	15.0%	4.8%	5.5%	5.4%	34.4%	1729
	1億円以上5億円未満	0.2%	0.2%	5.2%	18.3%	15.3%	7.4%	9.9%	5.1%	38.4%	2488
	5億円以上10億円未満	0.3%	0.1%	4.7%	16.7%	15.4%	9.4%	9.0%	4.8%	39.7%	1031
	10億円以上50億円未満	0.1%	0.3%	4.1%	17.7%	17.9%	8.6%	7.1%	5.0%	39.2%	1455
	50億円以上	0.0%	0.3%	6.4%	17.5%	18.7%	9.6%	6.6%	4.7%	36.2%	594
合計	0.2%	0.4%	6.9%	20.6%	15.3%	6.7%	7.4%	5.3%	37.1%	8754	
変化(2年前を100)	90未満	0.6%	1.1%	6.5%	22.1%	14.4%	5.4%	4.5%	6.5%	38.8%	353
	90以上95未満	0.1%	1.0%	8.4%	22.3%	14.5%	7.5%	5.7%	4.5%	35.9%	972
	95以上105未満	0.2%	0.2%	7.3%	20.5%	15.0%	5.9%	7.1%	5.9%	37.8%	4589
	105以上110未満	0.2%	0.4%	6.4%	19.9%	16.0%	7.5%	8.0%	4.2%	37.4%	2439
	110以上	0.2%	0.0%	5.6%	15.3%	14.2%	7.6%	9.7%	7.0%	40.4%	445
	無回答	0.4%	0.7%	5.5%	19.5%	14.4%	4.9%	7.3%	3.3%	44.0%	976
	合計	0.2%	0.4%	6.9%	20.2%	15.1%	6.4%	7.2%	5.2%	38.3%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	0.3%	0.5%	9.0%	20.4%	13.1%	4.8%	6.5%	6.8%	38.7%	1007
	300万~500万円未満	0.4%	0.8%	8.3%	20.5%	15.9%	5.8%	6.4%	5.4%	36.4%	1287
	500万~1000万円未満	0.1%	0.3%	6.6%	20.3%	15.5%	7.7%	7.2%	5.8%	36.6%	1877
	1000万~2000万円未満	0.1%	0.3%	6.4%	20.4%	16.8%	7.9%	7.8%	5.9%	34.4%	1170
	2000万~5000万円未満	0.5%	0.1%	3.8%	17.6%	17.4%	8.5%	9.8%	5.7%	36.6%	768
	5000万円以上	0.4%	0.0%	5.8%	21.5%	16.4%	8.0%	6.5%	3.6%	37.8%	275
	合計	0.3%	0.4%	6.9%	20.1%	15.7%	7.0%	7.3%	5.8%	36.6%	6384

第5-8表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金(3年目、所定内給与)(数値記入、N=9774、単位:%)

		10万円未満	10～11万円未満	11～12万円未満	12～13万円未満	13～14万円未満	14～15万円未満	15万円以上	該当なし	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の										
	企業単独型	0.2%	0.1%	3.9%	11.8%	11.5%	7.2%	12.9%	7.4%	44.9%	889
	団体監理型	0.2%	0.4%	6.5%	19.0%	13.5%	6.0%	7.6%	6.6%	40.2%	8530
	併用型	0.0%	0.0%	15.4%	7.7%	30.8%	15.4%	7.7%	0.0%	23.1%	13
	無回答	0.6%	0.6%	5.8%	18.1%	10.8%	5.6%	9.4%	3.5%	45.6%	342
合計	0.2%	0.4%	6.2%	18.3%	13.3%	6.1%	8.1%	6.6%	40.8%	9774	
受入れ開始年	外国人技能実習生の										
	～1989年	0.0%	0.0%	7.5%	20.0%	17.5%	7.5%	10.0%	10.0%	27.5%	40
	1990～1994年	0.4%	0.0%	7.7%	28.9%	11.9%	8.9%	12.3%	3.4%	26.4%	235
	1995～1999年	0.4%	1.2%	9.3%	23.8%	16.2%	5.5%	9.9%	3.6%	30.1%	807
	2000～2004年	0.2%	0.4%	7.9%	23.3%	14.6%	6.6%	7.4%	4.9%	34.6%	2454
	2005～2009年	0.2%	0.3%	5.5%	16.0%	14.9%	7.0%	7.8%	6.7%	41.5%	3886
	2010年～	0.1%	0.3%	4.2%	12.5%	7.9%	3.9%	8.2%	11.1%	51.7%	1804
	無回答	0.0%	0.2%	5.5%	17.5%	9.3%	4.6%	8.8%	3.6%	50.5%	548
合計	0.2%	0.4%	6.2%	18.3%	13.3%	6.1%	8.1%	6.6%	40.8%	9774	
常用労働者の計	0人	0.0%	0.4%	7.0%	23.9%	9.6%	0.4%	4.3%	9.1%	45.2%	230
	1～4人	0.5%	0.4%	7.9%	23.0%	11.9%	4.2%	4.7%	9.7%	37.8%	1395
	5～9人	0.1%	0.3%	7.3%	20.7%	14.2%	4.8%	7.6%	6.3%	38.8%	1220
	10～19人	0.4%	0.4%	6.1%	17.2%	13.0%	7.1%	10.2%	6.7%	38.8%	1374
	20～29人	0.1%	0.2%	5.0%	13.1%	13.1%	7.3%	10.1%	8.3%	42.9%	835
	30～49人	0.0%	0.0%	3.4%	16.0%	14.2%	8.8%	11.0%	6.0%	40.7%	889
	50～99人	0.2%	0.8%	6.0%	16.1%	14.9%	7.8%	9.0%	5.4%	39.9%	1001
	100～299人	0.0%	0.4%	6.2%	15.9%	15.1%	7.9%	7.6%	6.1%	40.8%	787
	300人～499人	0.0%	0.0%	5.9%	15.4%	15.4%	11.0%	8.8%	5.1%	38.2%	136
	500人以上	0.0%	0.0%	4.3%	15.5%	19.8%	5.3%	9.1%	5.9%	40.1%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	0.2%	0.4%	6.2%	18.0%	13.7%	6.4%	8.3%	7.0%	39.8%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	0.0%	0.0%	4.8%	15.6%	17.7%	4.8%	9.7%	5.9%	41.4%	186
	30～35歳未満	0.2%	0.2%	4.7%	12.1%	12.3%	10.5%	10.3%	7.4%	42.4%	571
	35～40歳未満	0.1%	0.2%	3.7%	15.7%	14.0%	8.6%	9.9%	7.8%	39.9%	1388
	40～45歳未満	0.1%	0.2%	5.4%	16.6%	15.2%	7.0%	8.5%	6.5%	40.5%	2120
	45～50歳未満	0.2%	0.5%	6.7%	19.1%	13.8%	5.6%	8.2%	7.2%	38.5%	1651
	50～55歳未満	0.2%	0.5%	8.0%	23.0%	10.7%	4.6%	6.6%	6.0%	40.4%	1312
	55～60歳未満	0.6%	0.7%	10.4%	23.7%	11.4%	4.4%	7.1%	5.1%	36.6%	704
	60歳以上	0.3%	0.3%	7.1%	22.0%	13.1%	4.8%	8.0%	7.5%	36.9%	723
	無回答	0.2%	0.6%	6.2%	15.4%	12.3%	3.4%	6.4%	4.4%	51.2%	1051
	合計	0.2%	0.4%	6.3%	18.3%	13.3%	6.1%	8.1%	6.5%	40.8%	9706
人材の過不足状況	過剰である	0.6%	0.3%	4.8%	18.8%	13.8%	7.0%	7.6%	6.5%	40.7%	356
	適正である	0.2%	0.2%	5.8%	19.5%	12.6%	6.3%	7.6%	7.8%	40.0%	3172
	不足している	0.1%	0.3%	6.6%	17.7%	13.7%	6.2%	8.6%	6.1%	40.7%	5483
	無回答	0.4%	1.4%	6.3%	16.8%	12.8%	4.3%	7.3%	5.6%	45.0%	763
	合計	0.2%	0.4%	6.2%	18.3%	13.3%	6.1%	8.1%	6.6%	40.8%	9774

第5-8表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金(3年目、所定内給与)(数値記入、N=9774、単位:%)

		10万円未満	10~11万円未満	11~12万円未満	12~13万円未満	13~14万円未満	14~15万円未満	15万円以上	該当なし	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	0.2%	0.2%	6.3%	19.0%	10.5%	3.0%	5.2%	9.0%	46.7%	2151
	漁業	1.6%	0.0%	1.6%	41.9%	3.1%	0.8%	7.8%	6.2%	37.2%	129
	建設	0.2%	0.0%	1.8%	13.2%	13.9%	7.2%	16.1%	8.9%	38.7%	887
	食品	0.1%	0.9%	5.9%	16.2%	14.3%	3.4%	8.2%	5.6%	45.4%	967
	繊維・衣服	0.4%	1.1%	16.6%	29.5%	12.8%	3.6%	3.6%	3.6%	28.8%	1970
	機械・金属	0.1%	0.1%	1.7%	12.0%	14.6%	12.8%	11.6%	6.9%	40.3%	1592
	その他	0.1%	0.0%	1.5%	13.3%	16.0%	7.9%	9.6%	6.5%	45.2%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	0.2%	0.4%	6.3%	18.4%	13.3%	6.1%	8.1%	6.6%	40.6%	9438
資本金	300万円未満	0.2%	0.6%	8.4%	25.4%	11.6%	3.9%	6.2%	6.9%	36.7%	1288
	300万円以上500万円未満	0.2%	0.4%	8.0%	18.0%	13.0%	5.2%	9.1%	5.6%	40.4%	1334
	500万円以上1000万円未満	0.2%	0.4%	6.3%	18.1%	12.7%	6.3%	10.3%	7.0%	38.6%	911
	1000万円以上2000万円未満	0.3%	0.4%	5.1%	16.3%	15.0%	7.5%	8.8%	6.6%	40.1%	2239
	2000万円以上1億円未満	0.1%	0.2%	5.4%	17.5%	14.0%	8.5%	9.0%	6.3%	39.2%	1948
	1億円以上	0.0%	0.2%	4.7%	17.4%	16.9%	8.8%	8.8%	5.9%	37.2%	443
	合計	0.2%	0.4%	6.3%	18.5%	13.8%	6.7%	8.6%	6.4%	39.1%	8163
売上高	1000万円未満	0.5%	2.7%	5.9%	17.3%	8.1%	4.3%	8.6%	8.1%	44.3%	185
	1000万円以上4000万円未満	0.4%	0.7%	12.4%	24.8%	10.6%	2.6%	3.9%	7.2%	37.3%	1272
	4000万円以上1億円未満	0.3%	0.3%	8.3%	22.0%	13.6%	5.3%	5.8%	6.9%	37.4%	1729
	1億円以上5億円未満	0.1%	0.2%	4.8%	16.9%	13.2%	6.5%	10.9%	6.6%	40.8%	2488
	5億円以上10億円未満	0.3%	0.2%	4.3%	15.7%	13.4%	8.4%	11.0%	6.4%	40.3%	1031
	10億円以上50億円未満	0.1%	0.3%	3.4%	15.7%	16.5%	8.3%	9.1%	6.0%	40.6%	1455
	50億円以上	0.0%	0.3%	5.4%	16.8%	15.2%	9.3%	8.8%	5.4%	38.9%	594
	合計	0.2%	0.4%	6.4%	18.7%	13.5%	6.4%	8.4%	6.6%	39.5%	8754
変化(2年前より)OC 2年前と比べた生産性の	90未満	0.3%	1.1%	6.8%	20.1%	13.9%	6.2%	5.1%	6.5%	39.9%	353
	90以上95未満	0.1%	0.9%	7.8%	20.1%	12.3%	6.9%	6.8%	6.8%	38.3%	972
	95以上105未満	0.2%	0.3%	6.5%	19.1%	13.8%	5.6%	7.9%	7.0%	39.6%	4589
	105以上110未満	0.2%	0.3%	5.4%	17.3%	13.2%	7.0%	8.9%	6.3%	41.3%	2439
	110以上	0.0%	0.0%	5.6%	13.7%	13.0%	8.1%	9.9%	7.4%	42.2%	445
	無回答	0.2%	0.6%	5.6%	16.2%	12.0%	4.3%	8.6%	4.8%	47.6%	976
	合計	0.2%	0.4%	6.2%	18.3%	13.3%	6.1%	8.1%	6.6%	40.8%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	0.3%	0.5%	8.9%	20.1%	10.8%	5.6%	7.1%	7.9%	38.7%	1007
	300万~500万円未満	0.5%	0.5%	6.9%	18.3%	14.2%	6.0%	7.5%	7.1%	38.9%	1287
	500万~1000万円未満	0.1%	0.3%	6.2%	18.7%	14.4%	7.1%	8.5%	6.7%	37.9%	1877
	1000万~2000万円未満	0.2%	0.3%	6.2%	18.0%	14.6%	7.7%	9.0%	7.0%	37.1%	1170
	2000万~5000万円未満	0.3%	0.3%	3.1%	15.6%	16.0%	7.2%	11.2%	6.9%	39.5%	768
	5000万円以上	0.0%	0.0%	4.0%	19.3%	14.5%	8.4%	7.3%	6.2%	40.4%	275
	合計	0.2%	0.4%	6.3%	18.4%	14.0%	6.8%	8.5%	7.0%	38.4%	6384

第5-9表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金(1年目、時給)(数値記入、N=9774、単位:%)

		～700円 未満	700～ 750円未 満	750～ 800円未 満	800～ 850円未 満	850～ 900円未 満	900～ 950円未 満	950～ 1,000円 未満	1,000円 以上	該当なし	無回答	合計(N)
外国人技能実習生の 受入れ形態	企業単独型	7.6%	20.6%	13.5%	17.2%	4.7%	0.8%	0.1%	0.4%	6.2%	28.8%	889
	団体監理型	9.9%	24.7%	12.7%	15.1%	3.8%	0.5%	0.1%	0.1%	6.9%	26.0%	8530
	併用型	7.7%	7.7%	15.4%	46.2%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	7.7%	13
	無回答	10.2%	23.4%	13.5%	12.3%	2.6%	0.3%	0.0%	0.9%	4.7%	32.2%	342
	合計	9.7%	24.3%	12.8%	15.3%	3.9%	0.5%	0.1%	0.2%	6.7%	26.5%	9774
外国人技能実習生の 受入れ開始年	～1989年	12.5%	17.5%	7.5%	17.5%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	7.5%	35.0%	40
	1990～1994年	6.0%	25.1%	12.3%	11.1%	6.4%	1.3%	0.0%	0.4%	3.8%	33.6%	235
	1995～1999年	15.5%	26.0%	12.0%	9.8%	3.3%	0.7%	0.0%	0.1%	3.7%	28.7%	807
	2000～2004年	10.5%	29.1%	12.2%	13.3%	3.0%	0.4%	0.2%	0.1%	6.0%	25.3%	2454
	2005～2009年	8.5%	22.0%	13.3%	18.7%	4.4%	0.4%	0.1%	0.2%	6.8%	25.7%	3886
	2010年～	9.7%	22.4%	13.0%	14.1%	4.3%	0.6%	0.1%	0.4%	9.5%	25.8%	1804
	無回答	8.4%	23.2%	13.0%	13.5%	2.9%	0.5%	0.0%	0.0%	5.7%	32.8%	548
	合計	9.7%	24.3%	12.8%	15.3%	3.9%	0.5%	0.1%	0.2%	6.7%	26.5%	9774
常用労働者合計	0人	13.5%	26.5%	7.0%	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.6%	36.5%	230
	1～4人	13.5%	30.0%	10.3%	9.6%	1.3%	0.5%	0.0%	0.2%	9.2%	25.3%	1395
	5～9人	11.9%	26.5%	12.5%	14.3%	2.6%	0.3%	0.0%	0.4%	7.3%	24.3%	1220
	10～19人	9.2%	23.9%	13.4%	18.3%	3.4%	0.4%	0.3%	0.3%	5.5%	25.3%	1374
	20～29人	7.4%	24.8%	13.2%	18.1%	6.1%	0.6%	0.1%	0.0%	5.9%	23.8%	835
	30～49人	6.3%	20.9%	14.2%	18.2%	5.3%	0.7%	0.0%	0.2%	6.6%	27.6%	889
	50～99人	8.3%	23.6%	14.2%	18.0%	6.0%	0.6%	0.1%	0.1%	6.0%	23.2%	1001
	100～299人	8.9%	18.3%	15.1%	19.3%	7.9%	0.4%	0.0%	0.0%	7.5%	22.6%	787
	300人～499人	5.1%	25.0%	18.4%	20.6%	7.4%	0.0%	0.7%	0.0%	5.1%	17.6%	136
	500人以上	4.3%	14.4%	12.8%	24.6%	9.6%	2.7%	0.0%	0.0%	10.7%	20.9%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	9.6%	24.4%	12.9%	16.0%	4.3%	0.5%	0.1%	0.2%	7.2%	24.8%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	8.1%	21.5%	17.2%	15.1%	3.2%	1.1%	0.0%	1.6%	4.8%	27.4%	186
	30～35歳未満	6.8%	20.8%	13.5%	19.1%	4.7%	0.7%	0.0%	0.4%	6.0%	28.0%	571
	35～40歳未満	7.7%	19.6%	13.1%	17.8%	6.4%	0.6%	0.1%	0.1%	6.8%	27.7%	1388
	40～45歳未満	7.8%	21.6%	14.1%	18.7%	5.9%	0.4%	0.1%	0.0%	7.1%	24.2%	2120
	45～50歳未満	10.6%	23.7%	12.1%	16.0%	3.3%	0.5%	0.1%	0.1%	7.1%	26.3%	1651
	50～55歳未満	13.0%	30.1%	10.8%	13.0%	2.4%	0.5%	0.1%	0.2%	5.9%	24.0%	1312
	55～60歳未満	14.6%	27.4%	12.1%	11.9%	1.3%	0.3%	0.0%	0.4%	7.1%	24.9%	704
	60歳以上	11.2%	30.4%	13.1%	10.1%	1.7%	0.6%	0.0%	0.3%	7.5%	25.2%	723
	無回答	8.3%	25.3%	12.1%	11.0%	1.9%	0.4%	0.2%	0.2%	6.0%	34.6%	1051
	合計	9.7%	24.3%	12.8%	15.3%	3.9%	0.5%	0.1%	0.2%	6.7%	26.6%	9706
人材の過不足状況	過剰である	6.7%	20.5%	12.9%	16.9%	5.1%	0.3%	0.0%	0.6%	7.9%	29.2%	356
	適正である	8.9%	25.8%	12.3%	14.3%	3.9%	0.6%	0.1%	0.1%	7.7%	26.3%	3172
	不足している	10.6%	23.7%	13.0%	16.2%	3.9%	0.4%	0.1%	0.2%	6.2%	25.6%	5483
	無回答	8.4%	23.6%	13.5%	12.2%	3.0%	0.7%	0.1%	0.1%	5.6%	32.8%	763
	合計	9.7%	24.3%	12.8%	15.3%	3.9%	0.5%	0.1%	0.2%	6.7%	26.5%	9774

第5-9表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金(1年目、時給)(数値記入、N=9774、単位:%)

		~700円 未満	700~ 750円未 満	750~ 800円未 満	800~ 850円未 満	850~ 900円未 満	900~ 950円未 満	950~ 1,000円 未満	1,000円 以上	該当なし	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	13.7%	31.6%	8.7%	6.4%	0.3%	0.4%	0.0%	0.1%	9.4%	29.3%	2151
	漁業	0.0%	7.0%	34.1%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	53.5%	129
	建設	4.1%	17.2%	12.1%	16.2%	7.8%	1.2%	0.5%	1.4%	7.1%	32.5%	887
	食品	10.7%	28.2%	24.4%	10.0%	1.4%	0.0%	0.1%	0.0%	5.8%	19.3%	967
	繊維・衣服	22.1%	32.4%	8.9%	7.7%	1.2%	0.4%	0.1%	0.0%	4.0%	23.4%	1970
	機械・金属	1.5%	13.9%	13.8%	24.3%	10.5%	1.1%	0.1%	0.1%	6.8%	27.9%	1592
	その他	1.9%	18.9%	13.7%	29.9%	4.7%	0.2%	0.1%	0.2%	7.5%	22.8%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	9.8%	24.4%	12.8%	15.3%	3.8%	0.5%	0.1%	0.2%	6.8%	26.2%	9438
資本金	300万円未満	14.7%	30.8%	10.5%	10.6%	1.6%	0.5%	0.0%	0.1%	6.7%	24.6%	1288
	300万円以上500万円未満	13.9%	23.4%	13.2%	15.7%	2.5%	0.3%	0.1%	0.4%	5.5%	25.0%	1334
	500万円以上1000万円未満	10.4%	27.0%	11.4%	15.7%	3.6%	0.1%	0.1%	0.5%	5.9%	25.1%	911
	1000万円以上2000万円未満	7.5%	21.0%	14.0%	19.0%	4.9%	0.6%	0.1%	0.1%	7.0%	25.9%	2239
	2000万円以上1億円未満	7.4%	22.3%	13.8%	17.4%	6.2%	0.7%	0.3%	0.1%	7.1%	24.8%	1948
	1億円以上	3.2%	17.4%	14.2%	20.1%	9.7%	0.9%	0.0%	0.2%	7.9%	26.4%	443
	合計	9.7%	23.7%	13.0%	16.5%	4.4%	0.5%	0.1%	0.2%	6.7%	25.3%	8163
売上高	1000万円未満	16.2%	22.7%	12.4%	10.3%	2.2%	1.1%	0.5%	0.5%	8.6%	25.4%	185
	1000万円以上4000万円未満	18.5%	31.1%	9.7%	5.8%	1.3%	0.2%	0.1%	0.2%	7.9%	25.2%	1272
	4000万円以上1億円未満	13.4%	28.3%	10.2%	14.1%	1.4%	0.5%	0.1%	0.2%	6.6%	25.2%	1729
	1億円以上5億円未満	8.3%	22.0%	13.6%	18.7%	4.0%	0.3%	0.2%	0.3%	6.3%	26.4%	2488
	5億円以上10億円未満	6.6%	21.3%	15.7%	17.8%	5.4%	0.9%	0.0%	0.2%	6.6%	25.4%	1031
	10億円以上50億円未満	5.5%	21.4%	15.3%	18.9%	6.9%	0.5%	0.1%	0.1%	6.6%	24.7%	1455
	50億円以上	5.4%	18.4%	13.6%	21.7%	8.8%	0.8%	0.3%	0.2%	8.1%	22.7%	594
	合計	10.1%	24.1%	12.9%	15.9%	4.0%	0.5%	0.1%	0.2%	6.8%	25.3%	8754
変化(2年前を100) 2年前と比べた生産性の	90未満	9.1%	29.2%	13.0%	15.6%	1.4%	0.8%	0.0%	0.3%	8.2%	22.4%	353
	90以上95未満	11.9%	23.9%	12.2%	13.3%	3.2%	0.6%	0.1%	0.0%	6.9%	27.9%	972
	95以上105未満	9.7%	25.0%	12.1%	15.9%	3.9%	0.5%	0.1%	0.2%	7.4%	25.3%	4589
	105以上110未満	9.7%	23.6%	14.6%	15.6%	4.5%	0.5%	0.2%	0.3%	6.4%	24.7%	2439
	110以上	10.3%	22.7%	9.4%	19.1%	6.3%	0.2%	0.2%	0.2%	5.6%	25.8%	445
	無回答	7.8%	21.8%	13.6%	11.6%	2.9%	0.7%	0.2%	0.1%	4.2%	37.1%	976
	合計	9.7%	24.3%	12.8%	15.3%	3.9%	0.5%	0.1%	0.2%	6.7%	26.5%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	12.9%	26.4%	14.4%	13.3%	3.1%	0.6%	0.1%	0.3%	7.5%	21.4%	1007
	300万~500万円未満	10.8%	24.7%	12.4%	15.9%	3.5%	0.7%	0.2%	0.2%	7.4%	24.2%	1287
	500万~1000万円未満	10.0%	23.8%	12.6%	16.7%	4.5%	0.3%	0.1%	0.1%	7.9%	24.1%	1877
	1000万~2000万円未満	9.3%	26.3%	12.6%	16.8%	5.5%	0.3%	0.1%	0.0%	6.2%	23.0%	1170
	2000万~5000万円未満	4.8%	20.1%	13.3%	22.4%	6.2%	0.4%	0.0%	0.5%	6.1%	26.2%	768
	5000万円以上	7.6%	28.0%	16.4%	15.6%	4.4%	0.0%	0.0%	0.4%	6.5%	21.1%	275
	合計	9.8%	24.6%	13.1%	16.7%	4.4%	0.4%	0.1%	0.2%	7.1%	23.6%	6384

第5-10表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金(2年目、時給)(数値記入、N=9774、単位:%)

		～700円 未満	700～ 750円未 満	750～ 800円未 満	800～ 850円未 満	850～ 900円未 満	900～ 950円未 満	950～ 1,000円 未満	1,000円 以上	該当なし	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	6.7%	16.6%	13.0%	16.6%	4.3%	1.3%	0.6%	0.8%	6.9%	33.1%	889
	団体監理型	9.6%	23.7%	12.6%	15.2%	4.4%	0.6%	0.2%	0.3%	6.6%	26.8%	8530
	併用型	0.0%	7.7%	7.7%	23.1%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	30.8%	23.1%	13
	無回答	9.4%	22.5%	10.5%	14.3%	3.2%	1.2%	0.0%	0.9%	4.1%	33.9%	342
	合計	9.3%	23.0%	12.5%	15.3%	4.3%	0.7%	0.2%	0.4%	6.5%	27.6%	9774
受入れ開始年	～1989年	10.0%	12.5%	7.5%	12.5%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%	40.0%	40
	1990～1994年	5.1%	24.3%	11.5%	11.9%	5.5%	1.3%	0.4%	0.4%	3.4%	36.2%	235
	1995～1999年	14.7%	25.5%	11.6%	9.9%	3.6%	1.0%	0.1%	0.2%	4.7%	28.5%	807
	2000～2004年	10.4%	28.4%	11.6%	13.2%	3.4%	0.4%	0.2%	0.2%	5.4%	26.8%	2454
	2005～2009年	8.1%	20.1%	12.9%	18.5%	4.7%	0.7%	0.2%	0.4%	7.3%	27.1%	3886
	2010年～	9.1%	21.4%	13.4%	14.7%	5.6%	0.9%	0.2%	0.7%	8.0%	26.1%	1804
	無回答	7.8%	21.0%	13.3%	14.2%	2.6%	1.1%	0.0%	0.2%	5.3%	34.5%	548
	合計	9.3%	23.0%	12.5%	15.3%	4.3%	0.7%	0.2%	0.4%	6.5%	27.6%	9774
常用労働者合計	0人	11.3%	20.4%	9.1%	5.7%	0.0%	0.4%	0.4%	0.0%	10.4%	42.2%	230
	1～4人	12.8%	29.9%	10.1%	10.3%	1.5%	0.5%	0.2%	0.4%	8.6%	25.7%	1395
	5～9人	11.5%	25.2%	12.5%	13.8%	3.0%	0.8%	0.1%	0.4%	7.0%	25.7%	1220
	10～19人	9.3%	21.5%	13.2%	18.1%	3.9%	0.6%	0.3%	0.5%	6.1%	26.4%	1374
	20～29人	6.9%	23.7%	13.9%	17.4%	6.1%	1.2%	0.4%	0.2%	5.9%	24.3%	835
	30～49人	6.3%	20.9%	13.7%	17.9%	5.6%	1.0%	0.1%	0.7%	5.6%	28.1%	889
	50～99人	8.3%	21.0%	13.8%	18.7%	6.5%	0.5%	0.1%	0.4%	6.7%	24.1%	1001
	100～299人	8.9%	17.7%	14.9%	19.8%	8.3%	0.6%	0.0%	0.1%	7.1%	22.6%	787
	300人～499人	5.1%	22.8%	19.1%	19.1%	8.1%	0.0%	0.7%	0.0%	6.6%	18.4%	136
	500人以上	4.3%	13.4%	11.8%	25.1%	10.2%	1.6%	1.1%	0.0%	10.2%	22.5%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	9.4%	23.1%	12.9%	16.1%	4.6%	0.7%	0.2%	0.4%	7.0%	25.7%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	7.0%	17.7%	16.7%	15.1%	4.8%	0.0%	1.1%	2.2%	6.5%	29.0%	186
	30～35歳未満	5.6%	18.6%	13.8%	17.5%	5.4%	0.7%	0.0%	0.7%	6.1%	31.5%	571
	35～40歳未満	6.7%	19.0%	13.8%	17.9%	7.0%	0.6%	0.4%	0.4%	6.3%	27.8%	1388
	40～45歳未満	7.6%	20.3%	12.8%	18.9%	5.9%	0.8%	0.1%	0.4%	8.1%	25.0%	2120
	45～50歳未満	10.4%	23.2%	12.0%	16.4%	3.9%	0.9%	0.1%	0.1%	6.0%	27.0%	1651
	50～55歳未満	13.3%	28.6%	10.5%	12.7%	3.0%	0.7%	0.2%	0.2%	5.1%	25.8%	1312
	55～60歳未満	14.2%	27.8%	12.2%	11.4%	1.6%	0.3%	0.1%	0.6%	6.7%	25.1%	704
	60歳以上	10.5%	27.0%	13.1%	10.5%	2.2%	0.6%	0.0%	0.3%	7.6%	28.2%	723
	無回答	7.8%	23.5%	11.5%	11.9%	2.5%	1.0%	0.3%	0.2%	5.6%	35.8%	1051
	合計	9.3%	23.0%	12.5%	15.4%	4.3%	0.7%	0.2%	0.4%	6.5%	27.7%	9706
人材の過不足状況	過剰である	7.0%	17.1%	12.6%	18.8%	4.5%	1.7%	0.0%	0.8%	8.1%	29.2%	356
	適正である	8.3%	24.8%	12.4%	14.5%	4.3%	0.5%	0.3%	0.2%	7.8%	27.0%	3172
	不足している	10.2%	22.4%	12.7%	15.9%	4.4%	0.7%	0.2%	0.4%	6.1%	27.0%	5483
	無回答	8.7%	22.7%	12.5%	13.2%	3.8%	1.0%	0.1%	0.3%	4.1%	33.7%	763
	合計	9.3%	23.0%	12.5%	15.3%	4.3%	0.7%	0.2%	0.4%	6.5%	27.6%	9774

第5-10表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金(2年目、時給)(数値記入、N=9774、単位:%)

		~700円 未満	700~ 750円未 満	750~ 800円未 満	800~ 850円未 満	850~ 900円未 満	900~ 950円未 満	950~ 1,000円 未満	1,000円 以上	該当なし	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	13.0%	29.3%	9.0%	7.3%	0.4%	0.6%	0.1%	0.2%	8.8%	31.3%	2151
	漁業	0.8%	3.1%	31.0%	7.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.7%	53.5%	129
	建設	3.3%	14.4%	11.3%	15.8%	8.5%	2.5%	0.7%	2.5%	6.1%	35.1%	887
	食品	10.9%	28.2%	24.1%	9.7%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	19.9%	967
	繊維・衣服	21.4%	32.6%	8.7%	8.1%	1.2%	0.4%	0.2%	0.0%	3.5%	24.1%	1970
	機械・金属	1.4%	12.9%	12.7%	24.2%	11.6%	1.1%	0.3%	0.1%	7.2%	28.4%	1592
	その他	1.5%	17.4%	14.1%	29.3%	5.5%	0.3%	0.2%	0.4%	8.0%	23.3%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	9.4%	23.2%	12.6%	15.4%	4.3%	0.7%	0.2%	0.4%	6.6%	27.3%	9438
資本金	300万円未満	14.2%	29.7%	9.9%	10.0%	2.6%	0.4%	0.2%	0.3%	6.6%	26.1%	1288
	300万円以上500万円未満	13.7%	21.7%	12.4%	16.6%	2.6%	0.7%	0.1%	0.8%	5.9%	25.3%	1334
	500万円以上1000万円未満	8.8%	26.1%	13.2%	15.6%	3.6%	0.7%	0.0%	0.5%	6.7%	24.8%	911
	1000万円以上2000万円未満	7.4%	20.1%	13.8%	18.6%	5.2%	0.9%	0.1%	0.3%	6.4%	27.1%	2239
	2000万円以上1億円未満	7.6%	20.5%	13.9%	18.0%	6.9%	0.7%	0.4%	0.3%	6.3%	25.5%	1948
	1億円以上	3.4%	15.3%	14.0%	18.5%	10.4%	0.7%	0.5%	0.2%	8.8%	28.2%	443
	合計	9.5%	22.4%	12.9%	16.4%	4.9%	0.7%	0.2%	0.4%	6.5%	26.1%	8163
売上高	1000万円未満	15.7%	20.5%	13.0%	11.4%	2.2%	1.1%	0.5%	0.0%	6.5%	29.2%	185
	1000万円以上4000万円未満	17.1%	30.8%	10.2%	6.9%	1.6%	0.2%	0.2%	0.2%	7.2%	25.8%	1272
	4000万円以上1億円未満	13.1%	26.7%	9.5%	13.5%	1.7%	0.7%	0.3%	0.5%	6.9%	27.1%	1729
	1億円以上5億円未満	7.9%	21.0%	13.6%	18.5%	4.9%	0.8%	0.0%	0.5%	6.0%	26.8%	2488
	5億円以上10億円未満	6.4%	20.6%	15.3%	17.3%	6.0%	1.5%	0.1%	0.5%	6.2%	26.2%	1031
	10億円以上50億円未満	5.8%	19.9%	14.7%	19.5%	7.4%	0.5%	0.2%	0.4%	6.3%	25.3%	1455
	50億円以上	5.2%	17.3%	13.8%	21.4%	9.1%	0.7%	0.7%	0.2%	7.9%	23.7%	594
	合計	9.7%	23.1%	12.7%	15.9%	4.5%	0.7%	0.2%	0.4%	6.6%	26.2%	8754
変化2年前を100(%) 2年前と比べた生産性の	90未満	7.9%	29.2%	11.6%	16.1%	1.4%	0.8%	0.0%	0.6%	8.8%	23.5%	353
	90以上95未満	12.3%	24.1%	12.3%	13.7%	3.6%	0.5%	0.3%	0.0%	5.2%	27.9%	972
	95以上105未満	9.4%	23.2%	11.9%	15.4%	4.1%	0.7%	0.2%	0.3%	7.9%	26.8%	4589
	105以上110未満	9.0%	22.8%	14.2%	16.6%	5.5%	0.7%	0.2%	0.5%	5.2%	25.3%	2439
	110以上	9.2%	22.2%	9.7%	17.1%	6.5%	1.1%	0.0%	0.9%	7.0%	26.3%	445
	無回答	7.4%	19.7%	13.2%	12.3%	3.1%	0.9%	0.0%	0.3%	3.7%	39.4%	976
	合計	9.3%	23.0%	12.5%	15.3%	4.3%	0.7%	0.2%	0.4%	6.5%	27.6%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	13.3%	24.5%	13.0%	14.0%	3.3%	0.6%	0.2%	0.5%	7.9%	22.6%	1007
	300万~500万円未満	10.9%	23.9%	13.3%	15.9%	3.7%	0.6%	0.2%	0.5%	6.3%	24.6%	1287
	500万~1000万円未満	9.8%	22.1%	13.1%	17.0%	5.2%	0.5%	0.2%	0.2%	7.8%	24.1%	1877
	1000万~2000万円未満	9.1%	25.0%	11.7%	16.8%	5.4%	0.9%	0.2%	0.3%	6.2%	24.4%	1170
	2000万~5000万円未満	4.8%	19.9%	13.3%	21.4%	6.1%	1.2%	0.3%	0.8%	6.2%	26.0%	768
	5000万円以上	6.5%	28.4%	16.0%	16.7%	5.1%	0.7%	0.4%	0.4%	5.5%	20.4%	275
	合計	9.7%	23.4%	13.0%	16.8%	4.7%	0.7%	0.2%	0.4%	6.9%	24.1%	6384

第5-11表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金(3年目、時給)(数値記入、N=9774、単位:%)

		～700 円未満	700～ 750円 未満	750～ 800円 未満	800～ 850円 未満	850～ 900円 未満	900～ 950円 未満	950～ 1,000円 未満	1,000円 以上	該当な し	無回答	合計 (N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	6.2%	15.5%	10.3%	13.7%	4.6%	0.9%	0.8%	1.1%	8.1%	38.7%	889
	外国人技能実習生の 団体監理型	9.0%	21.3%	11.1%	14.0%	4.4%	1.1%	0.4%	0.4%	8.3%	30.0%	8530
	外国人技能実習生の 併用型	0.0%	15.4%	15.4%	38.5%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	13
	外国人技能実習生の 無回答	9.6%	17.3%	9.6%	13.7%	2.0%	1.8%	0.0%	0.9%	5.8%	39.2%	342
	外国人技能実習生の 合計	8.7%	20.6%	11.0%	14.0%	4.3%	1.1%	0.4%	0.5%	8.2%	31.1%	9774
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	12.5%	12.5%	5.0%	17.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	40.0%	40
	外国人技能実習生の 1990～1994年	5.1%	19.1%	11.1%	10.2%	6.8%	2.6%	0.4%	0.9%	5.1%	38.7%	235
	外国人技能実習生の 1995～1999年	14.5%	24.0%	10.4%	9.4%	4.6%	1.7%	0.6%	0.2%	3.6%	30.9%	807
	外国人技能実習生の 2000～2004年	9.7%	26.8%	11.3%	12.2%	3.7%	0.8%	0.4%	0.2%	6.2%	28.6%	2454
	外国人技能実習生の 2005～2009年	7.7%	18.2%	11.6%	18.0%	4.8%	1.2%	0.4%	0.5%	7.8%	29.7%	3886
	外国人技能実習生の 2010年～	7.7%	17.0%	9.7%	10.4%	4.3%	0.8%	0.4%	0.9%	14.4%	34.3%	1804
	外国人技能実習生の 無回答	7.7%	18.6%	11.3%	12.4%	3.1%	0.9%	0.2%	0.7%	6.4%	38.7%	548
	外国人技能実習生の 合計	8.7%	20.6%	11.0%	14.0%	4.3%	1.1%	0.4%	0.5%	8.2%	31.1%	9774
常用労働者合計	0人	11.7%	21.7%	6.1%	5.2%	0.4%	0.0%	0.9%	0.4%	9.6%	43.9%	230
	1～4人	11.8%	26.6%	9.2%	8.5%	1.4%	0.5%	0.1%	0.6%	11.6%	29.7%	1395
	5～9人	10.5%	23.0%	12.3%	12.0%	2.8%	1.1%	0.3%	0.7%	8.0%	29.2%	1220
	10～19人	9.0%	19.9%	11.3%	15.6%	4.7%	1.5%	0.5%	0.8%	7.8%	28.7%	1374
	20～29人	7.2%	19.9%	11.4%	16.3%	6.7%	1.6%	0.2%	0.2%	9.6%	26.9%	835
	30～49人	5.6%	18.6%	12.0%	17.1%	5.4%	1.1%	0.6%	0.7%	7.0%	31.9%	889
	50～99人	7.6%	20.1%	12.0%	17.7%	5.7%	1.2%	0.5%	0.5%	8.0%	26.8%	1001
	100～299人	8.5%	17.0%	13.9%	18.7%	9.9%	0.8%	0.5%	0.3%	7.5%	23.0%	787
	300人～499人	5.1%	21.3%	13.2%	21.3%	8.8%	0.7%	0.7%	0.0%	7.4%	21.3%	136
	500人以上	4.3%	9.6%	11.8%	25.7%	8.6%	2.1%	1.6%	0.5%	9.6%	26.2%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	常用労働者の 合計	8.8%	21.0%	11.4%	14.7%	4.8%	1.1%	0.4%	0.6%	8.7%	28.6%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	5.9%	13.4%	12.9%	14.0%	4.3%	0.5%	0.0%	2.2%	10.8%	36.0%	186
	30～35歳未満	6.0%	14.7%	10.7%	17.0%	6.5%	0.9%	0.4%	1.1%	8.9%	34.0%	571
	35～40歳未満	6.1%	16.5%	11.6%	16.1%	7.1%	1.3%	0.7%	0.5%	9.1%	30.9%	1388
	40～45歳未満	6.8%	18.7%	11.7%	17.0%	6.4%	1.3%	0.3%	0.7%	8.5%	28.6%	2120
	45～50歳未満	10.1%	20.5%	10.7%	14.7%	3.8%	0.8%	0.5%	0.2%	9.0%	29.6%	1651
	50～55歳未満	12.8%	25.2%	9.8%	11.4%	2.1%	1.4%	0.2%	0.3%	7.2%	29.6%	1312
	55～60歳未満	13.1%	25.1%	11.5%	10.9%	2.0%	0.7%	0.4%	0.6%	6.4%	29.3%	704
	60歳以上	10.4%	26.1%	12.4%	9.1%	1.9%	1.2%	0.0%	0.3%	8.3%	30.2%	723
	無回答	6.8%	22.1%	9.2%	10.8%	2.5%	0.8%	0.6%	0.4%	5.8%	41.1%	1051
	常用労働者の 合計	8.7%	20.6%	11.0%	14.0%	4.4%	1.1%	0.4%	0.5%	8.1%	31.2%	9706
人材の過不足状況	過剰である	7.0%	15.7%	12.1%	16.3%	4.2%	1.7%	0.8%	0.3%	8.1%	33.7%	356
	適正である	7.7%	22.1%	10.9%	13.2%	4.3%	0.8%	0.3%	0.4%	9.6%	30.7%	3172
	不足している	9.6%	20.2%	11.1%	14.5%	4.5%	1.1%	0.5%	0.6%	7.6%	30.1%	5483
	無回答	7.6%	20.1%	10.0%	11.9%	3.3%	1.6%	0.3%	0.3%	6.3%	38.8%	763
	人材の過不足状況 合計	8.7%	20.6%	11.0%	14.0%	4.3%	1.1%	0.4%	0.5%	8.2%	31.1%	9774

第5-11表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金(3年目、時給)(数値記入、N=9774、単位:%)

		～700 円未満	700～ 750円 未満	750～ 800円 未満	800～ 850円 未満	850～ 900円 未満	900～ 950円 未満	950～ 1,000円 未満	1,000円 以上	該当な し	無回答	合計 (N)
業種(職種)	農業	11.4%	25.7%	7.9%	6.5%	0.4%	0.6%	0.2%	0.0%	10.1%	37.1%	2151
	漁業	0.0%	3.1%	24.0%	3.9%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	6.2%	61.2%	129
	建設	2.1%	12.5%	8.6%	11.6%	7.0%	3.3%	1.1%	3.2%	10.8%	39.8%	887
	食品	10.3%	25.6%	22.8%	10.1%	1.1%	0.5%	0.1%	0.3%	6.5%	22.5%	967
	繊維・衣服	21.3%	30.7%	8.9%	7.8%	1.4%	0.4%	0.2%	0.1%	4.3%	25.1%	1970
	機械・金属	1.3%	11.2%	10.4%	21.7%	11.9%	1.4%	0.8%	0.3%	9.1%	32.0%	1592
	その他	1.4%	15.1%	11.8%	27.6%	6.0%	1.4%	0.5%	0.7%	9.7%	25.8%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	8.8%	20.8%	11.1%	14.0%	4.3%	1.1%	0.4%	0.5%	8.3%	30.8%	9438
資本金	300万円未満	13.0%	27.8%	8.5%	9.3%	2.2%	1.1%	0.2%	0.7%	8.1%	29.2%	1288
	300万円以上500万円未満	13.0%	20.5%	12.0%	14.3%	2.8%	1.3%	0.7%	0.7%	7.3%	27.4%	1334
	500万円以上1000万円未満	8.8%	23.4%	11.6%	13.6%	3.8%	0.9%	0.0%	0.7%	8.0%	29.2%	911
	1000万円以上2000万円未満	6.9%	17.7%	12.4%	17.3%	5.0%	1.3%	0.4%	0.7%	7.7%	30.5%	2239
	2000万円以上1億円未満	7.2%	18.9%	11.5%	16.8%	7.0%	1.2%	0.5%	0.3%	8.8%	27.8%	1948
	1億円以上	2.9%	14.4%	12.2%	18.5%	9.9%	0.7%	0.9%	0.5%	9.3%	30.7%	443
	合計	8.9%	20.5%	11.4%	15.1%	4.8%	1.2%	0.4%	0.6%	8.1%	29.0%	8163
売上高	1000万円未満	13.0%	17.3%	12.4%	8.1%	2.7%	0.5%	0.0%	0.5%	9.7%	35.7%	185
	1000万円以上4000万円未満	16.7%	27.1%	9.1%	5.7%	1.4%	0.4%	0.5%	0.1%	8.4%	30.7%	1272
	4000万円以上1億円未満	12.5%	24.0%	8.4%	12.1%	2.1%	0.9%	0.3%	0.9%	8.4%	30.4%	1729
	1億円以上5億円未満	7.0%	18.8%	11.6%	16.9%	4.3%	1.3%	0.4%	0.6%	8.3%	31.0%	2488
	5億円以上10億円未満	6.2%	18.2%	13.4%	16.9%	6.1%	2.0%	0.5%	0.7%	8.4%	27.5%	1031
	10億円以上50億円未満	5.2%	18.6%	13.3%	18.1%	7.1%	1.0%	0.5%	0.5%	7.5%	28.2%	1455
	50億円以上	5.2%	16.3%	12.0%	19.9%	9.9%	1.0%	1.2%	0.3%	8.6%	25.6%	594
	合計	9.1%	20.7%	11.1%	14.5%	4.5%	1.1%	0.4%	0.6%	8.3%	29.7%	8754
変化(2年前を100) 2年前と比べた生産性の	90未満	8.5%	26.6%	12.5%	15.6%	1.7%	1.4%	0.3%	0.6%	8.8%	24.1%	353
	90以上95未満	12.0%	21.2%	10.5%	12.2%	3.8%	0.7%	0.6%	0.0%	7.5%	31.4%	972
	95以上105未満	9.0%	21.6%	11.0%	14.3%	4.2%	1.0%	0.4%	0.5%	8.5%	29.4%	4589
	105以上110未満	8.0%	19.4%	12.1%	14.1%	5.2%	1.2%	0.4%	0.7%	8.6%	30.2%	2439
	110以上	7.6%	19.3%	7.6%	18.7%	5.2%	2.0%	0.7%	1.1%	8.8%	29.0%	445
	無回答	6.8%	16.9%	9.8%	10.8%	3.7%	0.8%	0.3%	0.4%	5.5%	45.0%	976
	合計	8.7%	20.6%	11.0%	14.0%	4.3%	1.1%	0.4%	0.5%	8.2%	31.1%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	13.3%	23.6%	12.0%	12.6%	4.1%	1.2%	0.3%	0.7%	7.8%	24.3%	1007
	300万～500万円未満	9.3%	21.2%	11.3%	14.5%	4.4%	1.2%	0.5%	0.6%	9.3%	27.7%	1287
	500万～1000万円未満	9.3%	21.4%	11.1%	15.9%	5.0%	1.0%	0.4%	0.5%	9.2%	26.4%	1877
	1000万～2000万円未満	8.9%	21.6%	11.2%	14.9%	5.7%	1.0%	0.3%	0.6%	8.1%	27.7%	1170
	2000万～5000万円未満	4.6%	17.3%	12.8%	19.7%	5.7%	1.2%	0.9%	0.7%	8.3%	28.9%	768
	5000万円以上	4.7%	24.4%	14.2%	14.9%	4.7%	1.5%	0.4%	0.7%	8.4%	26.2%	275
	合計	9.1%	21.4%	11.7%	15.3%	4.9%	1.1%	0.4%	0.6%	8.7%	26.9%	6384

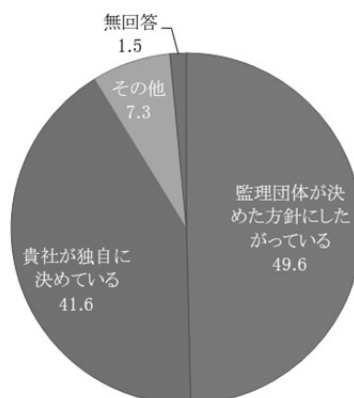
3. 2 賃金の決め方

では、技能実習生の賃金額はどのように決められているのか。「監理団体が決めた方針にしたがっている」など3項目から択一回答形式で答えてもらった。

第5-5図はその結果である。5割近い事業所・企業が「監理団体が決めた方針にしたがっている」と回答し、4割以上の事業所・企業では「独自に決めている」と回答している。

第5-5図 技能実習生の賃金額の決め方の方針（択一回答、N=9774、単位：％）

実習生の賃金の決め方は、「監理団体の方針」が5割、「独自に」が4割。



「その他」の主な記入例としては、以下のようなものがあった。

- 監理団体の方針と自社独自の決定の中間。
- 監理団体の定めた額に仕事の出来る人には加算している。
- 基本給は地域別最低賃金であるが、賞与は正社員同様の人事考課により決定。
- 現地法人と当社にて協議の上決定。
- 監理団体の方針を踏まえて、独自に手当を付ける。
- 監理団体の方針と自社独自賃金体系を合わせて。
- 当社で決めているが、他社の動向も参考にしている。
- 1年目は監理団体の決めた方針、2年目、3年目は独自に決めている。

事業所・企業属性別に集計した結果が第5-12表である。

受入れ形態別に見ると、「団体監理型」では「監理団体が決めた方針に従っている」が約5割、「併用型」でも「貴社が独自に決めている」が5割以上であった。「企業単独型」でも「監理団体が決めた方針に従っている」が5割以上ある。

ところで、「企業単独型」でも「監理団体が決めた方針に従っている」という回答の比率が高いのは何故か。調査対象の一部に問い合わせたところ、「監理団体」を国や都道府県、国際研修協力機構（JITCO）を指すと解している場合が多かった。そのため、本文の集計結果の解釈は注意を要する。

実習生の受入れ開始年別に見ると、全体に「監理団体が決めた方針に従っている」という回答の比率が高いが、受入れ開始年が1994年までのところと、「2010年以降」に受入れを開始したところでは、「監理団体が決めた方針に従っている」という回答が5割以上であるが、1995年から2009年にかけてその比率が10%ポイン

ト近く低い。

常用労働者規模別に見ると、49 人以下の規模では、「監理団体が決めた方針に従っている」の回答比率が高いが、50 人以上の規模になると、「貴社が独自に決めている」という回答の比率の方が高い。

常用労働者の平均年齢別に見ると、平均年齢が30 歳代前半までと、40 歳代後半より高いところでは、「監理団体が決めた方針に従っている」という回答の比率が高いが、30 歳代後半から40 歳代前半までのところでは、「監理団体が決めた方針に従っている」という回答の比率と「貴社が独自に決めている」という回答の比率が拮抗している。

人材の過不足状況別に見ると、過不足いずれの状態でも「監理団体が決めた方針に従っている」という回答の比率が高い。

業種別に見ると、「農業」、「漁業」では「監理団体が決めた方針に従っている」という回答の比率が高いのに対して、「建設」、「食品」、「機械・金属」では「監理団体が決めた方針に従っている」と「貴社が独自に決めている」の回答の比率が、「繊維・衣服」、「その他」では「貴社が独自に決めている」という回答の比率が高い。このように、「農業」および「漁業」と「建設」および製造業の各業種とでは傾向が異なる。

資本金規模別に見ると、資本金2000 万円より少ないところでは「監理団体の決めた方針に従っている」という回答の比率が高いが、2000 万円より多いところでは「貴社が独自に決めている」という回答比率の方が高い。

売上金額別に見ると、10 億円より少ないところでは「監理団体が決めた方針に従っている」という回答の比率が高いが、10 億円より多いところでは、「貴社が独自に決めている」という回答の比率の方が高い。

2 年前と比べた付加価値労働生産性（2 年前を100）の状況別では、全体に「監理団体が決めた方針に従っている」という回答の比率が高い。

1 人当たり付加価値額別では、「監理団体が決めた方針にしたがっている」「貴社が独自に決めている」の回答比率がそれぞれ4 割以上で、1 人当たり付加価値額が5000 万円以上では、「その他」の比率が他より高い。

3. 3 外国人技能実習生の賃金水準

実習生の賃金額は具体的にどのレベルに設定されているのか。「地域別最低賃金のレベルの額」など7 項目から択一回答形式で答えてもらった。

第5-6 図はその結果である。7 割以上の事業所・企業が「地域別最低賃金のレベルの額」と回答しており、次いで、1 割の事業所が「特定（産業別）最低賃金のレベルの額」と回答している。

「その他」の具体的な主な内容として、以下のような記述があった。

- 日本人高卒新入社員の賃金。
- 高卒入社時の賃金より高い額。
- 基本給は地域別最低賃金であるが賞与は正社員同様の人事考課により決定。
- 県の最低賃金から始まり、能力があれば賃金も上げる。
- 基準は地域別最低賃金であるが、勤務年数を加味した賃金。
- 地域別最低賃金より少し高い額。
- 地域別最低賃金をベースに2 年目+50 円、3 年目+100 円。

- パートタイマーと同様。
- 1、2年目は地域別最低賃金をベースに月給、3年目は13万5千円。
- 基本的に最低賃金ベースですが、出来る人には、特別賃金を支払って、向上心が出る様にしている。

第5-13表は、事業所・企業の属性別集計結果である。実習生の受入れ形態別に見ると、「企業単独型」、「団体監理型」とも「地域別最低賃金のレベルの額」という回答の比率が高い。「併用型」の場合、「地域別最低賃金のレベルの額」の回答の比率が、「企業単独型」、「団体監理型」より低く、「特定（産業別）最低賃金レベルの額」の回答の比率が3割ほどとなっている。

実習生の受入れ開始時期別に見ると、全体として、「地域別最低賃金のレベルの額」という回答の比率が高い。

常用労働者規模別に見ると、いずれの規模でも「地域別最低賃金のレベルの額」の回答の比率が高い。しかし、規模が大きくなるにつれて、「特定（産業別）最低賃金のレベルの額」、「地域別最低賃金のレベルより高いが、同じ仕事をしている日本人従業員の賃金より低い額」という回答の比率が高くなっている。

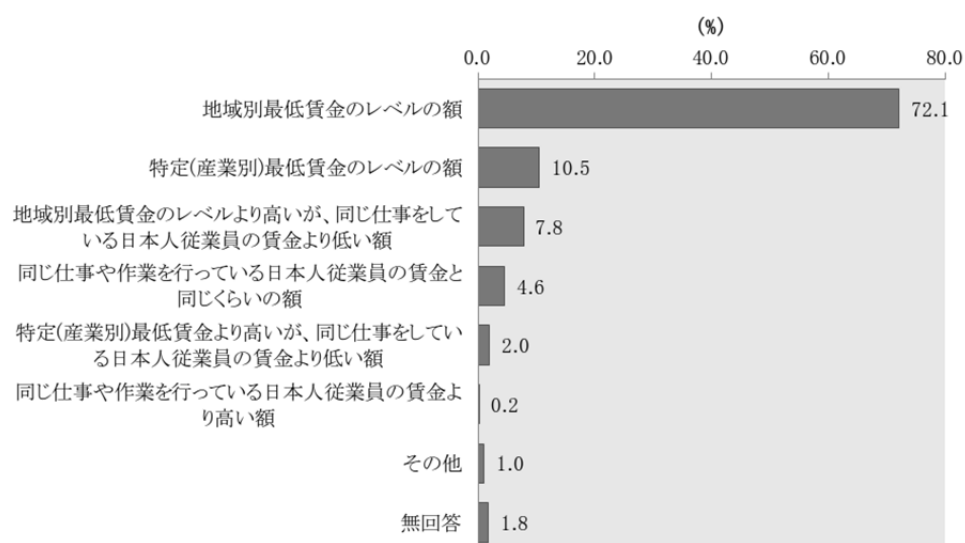
常用労働者の平均年齢別に見ると、全体に「地域別最低賃金のレベルの額」という回答の比率が高い。しかし、平均年齢が30歳代、40歳代のところでは、「特定（産業別）最低賃金のレベルの額」や「地域別最低賃金のレベルより高いが、同じ仕事をしている日本人従業員の賃金より低い額」という回答比率が、他の平均年齢のグループより高い。

人材の過不足状況別に見ると、全体に、「地域別最低賃金のレベルの額」という回答の比率が高い。

業種別に見ると、業種によって回答傾向が異なっている。「農業」、「食品」、「繊維・衣服」では、「地域別最低賃金のレベルの額」という回答の比率が高い。また、「漁業」、「機械・金属」、「その他」では、「特定（産業別）最低賃金のレベルの額」という回答の比率が、他の業種に比べ高い。さらに、「建設」、「機械・金属」では、「地域別最低賃金のレベルより高いが、同じ仕事をしている日本人従業員の賃金より低い額」という回答の比率が、他の業種に比べ高めである。

第5-6図 技能実習生の賃金額のレベル(択一回答、N=9774、単位:%)

技能実習生の賃金額は「地域別最低賃金のレベル」が7割以上。



第5-12表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金の決め方(択一回答、N=9774、単位:%)

		監理団体の方針にしたがっている	貴社が独自に決めている	その他	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の					
	企業単独型	51.2%	39.3%	7.6%	1.9%	889
	団体監理型	49.4%	41.9%	7.3%	1.4%	8530
	併用型	38.5%	53.8%	7.7%	0.0%	13
	無回答	51.2%	37.7%	6.4%	4.7%	342
	合計	49.6%	41.6%	7.3%	1.5%	9774
受入れ開始年	外国人技能実習生の					
	～1989年	57.5%	35.0%	7.5%	0.0%	40
	1990～1994年	58.3%	33.6%	7.2%	0.9%	235
	1995～1999年	47.5%	44.7%	5.6%	2.2%	807
	2000～2004年	47.9%	43.4%	7.3%	1.4%	2454
	2005～2009年	49.4%	41.7%	7.5%	1.4%	3886
	2010年～	51.7%	39.2%	7.9%	1.2%	1804
	無回答	50.7%	39.2%	6.6%	3.5%	548
	合計	49.6%	41.6%	7.3%	1.5%	9774
常用労働者数	常用労働者の平均年齢					
	0人	77.8%	11.3%	9.6%	1.3%	230
	1～4人	51.2%	39.7%	7.5%	1.6%	1395
	5～9人	54.1%	36.6%	7.6%	1.7%	1220
	10～19人	51.3%	40.5%	6.9%	1.3%	1374
	20～29人	51.9%	40.1%	6.9%	1.1%	835
	30～49人	47.9%	45.2%	6.3%	0.6%	889
	50～99人	39.8%	52.2%	6.8%	1.2%	1001
	100～299人	31.1%	60.7%	7.8%	0.4%	787
	300人～499人	19.1%	75.7%	5.1%	0.0%	136
	500人以上	23.5%	67.4%	9.1%	0.0%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	47.6%	44.1%	7.2%	1.2%	8054
常用労働者の平均年齢	常用労働者の平均年齢					
	30歳未満	57.0%	32.3%	8.6%	2.2%	186
	30～35歳未満	50.6%	40.5%	7.5%	1.4%	571
	35～40歳未満	43.4%	48.9%	6.8%	0.9%	1388
	40～45歳未満	46.5%	45.3%	7.2%	1.1%	2120
	45～50歳未満	47.7%	43.9%	7.4%	1.0%	1651
	50～55歳未満	49.8%	42.2%	6.6%	1.3%	1312
	55～60歳未満	53.1%	36.8%	7.5%	2.6%	704
	60歳以上	56.3%	34.2%	8.0%	1.5%	723
	無回答	57.0%	31.7%	7.4%	3.9%	1051
	合計	49.5%	41.7%	7.2%	1.6%	9706
人材の過不足状況	人材の過不足状況					
	過剰である	53.7%	36.8%	7.9%	1.7%	356
	適正である	49.7%	42.5%	6.7%	1.1%	3172
	不足している	48.7%	42.1%	7.6%	1.5%	5483
	無回答	53.6%	35.5%	7.3%	3.5%	763
	合計	49.6%	41.6%	7.3%	1.5%	9774

第5-12表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金の決め方(択一回答、N=9774、単位:%)

		監理団体の方針にしたがっている	貴社が独自に決めている	その他	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	67.1%	24.3%	6.9%	1.7%	2151
	漁業	76.0%	9.3%	13.2%	1.6%	129
	建設	45.0%	46.8%	7.3%	0.9%	887
	食品	47.1%	44.1%	7.8%	1.1%	967
	繊維・衣服	40.7%	49.6%	7.7%	2.0%	1970
	機械・金属	46.2%	45.2%	7.6%	1.0%	1592
	その他	42.5%	49.8%	6.7%	1.0%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	49.5%	41.7%	7.3%	1.4%	9438
資本金	300万円未満	49.6%	41.1%	7.5%	1.9%	1288
	300万円以上500万円未満	51.2%	38.1%	9.3%	1.4%	1334
	500万円以上1000万円未満	58.2%	33.7%	7.1%	1.0%	911
	1000万円以上2000万円未満	48.1%	43.9%	6.7%	1.3%	2239
	2000万円以上1億円未満	39.7%	52.4%	6.7%	1.2%	1948
	1億円以上	28.0%	64.3%	7.2%	0.5%	443
	合計	46.9%	44.5%	7.3%	1.3%	8163
売上高	1000万円未満	51.9%	37.8%	8.6%	1.6%	185
	1000万円以上4000万円未満	52.7%	37.5%	8.6%	1.3%	1272
	4000万円以上1億円未満	57.1%	34.4%	6.5%	2.0%	1729
	1億円以上5億円未満	53.6%	38.4%	6.7%	1.3%	2488
	5億円以上10億円未満	47.7%	44.6%	6.5%	1.2%	1031
	10億円以上50億円未満	39.9%	51.7%	7.3%	1.1%	1455
	50億円以上	23.4%	69.2%	7.4%	0.0%	594
	合計	49.1%	42.5%	7.1%	1.3%	8754
変化(2年前より)の 生産性の 変化(2年前より)	90未満	51.3%	38.5%	8.2%	2.0%	353
	90以上95未満	47.8%	43.8%	6.8%	1.5%	972
	95以上105未満	47.9%	44.4%	6.4%	1.4%	4589
	105以上110未満	49.7%	41.3%	8.0%	1.1%	2439
	110以上	51.7%	39.6%	7.2%	1.6%	445
	無回答	57.6%	28.7%	10.2%	3.5%	976
	合計	49.6%	41.6%	7.3%	1.5%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	45.0%	48.6%	5.8%	0.7%	1007
	300万~500万円未満	43.9%	47.9%	7.0%	1.2%	1287
	500万~1000万円未満	44.5%	47.3%	7.1%	1.1%	1877
	1000万~2000万円未満	49.9%	41.8%	7.2%	1.1%	1170
	2000万~5000万円未満	49.9%	41.1%	7.8%	1.2%	768
	5000万円以上	45.1%	42.2%	11.3%	1.5%	275
	合計	46.1%	45.6%	7.1%	1.1%	6384

第5-13表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金レベル(単位:%)

		①地域別 最低賃金の レベルの額	②特定産業 別最低賃金 のレベルの額	③地域別最 低賃金以上 同職の日本人 従業員以下	④特定最低 賃金以上同 職の日本人従 業員以下	⑤同じ仕事の 日本人従業 員の賃金と同 じ	⑥同じ仕事や 作業の日本人 従業員の賃金 以上	⑦その他	⑧無回答	合計 (N)
受入れ形態	外国人技能実習生の									
	企業単独型	70.9%	8.7%	9.4%	2.7%	5.1%	0.1%	1.1%	2.0%	889
	団体監理型	72.3%	10.8%	7.6%	1.9%	4.5%	0.2%	1.0%	1.7%	8530
	併用型	46.2%	30.8%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	13
	無回答	71.9%	6.7%	8.5%	2.3%	6.7%	0.6%	0.0%	3.2%	342
	合計	72.1%	10.5%	7.8%	2.0%	4.6%	0.2%	1.0%	1.8%	9774
受入れ開始年	外国人技能実習生の									
	～1989年	72.5%	12.5%	5.0%	5.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	40
	1990～1994年	71.1%	10.6%	11.5%	3.4%	1.7%	0.0%	0.4%	1.3%	235
	1995～1999年	69.3%	7.7%	9.4%	3.5%	6.7%	0.4%	1.0%	2.1%	807
	2000～2004年	73.8%	10.2%	7.0%	1.8%	4.6%	0.2%	0.9%	1.5%	2454
	2005～2009年	70.8%	12.4%	7.9%	1.9%	4.3%	0.2%	0.8%	1.7%	3886
	2010年～	74.4%	7.9%	8.1%	1.4%	4.4%	0.2%	1.5%	2.0%	1804
	無回答	70.1%	10.8%	6.2%	2.0%	6.2%	0.4%	1.1%	3.3%	548
	合計	72.1%	10.5%	7.8%	2.0%	4.6%	0.2%	1.0%	1.8%	9774
常用労働者合計	0人	95.7%	0.9%	1.3%	0.0%	0.4%	0.4%	0.4%	0.9%	230
	1～4人	85.4%	3.7%	4.1%	0.5%	4.4%	0.1%	0.3%	1.5%	1395
	5～9人	77.8%	6.9%	6.0%	1.6%	5.5%	0.2%	0.6%	1.6%	1220
	10～19人	72.2%	10.5%	8.2%	2.1%	4.4%	0.4%	1.1%	1.2%	1374
	20～29人	68.0%	12.3%	9.6%	2.0%	5.0%	0.5%	1.0%	1.6%	835
	30～49人	67.3%	14.7%	9.1%	3.0%	3.8%	0.0%	0.7%	1.3%	889
	50～99人	66.2%	12.9%	10.8%	2.4%	4.8%	0.3%	1.1%	1.5%	1001
	100～299人	55.3%	21.6%	12.8%	3.6%	5.0%	0.0%	0.8%	1.0%	787
	300人～499人	58.1%	20.6%	10.3%	2.9%	4.4%	0.0%	2.2%	1.5%	136
	500人以上	40.1%	28.9%	18.2%	5.3%	4.3%	0.0%	2.7%	0.5%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
		合計	71.7%	11.1%	8.2%	2.0%	4.5%	0.2%	0.8%	1.4%
常用労働者の平均年齢	30歳未満	74.7%	8.1%	5.9%	2.7%	4.8%	1.1%	0.5%	2.2%	186
	30～35歳未満	64.4%	14.9%	10.0%	2.6%	4.6%	0.0%	1.6%	1.9%	571
	35～40歳未満	61.7%	17.2%	11.7%	2.3%	4.1%	0.0%	1.2%	1.9%	1388
	40～45歳未満	66.8%	13.5%	9.5%	3.1%	4.4%	0.1%	1.3%	1.2%	2120
	45～50歳未満	72.6%	10.1%	7.8%	2.0%	5.3%	0.2%	0.7%	1.3%	1651
	50～55歳未満	78.4%	7.2%	5.9%	1.5%	5.1%	0.2%	1.0%	0.6%	1312
	55～60歳未満	79.7%	5.1%	5.3%	1.0%	5.4%	0.3%	0.7%	2.6%	704
	60歳以上	82.7%	3.5%	5.0%	1.0%	4.8%	0.6%	0.7%	1.8%	723
	無回答	78.4%	6.9%	4.9%	0.8%	3.3%	0.4%	0.9%	4.5%	1051
		合計	72.0%	10.5%	7.9%	2.0%	4.6%	0.2%	1.0%	1.8%

第5-13表 事業所・企業属性別技能実習生の賃金レベル(単位:%)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	合計(N)
人材の過不足状況	過剰である	65.4%	15.2%	10.1%	2.2%	3.7%	0.3%	0.0%	3.1%	356
	適正である	73.4%	9.9%	7.2%	2.0%	4.5%	0.2%	1.0%	1.8%	3172
	不足している	71.4%	10.9%	8.4%	1.9%	4.6%	0.3%	1.1%	1.4%	5483
	無回答	74.7%	7.6%	5.2%	2.1%	5.6%	0.0%	0.5%	4.2%	763
	合計	72.1%	10.5%	7.8%	2.0%	4.6%	0.2%	1.0%	1.8%	9774
業種(職種)	農業	90.6%	0.9%	2.7%	0.2%	2.8%	0.4%	0.4%	2.1%	2151
	漁業	43.4%	26.4%	8.5%	3.9%	1.6%	0.8%	7.0%	8.5%	129
	建設	64.3%	4.3%	19.2%	3.6%	3.9%	0.2%	3.3%	1.2%	887
	食品	81.9%	1.3%	8.0%	0.8%	6.6%	0.0%	0.5%	0.8%	967
	繊維・衣服	82.4%	2.8%	4.3%	0.4%	8.3%	0.4%	0.2%	1.2%	1970
	機械・金属	48.0%	28.6%	11.6%	4.6%	3.5%	0.1%	1.2%	2.4%	1592
	その他	60.4%	21.7%	9.2%	3.0%	3.1%	0.0%	1.4%	1.1%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	72.1%	10.5%	7.9%	1.9%	4.6%	0.2%	1.0%	1.7%	9438
資本金	300万円未満	84.5%	4.4%	3.6%	0.9%	4.2%	0.2%	0.6%	1.6%	1288
	300万円以上500万円未満	70.5%	11.3%	6.6%	1.9%	7.2%	0.1%	1.1%	1.3%	1334
	500万円以上1000万円未満	71.2%	11.1%	8.5%	1.1%	4.9%	0.4%	0.7%	2.1%	911
	1000万円以上2000万円未満	69.5%	11.1%	8.9%	2.5%	5.3%	0.1%	1.2%	1.4%	2239
	2000万円以上1億円未満	64.8%	15.6%	10.8%	2.9%	3.6%	0.1%	1.0%	1.2%	1948
	1億円以上	49.2%	21.2%	17.2%	4.7%	3.6%	0.0%	2.5%	1.6%	443
	合計	70.0%	11.7%	8.5%	2.2%	4.9%	0.2%	1.0%	1.4%	8163
売上高	1000万円未満	80.0%	7.6%	5.9%	0.5%	4.3%	0.5%	0.0%	1.1%	185
	1000万円以上4000万円未満	85.1%	2.2%	3.5%	0.6%	6.4%	0.4%	0.6%	1.3%	1272
	4000万円以上1億円未満	81.2%	6.7%	3.8%	1.0%	4.7%	0.3%	0.6%	1.6%	1729
	1億円以上5億円未満	70.0%	11.5%	8.2%	2.4%	5.1%	0.1%	0.6%	1.9%	2488
	5億円以上10億円未満	66.8%	13.0%	10.9%	2.7%	3.8%	0.3%	1.3%	1.3%	1031
	10億円以上50億円未満	63.0%	16.1%	12.0%	3.0%	3.8%	0.0%	0.9%	1.3%	1455
	50億円以上	50.3%	21.9%	15.8%	4.2%	4.7%	0.0%	2.0%	1.0%	594
	合計	71.8%	10.8%	8.1%	2.1%	4.8%	0.2%	0.8%	1.5%	8754
2年前と比べた生産性の 変化(2年前を100)	90未満	76.2%	10.5%	4.0%	1.4%	4.8%	0.8%	0.6%	1.7%	353
	90以上95未満	72.6%	10.2%	5.9%	2.1%	6.5%	0.1%	0.7%	2.0%	972
	95以上105未満	73.3%	10.1%	7.7%	1.9%	4.7%	0.2%	0.8%	1.4%	4589
	105以上110未満	69.6%	12.1%	10.0%	2.1%	4.0%	0.1%	0.7%	1.4%	2439
	110以上	69.0%	10.8%	9.9%	2.9%	3.6%	0.2%	2.0%	1.6%	445
	無回答	71.9%	8.2%	5.3%	1.8%	4.5%	0.7%	2.7%	4.8%	976
	合計	72.1%	10.5%	7.8%	2.0%	4.6%	0.2%	1.0%	1.8%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	72.0%	9.8%	8.6%	1.8%	5.8%	0.3%	0.7%	1.0%	1007
	300万~500万円未満	68.8%	12.4%	8.7%	2.6%	5.1%	0.3%	1.2%	0.9%	1287
	500万~1000万円未満	70.6%	11.8%	8.7%	1.8%	4.9%	0.2%	0.7%	1.3%	1877
	1000万~2000万円未満	72.5%	12.1%	6.9%	2.0%	5.0%	0.0%	0.4%	1.1%	1170
	2000万~5000万円未満	69.3%	12.6%	8.7%	2.1%	4.7%	0.0%	0.8%	1.8%	768
	5000万円以上	69.5%	9.5%	13.8%	1.8%	2.9%	0.0%	1.1%	1.5%	275
	合計	70.6%	11.7%	8.6%	2.0%	5.0%	0.2%	0.8%	1.2%	6384

資本金別に見ると、資本金が小さいところを中心に、「地域別最低賃金のレベルの額」の比率が高いが、金額が大きいくところでは、「特定(産業別)最低賃金のレベルの額」、「地域別最低賃金のレベルより高いが、同じ仕事をしている日本人従業員の賃金より低い額」という回答の比率が、資本金規模が小さいところに比べて高い。

売上金額別に見ると、金額が小さいところを中心に、「地域別最低賃金のレベルの額」の比率が高いが、金額が大きくなるにつれて、「特定(産業別)最低賃金のレベルの額」、「地域別最低賃金のレベルより高いが、同じ仕事をしている日本人従業員の賃金より低い額」という回答の比率が高くなっている。

2年前と比べた付加価値労働生産性(2年前を100)の状況別では、全体に「地域別最低賃金のレベルの額」の回答の比率が高い。また、生産性が「やや上昇」では、「特定(産業別)最低賃金のレベルの額」、「地域別最低賃金のレベルより高いが、同じ仕事をしている日本人従業員の賃金より低い額」という比率が少し高めである。

1人当たり付加価値額別では、全体に「地域別最低賃金のレベルの額」の回答比率が高いが、額が5000万円以上では「地域別最低賃金のレベルより高いが、同じ仕事をしている日本人従業員の賃金より低い額」の回答比率が他より高い。

3. 4 技能実習生の賃金の決め方による違い

技能実習生の賃金の決め方は、ほぼ半数の事業所・企業が「監理団体が決めた方針にしたがっている」と回答し、4割以上の事業所・企業が「独自に決めている」と回答していた。実習生の賃金の決め方と実際の賃金レベルはどのような関係にあるのか、クロス集計してみた。

第5-14表が結果である。全体的に「地域別最低賃金のレベルの額」の回答の比率が高い⁴。「独自に決めている」という場合は、他の場合より「地域別最低賃金のレベルより高いが、同じ仕事をしている日本人従業員の賃金より低い額」、「同じ仕事や作業を行っている日本人従業員の賃金と同じくらいの額」の比率が高めである。

第5-14表 実習生の賃金の決め方と賃金レベルのクロス集計結果 (N=9774、単位：%)

	地域別最低賃金	特定最低賃金	地域別最低賃金以上日本人従業員未満	特定最低賃金以上日本人従業員未満	日本人従業員と同等	日本人従業員の賃金以上	その他	無回答	合計(N)
監理団体の方針	77.7%	10.5%	5.1%	1.5%	2.7%	0.2%	0.8%	1.6%	4848
事業所・企業が独自に	66.3%	10.7%	11.8%	2.8%	7.0%	0.2%	0.9%	0.3%	4062
その他	74.3%	10.5%	4.9%	1.0%	5.0%	0.1%	3.5%	0.6%	713
無回答	37.7%	4.0%	2.6%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	53.6%	151
合計	72.1%	10.5%	7.8%	2.0%	4.6%	0.2%	1.0%	1.8%	9774

χ^2 (d. f. =21、N=9774) =2706.4、p<.01

注：グレーのセルは各行の相対度数が最も多いもの。

⁴ 技能実習生の賃金の基準を地域別最低賃金とする理由を企業から聞き取り調査をしたところ、「監理団体から実習生の賃金については『地域別最低賃金以上』とするようにいわれているが、最賃以上の金額であることを禁じられているわけではない」、「最低賃金レベルにしなければ企業間で賃金の差があると実習生から不満が出る」とコメントしている。

3. 5 技能や能力による賃金の加算の仕組みの有無

残業や休日出勤以外に、実習生の技能や能力によって賃金を加算する仕組みがあるかどうかについてたずねたところ、技能や能力によって賃金を加算する仕組みが「ある」という回答が18.5%であった（N=9,774）。

第5-15表は回答した事業所・企業の属性別集計結果である。表側は回答事業所・企業の属性で、表頭は、実習生の技能や能力によって賃金を加算する仕組みの有無、仕組みがある場合の具体的な内容を記載している。

実習生の技能や能力によって賃金を加算する仕組みの有無を属性別に見ると、技能実習生の受入れ形態別に見ると、団体監理型に比べて企業単独型の方が賃金加算の仕組みがある比率が高い。

実習生の受入れ開始年別に見ると、「1989年以前」に既に受入れを開始していたところや、この10年間に受入れを開始したところでは、賃金加算の仕組みを持っているところの比率が高い。

常用労働者別に見ると、10～30人未満規模で仕組みがあるという比率が高い。

常用労働者の平均年齢別に見ると、平均年齢が40歳より低いところでは、仕組みがあるという比率が高い。

人材の過不足状況別に見ると、「不足している」というところでは、賃金加算の仕組みが「ある」比率が高い。

業種別に見ると、漁業、建設で賃金加算の仕組みがあるという比率が高い。

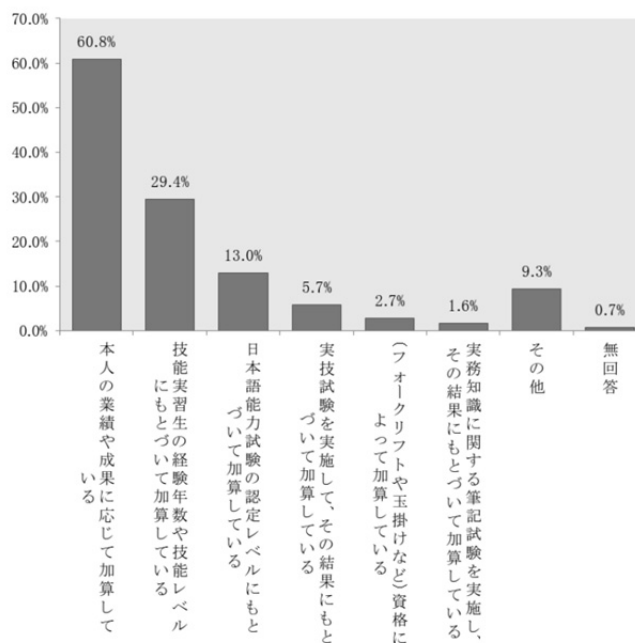
資本金別に見ると、300万円～1億円規模で賃金加算の仕組みがあるという比率が高く、特に「300万円～500万円」で高い。「資本金300万円未満」や1億円以上では、仕組みがあるという比率が低い。

売上金額別では、「1億円～5億円」「5億円～10億円」で賃金加算の仕組みがあるという比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性（2年前を100）の状況別では、生産性が上昇しているところで、賃金加算の仕組みがあるという比率が高い。

第5-7図 技能実習生の賃金加算の仕組みの内容（多重回答、N=1804、単位：％）

実習生の賃金加算の仕組みでは、「本人の業績や成果に応じて加算している」が多い。



では、賃金加算の仕組みはどのようなものなのか。「日本語能力試験の認定レベルにもとづいて加算している」など7項目から多重回答形式でたずねた。

第5-7図はその結果である。「本人の業績や成果に応じて加算している」が60.8%で最も多く、以下、「技能実習生の経験年数や技能レベルにもとづいて加算している」(29.4%)、「日本語能力試験の認定レベルにもとづいて加算している」(13.0%) などとなっている。

第5-15表は賃金加算の仕組みの有無とその内容に関する属性別集計結果である。相対度数が記入してある列の第1列、第2列、第12列は賃金加算の仕組みの有無に対する回答結果(択一回答)、第3列から第11列は賃金加算の仕組みの内容に対する回答結果(多重回答)である。

受入れ形態別に見ると、「企業単独型」、「団体監理型」とともに、「本人の業績や成果に応じて加算している」、「技能実習生の経験年数や技能レベルにもとづいて加算している」の回答の比率が高い。実習生の受入れ開始年別に見ると、「本人の業績や成果に応じて加算している」、「技能実習生の経験年数や技能レベルにもとづいて加算している」の回答の比率が高い。

常用労働者数別に見ると、全体的に「本人の業績や成果に応じて加算している」、「技能実習生の経験年数や技能レベルにもとづいて加算している」が多いほか、従業員規模が大きくなるほど、「日本語能力試験の認定レベルにもとづいて加算している」の回答の比率が高くなっている。

常用労働者の平均年齢別に見ると、全体的に「本人の業績や成果に応じて加算している」、「技能実習生の経験年数や技能レベルにもとづいて加算している」が多いほか、平均年齢が30歳代後半から40歳代前半のところでは、「日本語能力試験の認定レベルにもとづいて加算している」の回答の比率が高くなっている。

人材の過不足状況別は、全体に「本人の業績や成果に応じて加算している」、「技能実習生の経験年数や技能レベルにもとづいて加算している」、「日本語能力試験の認定レベルにもとづいて加算している」の比率が高い。

業種別では、全体として、「本人の業績や成果に応じて加算している」の回答の比率が高く、特に、「農業」、「繊維・衣服」ではその比率が高い。また、他の業種に比べて、「建設」、「食品」で「技能実習生の経験年数や技能レベルにもとづいて加算している」の比率が高い。さらに、「機械・金属」、「その他」では、他の業種に比べ、「日本語能力試験の認定レベルにもとづいて加算している」という回答の比率が高い。

資本金別では、全体的に「本人の業績や成果に応じて加算している」、「技能実習生の経験年数や技能レベルにもとづいて加算している」が多いが、いずれも資本金が多いほど、回答の比率は低下している。また、資本金が大きいところほど、「日本語能力試験の認定レベルにもとづいて加算している」の回答の比率が高い。

売上金額別に見ると、全体的に「本人の業績や成果に応じて加算している」、「技能実習生の経験年数や技能レベルにもとづいて加算している」が多い。また、「1000万円未満」および売上金額が大きいところほど、「日本語能力試験の認定レベルにもとづいて加算している」の回答の比率が高くなっている。

2年前と比べた付加価値労働生産性(2年前を100)の状況別では、全体的に「本人の業績や成果に応じて加算している」、「技能実習生の経験年数や技能レベルにもとづいて加算している」、「日本語能力試験の認定レベルにもとづいて加算している」の比率が高い。

1人当たり付加価値額別では、全体に「ない」が7~8割だが、5000万円以上の場合は「ある」という回答比率が高い。仕組みの内容は、「本人の業績や成果に応じて加算している」が多く、次いで「技能実習生の経験年数や技能レベルにもとづいて加算している」の回答比率が高い。それ以外では、付加価値額が小さいケースで「日本語能力試験の認定レベルにもとづいて加算している」の比率が高い。

第5-15表 事業所・企業属性別賃金加算の仕組みの有無(択一回答、単位:%)およびその内容(多重回答、単位:%)

		①ない	②ある	賃金加算の仕組みの内容(賃金加算の仕組みが「ある」という回答の内訳、多重回答、単位:%)									⑫無回答	合計(N)
				③日本語能力試験	④実務の筆記試験	⑤実技試験の結果	⑥経験年数、技能レベル	⑦資格	⑧本人の業績や成果	⑨その他	⑩無回答	⑪小計		
外国人技能実習生の 受入れ形態	企業単独型	74.5%	23.1%	10.2%	2.4%	6.3%	28.8%	3.9%	59.0%	8.3%	2.4%	205	2.5%	889
	団体監理型	80.2%	18.0%	13.3%	1.4%	5.4%	29.5%	2.6%	60.9%	9.7%	0.5%	1532	1.8%	8530
	併用型	92.3%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1	0.0%	13
	無回答	74.9%	19.3%	15.2%	3.0%	9.1%	28.8%	0.0%	62.1%	3.0%	0.0%	66	5.8%	342
	合計	79.5%	18.5%	13.0%	1.6%	5.7%	29.4%	2.7%	60.8%	9.3%	0.7%	1804	2.0%	9774
外国人技能実習生の 受入れ開始年	～1989年	77.5%	22.5%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%	11.1%	66.7%	11.1%	0.0%	9	0.0%	40
	1990～1994年	83.8%	13.6%	6.2%	0.0%	12.5%	34.4%	0.0%	43.8%	15.6%	0.0%	32	2.6%	235
	1995～1999年	80.2%	17.3%	12.1%	0.0%	4.3%	24.3%	2.9%	65.0%	10.7%	0.7%	140	2.5%	807
	2000～2004年	81.5%	16.7%	11.2%	1.2%	2.4%	25.8%	2.4%	63.5%	10.5%	1.7%	411	1.8%	2454
	2005～2009年	79.1%	19.1%	16.7%	1.9%	6.6%	31.7%	2.3%	58.4%	9.3%	0.4%	742	1.8%	3886
	2010年～	77.2%	20.9%	10.3%	1.9%	6.9%	33.4%	4.2%	60.5%	6.1%	0.3%	377	1.9%	1804
	無回答	78.6%	17.0%	6.5%	3.2%	6.5%	18.3%	0.0%	67.7%	11.8%	0.0%	93	4.4%	548
	合計	79.5%	18.5%	13.0%	1.6%	5.7%	29.4%	2.7%	60.8%	9.3%	0.7%	1804	2.0%	9774
常用労働者の 平均年齢	0人	89.1%	8.7%	15.0%	5.0%	10.0%	30.0%	0.0%	45.0%	10.0%	0.0%	20	2.2%	230
	1～4人	80.6%	17.6%	4.9%	0.8%	3.3%	25.3%	1.2%	71.8%	6.9%	0.4%	245	1.8%	1395
	5～9人	79.4%	18.2%	7.2%	0.9%	5.4%	29.3%	0.9%	72.1%	7.7%	0.0%	222	2.4%	1220
	10～19人	76.6%	21.8%	12.3%	0.7%	5.0%	36.0%	4.0%	60.7%	5.7%	0.7%	300	1.5%	1374
	20～29人	78.1%	21.0%	12.0%	1.7%	6.9%	32.6%	3.4%	57.7%	9.1%	0.0%	175	1.0%	835
	30～49人	81.9%	17.0%	15.2%	2.0%	8.6%	27.2%	4.0%	61.6%	7.3%	1.3%	151	1.1%	889
	50～99人	80.9%	17.6%	23.9%	1.1%	6.8%	29.5%	0.6%	57.4%	10.8%	0.0%	176	1.5%	1001
	100～299人	82.1%	17.2%	24.4%	2.2%	5.9%	27.4%	4.4%	51.1%	14.8%	0.0%	135	0.8%	787
	300人～499人	80.9%	18.4%	44.0%	16.0%	16.0%	8.0%	8.0%	40.0%	12.0%	0.0%	25	0.7%	136
	500人以上	80.2%	18.7%	34.3%	0.0%	2.9%	17.1%	0.0%	45.7%	17.1%	2.9%	35	1.1%	187
	合計	80.1%	18.4%	14.2%	1.5%	5.9%	29.4%	2.6%	61.8%	8.6%	0.4%	1484	1.5%	8054
	常用労働者の 平均年齢	30歳未満	73.7%	23.7%	6.8%	4.5%	2.3%	34.1%	4.5%	68.2%	9.1%	0.0%	44	2.7%
30～35歳未満		70.8%	27.7%	10.1%	1.9%	7.6%	31.6%	5.1%	63.9%	5.7%	0.6%	158	1.6%	571
35～40歳未満		78.2%	20.5%	16.1%	2.1%	8.1%	25.6%	2.5%	65.6%	6.7%	0.7%	285	1.3%	1388
40～45歳未満		80.6%	17.8%	17.7%	0.8%	7.1%	29.1%	3.4%	54.0%	10.8%	0.3%	378	1.6%	2120
45～50歳未満		79.5%	19.2%	11.7%	0.9%	5.4%	35.6%	2.8%	59.0%	9.1%	0.6%	317	1.3%	1651
50～55歳未満		80.5%	18.2%	9.2%	0.4%	2.5%	28.5%	0.8%	63.6%	10.5%	0.8%	239	1.3%	1312
55～60歳未満		82.4%	15.1%	13.2%	1.9%	0.9%	34.0%	1.9%	64.2%	6.6%	0.0%	106	2.6%	704
60歳以上		79.4%	17.7%	7.0%	2.3%	3.1%	25.8%	0.8%	61.7%	14.1%	1.6%	128	2.9%	723
無回答		81.5%	13.3%	14.3%	4.3%	7.9%	21.4%	2.9%	57.9%	10.7%	1.4%	140	5.1%	1051
合計		79.5%	18.5%	13.0%	1.6%	5.7%	29.4%	2.7%	60.7%	9.3%	0.7%	1795	2.0%	9706
人材の 過不足状況	過剰である	81.2%	17.1%	14.8%	1.6%	4.9%	21.3%	3.3%	60.7%	11.5%	0.0%	61	1.7%	356
	適正である	83.2%	15.2%	14.9%	1.9%	6.0%	30.8%	2.1%	58.0%	9.1%	0.2%	483	1.6%	3172
	不足している	77.2%	20.9%	12.1%	1.3%	5.8%	30.0%	2.5%	62.1%	9.0%	0.8%	1146	1.9%	5483
	無回答	79.7%	14.9%	12.3%	3.5%	2.6%	21.1%	6.1%	58.8%	11.4%	1.8%	114	5.4%	763
	合計	79.5%	18.5%	13.0%	1.6%	5.7%	29.4%	2.7%	60.8%	9.3%	0.7%	1804	2.0%	9774

第5-15表 事業所・企業属性別賃金加算の仕組みの有無(択一回答、単位:%)およびその内容(多重回答、単位:%)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計N
業種・職種	農業	84.9%	12.2%	8.4%	1.1%	3.0%	23.6%	0.8%	68.4%	13.3%	1.1%	263	2.8%	2151
	漁業	72.1%	26.4%	0.0%	0.0%	2.9%	8.8%	0.0%	55.9%	41.2%	0.0%	34	1.6%	129
	建設	61.9%	36.8%	11.0%	2.5%	6.1%	44.2%	5.2%	58.9%	5.2%	0.6%	326	1.4%	887
	食品	83.6%	15.4%	10.7%	0.7%	6.0%	32.2%	1.3%	57.0%	8.1%	0.7%	149	1.0%	967
	繊維・衣服	79.0%	18.5%	7.7%	1.1%	4.9%	27.7%	0.0%	65.9%	6.3%	0.8%	364	2.5%	1970
	機械・金属	81.8%	16.8%	22.1%	2.2%	9.0%	24.3%	3.7%	55.1%	12.4%	0.7%	267	1.4%	1592
	その他	80.4%	18.4%	19.1%	0.9%	5.3%	27.8%	4.1%	56.6%	9.1%	0.0%	320	1.3%	1742
	合計	79.8%	18.3%	12.9%	1.5%	5.6%	29.7%	2.6%	60.6%	9.5%	0.6%	1723	1.9%	9438
資本金	300万円未満	80.9%	16.6%	7.0%	1.4%	5.6%	34.1%	1.9%	63.1%	7.0%	0.9%	214	2.5%	1288
	300万円以上500万円未満	76.0%	21.8%	7.9%	1.4%	5.5%	29.6%	2.1%	71.1%	4.8%	0.3%	291	2.2%	1334
	500万円以上1000万円未満	78.9%	19.4%	11.9%	1.1%	4.0%	28.8%	2.3%	65.0%	7.3%	0.6%	177	1.6%	911
	1000万円以上2000万円未満	79.1%	19.3%	12.9%	1.6%	6.7%	30.5%	3.0%	57.0%	10.6%	0.2%	433	1.6%	2239
	2000万円以上1億円未満	79.1%	19.7%	20.8%	1.8%	7.0%	29.7%	3.4%	54.2%	10.2%	0.8%	384	1.2%	1948
	1億円以上	82.6%	16.0%	22.5%	1.4%	4.2%	25.4%	1.4%	39.4%	21.1%	1.4%	71	1.4%	443
	合計	79.0%	19.2%	13.4%	1.5%	6.0%	30.2%	2.6%	59.9%	9.0%	0.6%	1570	1.7%	8163
売上高	1000万円未満	77.8%	18.9%	14.3%	0.0%	8.6%	25.7%	2.9%	51.4%	5.7%	5.7%	35	3.2%	185
	1000万円以上4000万円未満	83.6%	14.2%	3.9%	1.1%	6.1%	24.4%	0.6%	72.8%	5.6%	0.0%	180	2.2%	1272
	4000万円以上1億円未満	80.3%	17.5%	9.3%	0.3%	4.0%	27.2%	1.7%	68.2%	8.3%	0.3%	302	2.3%	1729
	1億円以上5億円未満	76.7%	21.3%	10.9%	1.7%	6.4%	32.6%	3.8%	63.4%	9.2%	0.6%	530	2.0%	2488
	5億円以上10億円未満	77.3%	21.2%	15.5%	0.5%	5.9%	30.1%	2.3%	53.9%	9.6%	0.5%	219	1.5%	1031
	10億円以上50億円未満	81.0%	17.9%	20.4%	2.3%	5.4%	29.6%	2.3%	56.5%	10.4%	0.8%	260	1.1%	1455
	50億円以上	81.5%	17.8%	29.2%	3.8%	6.6%	17.9%	3.8%	43.4%	15.1%	0.9%	106	0.7%	594
	合計	79.6%	18.6%	13.2%	1.4%	5.8%	28.8%	2.6%	61.4%	9.2%	0.6%	1632	1.8%	8754
変化(2年前を100%) 2年前と比べた生産性の	90未満	78.2%	19.0%	7.5%	1.5%	6.0%	26.9%	1.5%	62.7%	9.0%	1.5%	67	2.8%	353
	90以上95未満	82.1%	16.4%	13.8%	0.6%	5.7%	27.7%	2.5%	64.2%	6.3%	1.3%	159	1.5%	972
	95以上105未満	81.6%	16.7%	13.3%	1.3%	4.8%	29.2%	2.9%	60.3%	9.5%	0.7%	766	1.7%	4589
	105以上110未満	77.7%	20.8%	12.6%	1.8%	5.5%	27.8%	2.6%	64.0%	9.1%	0.4%	508	1.4%	2439
	110以上	71.7%	25.4%	12.4%	0.9%	11.5%	33.6%	0.9%	57.5%	9.7%	0.0%	113	2.9%	445
	無回答	75.4%	19.6%	14.1%	3.7%	5.8%	34.0%	3.7%	52.4%	11.0%	1.0%	191	5.0%	976
	合計	79.5%	18.5%	13.0%	1.6%	5.7%	29.4%	2.7%	60.8%	9.3%	0.7%	1804	2.0%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	82.8%	16.3%	18.3%	1.8%	6.7%	29.9%	3.7%	61.0%	6.1%	1.2%	164	0.9%	1007
	300万~500万円未満	79.1%	19.6%	17.1%	2.4%	7.1%	32.1%	2.0%	60.3%	10.3%	0.4%	252	1.3%	1287
	500万~1000万円未満	81.2%	17.2%	15.5%	1.2%	5.6%	25.1%	1.5%	63.2%	9.9%	0.6%	323	1.6%	1877
	1000万~2000万円未満	78.5%	19.9%	10.3%	0.9%	8.2%	33.9%	3.4%	58.8%	6.9%	0.0%	233	1.6%	1170
	2000万~5000万円未満	78.5%	19.8%	7.9%	0.7%	2.0%	29.6%	3.3%	65.1%	7.2%	0.7%	152	1.7%	768
	5000万円以上	72.4%	26.2%	11.1%	2.8%	4.2%	22.2%	2.8%	66.7%	9.7%	0.0%	72	1.5%	275
	合計	79.8%	18.7%	14.0%	1.5%	6.0%	29.3%	2.6%	61.9%	8.5%	0.5%	1196	1.4%	6384

5. 技能実習生の賃金について

以上、技能実習生の賃金の決め方について、アンケートの集計結果を概観してきた。その結果、実習生全体の所定内給与は13万円台半ば、時給では約760円であった。金額は、1年目、2年目、3年目と高くなっているが、経験年数間の差額は小さい⁵。企業による賃金額の設定レベルは、「地域別最低賃金のレベルの額」が7割で、「監理団体が決めた方針」にしたがって決めているところが5割、「独自に決めている」ところが4割であった。さらに、実習生の技能や能力によって賃金を加算する仕組みがあるところは2割弱である。

以下では、技能実習生の賃金が地域別最低賃金のレベルと比べてどれくらいの差があるのか、賃金はどのような要因によって決まるのか、といった点を検討する。

なお、「特定(産業別)最低賃金のレベルの額」との関係についても取り上げることを試みたが、アンケート調査で得られる業種区分は実習生の職種に基づいていて、実際の産業区分とは異なっているので、ここでは地域別最低賃金との比較に限定して検討する。

5. 1 技能実習生の賃金

まず、都道府県別の技能実習生の賃金額とアンケートで記入を求めた2014年10月末の地域別最低賃金とを比較してみる。既に見たように、技能実習生の賃金額は、所定内給与と時給の数値が利用可能である。所定内給与については、アンケートから得られる2014年6月の出勤日数、所定内労働時間の数値を利用して時間当金額に換算し、それも用いる⁶。また、1年目、2年目、3年目を合わせて、実習生全体の賃金のデータセットを作成し、その数値を用いる。

第5-16表は、技能実習生の賃金の記述統計量である。時間当所定内給与から求めた時間当所定内給与の平均は約768円であるのに対して、時給の平均は約762円なので、時間当所定内給与の平均が約6円高い。

第5-16表 技能実習生の賃金の記述統計量

	所定内給与(円)	※時間当所定内給与額(円)	時給(円)
平均	133,548.4	768.4	761.6
中央値	130,000.0	741.8	750.0
標準偏差	17,327.0	147.8	63.6
N	16,267	13,585	18,889

第5-8図～第5-10図は、技能実習生全体の賃金のヒストグラムである。第5-8図のヒストグラムを見ると、記入された所定内給与にはかなり低い金額が見られる。この理由としては、技能実習生の手取りの賃金額を記入しているケース、研修生の研修手当の金額が記載されているケース、労働時間として総実労働時間が記入されていたケースが含まれていることなどが考えられる⁷。そのため、第5-9図のヒストグラムからわかるように、

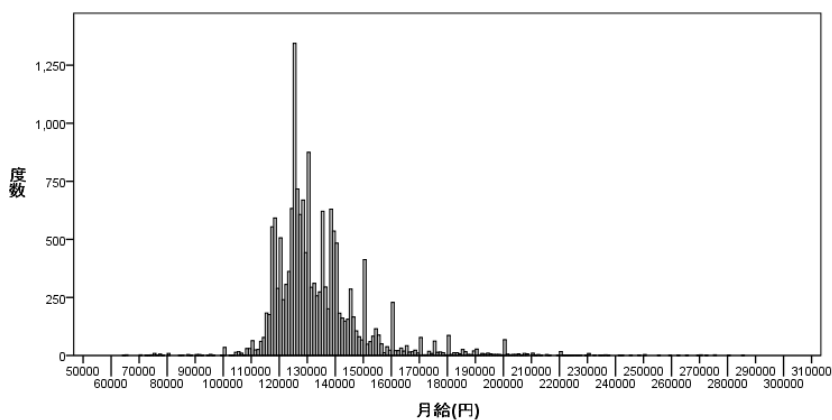
⁵ 実習の年次による差額が小さい理由として、別の機会に監理団体や企業を対象として実施した聞き取り調査では、「同じ仕事をしているのに、技能実習の年次によって賃金額に違いがあるとして、実習生から不満が出た。それ以降実習生間で金額に差をつけないようにした」とコメントしている。

⁶ 最低賃金の分析として、安倍由起子(2001)「地域別最低賃金がパート賃金に与える影響」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会、第9章、259～301ページ、労働政策研究・研修機構(2005)『日本における最低賃金の経済分析』労働政策研究報告書No.44、特に第3章、労働政策研究・研修機構(2009)『最低賃金制度に関する研究』JILPT資料シリーズNo.62を参照。

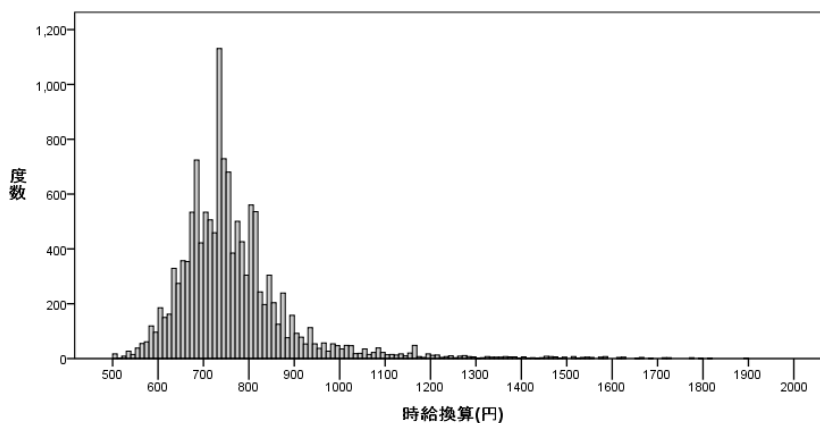
⁷ もちろん、実際に低い金額が支払われたケースが含まれているかも知れない。

記入された時間当所定内給与を計算した場合、最低賃金以下の金額が見られる⁸。したがって、アンケートで得られた所定内給与の金額とそれを元に計算した時間当所定内給与を見る際には注意を要する。

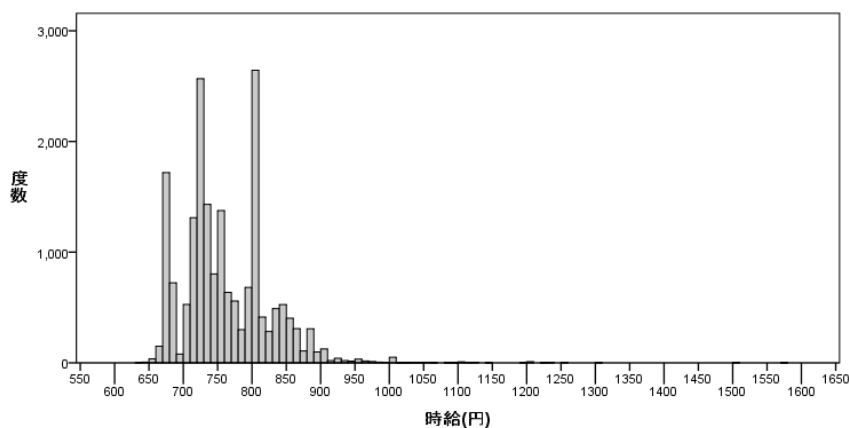
第5-8図 技能実習生の所定内給与のヒストグラム



第5-9図 技能実習生の時間当所定内給与のヒストグラム



第5-10図 技能実習生の時給のヒストグラム



第5-17表は、技能実習生の賃金について回帰分析した結果である。本来であれば実習生個人のデータを用い

⁸ 実際に低い金額が支払われたケースがあるかも知れない。検票の上、可能な限り確認の上修正したが、エディティングしきれなかったものがある。

るべきであるが、データがないので、企業別のデータを用いている。被説明変数は、技能実習生の所定内給与、時間当所定内給与、時給で、それぞれ対数をとっている。説明変数は、技能実習生の年次ダミー（1年目を基準）、受入れ企業の業種ダミー（繊維・衣服を基準）、常用労働者規模ダミー（1000人以上を基準）、さらに、都道府県ダミー（東京都を基準、記載を省略）である。

第5-17表 技能実習生の賃金の回帰分析結果(1)

説明変数	所定内給与(対数)		時間当たり所定内給与(対数)		時給(対数)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
定数	11.743	3956.581 ***	6.597	1273.562 ***	6.604	4192.707 ***
2年目ダミー	0.000	0.000	0.032	3.448 ***	0.026	4.742 ***
3年目ダミー	0.000	0.000	0.057	6.229 ***	0.055	10.196 ***
常用労働者0人ダミー	-0.018	-2.519 **	0.017	1.980 **	-0.007	-1.305
常用労働者1~4人ダミー	-0.012	-1.413	-0.007	-0.661	-0.007	-1.204
常用労働者5~9人ダミー	0.015	1.723 *	-0.021	-2.002 **	0.001	0.150
常用労働者10~19人ダミー	0.022	2.544 **	-0.041	-3.818 ***	0.007	1.167
常用労働者20~29人ダミー	0.015	1.802 *	-0.012	-1.198	-0.018	-3.039 ***
常用労働者30~49人ダミー	0.006	0.769	-0.010	-1.039	-0.016	-2.660 ***
常用労働者50~99人ダミー	-0.009	-1.019	-0.025	-2.377 **	-0.021	-3.417 ***
常用労働者100~299人ダミー	-0.020	-2.493 **	-0.018	-1.833 *	0.009	1.507
常用労働者300~999人ダミー	-0.010	-1.341	0.016	1.769 *	0.007	1.331
農業ダミー	0.095	10.310 ***	0.008	0.728	-0.008	-1.181
漁業ダミー	-0.040	-5.449 ***	0.003	0.330	0.007	1.460
建設ダミー	0.141	17.424 ***	0.061	6.374 ***	0.190	34.139 ***
食品ダミー	0.092	10.841 ***	0.069	6.838 ***	0.018	2.942 ***
機械金属ダミー	0.176	19.540 ***	0.075	7.084 ***	0.250	39.190 ***
その他業種ダミー	0.159	17.914 ***	0.062	5.895 ***	0.221	34.550 ***
都道府県ダミー		あり		あり		あり
R2 乗	0.259		0.151		0.590	
調整済み R2 乗	0.256		0.147		0.589	
N	16199		13228		18302	

注:推計はOLS、***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを表す。

まず、所定内給与を被説明変数とした推計結果を見ると、実習1年目を基準とした2年目ダミー、3年目ダミーは係数がゼロで、有意ではない。常用労働者1,000人以上を基準とした規模ダミーを見ると、符号は常用労働者0人ダミーがマイナス、常用労働者5~9人ダミーがプラス、常用労働者10~19人ダミーがプラス、常用労働者20~29人ダミーがプラス、常用労働者100~299人ダミーがマイナスで、それぞれ有意である。1,000人以上規模に比べて、常用労働者数が5~9人、10~19人、20~29人の規模の方が所定内給与が高く、常用労働者0人、常用労働者100~299人では所定内給与が低い。繊維・衣服を基準とした業種ダミーを見ると、係数の符号は、漁業がマイナス、農業、建設、食品、機械・金属、その他業種がいずれもプラスで有意である。繊維・衣服に比べて漁業は所定内給与はわずかに低いが、それ以外の業種は、繊維・衣服に比べて所定内給与が高い。

時間当所定内給与を被説明変数とした推計結果を見ると、実習1年目を基準とした2年目ダミー、3年目ダミーは係数の符号がプラスで有意であるので、1年目に比べて3~6%高くなっている。規模ダミーを見ると、常用労働者0人ダミー、常用労働者300~999人ダミーがプラスで有意、常用労働者5~9人ダミー、常用労働者10~19人ダミー、常用労働者50~99人ダミー、常用労働者100~299人ダミーはマイナスで有意である。常用労働者1000人以上規模に比べて、常用労働者数が0人、300人~99人の規模の方が所定内給与が2%弱高く、常用労働者5~9人、常用労働者10~19人、常用労働者50~99人、常用労働者100~299人規模では、1000人以上規模に比べて、所定内給与が2~4%ほど低い。繊維・衣服を基準とした業種ダミーを見ると、係数の符

号は、建設、食品、機械・金属、その他業種がいずれもプラスで有意である。繊維・衣服に比べて時間当所定内給与が6～7%ほど高い。

時給に関する推計結果を見ると、実習1年目を基準とした2年目ダミー、3年目ダミーは係数の符号がプラスで有意であるので、1年目に比べて月給額が3～6%高い。1000人以上を基準とした規模ダミーを見ると、常用労働者20～29人ダミー、常用労働者30～49人ダミー、常用労働者50～99人ダミーがマイナスで、それぞれ有意である。1000人以上規模に比べて、常用労働者数が20人から99人の規模の時給が2%程度低い。繊維・衣服を基準とした業種ダミーを見ると、係数の符号は、建設、食品、機械・金属、その他業種がいずれもプラスで有意である。繊維・衣服に比べて時給が高く、特に建設では20%、機械・金属では25%高い。

第5-18表は、実習生の受入れ形態を説明変数に加えた回帰分析の結果である。受入れ形態は、団体監理型を基準として、企業単独型、併用型の場合を1とするダミー変数である。受入れ形態ダミー変数といくつかの業種ダミー変数との間で多重共線性が認められたので、業種ダミーを説明変数から除外した。そのほかの実習生の年次ダミー、常用労働者数ダミー、都道府県ダミーは第5-17表と同じである。

左の所定内給与に関する推計結果を見ると、受入れ形態ダミーはプラスで有意であるから、団体監理型に比べて企業単独型、併用型の所定内給与が7%高い。年次ダミーは、2年目、3年目ともに有意ではない。常用労働者ダミーは、常用労働者0人ダミー、常用労働者1～4人ダミーの符号がマイナスで有意、常用労働者10～19人ダミー、常用労働者20～29人ダミー、常用労働者30～49人ダミー、常用労働者50～99人ダミー、常用労働者100～299人ダミーの符号がプラスで有意である。常用労働者1000人以上に比べて、常用労働者0人、常用労働者1～4人では所定内給与が3～4%ほど低く、常用労働者10～19人、常用労働者20～29人、常用労働者30～49人、常用労働者50～99人、常用労働者100～299人では2～5%程度高い。

第5-18表 技能実習生の賃金の回帰分析結果(2)

被説明変数	所定内給与(対数)		時間当たり所定内給与(対数)		時給(対数)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
定数	11.786	3841.602 ***	6.626	1240.180 ***	6.623	4030.603 ***
受入れ形態ダミー	0.069	9.945 ***	0.037	4.604 ***	0.031	6.028 ***
2年目ダミー	0.000	0.000	0.033	3.511 ***	0.025	4.268 ***
3年目ダミー	0.000	0.000	0.059	6.366 ***	0.053	9.084 ***
常用労働者0人ダミー	-0.033	-4.486 ***	-0.005	-0.570	-0.031	-5.891 ***
常用労働者1～4人ダミー	-0.037	-4.253 ***	-0.017	-1.571	-0.051	-7.923 ***
常用労働者5～9人ダミー	0.012	1.371	-0.013	-1.247	-0.009	-1.485
常用労働者10～19人ダミー	0.043	5.015 ***	-0.018	-1.734 *	0.042	6.479 ***
常用労働者20～29人ダミー	0.046	5.677 ***	0.007	0.688	0.036	5.955 ***
常用労働者30～49人ダミー	0.040	4.920 ***	0.011	1.146	0.043	7.008 ***
常用労働者50～99人ダミー	0.029	3.476 ***	0.002	0.177	0.038	6.128 ***
常用労働者100～299人ダミー	0.018	2.314 **	0.012	1.183	0.070	11.526 ***
常用労働者300～999人ダミー	0.011	1.546	0.037	4.303 ***	0.047	8.587 ***
都道府県ダミー		あり		あり		あり
R2 乗	0.246		0.148		0.535	
調整済み R2 乗	0.243		0.145		0.533	
N	16136		13149		18272	

注:推計はOLS、***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを表す。

時間当所定内給与に関する推計結果を見ると、受入れ形態ダミーの符号がプラスで有意なので、団体監理型に比べ、企業単独型、併用型の時間当所定内給与が約4%高い。実習生の年次ダミーは、2年目、3年目とも符号がプラスで有意であるから、時間当所定内給与が1年目に比べて、2年目、3年目の方が高い。常用労働

者規模ダミーは、常用労働者 10～19 人ダミーの符号がマイナス、常用労働者 300～999 人ダミーの符号がプラスで有意であるから、常用労働者 1000 人以上と比べ、常用労働者 10～19 人では時間当所定内給与が 2%、常用労働者 300～999 人では 4%弱、時間当所定内給与が高い。

右の時給に関する推計結果を見ると、受入れ形態ダミーはプラスで有意である。団体監理型に比べて、企業単独型、併用型の時給が 3%程度高い。年次ダミーは 2 年目、3 年目とも符号がプラスで有意である。1 年目に比べて、2 年目は 2%、3 年目は 5%程度時給が高い。常用労働者 1000 人を基準とした常用労働者規模ダミーは、常用労働者 0 人ダミー、常用労働者 1～4 人ダミーの符号がマイナスで有意、常用労働者 10～19 人ダミー、常用労働者 20～29 人ダミー、常用労働者 30～49 人ダミー、常用労働者 50～99 人ダミー、常用労働者 100～299 人ダミーの符号がプラスで有意である。常用労働者 1000 人以上に比べて、常用労働者 0 人、常用労働者 1～4 人では時給が 3～5%低く、常用労働者 10～19 人、常用労働者 20～29 人、常用労働者 30～49 人、常用労働者 50～99 人、常用労働者 100～299 人では 3～7%程度高い。

5. 2 技能実習生の賃金と地域別最低賃金

技能実習生の賃金は、地域別最低賃金水準に決められていることが多かった。実習生の賃金が都道府県別の最低賃金とどれくらい乖離しているのか、確認してみる。

第 5-19 表は、技能実習生の平均賃金と地域別最低賃金の乖離の状況である⁹。この表の第 1 列は都道府県名、第 2 列は 2013 年の地域別最低賃金額、第 3 列は技能実習生の月給を時給換算した平均額、第 4 列は時給換算した平均額と地域別最低賃金の差額、第 5 列は平均額と地域別最低賃金の差額を平均額で除した乖離幅、第 6 列は技能実習生の時給の平均額、第 7 列は時給の平均額と地域別最低賃金の差額、第 8 列は平均額と地域別最低賃金の差額を平均額で除した乖離幅である。乖離幅の値が大きいほど地域別最低賃金と平均賃金額の乖離が大きいことを表わす。

技能実習生の時間当所定内給与の金額を見ると、差額が 100 円を超えているのは、山梨県（約 109 円）、和歌山県（約 104 円）、愛媛県（約 103 円）の 3 県で、他の都道府県は 100 円以下である。時間当所定内給与で見た場合、技能実習生の賃金は、地域別最低賃金額との乖離がそれほど大きくはない。ただし、技能実習生の時間当所定内給与に関しては、既に述べたような問題があるので、注意が必要である。

次に、時給について見る。技能実習生の時給と地域別最低賃金の差額は、すべての都道府県が 100 円以下で、差額が最も大きい愛媛県で約 77 円、以下、石川県の約 59 円、広島県の約 53 円などの順である。乖離幅を見ると、0.1 を超えているのは愛媛県の 0.104 だけで、ほかに、石川県 0.077、広島県 0.067、長野県 0.060 などの順で乖離幅が大きい。

このように、技能実習生の賃金は、時給で見ても地域別最低賃金額との乖離が大きくはない。

では、技能実習生の賃金が最低賃金付近に集中しているのか、あるいは最低賃金から離れているのか、この点について確認する。

第 5-20 表は、技能実習生の時間当所定内給与の金額について、地域別最低賃金額未満の比率、地域別最低賃金額×1.05 未満の比率、地域別最低賃金額×1.10 未満の比率、地域別最低賃金額×1.15 未満の比率、地域別

⁹ 以下の分析は、既出の労働政策研究・研修機構（2005）を参考にした。

最低賃金額×1.20未満の比率を計算した結果である。

第5-19表 地域別最低賃金と技能実習生の賃金の乖離状況

都道府県	地域別最低賃金額 (円)	時給換算 平均額	時間当たり 所定内給 与差額	時間当たり 所定内給 与乖離幅	時給平均 額	時給差額	時給乖離 幅
北海道	734	743	9	0.012	756	22	0.029
青森県	665	679	14	0.021	682	17	0.025
岩手県	665	690	25	0.036	695	30	0.043
宮城県	696	733	37	0.050	724	28	0.039
秋田県	665	658	-7	-0.011	687	22	0.032
山形県	665	679	14	0.021	689	24	0.035
福島県	675	723	48	0.066	707	32	0.046
茨城県	713	751	38	0.050	740	27	0.037
栃木県	718	755	37	0.049	749	31	0.042
群馬県	707	765	58	0.076	745	38	0.051
埼玉県	785	831	46	0.056	823	38	0.046
千葉県	777	805	28	0.035	808	31	0.038
東京都	869	880	12	0.013	904	35	0.039
神奈川県	868	881	13	0.014	899	31	0.034
新潟県	701	721	20	0.028	727	26	0.036
富山県	712	716	4	0.006	745	33	0.045
石川県	704	772	68	0.088	763	59	0.077
福井県	701	716	15	0.022	725	24	0.033
山梨県	706	815	109	0.134	741	35	0.047
長野県	713	786	73	0.093	758	45	0.060
岐阜県	724	740	16	0.021	753	29	0.038
静岡県	749	797	48	0.060	795	46	0.057
愛知県	780	830	50	0.060	813	33	0.041
三重県	737	814	77	0.094	773	36	0.047
滋賀県	730	765	35	0.046	772	42	0.054
京都府	773	823	50	0.060	800	27	0.033
大阪府	819	839	20	0.024	844	25	0.030
兵庫県	761	818	57	0.069	789	28	0.036
奈良県	710	734	24	0.033	731	21	0.029
和歌山県	701	805	104	0.129	726	25	0.035
鳥取県	664	674	10	0.015	691	27	0.039
島根県	664	746	82	0.110	696	32	0.047
岡山県	703	749	46	0.061	734	31	0.042
広島県	733	799	66	0.083	786	53	0.067
山口県	701	772	71	0.093	732	31	0.042
徳島県	666	697	31	0.044	688	22	0.032
香川県	686	717	31	0.043	718	32	0.044
愛媛県	666	769	103	0.134	743	77	0.104
高知県	664	672	8	0.012	683	19	0.028
福岡県	712	752	40	0.053	739	27	0.036
佐賀県	664	710	46	0.065	699	35	0.051
長崎県	664	691	27	0.040	703	39	0.055
熊本県	664	711	47	0.066	685	21	0.030
大分県	664	745	81	0.109	698	34	0.049
宮崎県	664	706	42	0.059	686	22	0.031
鹿児島県	665	667	2	0.004	690	25	0.036
沖縄県	664	—	—	—	693	29	0.042

注1: 乖離幅は平均賃金額と地域別最低賃金の乖離額を平均賃金額で除した値。

注2: 沖縄県はアンケートで必要な数値をすべて記載したケースがなかった。

第5-20表 技能実習生の賃金の分布状況(時間当所定内給与)

都道府県	地域別最	地域別最	地域別最	地域別最	地域別最	N
	低賃金未 満	賃額× 1.05未満	賃額× 1.10未満	賃額× 1.15未満	賃額× 1.20未満	
北海道	50.5%	75.3%	82.3%	86.3%	90.3%	372
青森県	47.6%	77.8%	90.5%	92.1%	92.1%	63
岩手県	41.7%	66.0%	79.6%	88.3%	89.3%	103
宮城県	27.5%	62.6%	74.7%	92.3%	93.4%	91
秋田県	59.6%	84.0%	90.4%	93.6%	94.7%	94
山形県	38.7%	64.5%	82.3%	92.7%	96.8%	124
福島県	31.3%	69.5%	85.5%	86.3%	89.3%	131
茨城県	22.0%	76.3%	82.1%	87.4%	89.5%	1062
栃木県	38.9%	66.4%	76.3%	84.5%	88.0%	283
群馬県	38.3%	61.1%	71.7%	81.7%	86.1%	360
埼玉県	40.5%	65.6%	76.8%	86.4%	89.0%	462
千葉県	41.4%	69.2%	80.9%	85.9%	89.4%	555
東京都	49.7%	72.7%	81.4%	86.9%	94.0%	183
神奈川県	50.9%	82.1%	86.8%	89.6%	90.6%	212
新潟県	52.4%	74.3%	80.6%	87.4%	89.3%	206
富山県	46.8%	69.5%	87.3%	91.5%	95.8%	331
石川県	32.3%	48.3%	68.4%	76.0%	89.4%	263
福井県	40.9%	72.0%	83.0%	89.9%	96.0%	347
山梨県	18.0%	44.3%	52.5%	70.5%	77.0%	61
長野県	31.7%	46.4%	57.1%	77.4%	83.7%	252
岐阜県	43.4%	70.4%	80.4%	90.8%	93.6%	938
静岡県	33.1%	59.4%	73.8%	84.3%	87.7%	535
愛知県	36.8%	70.4%	78.8%	84.1%	87.4%	1393
三重県	30.6%	57.9%	72.4%	78.7%	87.5%	409
滋賀県	40.4%	68.9%	77.7%	83.9%	89.1%	193
京都府	34.4%	62.5%	77.1%	79.2%	84.4%	96
大阪府	43.5%	70.9%	85.3%	90.7%	94.6%	313
兵庫県	40.8%	68.2%	80.9%	84.7%	88.5%	314
奈良県	48.4%	75.8%	81.5%	83.9%	89.5%	124
和歌山県	41.1%	73.2%	76.8%	76.8%	76.8%	56
鳥取県	35.0%	86.4%	95.1%	97.1%	100.0%	103
島根県	19.0%	52.9%	68.6%	82.6%	86.0%	121
岡山県	28.4%	61.1%	74.6%	85.1%	89.5%	437
広島県	24.8%	50.9%	67.2%	81.6%	85.7%	580
山口県	26.5%	44.9%	64.7%	77.9%	80.1%	136
徳島県	34.0%	71.7%	85.4%	89.9%	91.9%	247
香川県	32.9%	66.8%	73.3%	80.8%	89.0%	292
愛媛県	21.3%	38.0%	44.7%	53.9%	60.5%	347
高知県	48.8%	75.0%	81.2%	86.2%	96.2%	80
福岡県	42.2%	64.5%	77.4%	84.9%	87.7%	332
佐賀県	26.8%	68.0%	72.2%	84.5%	87.6%	97
長崎県	38.2%	63.0%	76.4%	86.7%	88.5%	165
熊本県	42.5%	63.1%	72.5%	74.6%	79.4%	287
大分県	35.1%	56.8%	64.9%	70.3%	79.1%	148
宮崎県	32.5%	56.6%	68.7%	72.3%	83.1%	83
鹿児島県	38.6%	72.8%	85.9%	95.1%	97.8%	184
沖縄県	—	—	—	—	—	—

注: 沖縄県はアンケートで必要な数値をすべて記載したケースがなかった。

第5-21表 技能実習生の賃金の分布状況(時給)

都道府県	地域別最 低賃金未 満	地域別最 賃額× 1.05未満	地域別最 賃額× 1.10未満	地域別最 賃額× 1.15未満	地域別最 賃額×1.20 未満	N
北海道	0.4%	90.3%	95.8%	97.5%	98.2%	567
青森県	9.6%	92.8%	92.8%	92.8%	100.0%	83
岩手県	2.3%	67.7%	92.5%	95.5%	97.0%	133
宮城県	2.4%	81.3%	91.9%	93.5%	96.7%	123
秋田県	1.7%	89.0%	94.9%	96.6%	97.5%	118
山形県	—	91.5%	94.1%	96.6%	97.5%	118
福島県	—	83.7%	90.2%	90.8%	92.2%	153
茨城県	0.9%	86.4%	92.2%	95.9%	97.3%	1546
栃木県	0.5%	80.6%	85.8%	96.9%	98.2%	387
群馬県	0.5%	74.7%	79.0%	93.3%	94.6%	371
埼玉県	1.1%	74.3%	88.9%	96.1%	97.4%	459
千葉県	1.2%	88.2%	93.7%	95.7%	97.7%	836
東京都	5.0%	87.5%	91.5%	93.5%	95.0%	200
神奈川県	3.5%	87.8%	93.9%	97.0%	97.4%	230
新潟県	—	85.1%	93.2%	95.9%	95.9%	222
富山県	0.4%	69.5%	86.8%	94.2%	98.7%	446
石川県	—	61.5%	66.6%	67.2%	94.3%	299
福井県	0.5%	91.0%	95.6%	97.1%	97.3%	412
山梨県	1.5%	69.1%	82.4%	91.2%	100.0%	68
長野県	1.2%	60.7%	67.5%	92.9%	97.0%	338
岐阜県	0.7%	84.1%	88.8%	95.4%	97.2%	1183
静岡県	0.4%	64.7%	71.9%	94.5%	97.5%	723
愛知県	1.0%	80.2%	86.8%	97.6%	98.8%	2184
三重県	0.5%	69.8%	87.5%	96.6%	98.1%	642
滋賀県	1.6%	64.3%	81.1%	92.6%	98.0%	244
京都府	1.2%	79.8%	100.0%	100.0%	100.0%	84
大阪府	0.8%	88.4%	97.9%	98.7%	99.2%	519
兵庫県	1.7%	80.8%	87.5%	96.1%	98.9%	464
奈良県	—	88.1%	94.4%	97.2%	99.3%	143
和歌山県	2.8%	81.9%	87.5%	94.4%	98.6%	72
鳥取県	2.9%	83.7%	87.5%	90.4%	98.1%	104
島根県	1.2%	80.0%	86.2%	88.8%	93.8%	160
岡山県	0.4%	79.6%	87.7%	95.1%	98.5%	471
広島県	0.4%	55.7%	65.5%	93.4%	98.0%	1099
山口県	0.9%	81.5%	85.6%	94.0%	99.1%	216
徳島県	1.1%	90.5%	95.1%	97.2%	97.5%	283
香川県	0.2%	85.2%	88.0%	88.7%	92.8%	459
愛媛県	0.6%	54.6%	57.8%	58.5%	58.8%	650
高知県	—	90.3%	93.8%	97.2%	97.2%	144
福岡県	1.7%	86.3%	90.2%	94.0%	98.3%	417
佐賀県	3.4%	81.4%	88.3%	91.7%	95.2%	145
長崎県	1.1%	76.9%	79.5%	80.6%	80.6%	273
熊本県	2.5%	88.4%	94.4%	96.4%	97.5%	447
大分県	1.0%	78.0%	82.9%	85.9%	95.1%	205
宮崎県	0.7%	85.9%	94.8%	95.6%	96.3%	135
鹿児島県	1.5%	73.5%	97.1%	97.4%	98.5%	272
沖縄県	—	80.0%	86.7%	93.3%	93.3%	15

第2列の「地域別最低賃金未満率」を見ると、山梨県や島根県では20%以下で低いのに対して、北海道、秋田県、神奈川県、新潟県では50%以上と高い。その他の都府県は20%台から40%台である。

第3列の「地域別最低賃金額×1.05」は、最低賃金をクリアするぎりぎりの水準であるが、この水準以下で働いている技能実習生の比率は、秋田県、神奈川県、鳥取県が80%以上で高く、愛媛県は38%と低い。

第4列の「地域別最低賃金額×1.10」は、最低賃金プラス70～80円程度の水準であるが、この水準より低い賃金で働いている技能実習生の比率は、青森県、秋田県、鳥取県が90%以上であるのに対して、愛媛県は約45%と低い。

第5列は「地域別最賃額×1.15未満」の比率であるが、この水準より低い賃金で働いている実習生の比率は、青森県など9府県が90%以上であるほか、26都道県で80%以上となっている。これに対して、愛媛県は50%台で低い。

第6列は、「地域別最賃額×1.20未満」の比率であるが、この水準より低い賃金で働いている実習生の比率は、愛媛県が約60%、山梨県、和歌山県、熊本県、大分県が70%台で低いが、他の都道府県では80%以上がこの範囲に分布している。

以上、時間当所定内給与の金額でみると、実習生の賃金は、地域別最低賃金未満の比率が高く、また、地域別最低賃金額プラス100数十円の範囲に大半が分布している。なお、繰り返すが、技能実習生の時間当所定内給与に関しては、調査票の記入にあたり一部に問題があると思われるので、上記のような結果が得られているものの、解釈には注意が必要である。

第5-21表は、技能実習生の時給について同じ計算した結果である。第2列の「地域別最低賃金未満」の比率は、青森県が9%、東京都が5%とやや高いが、他の道府県はそれ以下の分布である。都道府県の最低賃金未満の比率を単純平均すると、1.6%と低い。第3列の「地域別最賃額×1.05」より低い時給で働いている実習生の比率は、都道府県の単純平均は79.7%である。特に、北海道、青森県、山形県、福井県、徳島県、高知県では90%以上と非常に高い。それに対して、広島県、愛媛県では50%ほどで、他の地域に比べて低い。

第4列の「地域別最賃額×1.10未満」の時給で働いている実習生の比率は、22都道府県で90%を超えているが、愛媛県では50%台である。

第5列の「地域別最賃額×1.15未満」の時給で働いている実習生の比率は、41都道府県で90%を超えているが、愛媛県が50%台、石川県が60%台で、他の都道府県より低い。

第6列の「地域別最低賃金×1.20未満」の時給で働いている実習生の比率は、愛媛県、長崎県を除いて90%以上である。

以上、時給で見た技能実習生の賃金の分布は、一部の県を除いて、ほとんどのケースが地域別最低賃金額を上回っているが、地域別最低賃金プラス100～200円の範囲に多く分布していることが確認された。

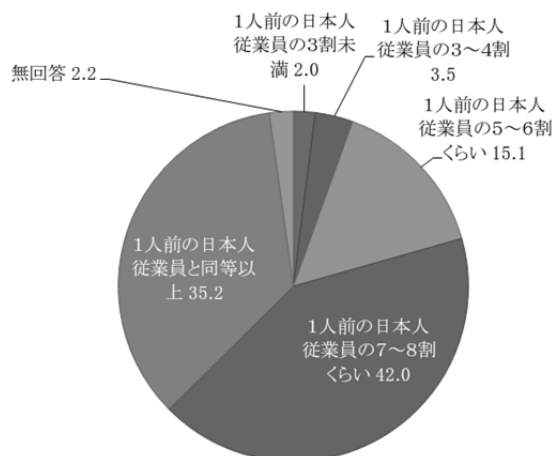
6. 技能実習終了時の技能実習生の技能レベル

外国人技能実習生の技能レベルは、実習期間終了時にはどのくらいに達するのか。1人前の技能の日本人従業員の技能レベルを基準に、5つの階級から択一回答形式で答えてもらった。

第5-11図はその結果である。「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」という回答

が42.0%で最も多く、以下、「1人前の日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」(35.2%)、「1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割くらいのレベル」(15.1%)となっており、技能実習期間内に1人前の技能を持った日本人従業員の5割以上のレベルに達すると評価する事業所・企業が多い。とりわけ、「1人前の日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」と評価している企業が1/3以上あることが注目される。

第5-11図 外国人技能実習生の実習期間終了時の技能レベル (択一回答、N=9909、単位：%)



第5-22表は、事業所・企業の属性別の集計結果である。受入れ形態別に見ると、団体監理型、企業単独型とも「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」という回答の比率が4割ほどで最も多いが、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の3割以上ある。併用型では、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答比率が7割あった。

実習生の受入れ開始年別に見ると、受入れ開始年に関わりなく、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」の回答比率が高いが、長期的に見ると、比率はわずかではあるが、低下している。「1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割くらいのレベル」の回答比率は、受入れ開始年が1995～1999年以降、わずかであるが上昇していたが、2010年以降では低下している。

常用労働者数別では、1～4人、300～499人を除き、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」の回答比率が高い。1～4人および300～499人では、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」が「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」の回答比率を上回っている。

常用労働者の平均年齢別に見ると、30歳未満から50～55歳までは、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」の回答比率が高いが、55～60歳未満、60歳以上では、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答比率が高い。

人材の過不足状況別では、いずれにおいても「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」の回答比率が高い。

第5-22表 事業所・企業属性別技能実習終了時に到達する技能レベル(択一回答、N=9774)

		1人前の技能を 持った日本人従 業員の3割未満	1人前の技能を 持った日本人従 業員の3～4割	1人前の技能を 持った日本人従 業員の5～6割	1人前の技能を 持った日本人従 業員の7～8割	1人前の技能を 持った日本人従 業員と同等以上	無回答	合計 (N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	3.3%	4.9%	18.1%	39.8%	31.3%	2.6%	889
	外国人技能実習生の 団体監理型	1.9%	3.4%	14.7%	42.3%	35.6%	2.1%	8530
	外国人技能実習生の 併用型	0.0%	0.0%	7.7%	23.1%	69.2%	0.0%	13
	外国人技能実習生の 無回答	2.0%	4.1%	18.1%	39.8%	33.0%	2.9%	342
	外国人技能実習生の 合計	2.0%	3.5%	15.1%	42.0%	35.2%	2.2%	9774
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	0.0%	7.5%	15.0%	40.0%	35.0%	2.5%	40
	外国人技能実習生の 1990～1994年	1.3%	3.4%	12.8%	50.2%	31.5%	0.9%	235
	外国人技能実習生の 1995～1999年	1.7%	3.0%	11.2%	41.8%	40.6%	1.7%	807
	外国人技能実習生の 2000～2004年	1.9%	2.9%	13.9%	42.9%	37.0%	1.5%	2454
	外国人技能実習生の 2005～2009年	1.6%	3.8%	16.3%	42.5%	33.7%	2.0%	3886
	外国人技能実習生の 2010年～	3.0%	3.8%	15.6%	39.7%	34.3%	3.6%	1804
	外国人技能実習生の 無回答	2.7%	3.8%	17.5%	38.7%	34.1%	3.1%	548
	外国人技能実習生の 合計	2.0%	3.5%	15.1%	42.0%	35.2%	2.2%	9774
常用労働者計	常用労働者の 0人	2.2%	0.4%	13.9%	42.2%	38.3%	3.0%	230
	常用労働者の 1～4人	1.3%	2.1%	11.9%	40.2%	42.8%	1.7%	1395
	常用労働者の 5～9人	1.6%	3.0%	12.2%	41.4%	40.1%	1.7%	1220
	常用労働者の 10～19人	2.7%	4.9%	15.4%	42.3%	32.7%	2.1%	1374
	常用労働者の 20～29人	2.5%	4.6%	19.2%	44.0%	28.0%	1.8%	835
	常用労働者の 30～49人	2.0%	5.5%	17.2%	45.3%	29.0%	0.9%	889
	常用労働者の 50～99人	2.0%	4.2%	17.0%	44.0%	31.3%	1.6%	1001
	常用労働者の 100～299人	2.3%	2.2%	18.0%	44.5%	32.1%	0.9%	787
	常用労働者の 300人～499人	2.2%	0.7%	25.0%	32.4%	39.0%	0.7%	136
	常用労働者の 500人以上	1.1%	1.1%	15.5%	46.5%	35.8%	0.0%	187
	常用労働者の 無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	常用労働者の 合計	2.0%	3.5%	15.5%	42.6%	34.8%	1.6%	8054
	常用労働者の平均年齢	常用労働者の 30歳未満	2.7%	3.2%	14.0%	43.5%	33.3%	3.2%
常用労働者の 30～35歳未満		3.5%	4.4%	17.7%	40.5%	31.5%	2.5%	571
常用労働者の 35～40歳未満		1.9%	4.6%	18.5%	43.9%	28.5%	2.5%	1388
常用労働者の 40～45歳未満		2.3%	4.3%	17.5%	43.5%	30.5%	1.8%	2120
常用労働者の 45～50歳未満		1.5%	3.1%	14.7%	44.0%	34.8%	1.8%	1651
常用労働者の 50～55歳未満		1.8%	3.1%	12.6%	41.2%	39.5%	1.9%	1312
常用労働者の 55～60歳未満		2.1%	2.6%	10.8%	40.1%	42.8%	1.7%	704
常用労働者の 60歳以上		1.2%	2.4%	11.9%	39.6%	43.7%	1.2%	723
常用労働者の 無回答		2.3%	2.7%	13.2%	38.8%	38.6%	4.4%	1051
常用労働者の 合計		2.0%	3.5%	15.1%	42.1%	35.0%	2.2%	9706
人材の過不足状況	人材の過不足状況 過剰である	3.4%	3.4%	22.2%	43.0%	25.8%	2.2%	356
	人材の過不足状況 適正である	1.7%	3.3%	14.2%	41.9%	37.2%	1.7%	3172
	人材の過不足状況 不足している	2.2%	3.7%	15.4%	41.8%	34.8%	2.1%	5483
	人材の過不足状況 無回答	1.6%	3.0%	13.6%	43.3%	33.7%	4.8%	763
	人材の過不足状況 合計	2.0%	3.5%	15.1%	42.0%	35.2%	2.2%	9774

第5-22表 事業所・企業属性別技能実習終了時に到達する技能レベル(択一回答、N=9774)

		1人前の技能を 持った日本人従 業員の3割未満	1人前の技能を 持った日本人従 業員の3~4割	1人前の技能を 持った日本人従 業員の5~6割	1人前の技能を 持った日本人従 業員の7~8割	1人前の技能を 持った日本人従 業員と同等以上	無回答	合計 (N)
業種(職種)	農業	1.6%	2.0%	12.4%	39.4%	42.1%	2.5%	2151
	漁業	1.6%	4.7%	10.1%	49.6%	32.6%	1.6%	129
	建設	5.0%	8.6%	26.9%	42.1%	12.9%	4.6%	887
	食品	0.8%	1.6%	9.3%	46.4%	40.5%	1.3%	967
	繊維・衣服	0.7%	1.5%	6.6%	35.9%	53.5%	1.8%	1970
	機械・金属	2.5%	6.0%	21.0%	44.9%	23.9%	1.6%	1592
	その他	2.4%	3.8%	19.7%	46.4%	26.1%	1.5%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	1.9%	3.5%	15.0%	42.0%	35.4%	2.1%	9438
資本金	300万円未満	1.2%	2.3%	14.0%	39.5%	40.5%	2.6%	1288
	300万円以上500万円未満	2.0%	3.0%	12.9%	42.5%	37.6%	2.0%	1334
	500万円以上1000万円未満	2.6%	4.5%	14.9%	43.0%	33.6%	1.3%	911
	1000万円以上2000万円未満	2.3%	4.6%	16.3%	42.5%	32.2%	2.2%	2239
	2000万円以上1億円未満	2.2%	3.9%	18.6%	44.0%	29.9%	1.5%	1948
	1億円以上	1.6%	1.4%	17.8%	44.0%	34.8%	0.5%	443
	合計	2.0%	3.6%	15.8%	42.5%	34.1%	1.9%	8163
売上高	1000万円未満	3.2%	3.2%	11.9%	42.2%	36.2%	3.2%	185
	1000万円以上4000万円未満	0.9%	1.2%	11.9%	37.5%	46.8%	1.7%	1272
	4000万円以上1億円未満	1.7%	2.0%	11.2%	37.6%	45.4%	2.1%	1729
	1億円以上5億円未満	2.2%	4.6%	16.3%	44.9%	30.0%	2.0%	2488
	5億円以上10億円未満	2.1%	5.6%	17.2%	43.4%	29.8%	1.9%	1031
	10億円以上50億円未満	2.5%	3.8%	19.5%	44.9%	28.0%	1.3%	1455
	50億円以上	1.7%	1.5%	19.2%	42.6%	34.5%	0.5%	594
	合計	1.9%	3.3%	15.4%	42.0%	35.6%	1.8%	8754
変化(2年前を100%) 2年前と比べた生産性の	90未満	2.5%	6.2%	13.3%	43.6%	32.3%	2.0%	353
	90以上95未満	2.3%	3.1%	14.3%	45.4%	33.1%	1.9%	972
	95以上105未満	1.7%	3.2%	14.8%	42.6%	35.8%	1.7%	4589
	105以上110未満	1.9%	3.2%	16.4%	41.9%	35.5%	1.2%	2439
	110以上	2.0%	3.8%	15.7%	35.1%	41.1%	2.2%	445
	無回答	3.1%	4.9%	14.4%	38.4%	32.0%	7.2%	976
	合計	2.0%	3.5%	15.1%	42.0%	35.2%	2.2%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	1.9%	3.2%	15.1%	40.2%	38.8%	0.8%	1007
	300万~500万円未満	2.0%	2.7%	14.7%	45.2%	34.3%	1.1%	1287
	500万~1000万円未満	1.2%	3.1%	14.6%	43.6%	36.1%	1.3%	1877
	1000万~2000万円未満	2.1%	4.1%	15.2%	40.2%	36.6%	1.8%	1170
	2000万~5000万円未満	2.7%	4.3%	17.3%	42.6%	31.0%	2.1%	768
	5000万円以上	1.8%	4.0%	20.0%	39.3%	34.2%	0.7%	275
	合計	1.9%	3.4%	15.4%	42.4%	35.6%	1.3%	6384

業種別では、農業、繊維・衣服で「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答比率が高く、繊維・衣服では、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の比率が5割以上ある。漁業、建設、食品、機械・金属、その他では、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」の比率が高いものの、建設は「1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割くらいのレベル」が約27%で、終了時の技能レベルが低い方の回答が多い。漁業、食品、機械・金属では、終了時の技能レベルが高い方の回答が多い。

資本金規模別では、300万円未満で「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の比率が高いが、それ以上では、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」の比率が高い。

売上金額別に見ると、1000～4000万円未満、4000万円から1億円未満で「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答比率が高いが、それ以外の売上金額では、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」の回答比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性（2年前を100）の状況別に見ると、上昇しているところで「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の比率が高く、やや上昇、横ばい、やや低下、低下では「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」の回答比率が高い。

1人当たり付加価値額と実習期間終了時の技能達成レベルの関係について見ると、全体に「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」、次いで「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」の回答比率が高い。また、付加価値額が5000万円以上では、「1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割くらいのレベル」の回答比率が、額が小さい場合より多い。

参考：上級の各種技能検定試験の受験状況について¹⁰

実習生の技能レベルを計る上位級（技能検定基礎1級、3級、JITCO認定（中級、専門級）、資格試験、社会検定など）の各種技能検定試験の受験状況について、「全員が受験した」など3項目から択一回答形式で答えてもらった。

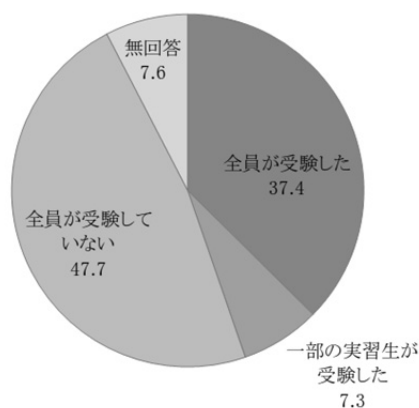
上位級の受験状況は、「全員が受験していない」が47.7%で最も多く、以下、「全員が受験した」（37.4%）、「一部の実習生が受験した」（7.3%）であった。

ただし、この間では、「上位級」の受験状況について回答することを期待したが、回答者の中に技能実習2号へ移行するための評価試験の受験状況と混同していると思われる回答が見られた。そのため、この間についてはこれ以上立ち入ることをせず、集計結果を掲載しておく。

なお、国際研修協力機構（2015）¹¹によると、技能検定（基礎1級、3級）、JITCO認定（中級、専門級）、資格試験、社会検定などの各種技能検定試験の受験の「予定がある」とした実習実施機関は41.1%である（N=17612）。また、各種技能検定試験を「これまでに受験させたことがある」（23.9%）、「今まではないが、今後受験させる、または受験の予定がある」（31.4%）（N=17612）となっている。

参考図 外国人技能実習生の技能検定試験の受験状況（択一回答、N=9774、単位：%）

上位級の試験は「全員が受験していない」ところが半数近い。



¹⁰ JITCO 前掲書では、技能実習2号へ移行するための評価試験受験者数および合格確定者数は公表されている（69ページ、第3-37表）。上位級の受験状況については掲載がないものの、後述の資料がある。

¹¹ 国際研修協力機構（2014）「2014年度技能実習生の労働条件等に係る自主点検」の55～56ページを参照。
http://www.jitco.or.jp/about/data/chousa_houkoku/2014jishutenkenkekka.pdf

参考表 事業所・企業属性別上級の技能検定試験の受験状況(択一回答、N=9774)

		全員が受験した	一部の実習生が受験した	全員が受験していない	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	47.1%	9.3%	33.4%	10.1%	889
	外国人技能実習生の 団体監理型	36.4%	6.9%	49.7%	7.1%	8530
	外国人技能実習生の 併用型	15.4%	7.7%	69.2%	7.7%	13
	外国人技能実習生の 無回答	38.0%	11.7%	36.0%	14.3%	342
	外国人技能実習生の 合計	37.4%	7.3%	47.7%	7.6%	9774
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	57.5%	5.0%	37.5%	0.0%	40
	外国人技能実習生の 1990～1994年	40.9%	11.9%	44.7%	2.6%	235
	外国人技能実習生の 1995～1999年	32.5%	5.9%	56.4%	5.2%	807
	外国人技能実習生の 2000～2004年	32.6%	8.2%	53.7%	5.4%	2454
	外国人技能実習生の 2005～2009年	39.3%	6.8%	47.5%	6.4%	3886
	外国人技能実習生の 2010年～	41.4%	7.3%	38.0%	13.4%	1804
	外国人技能実習生の 無回答	36.7%	6.4%	44.2%	12.8%	548
	外国人技能実習生の 合計	37.4%	7.3%	47.7%	7.6%	9774
常用労働者計	常用労働者の 0人	29.6%	5.2%	56.1%	9.1%	230
	常用労働者の 1～4人	28.0%	5.6%	59.1%	7.3%	1395
	常用労働者の 5～9人	37.0%	7.9%	49.0%	6.1%	1220
	常用労働者の 10～19人	40.6%	8.1%	44.0%	7.3%	1374
	常用労働者の 20～29人	43.8%	7.9%	42.5%	5.7%	835
	常用労働者の 30～49人	44.0%	7.5%	40.9%	7.5%	889
	常用労働者の 50～99人	40.2%	7.0%	46.3%	6.6%	1001
	常用労働者の 100～299人	37.5%	9.7%	45.7%	7.1%	787
	常用労働者の 300人～499人	37.5%	11.8%	44.9%	5.9%	136
	常用労働者の 500人以上	42.8%	5.3%	46.5%	5.3%	187
	常用労働者の 無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	常用労働者の 合計	37.9%	7.5%	47.8%	6.9%	8054
常用労働者の平均年齢	常用労働者の 30歳未満	46.8%	4.3%	40.9%	8.1%	186
	常用労働者の 30～35歳未満	43.3%	8.4%	42.9%	5.4%	571
	常用労働者の 35～40歳未満	40.5%	6.9%	44.5%	8.1%	1388
	常用労働者の 40～45歳未満	38.1%	8.1%	46.2%	7.7%	2120
	常用労働者の 45～50歳未満	40.2%	7.3%	46.1%	6.4%	1651
	常用労働者の 50～55歳未満	34.3%	7.3%	52.3%	6.1%	1312
	常用労働者の 55～60歳未満	33.8%	8.0%	51.6%	6.7%	704
	常用労働者の 60歳以上	33.6%	8.3%	50.9%	7.2%	723
	常用労働者の 無回答	32.4%	4.9%	50.8%	11.9%	1051
常用労働者の 合計	37.5%	7.3%	47.7%	7.5%	9706	
人材の過不足状況	人材の過不足状況 過剰である	43.5%	7.3%	41.6%	7.6%	356
	人材の過不足状況 適正である	36.4%	7.6%	48.7%	7.3%	3172
	人材の過不足状況 不足している	38.5%	7.3%	46.9%	7.3%	5483
	人材の過不足状況 無回答	30.9%	5.9%	52.3%	10.9%	763
	人材の過不足状況 合計	37.4%	7.3%	47.7%	7.6%	9774

参考表 事業所・企業属性別上級の技能検定試験の受験状況(択一回答、N=9774)

		全員が受験した	一部の実習生が受験した	全員が受験していない	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	28.8%	7.6%	53.6%	10.0%	2151
	漁業	42.6%	3.1%	38.8%	15.5%	129
	建設	47.9%	7.1%	35.6%	9.4%	887
	食品	32.3%	11.7%	49.1%	6.9%	967
	繊維・衣服	30.9%	5.0%	59.2%	4.9%	1970
	機械・金属	46.7%	7.0%	40.1%	6.2%	1592
	その他	44.4%	7.9%	41.1%	6.6%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	37.5%	7.3%	47.9%	7.4%	9438
資本金	300万円未満	31.9%	6.1%	55.8%	6.2%	1288
	300万円以上500万円未満	37.4%	6.7%	49.0%	6.9%	1334
	500万円以上1000万円未満	43.5%	9.7%	41.1%	5.8%	911
	1000万円以上2000万円未満	40.4%	8.1%	45.1%	6.4%	2239
	2000万円以上1億円未満	39.4%	6.1%	47.7%	6.9%	1948
	1億円以上	40.0%	9.5%	44.0%	6.5%	443
	合計	38.6%	7.3%	47.5%	6.5%	8163
売上高	1000万円未満	38.4%	8.6%	45.9%	7.0%	185
	1000万円以上4000万円未満	29.5%	5.7%	57.5%	7.4%	1272
	4000万円以上1億円未満	31.8%	6.9%	53.8%	7.5%	1729
	1億円以上5億円未満	43.4%	7.9%	42.4%	6.4%	2488
	5億円以上10億円未満	43.1%	7.7%	42.8%	6.5%	1031
	10億円以上50億円未満	38.1%	7.9%	46.9%	7.0%	1455
	50億円以上	38.4%	7.7%	47.0%	6.9%	594
	合計	37.7%	7.4%	48.0%	6.9%	8754
変化(2年前より)の 生産性の 変化(2年前より)	90未満	34.8%	5.1%	51.6%	8.5%	353
	90以上95未満	37.2%	6.4%	49.4%	7.0%	972
	95以上105未満	35.4%	7.2%	50.5%	6.8%	4589
	105以上110未満	40.4%	7.7%	45.3%	6.6%	2439
	110以上	46.7%	8.3%	36.2%	8.8%	445
	無回答	36.2%	7.5%	42.7%	13.6%	976
	合計	37.4%	7.3%	47.7%	7.6%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	37.6%	6.5%	48.3%	7.6%	1007
	300万~500万円未満	36.8%	7.2%	50.0%	6.0%	1287
	500万~1000万円未満	37.6%	7.1%	49.0%	6.3%	1877
	1000万~2000万円未満	35.9%	7.4%	51.4%	5.4%	1170
	2000万~5000万円未満	40.6%	7.3%	45.7%	6.4%	768
	5000万円以上	36.4%	8.0%	50.9%	4.7%	275
	合計	37.4%	7.1%	49.2%	6.2%	6384

7. 技能実習終了時の技能レベルを決める要因

技能実習終了時の技能実習生の技能レベルは、事業所・企業の属性以外にどのような要因で決まるのか。ここでは、3つの要因との関係を検討する。

まず、受入れの際に実習生に求める技能レベルと技能実習終了時の技能レベルの関係をとり上げる。受入れの際に実習生に求める技能レベルの指標としては、実務経験年数と1人前の技能を持った日本人従業員の技能レベルの何割くらいかという2つが利用できる。受入れの際、より長い実務経験年数を要件としていたり、実習生に高い技能レベルを期待していたりする場合には、終了時にはより高い技能レベルに達すると考えられる。

第5-23表は、受入れの際にどれだけの経験年数を要件としたかに対する回答（表側）と、技能実習終了時に到達した技能レベルの回答（表頭）のクロス集計表である。たとえば、受入れの際に「10年以上の実務経験年数」を有することを求めている場合、終了時に「1人前の技能を持った日本人従業員とほぼ同じくらいのレベル」に到達するという回答が49.5%である。また、「1年未満の実務経験年数」を有することを求めている場合、技能実習終了時に「1人前の技能を持った日本人従業員とほぼ同じくらいのレベル」に到達するという回答が26.3%となっている。大まかにいえば、受入れの際、より長い実務経験年数を要件として課している場合、終了時にはより高い技能レベルに達する傾向がある。ただ、受入れの際に求める技能レベルは、期待する要件であって必須の要件ではない。

第5-23表 受入れの際に求める技能レベルと終了時に到達する技能レベルの関係（N=9774）

受入れ時に期待する経験年数が長いほど終了時の技能レベルが高い。

終了時の技能レベル 期待する経験年数	1人前の日 本人従業 員の3割未 満	1人前の日 本人従業 員の3~4 割くらい	1人前の日 本人従業 員の5~6 割くらい	1人前の日 本人従業 員の7~8 割くらい	1人前の日 本人従業 員と同等以 上	無回答	合計 (N)
	未経験でもかまわない	2.2%	3.8%	16.7%	42.4%		
1年未満	2.0%	3.1%	16.7%	50.4%	26.3%	1.5%	540
1年以上2年未満	1.3%	3.1%	16.1%	46.8%	29.4%	3.4%	1114
2年以上3年未満	2.0%	3.3%	13.2%	40.9%	39.3%	1.4%	1368
3年以上5年未満	2.0%	3.8%	14.2%	39.9%	38.2%	1.9%	2132
5年以上10年未満	1.8%	2.6%	11.8%	37.8%	43.9%	2.1%	797
10年以上	3.1%	5.2%	6.2%	34.0%	49.5%	2.1%	97
無回答	4.5%	3.0%	19.4%	25.4%	31.3%	16.4%	67
合計	2.0%	3.5%	15.1%	42.0%	35.2%	2.2%	9774

$\chi^2(df=35, N=9774)=202.0$ $p<.000$

第 5-24 表 受入れの際に求める技能レベルと終了時に到達する技能レベルの関係 (N=9774)

受入れ時に期待する技能レベルが高いほど、終了時の技能レベルが高い。

終了時の技能レベル 期待する技能レベル	1人前の 日本人従 業員の3 割未満	1人前の 日本人従 業員の3 ～4割	1人前の 日本人従 業員の5 ～6割	1人前の 日本人従 業員の7 ～8割	1人前の 日本人従 業員と同 等以上	無回答	合計(N)
1人前の日本人従業員の3割未満	5.7%	6.5%	21.3%	37.4%	27.2%	2.0%	1457
1人前の日本人従業員の3～4割	3.1%	6.9%	22.3%	45.1%	20.8%	1.8%	1269
1人前の日本人従業員の5～6割	1.4%	4.0%	19.7%	46.3%	26.6%	1.9%	2575
1人前の日本人従業員の7～8割	0.5%	1.3%	10.9%	50.9%	34.7%	1.7%	2474
1人前の日本人従業員と同等	1.0%	1.1%	4.9%	27.1%	64.1%	1.7%	1883
無回答	5.2%	4.3%	11.2%	22.4%	24.1%	32.8%	116
合計	2.0%	3.5%	15.1%	42.0%	35.2%	2.2%	9774

$$\chi^2(df=25, N=9774)=1857.1 \quad p<.000$$

第 5-24 表は、受入れの際にどれだけの技能レベルを期待しているかに対する回答（表側）と、技能実習終了時に到達した技能レベルの回答（表頭）のクロス集計表である。たとえば、受入れの際に「1人前の技能を持った日本人従業員とほぼ同じくらいのレベル」を求めている場合、終了時に「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上」に到達するという回答が 64.1%である。また、「1人前の技能を持った日本人従業員の3割未満のレベル」を求めている場合、技能実習終了時に「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上」に到達するという回答が 27.2%となっている。大まかにいえば、受入れ時に高い技能レベルを期待している場合、終了時にはより高い技能レベルに達する傾向があると思われる。

なお、ここでも、受入れの際に求める技能レベルは必須の要件ではない。

もう1つは、実習生の配置の仕方と終了時に到達する技能レベルの関係である。第 5-25 表は、技能実習生の配置の仕方（表側）と終了時に到達する技能レベル（表頭）のクロス集計表である。たとえば、「比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している」という場合、終了時に「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」に到達するという回答が 42.4%で最も多く、次いで「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」という回答が 25.0%などとなっている。

比較的高い技能レベルに達しているという回答が多い項目を見ると、「複数の作業工程を経験できるように、定期的に配置を換えている」では、「1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」という回答が 41.4%、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」という回答が 40.2%と、より高い技能レベルに到達しているとい

う回答の比率が高い。同様に、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」、「1年目の実習生を2年目、3年目の実習生がいる作業工程に配置している」、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」なども高い技能レベルに到達するという回答が多い。

それに対して、「人手が不足している作業工程に配置している」、「比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している」では、上記の項目に比べ、高い技能レベルに到達するという回答の比率が少ない。

第 5-25 表 技能実習生の配置と終了時に到達する技能レベルの関係(単位:%、N=9774)

「複数の作業工程を経験できるように、定期的に配置を換えている」場合は終了時に高い技能レベルに到達している。

	1人前の日本人従業員 の3割未満	1人前の日本人従業員 の3～4割	1人前の日本人従業員 の5～6割	1人前の日本人従業員 の7～8割	1人前の日本人従業員 と同等以上	無回答	合計(N)
簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置	4.1%	5.3%	21.7%	42.4%	25.0%	1.5%	2465
定期的に配置を変えている	1.5%	3.2%	12.4%	40.2%	41.4%	1.2%	3151
経験や技能レベルを考慮して配置	1.6%	3.1%	14.9%	43.1%	35.6%	1.7%	4955
人手不足の作業工程に配置	2.9%	4.4%	19.6%	42.4%	29.5%	1.2%	1442
簡単な工程から高度な工程へと順番に配置	1.5%	3.1%	14.6%	42.0%	37.4%	1.3%	4179
日本人従業員と技能実習生を同じ班に配置	1.9%	4.0%	16.3%	43.4%	33.1%	1.3%	2753
先の実習生がいる作業工程に配置	1.5%	2.8%	13.0%	42.7%	38.9%	1.2%	2949
その他	4.0%	2.4%	8.1%	36.3%	46.8%	2.4%	124
無回答	0.0%	6.0%	6.0%	14.5%	17.1%	56.4%	117
合計	2.0%	3.5%	15.1%	42.0%	35.2%	2.2%	9774

配置の仕方による終了時の到達レベルの違いがわかりやすいよう、回答結果を指標化して検討してみる。まず、「1人前の日本人従業員の3割未満」という回答の場合には2点、「1人前の日本人従業員の3～4割くらい」には4点、「1人前の日本人従業員の5～6割くらい」に6点、「1人前の日本人従業員の7～8割くらい」に8点、「1人前の日本人従業員と同等以上」に10点というふうに「終了時の技能スコア」を与える。この技能スコアを利用して、配置の仕方ごとのスコアの平均値を計算してみた。

第 5-26 表はその結果である。この表で、たとえば「比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している」という場合 (Y の行) のスコアの平均値は 7.6 であるのに対して、そのような配置の仕方をしていない場合 (N の行) のスコアの平均値は 8.3 である。したがって、「比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している」という場合 (Y の行) には、そうでない場合 (N の行) に比べて実習終了時の技能レベルは低いことになる。

同様に、「人手が不足している作業工程に配置している」という場合 (Y の行) のスコアの平均値は 7.8 で、そうでない場合 (N の行) のスコアの平均値の 8.2 に比べて実習終了時の

技能は低いことになる。人手不足対応や定型的な作業に技能実習生を配置した場合は、おそらく実習期間中に修得できる技能に限られるために、終了時に到達する技能レベルが低いのではないかと考えられる。

第 5-26 表 配置の仕方による実習終了時の技能レベルの違い(技能スコア平均値による比較)

「簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置」や「人手不足の作業工程に配置」しているケースでは、そうでないケースに比べて終了時の技能レベルが低い。

	配置の 仕方	N	実習終了時の 技能スコアの 平均値	標準偏差	最小値	最大値	p
簡単な作業工程や 定型的な作業工程 に配置	Y	2428	7.6	2.0	2.0	10.0	p<0.000
	N	7131	8.3	1.7	2.0	10.0	
定期的に配置を変え ている	Y	3112	8.4	1.8	2.0	10.0	p<0.000
	N	6447	8.0	1.9	2.0	10.0	
経験や技能レベルを 考慮して配置	Y	4817	8.2	1.8	2.0	10.0	p<0.01
	N	4688	8.1	1.9	2.0	10.0	
人手不足の作業工 程に配置	Y	1424	7.8	1.9	2.0	10.0	p<0.000
	N	8135	8.2	1.8	2.0	10.0	
簡単な工程から高度 な工程へと順番に配 置	Y	4124	8.2	1.8	2.0	10.0	p<0.000
	N	5435	8.1	1.8	2.0	10.0	
日本人従業員と技能 実習生を同じ班に配 置	Y	2716	8.1	1.8	2.0	10.0	p<0.01
	N	6843	8.2	1.8	2.0	10.0	
先の実習生がいる 作業工程に配置	Y	2914	8.3	1.7	2.0	10.0	p<0.000
	N	6645	8.1	1.9	2.0	10.0	
その他	Y	121	8.3	1.7	2.0	10.0	p<0.1
	N	9438	8.0	1.9	2.0	10.0	

注:技能スコアの計算方法は本文を参照。「配置の仕方」の列に記載しているY/Nは、表側の配置の方法に該当する場合(Y)と該当しない場合(N)の区別を表す。

一方、実習終了時に高い技能レベルに達している配置の仕方としては、「複数の作業工程を経験できるように、定期的に配置を換えている」(Yの行のスコアの平均値が8.4に対して、そうでないNの行のスコアの平均値は8.0)、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」(Yの行のスコアの平均値が8.2に対して、そうでないNの行のスコアの平均値は8.1)、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」(Yの行のスコアの平均値が8.2に対して、そうでないNの行のスコアの平均値は8.1)、「1年目の実習生を2年目、3年目の実習生がいる作業工程に配置している」(Yの行スコアの平均値が8.3に対して、そうでないNの行のスコアの平均値は8.1)などである。これらの配置を行った場合は、そうでない場合に比べて、終了時に高い技能レベルに到達している。

意外であったのは、「指導員などの日本人従業員と技能実習生が同じ班になるように配置している」という場合(Yの行)のスコアの平均値が8.1で、そうでない場合(Nの行)のスコアの平均値の8.2に比べて、実習終了時の技能がわずかながら低いことである。この点に

については、おそらく技能実習生の日本語能力などコミュニケーションの問題とも関係あるのではないかと考えられるが、今回の調査で得られた情報が限られているので、より詳しい検討は今後の課題としたい。

8. 小括

この章では、外国人技能実習生の配置や処遇の状況について、アンケート調査の集計結果を概観した。主な結果は以下の通りである。

- (1) 技能実習生の配置は、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」(51.3%)、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」(43.3%)、「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」(32.6%)などが多い。
- (2) 技能実習生が配置されている仕事の技能レベルは、日本人の未経験者が「1年未満」(48.8%)、「1年以上2年未満」(29.0%)、「2年以上3年未満」(11.4%)程度でこなせるようになる仕事である。
- (3) 技能実習生の賃金は、所定内給与では「1年目」「2年目」「3年目」とも「12万円～13万円」「13万円～14万円」という回答比率が高い。また、時給を見ると、「1年目」「2年目」「3年目」とも「700円～750円」「800円～850円」という回答比率が高い。
- (4) 技能実習生の賃金額の決め方は、5割近い事業所・企業が「監理団体が決めた方針にしたがっている」とし、4割以上の事業所・企業では「独自に決めている」としている。具体的な額は7割以上の事業所・企業が「地域別最低賃金のレベルの額」と回答している。また、技能や能力によって賃金を加算する仕組みがある事業所・企業が2割近くあり、そのうち6割が「本人の業績や成果に応じて加算している」と回答している。
- (5) 技能実習生の賃金は、月給を時間当換算した金額で見ても、時給で見ても、地域別最低賃金額との乖離がそれほど大きくない。ただし、時間当所定内給与の金額は、記入された数値の一部に問題があると思われるので、解釈に注意が必要である。一部の県を除き、時給の分布は地域別最低賃金額を上回っているものがほとんどであり、地域別最低賃金プラス100～200円の範囲の最低賃金額に近い額に多く分布している。
- (6) 技能実習生が技能実習終了時に到達する技能レベルは、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」(約40%)、「1人前の日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」(約35%)などと評価している。実習終了時に高い技能レベルに達するかどうかは、受入れ時に求める実務経験年数、実習生に期待する技能レベルのほか、受入れ後の配置の仕方とも関連がある。高い技能レベルに達する効果的な実習生の配置の仕方は、「複数の作業工程を経験できるように、定期的に配置を換えている」、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工

程へと順番に配置している」、「1年目の実習生を2年目、3年目の実習生がいる作業工程に配置している」などである。それに対して、「比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している」や「人手が不足している作業工程に配置している」という場合は、そうでない場合に比べて終了時に到達する技能レベルが低い傾向がある。

※本書の校正段階で、技能実習生のコストについて言及した下記の文献を知った。

北川由紀彦・丹野清人(2016)『移動と定住の社会学』放送大学教育振興会、特に第8章、120～137ページ。

第6章 外国人技能実習生受入れと日本人労働者の関係

1. はじめに

この章では、外国人技能実習生の受入れと日本人労働者の関係に関するアンケート調査の集計結果を見る。以下で取り上げるのは、技能実習生と同じ仕事・作業を行っている日本人労働者の有無、過去1年間の技能職の従業員、作業者の募集状況、技能実習生と同じ仕事・作業を行うために労働者を雇うことができる賃金額である。

2. 技能実習生と日本人労働者の関係

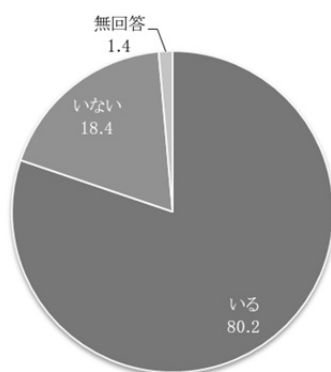
2. 1 技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者の有無

まず、外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者の有無を確認した。

第6-1図に示されているように、技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者が「いる」と回答した事業所・企業が80.2%であった。

第6-1図 技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者の有無（択一回答、N=9774、単位：％）

技能実習生と同じ仕事をしている日本人労働者がいるケースが8割。



第6-1表は、回答事業所・企業の属性別の集計結果である。ここでは、第2列と第11～13列に注目する。

受入れ形態別に見ると、企業単独型、団体監理型とも、「外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員がいる」という回答の比率が高いが、企業単独型より団体監理型の方が「いる」の比率が高い。

技能実習生の受入れ開始年別に見ると、いずれの年代でも「外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員がいる」という比率が高いが、1989年以前から受入れている場合、「いる」の比率が高い。

常用労働者数別に見ると、いずれの従業員規模でも「外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員がいる」という回答の比率が高いが、従業員規模が大きいほど、「いる」という比率が高い。

常用労働者の平均年齢別に見ると、いずれの年齢でも「外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員がいる」という回答の比率が高いが、30歳代後半から40歳代の場合には「いる」の比率が高い。

人材の過不足状況別に見ると、いずれの状況でも「外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員がいる」という回答の比率が高い。人材の過不足状況が「適正である」という場合は、他の場合に比べて、「いる」という回答の比率が10%ポイント程度低い。

業種別に見ると、いずれの業種でも「外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員がいる」という回答の比率が高い。食品や漁業で特に高く、農業では低い。

資本金規模別に見ると、いずれの規模でも「外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員がいる」という回答の比率が高く、資本金規模が大きくなるほど、「いる」という回答の比率が高い傾向がある。

売上金額別に見ると、いずれの規模でも「外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員がいる」という回答の比率が高く、金額が大きくなるほど、「いる」という回答の比率が高い傾向がある。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を100）別に見ると、いずれの状況においても「外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員がいる」という回答の比率が高い。

1人当たり付加価値額と外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員の有無の関係を見ると、全体に「いる」という回答比率が8割以上ある。

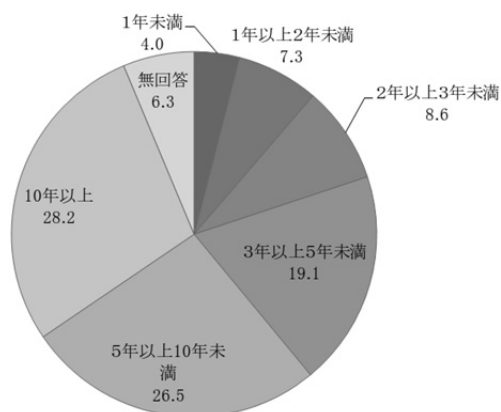
2. 2 技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の実務経験年数

次に、外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員が「いる」という事業所・企業に、その日本人従業員の経験年数（他社での経験年数を含む）を「1年未満」～「10年以上」の6階級から択一回答形式で答えてもらった。

第6-2図はその結果である。技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員の経験年数は、「10年以上」が28.2%で最も多く、以下、「5年以上10年未満」（26.5%）、「3年以上5年未満」（19.1%）などとなっている。比較的経験年数が高い中堅クラスが多い理由として、実習生と同じ仕事、作業をするとともに、実習生の仕事上、作業上の指導的な役割も兼ねているため、中堅クラスの経験者を配置していると考えられる。また、若年者を採用が難しいので、日本人中堅社員が実習生と同じ仕事に就いているということも考えられる。

第6-2図 外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員の経験年数（択一回答、N=7839、単位：％）

実習生と同じ仕事をしている日本人の経験年数は「10年以上」が約3割。



第6-1表には、回答事業所・企業の属性別の集計結果を掲載している。受入れ形態別では、企業単独型が「5～10年未満」、団体監理型が「10年以上」、併用型が「3～5年未満」「5～10年未満」がそれぞれ多い。

受入れ開始年別では、受入れ開始年が「1990～1994年」「1995～1999年」「2010年～」は経験「5年以上10年未満」が多いが、それ以外は経験年数「10年以上」が多い。

第 6-1 表 事業所・企業属性別技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者の有無と経験年数(択一回答、N=9774)

		経験年数									⑩いない	⑪無回答	合計(N)
		①いる	②1年未満	③1年～2年未満	④2年～3年未満	⑤3年～5年未満	⑥5年～10年未満	⑦10年以上	⑧無回答	⑨小計(N)			
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	75.1%	5.5%	9.0%	8.2%	21.1%	25.6%	23.7%	6.9%	668	23.3%	1.6%	889
	団体監理型	80.8%	3.9%	7.1%	8.7%	18.8%	26.6%	28.6%	6.3%	6889	18.0%	1.3%	8530
	併用型	100.0%	7.7%	15.4%	0.0%	30.8%	30.8%	15.4%	0.0%	13	0.0%	0.0%	13
	無回答	78.7%	2.6%	8.9%	8.6%	20.1%	25.3%	28.3%	6.3%	269	15.8%	5.6%	342
	合計	80.2%	4.0%	7.3%	8.6%	19.1%	26.5%	28.2%	6.3%	7839	18.4%	1.4%	9774
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	87.5%	8.6%	5.7%	14.3%	20.0%	20.0%	31.4%	0.0%	35	7.5%	5.0%	40
	1990～1994年	79.6%	4.3%	10.7%	7.0%	23.0%	25.7%	24.6%	4.8%	187	19.6%	0.9%	235
	1995～1999年	82.0%	3.2%	5.9%	7.9%	14.8%	28.7%	33.5%	6.0%	662	16.4%	1.6%	807
	2000～2004年	79.1%	3.2%	5.8%	7.4%	19.1%	27.3%	30.1%	7.1%	1940	19.5%	1.4%	2454
	2005～2009年	80.8%	4.5%	7.6%	8.4%	19.6%	25.9%	27.6%	6.4%	3138	18.2%	1.1%	3886
	2010年～	79.9%	4.2%	8.7%	11.0%	19.4%	27.2%	23.9%	5.5%	1442	18.5%	1.6%	1804
	無回答	79.4%	4.6%	7.4%	9.4%	18.6%	22.8%	30.6%	6.7%	435	17.2%	3.5%	548
	合計	80.2%	4.0%	7.3%	8.6%	19.1%	26.5%	28.2%	6.3%	7839	18.4%	1.4%	9774
常用労働者合計	0人	10.4%	20.8%	4.2%	0.0%	16.7%	25.0%	33.3%	0.0%	24	87.4%	2.2%	230
	1～4人	66.6%	2.9%	4.2%	4.0%	11.9%	19.7%	51.5%	5.8%	929	31.7%	1.7%	1395
	5～9人	83.5%	2.6%	5.6%	6.2%	16.4%	26.7%	37.7%	4.8%	1019	15.7%	0.7%	1220
	10～19人	88.1%	3.4%	6.6%	7.0%	17.3%	29.1%	29.1%	7.3%	1211	10.8%	1.1%	1374
	20～29人	88.7%	4.5%	7.8%	10.7%	20.5%	28.6%	21.2%	6.7%	741	10.4%	0.8%	835
	30～49人	90.6%	4.6%	8.3%	10.3%	25.6%	28.6%	16.8%	5.8%	805	8.3%	1.1%	889
	50～99人	91.8%	4.9%	9.2%	9.8%	25.4%	28.6%	15.6%	6.5%	919	7.5%	0.7%	1001
	100～299人	92.1%	4.6%	11.7%	14.9%	22.1%	28.3%	11.9%	6.6%	725	7.1%	0.8%	787
	300人～499人	93.4%	3.9%	13.4%	14.2%	26.0%	26.0%	13.4%	3.1%	127	6.6%	0.0%	136
	500人以上	94.7%	6.8%	8.5%	14.7%	23.2%	24.9%	15.3%	6.8%	177	4.8%	0.5%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0
	合計	82.9%	4.0%	7.5%	8.8%	19.7%	27.0%	26.8%	6.2%	6677	16.1%	1.0%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	73.1%	8.8%	11.8%	19.9%	26.5%	16.9%	8.8%	7.4%	136	25.3%	1.6%	186
	30～35歳未満	83.0%	8.2%	11.8%	12.2%	24.9%	20.3%	14.1%	8.4%	474	15.2%	1.8%	571
	35～40歳未満	86.9%	6.1%	13.0%	12.0%	24.4%	25.4%	13.5%	5.6%	1206	12.4%	0.7%	1388
	40～45歳未満	85.3%	4.0%	8.1%	11.1%	21.8%	28.5%	19.9%	6.6%	1808	13.9%	0.8%	2120
	45～50歳未満	86.6%	2.9%	5.9%	6.9%	18.0%	31.3%	29.4%	5.7%	1430	12.6%	0.8%	1651
	50～55歳未満	81.7%	2.5%	4.5%	4.2%	15.3%	27.6%	40.1%	5.8%	1072	17.2%	1.1%	1312
	55～60歳未満	80.7%	1.2%	2.5%	4.0%	11.1%	25.7%	48.1%	7.4%	568	17.6%	1.7%	704
	60歳以上	77.5%	3.6%	3.4%	4.5%	9.5%	21.2%	51.6%	6.2%	560	20.6%	1.9%	723
	無回答	51.2%	4.1%	5.9%	10.0%	19.7%	22.3%	31.0%	6.9%	538	44.7%	4.1%	1051
	合計	80.3%	4.0%	7.3%	8.7%	19.1%	26.6%	28.0%	6.4%	7792	18.3%	1.4%	9706
人材の過不足状況	過剰である	87.4%	5.5%	9.0%	10.0%	19.0%	25.7%	21.9%	9.0%	311	11.2%	1.4%	356
	適正である	75.8%	4.0%	7.0%	8.6%	20.0%	26.0%	27.8%	6.6%	2405	22.9%	1.3%	3172
	不足している	85.0%	4.0%	7.4%	8.4%	18.4%	26.9%	29.2%	5.8%	4659	14.0%	1.1%	5483
	無回答	60.8%	3.4%	6.7%	10.8%	21.3%	25.4%	23.7%	8.6%	464	34.3%	4.8%	763
	合計	80.2%	4.0%	7.3%	8.6%	19.1%	26.5%	28.2%	6.3%	7839	18.4%	1.4%	9774

第6-1表 事業所・企業属性別技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者の有無と経験年数(択一回答、N=9774)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	合計 (N)
業種(職種)	農業	59.9%	4.7%	7.1%	7.2%	17.0%	24.0%	35.8%	4.3%	1289	37.9%	2.1%	2151
	漁業	91.5%	0.8%	4.2%	5.9%	4.2%	16.1%	59.3%	9.3%	118	8.5%	0.0%	129
	建設	84.8%	7.8%	11.2%	9.6%	17.3%	23.0%	24.1%	7.0%	752	14.2%	1.0%	887
	食品	93.7%	1.8%	7.3%	8.5%	20.3%	31.3%	23.5%	7.3%	906	5.9%	0.4%	967
	繊維・衣服	81.9%	2.1%	2.9%	4.5%	13.3%	25.6%	44.6%	6.9%	1614	16.4%	1.6%	1970
	機械・金属	87.0%	4.5%	10.3%	11.8%	25.7%	26.5%	14.2%	7.0%	1385	12.4%	0.6%	1592
	その他	87.1%	4.7%	8.2%	10.4%	21.6%	29.4%	20.4%	5.3%	1517	11.8%	1.1%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0
	合計	80.3%	4.0%	7.4%	8.5%	19.0%	26.5%	28.4%	6.3%	7581	18.4%	1.3%	9438
資本金	300万円未満	71.7%	3.9%	4.5%	5.6%	15.5%	24.4%	40.5%	5.6%	924	26.6%	1.7%	1288
	300万円以上500万円未満	81.8%	2.3%	7.2%	7.1%	16.6%	27.8%	32.4%	6.6%	1091	17.2%	1.0%	1334
	500万円以上1000万円未満	85.7%	3.8%	6.3%	9.6%	20.2%	26.5%	27.9%	5.6%	781	13.5%	0.8%	911
	1000万円以上2000万円未満	87.0%	4.2%	8.1%	8.8%	21.3%	26.5%	23.9%	7.2%	1947	12.1%	1.0%	2239
	2000万円以上1億円未満	88.9%	4.6%	8.8%	11.1%	21.3%	29.3%	18.8%	6.0%	1731	10.5%	0.7%	1948
	1億円以上	89.6%	5.3%	10.3%	11.8%	21.9%	26.7%	17.4%	6.5%	397	9.3%	1.1%	443
	合計	84.2%	4.0%	7.6%	9.0%	19.7%	27.1%	26.3%	6.4%	6871	14.8%	1.0%	8163
売上高	1000万円未満	66.5%	2.4%	4.1%	4.9%	20.3%	26.0%	39.0%	3.3%	123	33.5%	0.0%	185
	1000万円以上4000万円未満	64.8%	3.2%	4.1%	6.1%	11.8%	21.4%	46.1%	7.4%	824	33.2%	2.0%	1272
	4000万円以上1億円未満	72.8%	2.9%	5.5%	5.7%	14.4%	24.2%	42.1%	5.2%	1258	26.1%	1.2%	1729
	1億円以上5億円未満	86.7%	4.4%	7.4%	8.0%	19.0%	29.1%	25.3%	6.8%	2158	12.1%	1.2%	2488
	5億円以上10億円未満	89.7%	4.4%	8.5%	10.4%	25.0%	27.1%	18.8%	5.7%	925	9.4%	0.9%	1031
	10億円以上50億円未満	90.1%	4.1%	9.2%	11.9%	24.2%	29.4%	14.7%	6.5%	1311	9.1%	0.8%	1455
	50億円以上	91.9%	6.4%	11.7%	12.6%	22.3%	26.9%	14.1%	5.9%	546	7.6%	0.5%	594
	合計	81.6%	4.1%	7.4%	8.7%	19.4%	27.0%	27.2%	6.2%	7145	17.2%	1.1%	8754
2年前と比べた生産性の変化	90未満	78.8%	4.3%	5.0%	9.0%	15.8%	22.7%	36.3%	6.8%	278	20.4%	0.8%	353
	90以上95未満	84.4%	3.7%	7.0%	6.1%	16.8%	26.0%	33.7%	6.8%	820	14.8%	0.8%	972
	95以上105未満	79.2%	3.5%	7.4%	7.8%	18.1%	27.3%	30.2%	5.7%	3634	19.5%	1.3%	4589
	105以上110未満	84.4%	4.8%	7.9%	10.2%	21.4%	27.3%	21.8%	6.7%	2058	14.5%	1.1%	2439
	110以上	86.1%	5.7%	8.9%	9.9%	24.0%	24.5%	21.4%	5.5%	383	13.5%	0.4%	445
	無回答	68.2%	3.9%	5.6%	10.7%	18.2%	23.1%	30.3%	8.3%	666	27.8%	4.0%	976
	合計	80.2%	4.0%	7.3%	8.6%	19.1%	26.5%	28.2%	6.3%	7839	18.4%	1.4%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	88.6%	3.0%	6.7%	9.9%	20.5%	30.3%	23.8%	5.8%	892	11.1%	0.3%	1007
	300万～500万円未満	87.3%	4.4%	7.4%	7.6%	20.7%	29.2%	24.4%	6.3%	1124	12.0%	0.6%	1287
	500万～1000万円未満	84.3%	3.4%	7.1%	10.0%	18.6%	26.9%	28.3%	5.8%	1582	14.5%	1.2%	1877
	1000万～2000万円未満	81.0%	4.0%	7.9%	8.2%	17.3%	26.5%	31.1%	5.0%	948	18.2%	0.8%	1170
	2000万～5000万円未満	85.8%	3.6%	7.9%	7.3%	20.2%	29.1%	24.4%	7.4%	659	12.8%	1.4%	768
	5000万円以上	84.0%	6.5%	9.1%	8.2%	27.3%	22.5%	20.8%	5.6%	231	14.5%	1.5%	275
	合計	85.2%	3.8%	7.4%	8.8%	19.7%	27.9%	26.4%	5.9%	5436	13.9%	0.9%	6384

常用労働者数別に見ると、常用労働者数が10人より少ないところでは経験「10年以上」という回答比率が高いが、それ以上のところでは、「5年以上10年未満」の回答が多い。

常用労働者の平均年齢別に見ると、平均年齢が30歳代前半より低いところでは、「3年以上5年未満」という回答が多いが、平均年齢が30歳代後半から40歳代では経験「5年以上10年未満」、平均年齢が50歳以上のところでは、経験「10年以上」の回答がそれぞれ多い。

人材の過不足別に見ると、「過剰である」という場合は、経験「5年以上10年未満」という回答が多いが、「適正である」「不足している」という場合は、経験「10年以上」という回答が多い。

業種別に見ると、「農業」、「漁業」、「建設」、「繊維・衣服」では経験「10年以上」の回答が多く、「食品」「機械・金属」、「その他」では、経験「5年以上10年未満」の回答比率が高い。

資本金別に見ると、資本金が小さいところと大きなところでは回答傾向が異なる。資本金「300万円未満」、「300万円以上500万円未満」、「500万円以上1000万円未満」では、経験「10年以上」という回答比率が高いが、資本金がそれより大きい場合は、経験「5年以上10年未満」の回答が多い。

売上金額別に見ると、売上金額が小さいところと大きなところでは回答傾向が異なり、「1000万円未満」「1000万円以上4000万円未満」「4000万円以上1億円未満」では、経験「10年以上」の回答が多く、売上金額がそれより大きなところでは、経験「5年以上10年未満」が多い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を100）別に見ると、生産性が「低下」「やや低下」「横ばい」では経験「10年以上」の回答が多く、生産性が「やや上昇」「上昇」では、経験「5年以上10年未満」の回答が多い。

1人当たり付加価値額と外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の方の経験年数の関係は、「5年以上10年未満」「10年以上」という回答比率が高い。

2. 3 技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員の賃金

外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員の平均的な賃金（時間当所定内給与または時給）がどれくらいか、金額を記入してもらった。

第6-2表は、外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員の賃金の記述統計量である。参考として、月給額を時給換算し、その数値も記載した。この表を見ると、時間当所定内給与の平均は約18万600円、時間当所定内給与の平均は約1597円、時給の平均は約1001円である。

第6-3図は時間当所定内給与と時給の分布で、階級は実習生のものから変更している。いずれも無回答が3割以上あった。左の所定内給与を見ると、「15万円以上20万円未満」が21.9%で最も多く、以下、「10万円以上15万円未満」（17.9%）、「20万円以上25万円未満」（13.0%）などとなっている。右の時給を見ると、「800～850円未満」が11.1%で最も多く、以下、「750～800円未満」（9.6%）、「700～750円未満」（8.4%）などが多い。

第6-3表は、属性別の所定内給与給与の集計結果である。受入れ形態別に見ると、「企業単独型」、「団体監理型」、「併用型」とも「15万円以上20万円未満」の比率が高い。「企業単独型」、「併用」は、「団体監理型」に比べて、「20万円以上25万円未満」の比率が高い。

受入れ開始年別では、受入れ開始年が1990年代前半では「10万円以上15万円未満」「15万円以上20万円未満」「20万円以上25万円未満」、1990年代後半および2000年代前半では「10万円以上15万円未満」「15万円以上20万円未満」にそれぞれ分布が広がっているが、概ね「15万円以上20万円未満」の比率が高い。

常用労働者数別に見ると、「0人」、「1～4人」、「5～9人」では「10～15万円未満」が多いが、「10～19人」で「10～15万円未満」と「15～20万円未満」の比率がほぼ同じくらいとなり、20人以上では「15～20万円未満」の比率が多くなる。さらに、規模が大きくなるにつれて、その比率は高くなっている。ただし、「500人以上」規模になると、「15～20万円未満」の比率は少し低い。

第6-2表 外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員の賃金の記述統計量

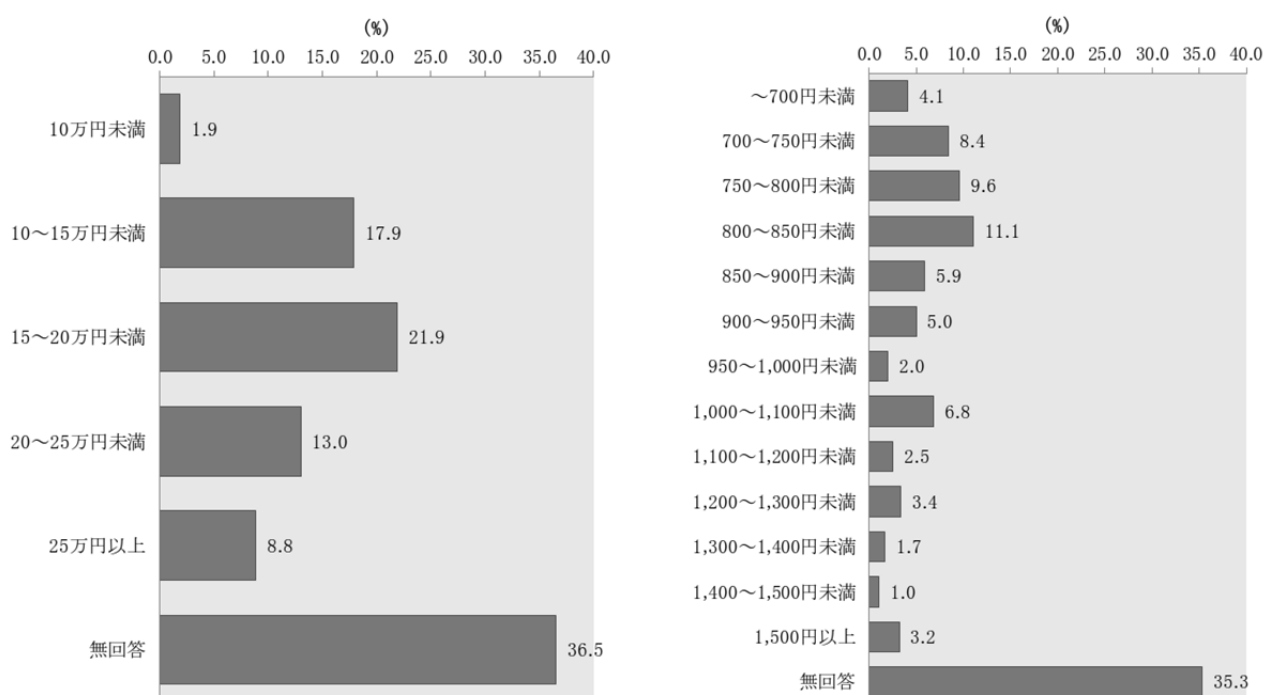
	所定内給与(円)	※時間当所定内給与(円)	時給(円)
平均	180,602.2	1,597.0	1,001.1
中央値	170,000.0	794.1	838.0
標準偏差	59,347.4	2,930.1	2,208.4
N	4,976	3,836	5,106

第6-3図 外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員の賃金 (N=7941、単位：%)

所定内給与では「15万円以上20万円未満」、時給では「800～850円未満」が多い。

(所定内給与)

(時給)



常用労働者の平均年齢別では、平均年齢が「30歳未満」、「30～35歳未満」、「35～40歳未満」、「40～45歳未満」では「15～20万円未満」の比率が高いが、「45～50歳」では「10～15万円未満」と「15～20万円未満」の比率がほぼ同じで、「50～55歳」、「55～60歳」、「60歳以上」では「10～15万円未満」の比率が高い。

人材の過不足状況別では、いずれも「15～20万円未満」の比率が高い。

業種別で違いがあり、「農業」、「機械・金属」、「その他」は「15～20万円未満」の比率が高く、「漁業」、「建設」は「25万円以上」の比率が高い。「食品」、「繊維・衣服」は「10～15万円未満」の比率が高い。

資本金別では、「300万円未満」、「300万円以上500万円未満」では、「10～15万円未満」の比率が高いが、「500万円以上1000万円未満」、「1000万円以上2000万円未満」、「2000万円以上1億円未満」、「1億円以上」では「15～20万円未満」の比率が高く、資本金規模が大きくなるにつれて、その比率が高い。

売上金額別に見ると、「1000万円未満」、「1000万円以上4000万円未満」、「4000万円以上1億円未満」では、「10～15万円未満」の比率が高いが、「1億円以上5億円未満」、「5億円以上10億円未満」、「10億円以上50億円未満」、「50億円以上」では「15～20万円未満」の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を100）別では、「低下」、「やや低下」では「10～15万円未満」の比率が高く、「横ばい」、「やや上昇」、「上昇」では、「15～20万円未満」の比率が高い。

1人当たり付加価値額別では、「15～20万円未満」の回答比率が高いが、付加価値額が300万円未満の場合は「10～15万円未満」の比率が高い。

第6-4表は、属性別の時給の集計結果である。受入れ形態別に見ると、「企業単独型」では、「1000～1100円未満」の回答比率が高いが、「団体監理型」では、「800～850円未満」の回答比率が高い。「併用型」では、両者の中間で、「900～950円未満」が多い。

実習生の受入れ開始年別に見ると、「1989年以前」は「800～850円」と「1000～1100円」の2つの階級が、「1990～1994年」は「1000～1100円未満」が、「1995～1999年」は「700～750円未満」、「800～850円未満」の比率が高い。「2000～2005年」は「750～800円未満」、「2005～2009年」と「2010年以降」は「800～850円未満」の比率が高い。

常用労働者数別では、「0人」では「1000～1100円未満」の比率が高い。「1～4人」は「700～750円未満」、「5～9人」は「750～800円未満」、「10～19人」は「800～850円未満」の回答比率がそれぞれ高いが、それより規模が大きくても時給は「800～850円未満」の比率が高い。「500人以上」規模では「900～950円未満」の比率が高い。

常用労働者の平均年齢別では、「30歳未満」では「900～950円未満」、「30～35歳未満」では「1,000～1,100円未満」の比率が高いが、「35～40歳未満」、「40～45歳未満」、「45～50歳未満」、「50～55歳未満」では「800～850円未満」の比率が高い。「55～60歳未満」では「700～750円未満」、「60歳以上」では「750～800円未満」の比率が高く、常用労働者の平均年齢が高いところでは、時給が低い傾向がある。

人材の過不足状況別では、「過剰」の場合は「750～800円未満」の比率が高いが、「適正」、「不足」の場合には「800～850円未満」の比率が高い。

業種別に見ると、「農業」、「漁業」、「その他」では「800～850円未満」の比率が高く、「漁業」、「建設」、「機械・金属」は「1,000～1,100円未満」の比率が高い。「食品」では「750～800円未満」、「繊維・衣服」では「700～750円未満」の比率がそれぞれ高く、「その他の業種」に比べて時給が低い。

資本金規模別に見ると、「300万円未満」、「1000万円以上2000万円未満」、「2000万円以上1億円未満」では「800～850円未満」の比率が高い。「300万円以上500万円未満」、「500万円以上1000万円未満」では「750～800円未満」の比率が高い。

第 6-3 表 事業所・企業属性別技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者の賃金(所定内給与、N=9774)

		10万円未満	10～15万円 未満	15～20万円 未満	20～25万円 未満	25万円以上	該当なし	無回答	合計 (N)
受入れ形態	外国人技能実習生の 企業単独型	1.6%	13.9%	25.9%	16.3%	10.8%	0.0%	31.4%	668
	団体監理型	1.9%	18.4%	21.3%	12.8%	8.6%	0.0%	37.0%	6889
	併用型	0.0%	0.0%	46.2%	15.4%	0.0%	0.0%	38.5%	13
	無回答	2.2%	16.7%	25.3%	10.4%	9.3%	0.0%	36.1%	269
	合計	1.9%	17.9%	21.9%	13.0%	8.8%	0.0%	36.5%	7839
受入れ開始年	外国人技能実習生の ～1989年	0.0%	14.3%	42.9%	11.4%	2.9%	0.0%	28.6%	35
	1990～1994年	0.5%	21.4%	33.2%	17.1%	3.7%	0.0%	24.1%	187
	1995～1999年	2.3%	24.6%	23.4%	10.3%	5.4%	0.0%	34.0%	662
	2000～2004年	1.8%	21.9%	22.0%	10.4%	7.5%	0.0%	36.5%	1940
	2005～2009年	1.7%	15.9%	21.7%	14.0%	9.9%	0.0%	36.7%	3138
	2010年～	2.5%	14.0%	21.4%	15.4%	10.3%	0.0%	36.4%	1442
	無回答	1.6%	16.6%	14.7%	11.7%	9.9%	0.0%	45.5%	435
	合計	1.9%	17.9%	21.9%	13.0%	8.8%	0.0%	36.5%	7839
常用労働者平均	0人	4.2%	20.8%	4.2%	4.2%	8.3%	0.0%	58.3%	24
	1～4人	3.4%	24.1%	15.5%	8.6%	7.6%	0.0%	40.7%	929
	5～9人	3.9%	20.0%	18.1%	11.6%	9.0%	0.0%	37.4%	1019
	10～19人	1.9%	17.3%	17.5%	14.5%	10.0%	0.0%	38.7%	1211
	20～29人	1.5%	15.8%	22.3%	15.8%	10.9%	0.0%	33.7%	741
	30～49人	1.1%	16.1%	25.3%	13.4%	8.8%	0.0%	35.2%	805
	50～99人	0.2%	16.0%	28.8%	13.6%	6.6%	0.0%	34.7%	919
	100～299人	0.3%	14.2%	32.1%	14.2%	4.6%	0.0%	34.6%	725
	300人～499人	0.0%	18.9%	37.8%	11.0%	7.9%	0.0%	24.4%	127
	500人以上	0.0%	11.9%	33.9%	11.9%	5.6%	0.0%	36.7%	177
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
合計	1.8%	17.7%	22.7%	12.9%	8.3%	0.0%	36.6%	6677	
常用労働者の平均年齢	30歳未満	0.0%	8.8%	33.8%	19.9%	11.8%	0.0%	25.7%	136
	30～35歳未満	1.1%	12.4%	28.9%	17.3%	10.8%	0.0%	29.5%	474
	35～40歳未満	0.4%	12.0%	29.0%	18.7%	9.1%	0.0%	30.8%	1206
	40～45歳未満	1.6%	14.7%	25.8%	15.9%	9.6%	0.0%	32.4%	1808
	45～50歳未満	1.1%	19.1%	19.5%	12.0%	9.1%	0.0%	39.2%	1430
	50～55歳未満	3.2%	22.8%	15.8%	8.6%	9.4%	0.0%	40.3%	1072
	55～60歳未満	2.5%	29.4%	11.1%	7.7%	5.6%	0.0%	43.7%	568
	60歳以上	5.7%	27.9%	15.5%	7.0%	6.1%	0.0%	37.9%	560
	無回答	1.1%	14.3%	20.1%	8.7%	7.4%	0.0%	48.3%	538
	合計	1.8%	18.0%	21.9%	13.0%	8.8%	0.0%	36.5%	7792
人材の過不足状況	過剰である	2.3%	17.0%	24.8%	14.8%	10.0%	0.0%	31.2%	311
	適正である	2.1%	16.1%	24.3%	14.0%	7.9%	0.0%	35.5%	2405
	不足している	1.7%	18.9%	20.7%	12.6%	9.3%	0.0%	36.8%	4659
	無回答	1.7%	17.9%	19.2%	11.0%	7.8%	0.0%	42.5%	464
	合計	1.9%	17.9%	21.9%	13.0%	8.8%	0.0%	36.5%	7839

第 6-3 表 事業所・企業属性別技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者の賃金(所定内給与、N=9774)

		10万円未満	10~15万円 未満	15~20万円 未満	20~25万円 未満	25万円以上	該当なし	無回答	合計 (N)
業種(職種)	農業	4.7%	17.9%	19.2%	12.0%	4.6%	0.0%	41.7%	1289
	漁業	0.0%	6.8%	10.2%	17.8%	38.1%	0.0%	27.1%	118
	建設	0.9%	5.2%	19.5%	21.8%	27.4%	0.0%	25.1%	752
	食品	1.9%	22.6%	17.9%	5.2%	2.3%	0.0%	50.1%	906
	繊維・衣服	2.7%	41.7%	14.5%	2.3%	1.2%	0.0%	37.6%	1614
	機械・金属	0.4%	7.6%	33.1%	19.6%	10.4%	0.0%	29.0%	1385
	その他	0.5%	7.9%	27.0%	19.1%	11.0%	0.0%	34.5%	1517
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	1.8%	18.2%	22.0%	13.0%	8.7%	0.0%	36.2%	7581
資本金	300万円未満	4.7%	27.1%	15.5%	8.9%	7.5%	0.0%	36.5%	924
	300万円以上500万円未満	2.0%	21.4%	16.1%	12.2%	10.0%	0.0%	38.2%	1091
	500万円以上1000万円未満	2.0%	17.8%	22.2%	11.7%	11.7%	0.0%	34.7%	781
	1000万円以上2000万円未満	0.9%	16.2%	23.1%	14.4%	9.0%	0.0%	36.3%	1947
	2000万円以上1億円未満	0.8%	14.1%	29.1%	15.4%	9.3%	0.0%	31.4%	1731
	1億円以上	0.5%	12.8%	30.2%	15.9%	6.3%	0.0%	34.3%	397
	合計	1.6%	18.0%	22.8%	13.3%	9.2%	0.0%	35.1%	6871
売上高	1000万円未満	0.8%	32.5%	20.3%	9.8%	4.9%	0.0%	31.7%	123
	1000万円以上4000万円未満	5.2%	34.3%	13.2%	6.1%	3.4%	0.0%	37.7%	824
	4000万円以上1億円未満	3.7%	25.2%	17.3%	9.5%	7.6%	0.0%	36.6%	1258
	1億円以上5億円未満	1.3%	15.3%	21.0%	14.7%	12.7%	0.0%	35.0%	2158
	5億円以上10億円未満	0.9%	14.1%	22.4%	17.9%	11.1%	0.0%	33.6%	925
	10億円以上50億円未満	0.6%	12.2%	29.7%	15.6%	7.9%	0.0%	34.0%	1311
	50億円以上	0.0%	11.5%	37.7%	12.5%	5.5%	0.0%	32.8%	546
	合計	1.9%	18.5%	22.5%	13.1%	9.0%	0.0%	35.0%	7145
2年前と比較した生産性の変化 (00) (%)	90未満	1.1%	25.5%	16.9%	8.6%	7.6%	0.0%	40.3%	278
	90以上95未満	3.2%	24.6%	20.2%	9.3%	7.4%	0.0%	35.2%	820
	95以上105未満	1.9%	18.6%	21.5%	12.8%	8.4%	0.0%	36.8%	3634
	105以上110未満	1.3%	14.8%	24.5%	15.5%	9.2%	0.0%	34.6%	2058
	110以上	2.1%	14.6%	25.6%	16.7%	11.7%	0.0%	29.2%	383
	無回答	2.0%	14.4%	17.9%	10.7%	10.2%	0.0%	44.9%	666
	合計	1.9%	17.9%	21.9%	13.0%	8.8%	0.0%	36.5%	7839
一人当たり付加価値額	300万円未満	1.8%	24.6%	20.0%	10.9%	4.7%	0.0%	38.1%	892
	300万~500万円未満	1.7%	18.3%	23.1%	13.0%	6.0%	0.0%	37.9%	1124
	500万~1000万円未満	1.8%	18.5%	24.5%	12.7%	8.5%	0.0%	34.0%	1582
	1000万~2000万円未満	1.7%	18.1%	23.8%	13.2%	10.3%	0.0%	32.8%	948
	2000万~5000万円未満	2.1%	14.0%	23.8%	16.1%	11.5%	0.0%	32.5%	659
	5000万円以上	2.6%	13.0%	27.7%	14.7%	10.4%	0.0%	31.6%	231
	合計	1.8%	18.6%	23.4%	13.0%	8.1%	0.0%	35.0%	5436

第6-4表 事業所・企業属性別技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者の賃金(時給、N=9774)

		700円未満	700～750円未満	750～800円未満	800～850円未満	850～900円未満	900～950円未満	950～1,000円未満	1,000～1,100円未満	1,100～1,200円未満	1,200～1,300円未満	1,300～1,400円未満	1,400～1,500円未満	1,500円以上	無回答	合計(N)
外国人技能実習生の受入れ形態	企業単独型	1.5%	7.2%	7.6%	9.0%	4.8%	4.8%	1.8%	9.6%	2.7%	4.0%	1.5%	1.0%	4.5%	40.0%	668
	団体監理型	4.4%	8.5%	9.9%	11.5%	5.9%	5.0%	2.0%	6.4%	2.6%	3.3%	1.7%	0.9%	3.2%	34.8%	6889
	併用型	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	7.7%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%	46.2%	13
	無回答	4.8%	8.6%	7.8%	8.6%	8.2%	5.2%	1.5%	8.9%	1.5%	4.5%	2.2%	1.5%	1.1%	35.7%	269
	合計	4.1%	8.4%	9.6%	11.1%	5.9%	5.0%	2.0%	6.8%	2.5%	3.4%	1.7%	1.0%	3.2%	35.3%	7839
外国人技能実習生の受入れ開始年	～1989年	8.6%	2.9%	5.7%	11.4%	2.9%	2.9%	2.9%	11.4%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	45.7%	35
	1990～1994年	2.1%	4.3%	8.0%	8.6%	7.5%	4.3%	1.6%	9.1%	5.9%	3.2%	2.1%	0.5%	2.1%	40.6%	187
	1995～1999年	6.8%	12.5%	11.0%	12.4%	4.5%	3.6%	1.7%	5.4%	2.6%	3.2%	2.0%	0.6%	1.8%	31.9%	662
	2000～2004年	5.7%	10.1%	13.2%	10.6%	5.7%	4.5%	1.9%	6.0%	2.1%	3.6%	1.9%	0.8%	2.6%	31.5%	1940
	2005～2009年	3.1%	6.8%	8.4%	12.0%	6.2%	5.7%	2.2%	7.3%	2.7%	3.7%	1.8%	1.2%	3.8%	35.2%	3138
	2010年～	3.2%	7.6%	7.6%	9.6%	6.6%	5.1%	1.6%	7.4%	2.8%	3.2%	1.1%	1.0%	4.0%	39.3%	1442
	無回答	3.9%	10.3%	8.0%	11.7%	4.1%	4.8%	2.1%	5.1%	1.4%	1.8%	1.6%	0.9%	2.1%	42.1%	435
	合計	4.1%	8.4%	9.6%	11.1%	5.9%	5.0%	2.0%	6.8%	2.5%	3.4%	1.7%	1.0%	3.2%	35.3%	7839
常用労働者の平均年齢	0人	8.3%	8.3%	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	20.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	37.5%	24
	1～4人	7.0%	14.6%	12.8%	14.1%	4.7%	4.0%	1.1%	5.3%	0.9%	1.5%	0.9%	0.1%	2.2%	30.9%	929
	5～9人	5.0%	10.2%	13.0%	12.3%	7.6%	5.3%	1.5%	5.8%	2.2%	2.8%	2.1%	0.6%	3.0%	28.8%	1019
	10～19人	4.5%	8.0%	9.9%	10.7%	5.5%	4.4%	2.3%	7.9%	2.8%	4.5%	2.1%	2.2%	4.0%	31.1%	1211
	20～29人	2.4%	7.8%	9.0%	10.7%	6.5%	4.7%	1.9%	8.2%	3.9%	4.9%	1.6%	0.8%	4.7%	32.8%	741
	30～49人	3.1%	5.2%	8.4%	9.4%	7.6%	5.8%	1.9%	7.3%	2.0%	3.5%	2.5%	0.9%	2.5%	39.9%	805
	50～99人	3.0%	7.8%	8.5%	11.0%	7.0%	6.0%	2.5%	7.8%	3.4%	2.8%	1.2%	0.5%	3.2%	35.3%	919
	100～299人	3.2%	6.1%	7.4%	10.2%	5.8%	6.9%	3.7%	7.6%	3.2%	4.1%	1.2%	1.0%	1.4%	38.2%	725
	300人～499人	0.8%	2.4%	7.1%	7.9%	3.9%	6.3%	3.9%	7.1%	4.7%	2.4%	0.8%	0.0%	1.6%	51.2%	127
	500人以上	1.1%	5.6%	5.6%	7.3%	5.1%	8.5%	2.8%	7.3%	6.8%	4.0%	1.7%	0.0%	2.8%	41.2%	177
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	4.0%	8.5%	9.9%	11.1%	6.2%	5.3%	2.1%	7.2%	2.7%	3.4%	1.7%	0.9%	3.0%	34.0%	6677
	常用労働者の平均年齢	30歳未満	4.4%	4.4%	2.2%	7.4%	5.9%	9.6%	1.5%	5.1%	5.1%	3.7%	0.7%	0.7%	5.9%	43.4%
30～35歳未満		2.5%	4.6%	4.0%	5.3%	6.3%	5.5%	2.3%	9.7%	2.3%	5.7%	1.3%	1.7%	2.5%	46.2%	474
35～40歳未満		1.4%	3.3%	6.1%	8.5%	5.4%	5.9%	2.9%	8.3%	4.6%	4.7%	2.2%	0.7%	4.3%	41.6%	1206
40～45歳未満		2.5%	5.4%	7.5%	10.0%	6.0%	6.1%	2.4%	7.6%	3.0%	3.9%	1.9%	1.2%	3.3%	39.3%	1808
45～50歳未満		4.5%	9.4%	10.8%	11.9%	6.9%	4.4%	2.6%	6.0%	2.7%	2.9%	2.0%	1.5%	3.8%	30.6%	1430
50～55歳未満		6.9%	11.8%	12.3%	16.1%	5.4%	3.9%	1.1%	5.1%	1.1%	2.7%	1.6%	0.5%	3.2%	28.2%	1072
55～60歳未満		7.7%	17.3%	15.5%	13.6%	5.6%	4.4%	0.5%	4.6%	1.4%	2.3%	1.9%	0.5%	1.2%	23.4%	568
60歳以上		6.2%	14.8%	17.1%	13.9%	5.7%	4.1%	0.5%	6.4%	0.9%	1.4%	0.5%	0.2%	2.7%	25.4%	560
無回答		4.1%	8.4%	8.6%	8.7%	5.4%	3.7%	1.1%	6.1%	1.5%	2.4%	1.1%	0.9%	1.9%	46.1%	538
合計		4.1%	8.4%	9.6%	11.1%	5.9%	5.0%	2.0%	6.8%	2.6%	3.4%	1.7%	1.0%	3.2%	35.3%	7792
人材の過不足状況	過剰である	2.6%	4.8%	10.6%	9.3%	5.5%	6.8%	1.3%	6.4%	2.6%	3.2%	2.6%	1.6%	2.9%	39.9%	311
	適正である	4.1%	6.9%	8.0%	10.9%	5.8%	5.6%	1.9%	7.5%	2.4%	2.6%	1.3%	0.5%	2.5%	40.0%	2405
	不足している	4.1%	9.0%	10.3%	11.5%	6.1%	4.7%	2.1%	6.4%	2.7%	3.8%	1.9%	1.1%	3.6%	32.6%	4659
	無回答	5.2%	11.9%	10.8%	9.3%	5.4%	3.7%	1.1%	6.7%	1.7%	2.8%	0.9%	1.3%	3.9%	35.6%	464
	合計	4.1%	8.4%	9.6%	11.1%	5.9%	5.0%	2.0%	6.8%	2.5%	3.4%	1.7%	1.0%	3.2%	35.3%	7839

第6-4表 事業所・企業属性別技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者の賃金(時給、N=9774)

		700円未満	700～750円未満	750～800円未満	800～850円未満	850～900円未満	900～950円未満	950～1,000円未満	1,000～1,100円未満	1,100～1,200円未満	1,200～1,300円未満	1,300～1,400円未満	1,400～1,500円未満	1,500円以上	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	4.7%	12.9%	11.5%	17.1%	5.4%	4.8%	0.9%	5.4%	0.5%	0.7%	0.3%	0.3%	0.5%	34.8%	1289
	漁業	1.7%	0.8%	5.1%	7.6%	1.7%	3.4%	0.0%	7.6%	0.8%	1.7%	0.0%	0.0%	2.5%	66.9%	118
	建設	0.3%	0.9%	1.2%	3.1%	2.4%	3.5%	1.2%	10.5%	4.0%	7.4%	2.9%	1.2%	11.3%	50.1%	752
	食品	3.4%	12.7%	21.0%	19.4%	10.2%	7.5%	1.9%	3.2%	1.1%	0.6%	0.4%	0.0%	0.2%	18.4%	906
	繊維・衣服	12.9%	19.4%	17.7%	13.1%	6.3%	2.6%	1.1%	2.4%	0.7%	0.3%	0.1%	0.0%	0.2%	23.0%	1614
	機械・金属	0.1%	1.2%	2.5%	5.8%	6.6%	6.6%	3.8%	11.0%	4.6%	5.3%	2.5%	1.1%	3.0%	45.6%	1385
	その他	0.2%	1.3%	3.7%	8.6%	5.0%	5.7%	2.5%	8.4%	5.0%	7.1%	3.9%	2.8%	6.5%	39.4%	1517
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	4.1%	8.4%	9.6%	11.2%	6.0%	5.0%	1.9%	6.7%	2.6%	3.4%	1.6%	0.9%	3.2%	35.3%	7581
資本金	300万円未満	7.8%	14.7%	12.0%	14.9%	4.2%	4.0%	0.9%	4.9%	1.3%	3.0%	1.8%	1.5%	2.6%	26.3%	924
	300～500万円	7.2%	9.9%	10.1%	9.4%	5.4%	4.7%	1.6%	7.3%	2.7%	4.5%	2.5%	1.9%	5.0%	27.8%	1091
	500～1000万円	3.5%	9.5%	13.7%	11.7%	5.8%	4.9%	1.5%	5.9%	2.3%	3.1%	2.2%	0.4%	3.3%	32.4%	781
	1000～2000万円	2.9%	6.4%	9.0%	10.6%	7.5%	5.0%	2.2%	8.0%	3.0%	3.9%	1.3%	1.2%	3.7%	35.3%	1947
	2000～1億円	2.7%	6.8%	6.1%	9.1%	6.2%	6.0%	2.8%	7.7%	3.5%	3.7%	1.7%	0.5%	2.9%	40.4%	1731
	1億円以上	1.0%	2.0%	7.8%	7.1%	4.5%	7.1%	3.8%	6.5%	4.8%	3.5%	1.3%	0.8%	3.3%	46.6%	397
	合計	4.1%	8.3%	9.3%	10.6%	6.0%	5.2%	2.1%	7.1%	2.9%	3.7%	1.8%	1.1%	3.5%	34.5%	6871
売上高	1000万円未満	13.0%	8.9%	18.7%	10.6%	3.3%	3.3%	0.0%	2.4%	0.0%	4.1%	1.6%	0.8%	3.3%	30.1%	123
	1000～4000万円	11.8%	17.5%	15.9%	14.9%	4.2%	3.3%	1.0%	4.2%	1.0%	1.5%	0.4%	0.2%	1.0%	23.2%	824
	4000万円～1億円	6.8%	13.6%	12.6%	12.9%	4.9%	3.9%	1.0%	6.1%	1.7%	2.9%	1.5%	1.1%	3.1%	27.9%	1258
	1～5億円未満	2.8%	6.7%	8.2%	9.8%	7.0%	5.5%	1.8%	7.7%	2.8%	4.4%	2.4%	1.5%	5.0%	34.5%	2158
	5～10億円未満	2.1%	5.4%	7.5%	10.9%	6.7%	5.3%	2.6%	6.7%	2.6%	4.6%	1.6%	1.3%	4.3%	38.4%	925
	10～50億円未満	1.6%	5.1%	7.3%	9.9%	7.5%	6.9%	3.1%	7.6%	4.0%	3.3%	2.0%	0.6%	2.4%	38.7%	1311
	50億円以上	1.1%	3.5%	6.2%	7.3%	4.0%	6.0%	3.8%	9.5%	5.1%	3.8%	0.7%	0.7%	2.4%	45.6%	546
	合計	4.3%	8.5%	9.7%	10.9%	6.1%	5.2%	2.0%	6.9%	2.7%	3.6%	1.7%	1.0%	3.4%	34.1%	7145
2年前と比較した生産性の変化 (001年前を100)	90未満	4.3%	10.8%	10.1%	21.9%	7.2%	4.0%	1.4%	7.2%	1.4%	2.5%	0.7%	0.7%	3.6%	24.1%	278
	90以上95未満	7.6%	12.0%	12.1%	11.5%	5.0%	4.3%	1.3%	5.4%	2.1%	2.7%	1.8%	1.5%	3.2%	29.8%	820
	95以上105未満	4.4%	8.4%	9.6%	11.0%	6.3%	4.9%	2.0%	6.4%	2.6%	3.1%	1.7%	1.2%	3.4%	35.0%	3634
	105以上110未満	2.7%	7.0%	9.1%	10.1%	6.0%	5.5%	2.4%	8.1%	3.2%	4.9%	1.7%	0.6%	3.0%	35.7%	2058
	110以上	2.3%	6.8%	7.8%	9.4%	6.5%	6.0%	1.8%	7.6%	2.9%	3.7%	1.3%	0.3%	4.2%	39.4%	383
	無回答	3.9%	7.5%	9.0%	11.3%	3.6%	4.7%	1.7%	5.7%	0.9%	1.5%	2.6%	0.6%	2.4%	44.7%	666
	合計	4.1%	8.4%	9.6%	11.1%	5.9%	5.0%	2.0%	6.8%	2.5%	3.4%	1.7%	1.0%	3.2%	35.3%	7839
一人当たり付加価値額	300万円未満	7.5%	11.9%	12.6%	12.4%	6.2%	4.4%	1.3%	5.8%	3.4%	2.2%	1.5%	0.3%	2.7%	0.0%	27.8%
	300～500万円	3.9%	9.6%	10.9%	10.9%	5.5%	6.7%	2.8%	8.0%	3.0%	4.5%	1.1%	1.1%	2.3%	0.0%	29.6%
	500～1000万円	4.2%	8.9%	9.5%	10.6%	6.3%	5.8%	2.0%	7.6%	2.9%	3.2%	1.5%	1.1%	3.0%	0.0%	33.4%
	1000～2000万円	4.0%	7.5%	9.8%	10.7%	8.1%	4.1%	2.2%	7.0%	2.3%	4.3%	1.4%	0.7%	3.8%	0.0%	34.1%
	2000～5000万円	1.5%	5.6%	7.9%	10.9%	6.2%	5.3%	2.3%	7.3%	3.3%	4.6%	2.4%	1.4%	3.5%	0.0%	37.8%
	5000万円以上	2.6%	5.2%	12.1%	9.1%	7.8%	7.8%	3.9%	10.4%	2.6%	0.4%	2.2%	0.9%	3.5%	0.0%	31.6%
	合計	4.2%	8.7%	10.3%	11.0%	6.5%	5.5%	2.2%	7.4%	2.9%	3.6%	1.5%	0.9%	3.0%	0.0%	32.3%

売上金額別に見ると、「1000万円未満」では「750～800円未満」の比率が高いが、「1000万円以上4000万円未満」と「4000万円以上1億円未満」では「700～750円未満」の比率が高い。「1億円以上5億円未満」、「5億円以上10億円未満」、「10億円以上50億円未満」では「800～850円未満」の比率が高く、「50億円以上」では「1,000～1,100円未満」の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を100）別では、「やや低下」で「700～750円未満」、「750～800円未満」の比率が高いが、それ以外の「低下」、「横ばい」、「やや上昇」、「上昇」は「800～850円未満」の比率が高い。

1人当たり付加価値額別では、「750～800円未満」「800～850円未満」の回答比率が高い。

次に、技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金について回帰分析を行った。ただし、実習生を受け入れている企業単位のデータを用いた推計であり、個人の属性は含まれていない。被説明変数は所定内給与（対数）、時間当たり所定内給与（対数）¹、時給（対数）である。また、説明変数は、従業員規模ダミー（1000人以上を基準）、業種ダミー（繊維・衣服を基準）、従業員経験年数（同職種の従業員の平均的な経験年数）、都道府県ダミー（東京都を基準、掲載省略）を用いた。推計方法はOLSである²。なお、時間当たり所定内給与（対数）は参考である。

第6-5表 実習生と同じ仕事を行っている日本人従業員の賃金の回帰分析

説明変数	月給額(対数)		月給額時給換算(対数)		時給(対数)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
定数	11.947	619.527 ***	5.256	213.958 ***	6.816	499.902 ***
常用労働者0人ダミー	-0.007	-0.967	0.000	-0.049	0.006	0.961
常用労働者1～4人ダミー	-0.042	-4.746 ***	-0.076	-7.541 ***	-0.050	-6.156 ***
常用労働者5～9人ダミー	-0.039	-4.441 ***	-0.087	-8.542 ***	-0.022	-2.709 **
常用労働者10～19人ダミー	-0.005	-0.608	-0.071	-6.753 ***	-0.016	-2.125 **
常用労働者20～29人ダミー	-0.010	-1.203	-0.047	-4.712 ***	-0.043	-5.780 ***
常用労働者30～49人ダミー	-0.034	-3.954 ***	-0.076	-7.447 ***	-0.031	-4.007 ***
常用労働者50～99人ダミー	-0.004	-0.411	-0.034	-3.251 **	-0.023	-3.006 ***
常用労働者100～299人ダミー	-0.020	-2.263 **	-0.023	-2.248 **	-0.014	-2.159 **
常用労働者300～999人ダミー	-0.026	-3.418 ***	-0.005	-0.594	0.011	1.439
農業ダミー	0.177	18.211 ***	0.045	4.099 ***	0.125	14.902 ***
漁業ダミー	0.215	28.652 ***	0.132	15.930 ***	0.051	7.924 ***
建設ダミー	0.479	54.504 ***	0.325	32.717 ***	0.454	62.646 ***
食品ダミー	0.086	9.837 ***	0.053	5.265 ***	0.086	10.194 ***
機械金属ダミー	0.430	43.557 ***	0.358	31.578 ***	0.416	50.875 ***
その他業種ダミー	0.439	44.992 ***	0.348	30.985 ***	0.480	58.243 ***
経験年数	0.200	27.277 ***	0.163	19.468 ***	0.149	22.487 ***
都道府県ダミー	あり		あり		あり	
R2 乗	0.368		0.293		0.484	
調整済み R2 乗	0.365		0.289		0.482	
N	13571		11738		13745	

注:推計方法はOLS、***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第6-5表は推計結果である。まず、左の所定内給与の列を見ると、従業員規模ダミー変数の係数の符号はすべてマイナスである。このうち有意であったのは、1～4人、5～9人、30～49人、100～299人、300～999人で、従業員1000人以上規模の企業に比べて2%～4%ほど賃金が低い。業種ダミー変数の係数の符号を見る

¹ 時間当所定内給与（対数）については、既述の問題があるので、あくまで参考数値である。

² この場合、データが技能実習生を受入れている企業に限定されるので、本来であればセレクションバイアスを考慮した推計を行うべきである。

と、すべてプラスで有意である。したがって、繊維・衣服に比べ、それ以外の業種の所定内給与賃金が高い。特に、建設、機械・金属、その他業種の係数の値が大きく、繊維・衣服に比べて40%以上賃金が高い。さらに、経験年数の符号はプラスで有意となっており、経験年数が1年長いと賃金は20%高い。

参考として計算した時間当所定内給与についての推計結果を見ると、従業員規模ダミー変数の係数の符号は、常用労働者0人でプラスであるが有意ではない。300～999人も有意ではない。それ以外の規模ダミー変数の符号はマイナスで有意となっているので、従業員1000人以上規模に比べて時間当所定内給与が低い。業種ダミー変数の係数の符号は、いずれもプラスで有意である。したがって、繊維・衣服に比べるとそれ以外の業種の時間当所定内給与が高く、特に建設、機械・金属、その他業種では時間当所定内給与が高い。経験年数の係数の符号もプラスで有意であるので、経験年数が1年長ければ時間当所定内給与は16%高いことがわかる。

時給に関する推計結果を見ると、従業員規模ダミー変数の係数の符号は、常用労働者0人、常用労働者300～999人でプラスであるが有意ではない。それ以外の規模ダミー変数の符号はマイナスで有意となっているので、従業員1000人以上規模に比べて時給が低い。業種ダミー変数の係数の符号は、いずれもプラスで有意である。したがって、繊維・衣服に比べるとそれ以外の業種の時給が高く、特に建設、機械・金属、その他業種では時給が高い。経験年数を見ると、係数の符号がプラスで有意であるので、経験年数が1年長ければ時給は15%高い。

2.4 技能実習生の賃金額と同じ仕事を行っている日本人従業員の賃金額の違い³

では、技能実習生の賃金額と実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金額の間にはどれくらいの金額の差があるのか。両者の金額の関係を観察してみる。

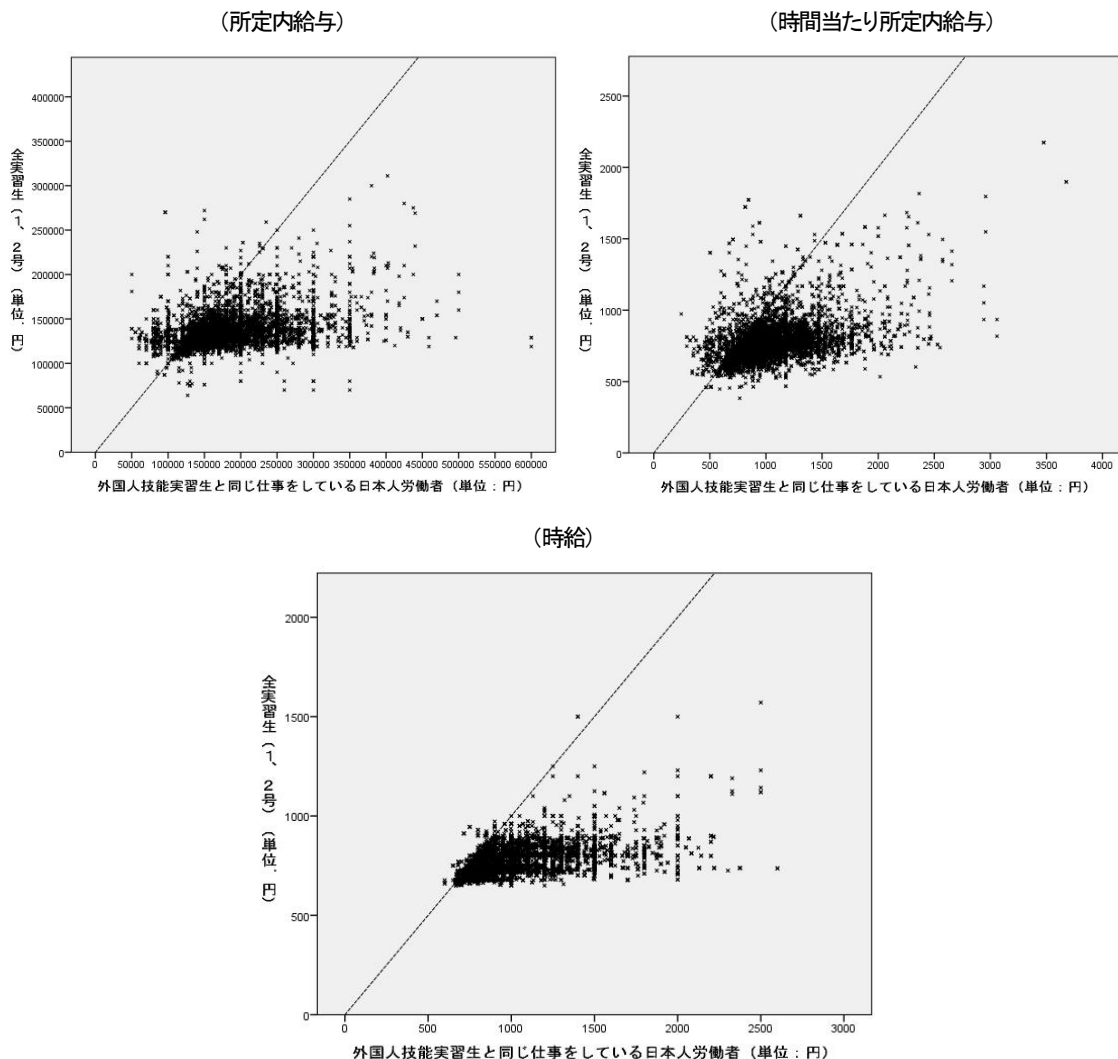
第6-4図は、縦軸に技能実習生の賃金額、横軸に実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金額をとり、所定内給与、時間当所定内給与、時給をプロットしたものである。技能実習生の賃金は、1年目、2年目、3年目を合わせて描いている。図に描かれた斜線は、縦軸と横軸の目盛りが等しい点を結んだ45度線である。図に描かれた点がこの斜線より（左）上に位置していれば、実習生の賃金の方が同じ仕事をしている日本人従業員の賃金より高いことを意味している。反対に、斜線より（右）下に位置していれば、実習生の賃金が同じ仕事をしている日本人従業員の賃金より低いことを意味している。

所定内給与に関する散布図を見ると、45度線の右下に位置する点が多いので、同じ仕事をしていても技能実習生より日本人従業員の所定内給与の方が高い傾向がある。時間当たり所定内給与についても同様の傾向が観察できる。下の時給に関する散布図を見ると、日本人従業員の時給の方が高いケースが多く、左上にプロットされる点が少ない。しかし、数は少ないが、いずれの図でも実習生の賃金の方が高いケースもある。実習生の賃金額が同じ仕事の日本人従業員の賃金を上回っている比率（45度線の左上にプロットされている点の比率）は、所定内給与の場合は9.4%、時間当たり所定内給与の場合は8.9%、時給の場合は2.5%である。

第6-6表は、技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金額と技能実習生の賃金額の差額の記述統計である。実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金の方が、実習生の賃金に比べて、所定内給与で約42,000円、時間当たり所定内給与で約303円、時給で約162円高い。

³ 以下は、労働政策研究・研修機構(2010)『男女間賃金格差の経済分析』資料シリーズ、No.75を参考にした。

第6-4 図 技能実習生の賃金額と同じ仕事を行っている日本人労働者の賃金額の散布図



第6-6 表 同じ仕事・作業を行っている日本人従業員と技能実習生の賃金の差額の記述統計量

	所定内給与(円)	※参考:時間当たり所定内給与(円)	時給(円)
平均	41,838.8	303.3	161.6
中央値	29,950.0	229.8	71.5
標準偏差	52,853.6	317.2	223.0
N	10,426	8,938	11,746

第6-5 図は、業種別に見た日本人従業員の賃金額と実習生の賃金額の平均値である。全体の傾向を見ると、「漁業」、「建設」、「機械・金属」、「その他の業種」で差額が大きい。所定内給与は、「漁業」で差額が10万円以上と最も大きく、以下、「建設」(約87,000円)、「その他業種」(約56,000円)、「機械・金属」(約54,000円)などで差額が大きい。時間当たり所定内給与も同様の傾向で、「漁業」が約750円で差額が最も大きく、以下、「建設」(約580円)、「機械・金属」(約395円)、「その他の業種」(約392円)などで差額が大きい。時給は、「建設」が約412円で差額が最も大きく、以下、「その他の業種」(約288円)、「機械・金属」(約238円)

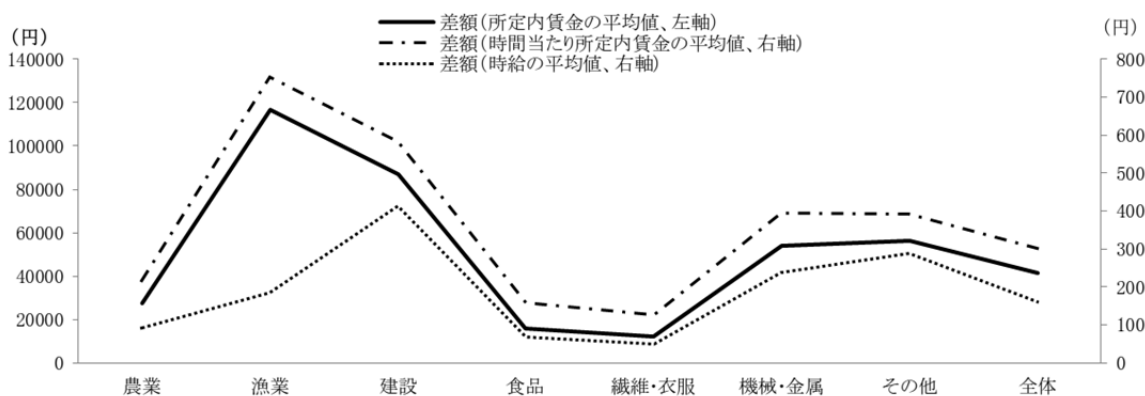
などとなっている。「食品」、「繊維・衣服」の日本人従業員と技能実習生の賃金の差額は、所定内給与、時間当たり所定内給与、時給のいずれも小さい。

第6-6図は、常用労働者数別に見た日本人従業員の賃金と実習生の賃金の平均値である。全体として、常用労働者「0人」、「1000人以上」で差額が大きい。所定内給与で差額が大きいのは、常用労働者「0人」の約56000円、「1000人以上」の約50000円などである。時間当たり所定内給与で見ても、「0人」の約700円、「1000人以上」の約340円などの差額が大きい。時給で見ると、「20～29人」の約194円、「1000人以上」の約187円、「10～19人」の186円、「300人～999人」の183円などが大きい⁴。

このほか、技能実習生を受入れている理由が「他の人材に比べて技能実習生のコストが安いから」と回答している場合、技能実習生の賃金は、所定内給与、時間当たり所定内給与、時給のいずれにおいても日本人労働者よりも有意に低い。

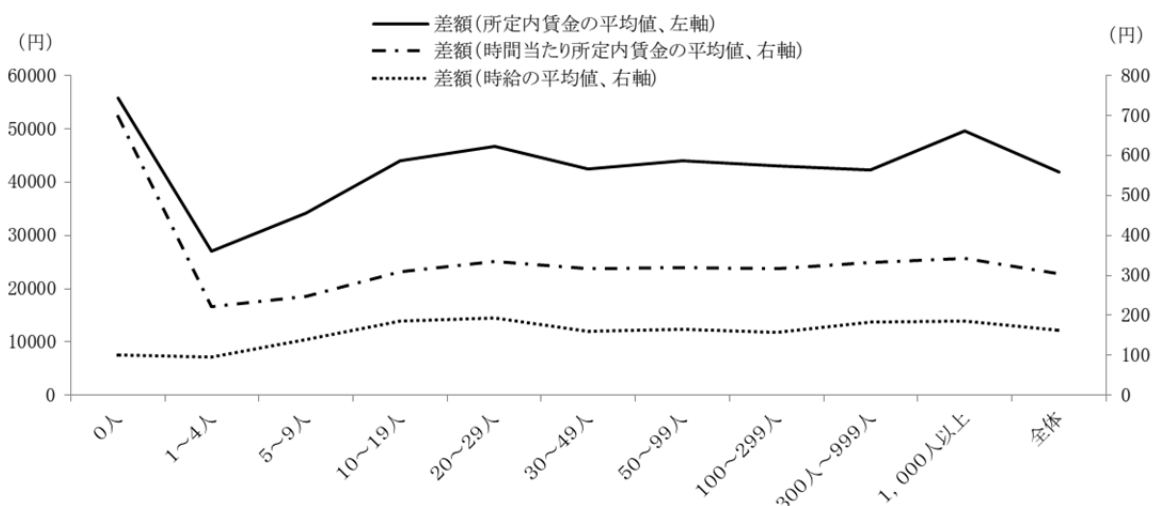
第6-5図 業種別に見た日本人従業員の賃金額と実習生の賃金額の差（円）

所定内給与では漁業、建設、機械・金属、その他業種、時給では建設、機械・金属、その他業種で差額が大きい。



第6-6図 常用労働者数別に見た日本人従業員の賃金額と実習生の賃額の差（円）

所定内給与では「0人」、「1000人以上」が、時給では「20～29人」、「1000人以上」などで差額が大きい。



以上、技能実習生の賃金と、実習生と同じ仕事（作業）をしている日本人従業員の賃金を比較したが、所定

⁴ 常用労働者数0人の差額は、たとえば農業などで、事業主の所得と実習生の賃金額の比較、家族従業員と実習生の賃金を比較しているため、このような傾向になったと考えられる。

内給与、時間当たり所定内給与、時給いずれについても日本人従業員の賃金の方が高かった。

次に、技能実習生と同職種の日本人従業員の賃金の差についての回帰分析を行ってみた。ここでも企業単位のデータを用いた分析である。被説明変数は、これまでと同じく所定内給与（対数）、時給（対数）、時間当たり所定内給与（対数）を用いる。なお、時間当たり所定内給与は計算に必要な数値の記入状況が悪く、参考として扱っている。

残念ながら、今回のアンケートで収集した資料は、実習生と同職種の日本人従業員個々に関する情報がない。そのため、説明変数は、常用労働者規模ダミー（常用労働者31～50人規模を基準）、日本人従業員ダミー（技能実習生を基準）、都道府県ダミー（広島県を基準）とした。また、これまで業種の代理変数として実習生の職種から業種を類推しているが、ここではそれを職種の変数として利用した。

第6-7(1)表は、全職種についての推計結果である。上記の説明変数以外に、繊維・衣服関連の職種を基準とする職種ダミーを加えている。以下では、説明変数のうち日本人ダミーに注目する。所定内給与、時給、時間当たり所定内給与とも日本人従業員ダミーの係数の符号はプラスで有意である。実習生に比べて日本人の方が、所定内給与で約50%、時給で約42%、時間当たり所定内給与で約47%金額が高いことがわかる。

第6-7(2)表以降は、職種別の推計結果である。同様に日本人従業員ダミーの数値に注目すると、すべての職種で所定内給与、時給、時間当所定内給与の日本人ダミーの符号がプラスで有意である。

第6-7(2)表の農業関連職種では、実習生に比べて日本人の方が、所定内給与で約40%、時給で約42%、時間当たり所定内給与で約35%金額が高い。

第6-7(3)表の漁業関連職種の推計では、説明変数のうちいくつかは除外されている。推計結果を見ると、所定内給与で約62%、時給で約54%、時間当たり所定内給与で約59%、日本人の金額が高い。

第6-7(4)表の建設関連職種では、実習生に比べて日本人の方が、所定内給与で約73%、時給で約62%、時間当所定内給与で約70%金額が高い。他の職種に比べて実習生と日本人従業員の差が大きい。

第6-7(5)表の食品関連職種は、日本人従業員の方が所定内給与で約30%、時給で約32%、時間当たり所定内給与で約26%金額が高い。

第6-7(1)表 技能実習生の賃金と同じ仕事の日本人従業員の賃金の差に関する回帰分析（全職種）

職種計 説明変数	所定内給与			時給			時間当たり所定内給与		
	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	11.756	1645.064	***	6.605	1202.927	***	6.608	749.553	***
農業ダミー	0.074	9.185	***	0.025	3.187	***	0.008	0.889	
漁業ダミー	0.071	11.595	***	0.012	2.082	**	0.034	4.954	***
建設ダミー	0.201	28.727	***	0.185	27.836	***	0.129	16.222	***
食品ダミー	0.044	5.959	***	0.014	1.802	*	0.034	3.948	***
機械・金属ダミー	0.185	23.579	***	0.199	26.318	***	0.122	13.679	***
その他ダミー	0.191	24.771	***	0.192	25.391	***	0.132	14.883	***
4人以下ダミー	0.007	0.693		0.014	1.552		0.032	2.964	***
5～30人ダミー	0.025	2.490	**	0.040	3.989	***	0.008	0.726	
51～100人ダミー	0.002	0.255		0.002	0.306		0.012	1.243	
101～200人ダミー	-0.011	-1.534		0.011	1.555		0.004	0.464	
201～300人ダミー	-0.003	-0.548		0.026	4.094	***	0.009	1.175	
301人以上ダミー	-0.009	-1.300		0.018	2.724	***	0.016	2.033	**
日本人従業員ダミー	0.507	87.047	***	0.418	73.860	***	0.466	70.098	***
都道府県ダミー	あり			あり			あり		
R2	0.428			0.374			0.354		
調整済みR2	0.426			0.372			0.352		
観測数	17107			19714			14847		

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第6-7(2)表 技能実習生の賃金と同じ仕事の日本人従業員の賃金の差に関する回帰分析(農業)

農業 説明変数	所定内給与			係数	時給		時間当たり所定内給与		
	係数	t値	有意確率		t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	11.807	413.264	***	6.615	591.764	***	6.605	181.798	***
4人以下ダミー	-0.007	-0.155		-0.022	-0.625		0.021	0.392	
5~30人ダミー	0.040	0.865		0.029	0.837		-0.004	-0.073	
51~100人ダミー	-0.018	-0.865		-0.014	-0.739		-0.041	-1.668	*
101~200人ダミー	-0.025	-1.265		-0.005	-0.294		-0.041	-1.765	*
201~300人ダミー	0.028	1.484		0.009	0.617		0.065	2.873	***
301人以上ダミー	-0.015	-0.803		-0.005	-0.321		0.019	0.892	
日本人従業員ダミー	0.397	23.986	***	0.415	31.404	***	0.347	18.453	***
都道府県ダミー	あり			あり			あり		
R2	0.267			0.456			0.240		
調整済みR2	0.254			0.447			0.224		
観測数	2797			3261			2244		

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第6-7(3)表 技能実習生の賃金と同じ仕事の日本人従業員の賃金の差に関する回帰分析(漁業)

漁業 説明変数	所定内給与			係数	時給		時間当たり所定内給与		
	係数	t値	有意確率		t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	11.884	138.995	***	6.626	180.484	***	6.195	20.906	***
4人以下ダミー	-0.232	-2.075	**	-0.066	-0.556		0.381	1.250	
5~30人ダミー	-0.048	-0.400		-0.030	-0.229		0.536	1.294	
51~100人ダミー	-0.048	-0.481					0.018	0.087	
101~200人ダミー	0.044	0.688							
201~300人ダミー	-0.192	-2.126	**	0.101	0.854				
301人以上ダミー									
日本人従業員ダミー	0.620	10.518	***	0.538	8.449	***	0.592	7.266	***
都道府県ダミー	あり			あり			あり		
R2	0.513			0.441			0.504		
調整済みR2	0.439			0.397			0.416		
観測数	167			152			90		

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。また、空欄は推計の際に説明変数が除外されたことを表す。

第6-7(4)表 技能実習生の賃金と同じ仕事の日本人従業員の賃金の差に関する回帰分析(建設)

建設 説明変数	所定内給与			係数	時給		時間当たり所定内給与		
	係数	t値	有意確率		t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	11.843	426.310	***	6.697	237.023	***	6.654	203.861	***
4人以下ダミー	0.084	4.836	***	0.005	0.219		0.070	3.496	***
5~30人ダミー	0.008	0.370		0.012	0.422		-0.026	-0.977	
51~100人ダミー	-0.001	-0.040		-0.009	-0.337		-0.017	-0.706	
101~200人ダミー	-0.052	-2.848	***	-0.036	-1.685	*	-0.057	-2.648	***
201~300人ダミー	-0.031	-1.855	*	0.002	0.079		-0.030	-1.575	
301人以上ダミー	-0.055	-3.314	***	-0.028	-1.396		-0.012	-0.655	
日本人従業員ダミー	0.733	48.165	***	0.618	33.334	***	0.695	39.418	***
都道府県ダミー	あり			あり			あり		
R2	0.622			0.472			0.573		
調整済みR2	0.611			0.456			0.559		
観測数	1702			1610			1440		

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第6-7(5)表 技能実習生の賃金と同じ仕事の日本人従業員の賃金の差に関する回帰分析(食品)

食品 説明変数	所定内給与			時給			時間当たり所定内給与		
	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	11.812	532.999	***	6.597	482.121	***	6.653	235.607	***
4人以下ダミー	0.047	1.790	*	0.021	1.016		0.057	2.042	**
5～30人ダミー	-0.019	-0.558		0.052	1.819	*	-0.029	-0.773	
51～100人ダミー	0.013	0.424		0.036	1.430		0.029	0.870	
101～200人ダミー	-0.023	-0.783		0.014	0.599		-0.054	-1.637	
201～300人ダミー	-0.058	-2.336	**	0.147	7.250	***	-0.020	-0.760	
301人以上ダミー	0.003	0.127		0.045	2.156	**	0.015	0.525	
日本人従業員ダミー	0.299	14.386	***	0.316	18.835	***	0.262	11.814	***
都道府県ダミー	あり			あり			あり		
R2	0.283			0.295			0.271		
調整済みR2	0.262			0.281			0.248		
観測数	1725			2569			1547		

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第6-7(6)表 技能実習生の賃金と同じ仕事の日本人従業員の賃金の差に関する回帰分析(繊維・衣服)

繊維・衣服 説明変数	所定内給与			時給			時間当たり所定内給与		
	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	11.783	1142.464	***	6.609	874.137	***	6.613	441.698	***
4人以下ダミー	-0.096	-3.487	***	-0.020	-0.822		-0.003	-0.085	
5～30人ダミー	-0.076	-2.671	***	0.015	0.610		-0.044	-1.367	
51～100人ダミー	0.044	2.199	**	0.022	1.327		0.060	2.618	***
101～200人ダミー	0.009	0.526		0.023	1.559		0.047	2.522	**
201～300人ダミー	0.031	2.201	**	0.040	3.211	***	0.029	1.883	*
301人以上ダミー	-0.008	-0.557		0.004	0.290		0.005	0.293	
日本人従業員ダミー	0.260	19.680	***	0.233	20.329	***	0.187	12.717	***
都道府県ダミー	あり			あり			あり		
R2	0.284			0.388			0.226		
調整済みR2	0.275			0.381			0.215		
観測数	4213			4724			3698		

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第6-7(7)表 技能実習生の賃金と同じ仕事の日本人従業員の賃金の差に関する回帰分析(機械・金属)

機械・金属 説明変数	所定内給与			時給			時間当たり所定内給与		
	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	11.846	902.358	***	6.674	541.855	***	6.675	389.186	***
4人以下ダミー	-0.016	-1.187		-0.005	-0.317		-0.022	-1.430	
5～30人ダミー	0.011	0.603		0.042	2.042	**	-0.001	-0.039	
51～100人ダミー	-0.015	-0.862		-0.001	-0.038		-0.011	-0.582	
101～200人ダミー	-0.025	-1.594		0.008	0.467		-0.002	-0.113	
201～300人ダミー	0.004	0.257		0.015	0.962		0.019	1.200	
301人以上ダミー	-0.016	-1.061		0.041	2.450	**	0.001	0.065	
日本人従業員ダミー	0.679	56.597	***	0.539	39.206	***	0.629	45.968	***
都道府県ダミー	あり			あり			あり		
R2	0.534			0.365			0.470		
調整済みR2	0.527			0.356			0.462		
観測数	3309			3439			2907		

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第6-7(8)表 技能実習生の賃金と同じ仕事の日本人従業員の賃金の差に関する回帰分析(その他)

その他 説明変数	所定内給与			時給			時間当たり所定内給与		
	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	11.841	1006.641	***	6.695	758.086	***	6.676	495.439	***
4人以下ダミー	0.060	4.183	***	0.021	1.469		0.086	5.485	***
5～30人ダミー	0.079	4.132	***	0.029	1.527		0.078	3.802	***
51～100人ダミー	0.017	1.001		0.012	0.724		0.052	2.859	***
101～200人ダミー	0.016	0.949		0.040	2.659	***	0.067	3.697	***
201～300人ダミー	-0.006	-0.458		0.007	0.514		0.013	0.840	
301人以上ダミー	0.005	0.342		0.020	1.393		0.059	3.599	***
日本人従業員ダミー	0.668	53.158	***	0.591	49.036	***	0.628	45.922	***
都道府県ダミー	あり			あり			あり		
R2	0.508			0.438			0.469		
調整済みR2	0.501			0.431			0.460		
観測数	3188			3953			2915		

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第6-7(6)表の繊維・衣服関連職種は、実習生に比べて日本人の方が、所定内給与で約26%、時給で約23%、時間当たり所定内給与で約19%ほど高い。しかし、繊維・衣服の場合、他の職種に比べて実習生と日本人の金額の差が小さい。

第6-7(7)表の機械・金属関連職種についての推計結果を見ると、実習生に比べて日本人の方が、所定内給与で約68%、時給で約54%、時間当たり所定内給与で約63%、それぞれ金額が高い。機械金属関連の職種では、建設関連の職種に次いで実習生と日本人の金額の差が大きい。

第6-7(8)表でその他の職種についての推計結果を見ると、実習生に比べて日本人の方が、所定内給与で約67%、時給で約59%、時間当たり所定内給与で約63%高い。

以上、実習生と同職種の日本人従業員の賃金を比べると、すべての職種で日本人従業員の方が高いことが確認された。

ところで、実習生と同じ仕事をしている日本人の経験年数は、「10年以上」が30%近くあり、経験年数の分、技能実習生と日本人従業員の賃金の差額が大きく計算されているかもしれない。そこで、日本人従業員の経験年数を技能実習生の滞在期間と同じく3年までのケースだけを用いて、同じ計算を行ってみた。

まず、第6-8表は、経験3年未満に限定した技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金額と技能実習生の賃金額の差額の記述統計である。実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金が実習生の賃金に比べて、所定内給与で約31,700円、時間当たり所定内給与で約252円、時給で約140円高い。全ケースを用いて計算した平均金額より、所定内給与で約10,000円、時間当たり所定内給与で約50円、時給で約20円、それぞれ差が小さい。

第6-8表 技能実習生の賃金と同じ仕事の日本人従業員の賃金の差額の記述統計量(経験3年未満のケース)

	所定内給与(円)	※参考:時間当所定内給与(円)	時給(円)
平均	31,693.7	252.2	140.1
中央値	28,000.0	231.4	84.5
標準偏差	37,099.6	221.5	167.3
N	2,003	1,686	2,326

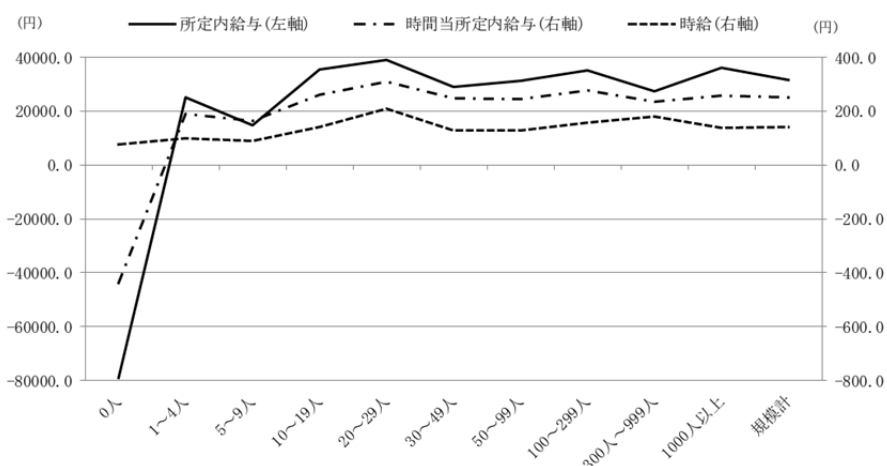
次に、賃金の差額の平均を常用労働者数別に比較したのが第6-7図である。0円より大きければ、日本人の賃金が高いことをあらわす。

規模別に見ると、従業員0人では、所定内給与、時間当所定内給与のいずれも実習生の金額の方が高いが、ケースの数が少ないので、一般化できない。それ以外の規模では、いずれも日本人の賃金が高い。所定内給与の差額の平均は、20～29人規模の約38,900円が最も大きく、5～9人規模の約14,800円が最も小さい。時間当たり所定内給与の差額の平均は、20～29人規模の約310円が最も大きく、5～9人規模の約164円が最も小さい。時給の差額の平均は、20～29人規模の約208円が最も大きく、5～9人規模の約90円が最も小さい。

賃金の差額の平均を職種別に比較したのが第6-8図である。職種計では、所定内給与で約31,040円、時間当所定内給与で約248円、時給で約138円、それぞれ日本人従業員の方が高い。職種別に見ると、漁業の所定内給与の差額が61,600円で最も大きく、繊維・衣服が約8,000円で最も小さい。時間当所定内給与の差額も漁業が約580円で最も大きく、繊維・衣服が約123円で最も小さい。時給の差額は建設が約275円で最も大きく、繊維・衣服が38円で最も小さい。

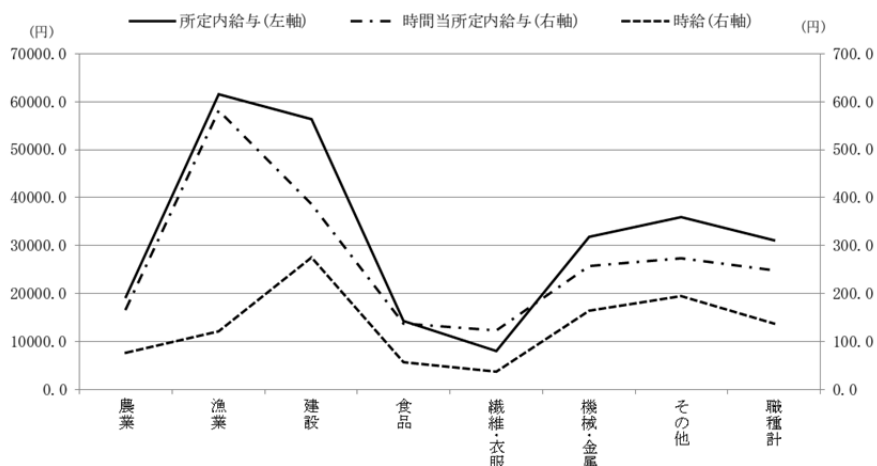
第6-7図 規模別の技能実習生と日本人の賃金の差の平均（経験3年未満、全職種）

賃金の差の平均は20～29人規模で大きく、5～9人規模で小さい。



第6-8図 職種別の技能実習生の賃金と日本人の賃金の差の平均（経験3年未満）

賃金の差の平均は漁業や建設で大きく、食品や繊維・衣服で小さい。



第6-9(1)表 同職種の技能実習生の賃金と日本人の賃金の差についての回帰分析（経験3年未満、全職種）

説明変数	所定内給与(対数)		時間当所定内給与(対数)		時給(対数)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
定数	11.757	719.344 ***	6.644	322.391 ***	6.616	657.315 ***
常用労働者4人以下ダミー	0.001	0.08	0.001	0.072	-0.006	-0.750
常用労働者5~30人ダミー	-0.009	-1.063	-0.024	-2.135 **	-0.003	-0.533
常用労働者51~100人ダミー	-0.015	-1.499	-0.018	-1.429	-0.002	-0.373
常用労働者101~200人ダミー	-0.012	-1.125	0.011	0.821	0.006	0.782
常用労働者201~300人ダミー	-0.015	-0.912	-0.008	-0.398	0.020	2.012 **
常用労働者301人以上ダミー	-0.027	-2.119 **	0.006	0.381	0.022	2.578 **
農業ダミー	0.062	5.173 ***	-0.008	-0.516	0.000	0.060
漁業ダミー	0.140	4.012 ***	0.035	0.682	0.023	0.800
建設ダミー	0.114	10.542 ***	0.058	4.245 ***	0.082	11.063 ***
食品ダミー	0.006	0.51	-0.028	-1.849 *	-0.011	-1.380
機械金属ダミー	0.077	7.728 ***	0.046	3.596 ***	0.069	10.491 ***
その他業種ダミー	0.085	8.292 ***	0.055	4.238 ***	0.056	8.361 ***
日本人ダミー	0.201	34.717 ***	0.204	29.091 ***	0.157	39.789 ***
都道府県ダミー	あり		あり		あり	
R2 乗	0.422		0.385		0.492	
調整済み R2 乗	0.410		0.371		0.484	
N	2887		2505		3499	

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第6-9(2)表 同職種の技能実習生の賃金と日本人の賃金の差についての回帰分析（経験3年未満、農業）

説明変数	所定内給与(対数)		時間当所定内給与(対数)		時給(対数)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
定数	11.832	114.265 ***	6.542	59.215 ***	6.639	265.986 ***
常用労働者4人以下ダミー	-0.035	-0.696	0.034	0.560	-0.033	-2.502 **
常用労働者5~30人ダミー	-0.012	-0.251	-0.009	-0.159	-0.029	-2.271 **
常用労働者51~100人ダミー	0.046	0.456	0.154	1.422	-0.041	-1.917 *
常用労働者101~200人ダミー	-0.079	-0.794	0.011	0.108	0.026	0.876
常用労働者201~300人ダミー	0.049	0.338			-0.017	-0.492
常用労働者301人以上ダミー	0.061	0.610	0.121	1.147	0.008	0.176
日本人ダミー	0.177	8.283 ***	0.184	7.621 ***	0.103	16.442 ***
都道府県ダミー	あり		あり		あり	
R2 乗	0.367		0.403		0.664	
調整済み R2 乗	0.289		0.320		0.631	
N	339		227		441	

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。また、空欄のセルは、計算の際に変数が落とされたものである。

第6-9(3)表 同職種の技能実習生の賃金と日本人の賃金の差についての回帰分析（経験3年未満、漁業）

説明変数	所定内給与(対数)		時間当所定内給与(対数)		時給(対数)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
定数	11.902	116.439 ***	6.512	74.828 ***	6.653	512.273 ***
常用労働者4人以下ダミー					-0.001	-0.034
常用労働者5~30人ダミー					-0.033	-2.099 *
常用労働者51~100人ダミー	0.035	0.150	0.135	1.158		
常用労働者101~200人ダミー						
常用労働者201~300人ダミー						
常用労働者301人以上ダミー						
日本人ダミー	0.298	2.625 **	0.473	4.296 ***	0.151	9.964 ***
都道府県ダミー	あり		あり		あり	
R2 乗	0.521		0.717		0.925	
調整済み R2 乗	0.300		0.610		0.900	
N	19		11		12	

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。また、空欄のセルは、計算の際に変数が落とされたものである。

第6-9(4)表 同職種 of 技能実習生の賃金と日本人の賃金の差についての回帰分析 (経験3年未満、建設)

説明変数	所定内給与(対数)		時間当所定内給与(対数)		時給(対数)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
定数	11.920	269.101 ***	6.764	139.309 ***	6.688	216.059 ***
常用労働者4人以下ダミー	0.086	1.293	-0.013	-0.129	-0.029	-1.008
常用労働者5~30人ダミー	-0.045	-2.007 **	-0.063	-2.380 **	-0.041	-2.416 **
常用労働者51~100人ダミー	-0.050	-1.553	-0.075	-1.993 **	-0.007	-0.313
常用労働者101~200人ダミー	-0.092	-2.200 **	-0.078	-1.488	-0.092	-2.730 ***
常用労働者201~300人ダミー	-0.074	-1.351	-0.085	-1.207	-0.024	-0.542
常用労働者301人以上ダミー	-0.094	-1.833 *	0.081	1.434	-0.112	-3.187 ***
日本人ダミー	0.305	19.739 ***	0.289	15.806 ***	0.263	21.660 ***
都道府県ダミー	あり		あり		あり	
R2 乗	0.578		0.537		0.639	
調整済み R2 乗	0.535		0.483		0.604	
N	458		392		449	

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第6-9(5)表 同職種 of 技能実習生の賃金と日本人の賃金の差についての回帰分析 (経験3年未満、食品)

説明変数	所定内給与(対数)		時間当所定内給与(対数)		時給(対数)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
定数	11.759	384.523 ***	6.531	168.054 ***	6.618	551.990 ***
常用労働者4人以下ダミー	0.077	1.201	0.088	1.215	0.017	0.947
常用労働者5~30人ダミー	-0.016	-0.557	0.049	1.503	0.002	0.210
常用労働者51~100人ダミー	0.065	2.292 **	0.117	3.577 ***	0.017	1.776 *
常用労働者101~200人ダミー	0.049	1.581	0.104	2.841 ***	0.005	0.502
常用労働者201~300人ダミー	0.025	0.541	-0.014	-0.290	0.022	1.294
常用労働者301人以上ダミー	0.036	1.154	0.083	2.351	0.015	1.214
日本人ダミー	0.102	6.419 ***	0.100	5.877 ***	0.069	12.985 ***
都道府県ダミー	あり		あり		あり	
R2 乗	0.419		0.494		0.708	
調整済み R2 乗	0.328		0.413		0.678	
N	295		274		436	

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第6-9(6)表 同職種 of 技能実習生の賃金と日本人の賃金の差についての回帰分析 (経験3年未満、繊維・衣服)

説明変数	所定内給与(対数)		時間当所定内給与(対数)		時給(対数)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
定数	11.717	370.637 ***	6.611	126.370 ***	6.601	554.658 ***
常用労働者4人以下ダミー	-0.024	-0.912	0.034	0.771	-0.010	-0.940
常用労働者5~30人ダミー	0.006	0.275	-0.021	-0.558	0.001	0.118
常用労働者51~100人ダミー	-0.004	-0.177	-0.004	-0.084	0.006	0.584
常用労働者101~200人ダミー	-0.001	-0.020	0.150	2.793 ***	0.011	0.855
常用労働者201~300人ダミー	0.071	1.814	0.103	1.840 *	0.029	1.308
常用労働者301人以上ダミー	-0.027	-0.615	0.023	0.383	-0.004	-0.242
日本人ダミー	0.063	5.142 ***	0.078	4.014 ***	0.051	11.260 ***
都道府県ダミー	あり		あり		あり	
R2 乗	0.392		0.584		0.772	
調整済み R2 乗	0.321		0.518		0.748	
N	335		248		414	

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第6-9(7)表 同職種の技能実習生の賃金と日本人の賃金の差についての回帰分析(経験3年未満、機械・金属)

説明変数	所定内給与(対数)		時間当所定内給与(対数)		時給(対数)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
定数	11.847	457.909 ***	6.689	223.166 ***	6.686	432.986 ***
常用労働者4人以下ダミー	-0.011	-0.465	-0.08	-3.023 ***	0.017	0.973
常用労働者5~30人ダミー	0.011	0.688	-0.008	-0.436	-0.010	-1.11
常用労働者51~100人ダミー	-0.023	-1.430	-0.054	-2.933 ***	0.001	0.117
常用労働者101~200人ダミー	-0.012	-0.741	-0.017	-0.928	0.016	1.598
常用労働者201~300人ダミー	0.035	1.148	0.04	1.213	0.062	4.122 ***
常用労働者301人以上ダミー	-0.034	-1.663	-0.029	-1.212	0.037	3.065 ***
日本人ダミー	0.205	21.769 ***	0.212	19.795 ***	0.172	27.206 ***
都道府県ダミー	あり		あり		あり	
R2 乗	0.475		0.509		0.564	
調整済み R2 乗	0.443		0.476		0.541	
N	771		681		910	

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第6-9(8)表 同職種の技能実習生の賃金と日本人の賃金の差についての回帰分析(経験3年未満、その他)

説明変数	所定内給与(対数)		時間当所定内給与(対数)		時給(対数)	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
定数	11.826	428.068 ***	6.713	195.786 ***	6.665	351.570 ***
常用労働者4人以下ダミー	0.204	3.892 ***	0.233	3.798 ***	0.019	0.489
常用労働者5~30人ダミー	-0.041	-1.941 *	-0.055	-2.195 **	-0.004	-0.229
常用労働者51~100人ダミー	-0.034	-1.529	-0.017	-0.624	0.000	0.020
常用労働者101~200人ダミー	-0.006	-0.266	0.053	1.950 *	0.024	1.258
常用労働者201~300人ダミー	-0.057	-1.728 *	-0.044	-1.074	0.017	0.707
常用労働者301人以上ダミー	-0.040	-1.634	0.000	0.016	0.033	1.512
日本人ダミー	0.229	19.654 ***	0.227	16.003 ***	0.223	19.846 ***
都道府県ダミー	あり		あり		あり	
R2 乗	0.477		0.425		0.407	
調整済み R2 乗	0.443		0.385		0.376	
N	639		593		809	

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第6-9(1)表は、全職種についての回帰分析の結果である。上記の説明変数以外に、繊維・衣服関連の職種を基準とする職種ダミーを加えている。以下では、説明変数のうち日本人ダミーに注目する。所定内給与、時給、時間当所定内給与とも日本人従業員ダミーの係数の符号は、いずれもプラスで有意である。実習生に比べて日本人の方が、所定内給与と時間当たり所定内給与で約20%、時給で約16%高いことがわかる。

第6-9(2)表以降は、職種別の推計結果である。日本人従業員ダミーの符号は、すべての職種で所定内給与、時給、時間当たり所定内給与の日本人ダミーの符号がプラスで有意である。第6-9(2)表の農業関連職種では、実習生に比べて日本人の方が、所定内給与と時間当たり所定内給与で約18%、時給で約10%、金額が高い。

第6-9(3)表の漁業関連職種の推計では、説明変数のうちいくつかは除外されている。推計結果を見ると、所定内給与で約30%、時間当たり所定内給与で約47%、時給で約15%、日本人の金額が高い。

第6-9(4)表の建設関連職種では、実習生に比べて日本人の方が、所定内給与で約30%、時間当たり所定内給与で約29%、時給で約26%、金額が高い。

第6-9(5)表の食品関連職種は、日本人従業員の方が所定内給与と時間当たり所定内給与で約10%、時給で約7%、金額が高い。

第6-9(6)表の繊維・衣服関連職種は、所定内給与で約6%、時間当たり所定内給与で約8%、時給で約5%、実習生に比べて日本人の金額が高い。しかし、他の職種に比べて実習生と日本人の金額の差が小さい。

第6-9(7)表の機械・金属関連職種についての推計結果を見ると、実習生に比べて日本人の方が、所定内給与で約20%、時間当たり所定内給与で約21%、時給で約17%、それぞれ金額が高い。

第6-9(8)表でその他の職種についての推計結果を見ると、実習生に比べて日本人の方が、所定内給与と時間当たり所定内給与で約23%、時給で約22%、それぞれ金額が高い。

このように、技能実習生と同職種の日本人従業員の賃金は、最長3年の実習期間に合わせて計算した場合も日本人従業員の方が高い。

繰り返しになるが、以上は「実習生と同じ仕事（作業）をしている日本人従業員」という条件で記入された企業単位の賃金額であり、本来ならば個人の賃金データを用いて年齢、学歴、勤続年数などの個人属性を考慮して分析するべきで、あくまで一次接近であることに留意が必要である⁵。

3. 技能実習生と他の技能職の従業員、作業者の募集・採用状況

3.1 過去1年間の技能職の従業員、作業者の募集状況

最近の人手不足といわれる状況の中で、技能実習生を受入れている企業における日本人従業員の募集・採用の実績はどのようなのだろうか。過去1年間の技能職の従業員、作業員の募集・採用状況をたずねた⁶。その結果、過去1年間に技能職の作業員、作業者を「募集した（募集中を含む）」と回答した事業所・企業は、全体の48.8%であった（N=9,774）。過去1年間に限れば、半数の企業が実習生は受入れているものの、実習生以外の従業員の募集は行っていない⁷。

第6-10表は、事業所・企業の属性別の募集状況である。実習生の受入れ形態別では、「企業単独型」、「団体監理型」とも「募集していない」の回答比率が5%ポイントほど高い。「併用型」は「募集した」の比率が高い。

受入れ開始年別に見ると、「1989年以前」、「1990～1994年」、「1995～1999年」では「募集した」という比率が高いが、「2000～2004年」、「2005～2009年」、「2010年以降」では、「募集していない」の比率が高い。

常用労働者数別に見ると、「0人」、「1～4人」、「5～9人」では「募集していない」という回答比率が高いが、「10～19人」より大きい規模では「募集した」という比率が高く、規模が大きいところほどその比率が高い傾向がある。

常用労働者の平均年齢別では、30歳代、40歳代の企業では「募集した」という回答の比率が高いが、30歳未満、50歳代、60歳以上の企業では「募集しなかった」という回答の比率が高い。

人材の過不足状況別に見ると、「過剰である」、「適正である」という場合は、「募集していない」という回答比率が高いが、「不足している」という場合は「募集した」という回答の比率が高い。

業種別では、「農業」、「漁業」、「繊維・衣服」で「募集していない」という比率が高く、「建設」、「食品」、「機械・金属」、「その他の業種」では、「募集した」という回答の比率が高い。

資本金別では、1000万円より小さい規模（「300万円未満」、「300万円以上500万円未満」、「500万円以上1000万円未満」）では「募集していない」という回答の比率が高く、1000万円より大きい規模（「1000万円以上2000万円未満」、「2000万円以上1億円未満」、「1億円以上」）では、「募集した」という回答の比率が高い。

⁵ 「実習生と同じ仕事（作業）をしている日本人従業員」として、実習生の指導員の賃金額が記入されている場合があるかも知れない。

⁶ 職種を技能職の従業員、作業者に限定したのは、属性を技能実習生に近づけるためである。

⁷ 規模が小さい企業では欠員が生じた場合のみ募集・採用を行うケースが多いと思われるので、注意が必要である。

売上金額別では、売上金額が1億円より小さいところ（「1000万円未満」、「1000万円以上4000万円未満」、「4000万円以上1億円未満」）では、「募集していない」という回答の比率が高く、売上金額が1億円以上のところ（「1億円以上5億円未満」、「5億円以上10億円未満」、「10億円以上50億円未満」、「50億円以上」）では「募集した」という回答の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を100）別に見ると、「低下」、「やや低下」、「横ばい」の場合は「募集していない」という回答の比率が高く、「やや上昇」、「上昇」の場合には「募集した」という回答の比率が高い。

1人当たり付加価値額別では、募集状況に明確な傾向がある訳ではない。

以上のように、人材を募集しつつ実習生も受入れている企業が存在している一方、人材を募集せずに実習生を受入れている企業も存在している。

第6-10表 事業所・企業属性別過去1年間の技能職の募集状況(択一回答、N=9774)

		募集した (募集中を含む)	募集していない	無回答	合計 (N)
外国人技能実習生の 受入れ形態	企業単独型	43.4%	48.7%	7.9%	889
	団体監理型	43.3%	48.8%	7.9%	8530
	併用型	53.8%	30.8%	15.4%	13
	無回答	34.8%	48.5%	16.7%	342
	合計	43.1%	48.8%	8.2%	9774
外国人技能実習生の 受入れ開始年	～1989年	65.0%	30.0%	5.0%	40
	1990～1994年	51.9%	40.0%	8.1%	235
	1995～1999年	45.5%	45.1%	9.4%	807
	2000～2004年	42.6%	48.8%	8.6%	2454
	2005～2009年	43.5%	48.9%	7.6%	3886
	2010年～	41.0%	51.1%	7.9%	1804
	無回答	39.8%	50.4%	9.9%	548
	合計	43.1%	48.8%	8.2%	9774
常用労働者合計	0人	5.7%	87.8%	6.5%	230
	1～4人	20.6%	73.4%	5.9%	1395
	5～9人	36.4%	56.1%	7.5%	1220
	10～19人	48.6%	42.9%	8.5%	1374
	20～29人	52.7%	39.5%	7.8%	835
	30～49人	61.6%	31.5%	6.9%	889
	50～99人	59.8%	31.8%	8.4%	1001
	100～299人	61.9%	29.5%	8.6%	787
	300人～499人	65.4%	23.5%	11.0%	136
	500人以上	67.9%	22.5%	9.6%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	46.0%	46.3%	7.7%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	42.5%	50.0%	7.5%	186
	30～35歳未満	50.4%	42.2%	7.4%	571
	35～40歳未満	53.7%	37.5%	8.9%	1388
	40～45歳未満	49.4%	43.1%	7.5%	2120
	45～50歳未満	49.8%	42.8%	7.3%	1651
	50～55歳未満	38.2%	54.0%	7.9%	1312
	55～60歳未満	33.2%	59.8%	7.0%	704
	60歳以上	30.8%	62.0%	7.2%	723
	無回答	24.0%	63.7%	12.3%	1051
	合計	43.2%	48.6%	8.2%	9706
人材の過不足状況	過剰である	43.0%	50.0%	7.0%	356
	適正である	32.6%	60.8%	6.7%	3172
	不足している	51.1%	41.0%	8.0%	5483
	無回答	29.0%	54.4%	16.6%	763
	合計	43.1%	48.8%	8.2%	9774

第6-10表 事業所・企業属性別過去1年間の技能職の募集状況(択一回答、N=9774)

		募集した (募集中を含む)	募集していない	無回答	合計 (N)
業種(職種)	農業	21.5%	71.1%	7.4%	2151
	漁業	31.0%	62.0%	7.0%	129
	建設	53.6%	38.8%	7.7%	887
	食品	50.7%	41.0%	8.4%	967
	繊維・衣服	43.9%	47.2%	8.9%	1970
	機械・金属	55.8%	37.0%	7.2%	1592
	その他	50.1%	42.1%	7.8%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	43.4%	48.7%	7.9%	9438
資本金	300万円未満	29.7%	61.6%	8.6%	1288
	300万円以上500万円未満	40.6%	51.7%	7.7%	1334
	500万円以上1000万円未満	46.3%	47.2%	6.5%	911
	1000万円以上2000万円未満	51.4%	41.0%	7.6%	2239
	2000万円以上1億円未満	56.9%	35.5%	7.6%	1948
	1億円以上	62.8%	28.2%	9.0%	443
	合計	47.6%	44.7%	7.7%	8163
売上高	1000万円未満	28.1%	58.9%	13.0%	185
	1000万円以上4000万円未満	22.2%	71.3%	6.5%	1272
	4000万円以上1億円未満	31.8%	60.8%	7.4%	1729
	1億円以上5億円未満	49.2%	43.4%	7.5%	2488
	5億円以上10億円未満	56.8%	35.7%	7.5%	1031
	10億円以上50億円未満	58.8%	34.0%	7.1%	1455
	50億円以上	61.3%	29.3%	9.4%	594
	合計	44.7%	47.8%	7.5%	8754
2年前と比べた生産性の変化 (2年前を100)	90未満	43.9%	50.1%	5.9%	353
	90以上95未満	43.8%	48.3%	7.9%	972
	95以上105未満	40.7%	52.4%	7.0%	4589
	105以上110未満	48.7%	42.7%	8.5%	2439
	110以上	54.8%	37.8%	7.4%	445
	無回答	33.6%	52.0%	14.3%	976
	合計	43.1%	48.8%	8.2%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	53.9%	38.8%	7.2%	1007
	300~500万円	52.7%	40.5%	6.8%	1287
	500~1000万円	46.2%	46.6%	7.2%	1877
	1000~2000万円	44.1%	49.2%	6.7%	1170
	2000~5000万円	46.7%	44.8%	8.5%	768
	5000万円以上	42.2%	49.8%	8.0%	275
	合計	48.2%	44.5%	7.2%	6384

3. 2 技能職の従業員、作業者の募集時に提示した賃金額

では、人材を募集した企業では、どれだけの賃金を提示したのか、月額または時給額を記入してもらった。

第6-11表は募集時の賃金の記述統計量である。所定内給与の平均は約170,500円、時給の平均は約887円である。参考として時間当所定内給与額の平均を計算した結果、約1,132円であった。

第6-9図は提示した賃金額の分布である。上の図の所定内給与は、「15万円以上20万円未満」が27.8%で最も多く、以下、「10万円以上15万円未満」(17.7%)、「20万円以上25万円未満」(8.9%)などとなっている。

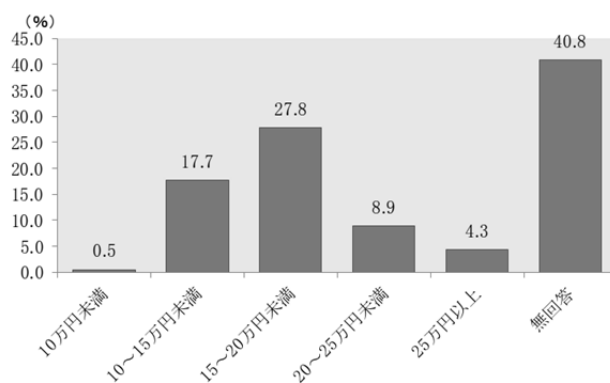
第6-11表 人材を募集した際に提示した賃金額の記述統計量

	所定内給与 (円)	※参考:時間当たり所定内給与 (円)	時給 (円)
平均	17,0535.5	1,131.8	887.2
中央値	16,3000.0	892.9	820.0
標準偏差	42,770.4	1,463.8	202.5
N	2,486	2,373	2,707

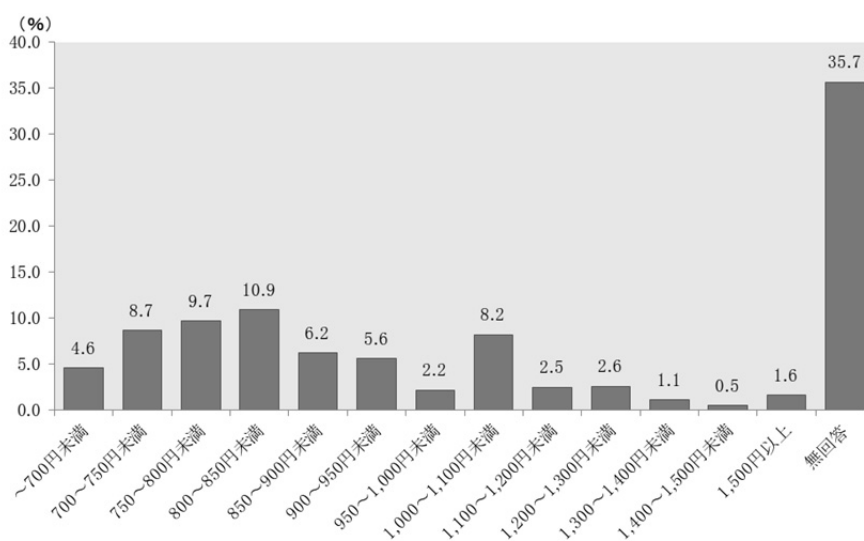
第6-9図 人材募集の際に提示した賃金(N=4208、単位:%)

所定内給与は「15万円以上20万円未満」が、時給は「800円以上850円未満」が多い。

(所定内給与)



(時給)



下の図の時給は、「800円以上850円未満」が10.9%で最も多く、以下、「750円以上800円未満」(9.7%)、「700円以上750円未満」(8.7%)、「1000円以上1100円未満」(8.2%)などとなっている。

第6-12表は、事業所・企業の属性別の賃金額（所定内給与）である。この表によると、受入れ形態別では、企業単独型、団体監理型、併用型とも「15万円以上20万円未満」の比率が高い。企業単独型、併用型は団体監理型に比べて、「20万円以上25万円未満」の比率が高い。

受入れ開始年別では、受入れ開始年が1990年代前半では「10万円以上15万円未満」「15万円以上20万円未満」「20万円以上25万円未満」、1990年代後半および2000年代前半では「10万円以上15万円未満」「15万円以上20万円未満」にそれぞれ分布が広がっているが、概ね「15万円以上20万円未満」の比率が高い。常用労働者数別に見ると、「0人」、「1～4人」、「5～9人」では「10～15万円未満」が多いが、「10～19人」で「10～15万円未満」と「15～20万円未満」の比率がほぼ同じくらいとなり、20人以上では「15～20万円未満」の比率が多くなる。さらに、規模が大きくなるにつれて、比率は高くなるが、「500人以上」規模では「15～20万円未満」の比率は少し低い。常用労働者の平均年齢別に見ると、平均年齢が「30歳未満」、「30～35歳未満」、「35～40歳未満」、「40～45歳未満」では、「15～20万円未満」の比率が高いが、「45～50歳」で「10～15万円未満」と「15～20万円未満」の比率がほぼ同じくらいとなり、「50～55歳」、「55～60歳」、「60歳以上」では、「10～15万円未満」の比率が高い。

人材の過不足状況別では、いずれの状況でも「15～20万円未満」の比率が高い。

業種別ではばらつきが見られる。「農業」、「機械・金属」、「その他の業種」は、「15～20万円未満」の比率が高く、「漁業」、「建設」は、「25万円以上」の比率が高い。「食品」、「繊維・衣服」では「10～15万円未満」の比率が高い。

資本金別では、「300万円未満」、「300万円以上500万円未満」では、「10～15万円未満」の比率が高いが、「500万円以上1000万円未満」、「1000万円以上2000万円未満」、「2000万円以上1億円未満」、「1億円以上」では「15～20万円未満」の比率が高く、資本金規模が大きくなるにつれて、その比率が高い。

売上金額別では、「1000万円未満」、「1000万円以上4000万円未満」、「4000万円以上1億円未満」では、「10～15万円未満」の比率が高いが、「1億円以上5億円未満」、「5億円以上10億円未満」、「10億円以上50億円未満」、「50億円以上」では「15～20万円未満」の比率が高く、また、売上金額が大きほど、その比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を100）別では、「低下」、「やや低下」では「10～15万円未満」の比率が高く、「横ばい」、「やや上昇」、「上昇」では、「15～20万円未満」の比率が高い。

1人当たり付加価値額別では、額が大きいほど募集時の賃金が高く、300万円未満の場合には「10～15万円未満」の回答比率が高いが、額がそれ以上の場合には、「15～20万円未満」の比率が高い。

次に、第6-13表は、事業所・企業の属性別の賃金額（時給）である。この表によると、受入れ形態別では、「企業単独型」では、「1000～1100円未満」の回答比率が高いが、「団体監理型」では、「800～850円未満」の回答比率が高い。「併用型」では、両者の中間で、「900～950円未満」の比率が高い。

実習生の受入れ開始年別に見ると、「1989年以前」は「800～850円」と「1000～1100円」の2つが、「1990～1994年」は「1000～1100円未満」が、「1995～1999年」は「700～750円未満」、「800～850円未満」の比率が高い。「2000～2005年」は「750～800円未満」、「2005～2010年」と「2010年以降」は「800～850円未満」

の比率が高い。

常用労働者数別では、「0人」では「1000～1100円未満」の比率が高い。「1～4人」は「700～750円未満」、「5～9人」は「750～800円未満」、「10～19人」は「800～850円未満」の回答比率がそれぞれ高いが、それより規模が大きい場合も時給は「800～850円未満」の比率が高い。「500人以上」規模では「900～950円未満」の比率が高い。

常用労働者の平均年齢別では、「30歳未満」では「900～950円未満」、「30～35歳未満」では「1000～1100円未満」の比率が高いが、「35～40歳未満」、「40～45歳未満」、「45～50歳未満」、「50～55歳未満」では「800～850円未満」の比率が高い。「55～60歳未満」では「700～750円未満」、「60歳以上」では「750～800円未満」の比率が高く、常用労働者の平均年齢が高いところでは、時給が低い傾向がある。

人材の過不足状況別では、「過剰」の場合は「750～800円未満」の比率が高いが、「適正である」場合と「不足している」場合には「800～850円未満」の比率が高い。

業種別に見ると、「農業」、「漁業」、「その他の業種」では「800～850円未満」の比率が高く、「漁業」、「建設」、「機械・金属」は「1000～1100円未満」の比率が高い。「食品」では「750～800円未満」、「繊維・衣服」では「700～750円未満」の比率がそれぞれ高く、「他の業種」に比べて時給が低い。

資本金規模別では、「300万円未満」、「1000万円以上2000万未満」、「2000万円以上1億円未満」では「800～850円未満」の、「300万円以上500万円未満」、「500万円以上1000万円未満」では「750～800円未満」の比率が高い。

売上金額別では、「1000万円未満」で「750～800円未満」の比率が高いが、「1000万円以上4000万円未満」と「4000万円以上1億円未満」ではより低い「700～750円未満」の比率が高い。「1億円以上5億円未満」、「5億円以上10億円未満」、「10億円以上50億円未満」では「800～850円未満」の比率が高く、「50億円以上」では「1000～1100円未満」の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を100）別では、「やや低下」で「700～750円未満」、「750～800円未満」の比率が高いが、「低下」、「横ばい」、「やや上昇」、「上昇」は「800～850円未満」の比率が高い。

1人当たり付加価値額別では、全体に「750～800円未満」「800～850円」の回答比率が高い。

第6-12表 事業所・企業属性別の人材募集の際に提示した賃金額(所定内給与、N=4208)

		10万円未満	10～15万円未満	15～20万円未満	20～25万円未満	25万円以上	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の							
	企業単独型	0.3%	13.5%	33.2%	10.1%	5.7%	37.3%	386
	団体監理型	0.5%	18.2%	27.1%	8.9%	4.2%	41.2%	3696
	併用型	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%	0.0%	57.1%	7
	無回答	0.8%	16.0%	31.9%	5.9%	4.2%	41.2%	119
	合計	0.5%	17.7%	27.8%	8.9%	4.3%	40.8%	4208
受入れ開始年	外国人技能実習生の							
	～1989年	0.0%	11.5%	50.0%	23.1%	0.0%	15.4%	26
	1990～1994年	0.0%	18.9%	37.7%	7.4%	3.3%	32.8%	122
	1995～1999年	0.3%	23.4%	25.6%	5.2%	3.8%	41.7%	367
	2000～2004年	0.4%	21.8%	25.3%	9.1%	2.8%	40.7%	1045
	2005～2009年	0.7%	15.5%	28.9%	9.6%	5.0%	40.4%	1690
	2010年～	0.4%	14.2%	28.0%	9.2%	6.2%	42.0%	740
	無回答	0.0%	17.0%	25.7%	7.8%	2.3%	47.2%	218
	合計	0.5%	17.7%	27.8%	8.9%	4.3%	40.8%	4208
常用労働者合計	0人	0.0%	15.4%	15.4%	7.7%	0.0%	61.5%	13
	1～4人	0.0%	25.3%	14.9%	3.1%	3.8%	52.8%	288
	5～9人	0.9%	18.9%	24.5%	6.5%	3.8%	45.3%	444
	10～19人	0.4%	17.2%	22.5%	11.5%	5.4%	43.0%	668
	20～29人	0.7%	14.3%	29.1%	12.3%	5.0%	38.6%	440
	30～49人	0.9%	17.7%	30.7%	10.4%	4.7%	35.6%	548
	50～99人	0.2%	16.9%	33.2%	9.3%	2.8%	37.6%	599
	100～299人	0.0%	18.5%	35.3%	7.6%	2.3%	36.3%	487
	300人～499人	0.0%	21.3%	31.5%	3.4%	1.1%	42.7%	89
	500人以上	0.0%	14.2%	41.7%	4.7%	0.0%	39.4%	127
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
		合計	0.4%	17.9%	28.4%	8.9%	3.8%	40.6%
常用労働者の平均年齢	30歳未満	0.0%	11.4%	39.2%	10.1%	6.3%	32.9%	79
	30～35歳未満	0.3%	11.1%	42.0%	10.8%	5.9%	29.9%	288
	35～40歳未満	0.3%	14.0%	37.9%	12.2%	3.1%	32.6%	745
	40～45歳未満	0.5%	16.7%	32.0%	8.8%	5.1%	37.0%	1047
	45～50歳未満	0.4%	21.1%	22.0%	10.0%	5.0%	41.6%	823
	50～55歳未満	0.4%	21.6%	17.0%	5.8%	3.8%	51.5%	501
	55～60歳未満	1.3%	19.2%	15.8%	5.1%	3.8%	54.7%	234
	60歳以上	0.9%	23.3%	13.9%	4.5%	4.0%	53.4%	223
	無回答	0.4%	15.5%	25.4%	7.5%	2.4%	48.8%	252
		合計	0.5%	17.6%	27.8%	8.9%	4.3%	40.8%
人材の過不足状況	過剰である	0.0%	14.4%	33.3%	9.2%	5.9%	37.3%	153
	適正である	0.5%	17.1%	32.6%	8.7%	2.8%	38.2%	1033
	不足している	0.5%	17.9%	26.3%	9.2%	4.7%	41.4%	2801
	無回答	0.5%	20.4%	19.5%	6.3%	5.0%	48.4%	221
		合計	0.5%	17.7%	27.8%	8.9%	4.3%	40.8%

第6-12表 事業所・企業属性別の人材募集の際に提示した賃金額(所定内給与、N=4208)

		10万円未満	10～15万円未満	15～20万円未満	20～25万円未満	25万円以上	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	0.9%	17.5%	25.1%	6.0%	1.5%	49.0%	463
	漁業	0.0%	5.0%	5.0%	7.5%	42.5%	40.0%	40
	建設	0.4%	8.6%	29.1%	17.5%	16.4%	28.0%	475
	食品	0.4%	20.0%	15.3%	4.3%	0.6%	59.4%	490
	繊維・衣服	0.6%	39.1%	11.9%	0.9%	0.1%	47.3%	864
	機械・金属	0.2%	9.7%	42.1%	13.0%	3.3%	31.7%	889
	その他	0.1%	9.3%	38.7%	12.3%	4.4%	35.3%	873
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	0.4%	17.8%	28.0%	8.9%	4.2%	40.7%	4094
資本金	300万円未満	0.5%	23.5%	17.2%	6.8%	3.9%	48.0%	383
	300万円以上500万円未満	0.2%	20.3%	20.1%	7.4%	4.4%	47.5%	541
	500万円以上1000万円未満	0.9%	19.4%	27.7%	7.3%	5.7%	38.9%	422
	1000万円以上2000万円未満	0.3%	15.6%	30.1%	9.7%	5.6%	38.7%	1151
	2000万円以上1億円未満	0.3%	16.5%	33.3%	11.0%	3.3%	35.6%	1108
	1億円以上	0.0%	14.4%	36.7%	10.1%	2.2%	36.7%	278
	合計	0.3%	17.6%	28.6%	9.2%	4.4%	39.8%	3883
売上高	1000万円未満	0.0%	30.8%	21.2%	1.9%	5.8%	40.4%	52
	1000万円以上4000万円未満	0.4%	31.9%	10.3%	3.2%	1.4%	52.8%	282
	4000万円以上1億円未満	1.1%	24.0%	18.9%	4.0%	3.3%	48.6%	549
	1億円以上5億円未満	0.5%	16.4%	26.4%	11.0%	6.5%	39.3%	1223
	5億円以上10億円未満	0.5%	14.2%	33.8%	12.3%	4.8%	34.5%	586
	10億円以上50億円未満	0.0%	15.1%	34.6%	10.9%	3.7%	35.7%	856
	50億円以上	0.0%	15.4%	37.9%	7.1%	1.4%	38.2%	364
	合計	0.4%	18.0%	28.1%	9.1%	4.3%	40.0%	3912
2年前と比べた生産性の変化(00)年置き	90未満	0.0%	21.9%	20.6%	6.5%	5.2%	45.8%	155
	90以上95未満	0.5%	23.2%	21.8%	8.0%	4.5%	42.0%	426
	95以上105未満	0.5%	19.0%	27.7%	8.1%	4.2%	40.6%	1866
	105以上110未満	0.3%	15.6%	30.6%	11.3%	4.1%	38.0%	1189
	110以上	0.0%	13.5%	34.0%	10.7%	3.7%	38.1%	244
	無回答	1.2%	11.3%	24.7%	6.4%	5.8%	50.6%	328
	合計	0.5%	17.7%	27.8%	8.9%	4.3%	40.8%	4208
一人当たり付加価値額	300万円未満	0.4%	24.5%	22.5%	6.6%	2.9%	0.0%	43.1%
	300～500万円	0.4%	19.2%	26.3%	8.7%	2.9%	0.0%	42.5%
	500～1000万円	0.2%	18.6%	27.8%	9.7%	4.5%	0.0%	39.2%
	1000～2000万円	0.8%	17.4%	31.2%	8.7%	3.9%	0.0%	38.0%
	2000～5000万円	0.0%	13.1%	36.5%	10.9%	5.0%	0.0%	34.5%
	5000万円以上	0.9%	13.8%	35.3%	12.1%	2.6%	0.0%	35.3%
	合計	0.4%	18.7%	28.4%	9.0%	3.8%	0.0%	39.7%

第6-13表 事業所・企業属性別の人材募集の際に提示した賃金額(時給、N=4208)

		～700 円未満	700～ 750円 未満	750～ 800円 未満	800～ 850円 未満	850～ 900円 未満	900～ 950円 未満	950～ 1,000円 未満	1,000～ 1,100円 未満	1,100～ 1,200円 未満	1,200～ 1,300円 未満	1,300～ 1,400円 未満	1,400～ 1,500円 未満	1,500円 以上	無回答	合計 (N)
外国人技能実習生の 受入れ形態	企業単独型	1.3%	7.8%	5.7%	9.3%	7.0%	5.7%	3.1%	10.9%	2.1%	1.8%	0.8%	0.8%	1.6%	42.2%	386
	団体監理型	4.9%	8.7%	10.3%	11.1%	6.0%	5.6%	2.0%	7.9%	2.6%	2.7%	1.2%	0.4%	1.6%	35.0%	3696
	併用型	0.0%	14.3%	0.0%	14.3%	14.3%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7
	無回答	4.2%	11.8%	5.0%	8.4%	11.8%	2.5%	3.4%	7.6%	0.8%	1.7%	1.7%	1.7%	0.8%	38.7%	119
	合計	4.6%	8.7%	9.7%	10.9%	6.2%	5.6%	2.2%	8.2%	2.5%	2.6%	1.1%	0.5%	1.6%	35.7%	4208
外国人技能実習生の 受入れ開始年	～1989年	3.8%	3.8%	3.8%	7.7%	0.0%	3.8%	3.8%	3.8%	7.7%	3.8%	3.8%	0.0%	0.0%	53.8%	26
	1990～1994年	3.3%	4.1%	6.6%	9.8%	4.9%	8.2%	3.3%	6.6%	3.3%	2.5%	0.8%	0.8%	1.6%	44.3%	122
	1995～1999年	8.4%	15.3%	10.4%	10.6%	5.7%	3.5%	2.7%	5.4%	1.6%	1.1%	0.8%	0.5%	1.1%	32.7%	367
	2000～2004年	5.6%	10.4%	13.7%	11.4%	5.8%	5.1%	1.9%	7.5%	2.6%	2.7%	1.0%	0.2%	1.2%	30.9%	1045
	2005～2009年	3.4%	7.1%	9.0%	11.1%	6.3%	5.7%	2.4%	8.9%	2.9%	2.7%	1.4%	0.7%	2.0%	36.4%	1690
	2010年～	3.6%	7.4%	7.0%	9.3%	8.0%	7.0%	1.5%	10.0%	1.9%	2.8%	0.9%	0.5%	1.8%	38.1%	740
	無回答	6.0%	8.7%	7.3%	13.3%	3.7%	4.1%	2.8%	5.5%	1.4%	3.2%	0.9%	0.0%	0.9%	42.2%	218
	合計	4.6%	8.7%	9.7%	10.9%	6.2%	5.6%	2.2%	8.2%	2.5%	2.6%	1.1%	0.5%	1.6%	35.7%	4208
常用労働者の平均 雇用人数	0人	0.0%	7.7%	0.0%	23.1%	7.7%	0.0%	7.7%	23.1%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	23.1%	13
	1～4人	9.7%	16.0%	14.6%	11.8%	6.2%	6.9%	1.4%	4.5%	1.4%	1.7%	0.3%	0.7%	1.7%	22.9%	288
	5～9人	5.2%	10.4%	15.3%	14.0%	8.1%	5.0%	1.8%	7.4%	0.5%	1.6%	1.4%	0.5%	1.6%	27.5%	444
	10～19人	5.8%	9.4%	9.7%	11.1%	5.8%	6.1%	0.9%	9.3%	2.5%	3.4%	1.5%	0.6%	1.9%	31.7%	668
	20～29人	4.1%	8.4%	9.1%	9.5%	6.1%	5.5%	1.8%	10.9%	2.5%	4.1%	0.2%	0.9%	1.1%	35.7%	440
	30～49人	2.9%	6.4%	9.5%	12.0%	5.7%	4.7%	2.4%	8.0%	1.8%	3.3%	0.9%	0.4%	2.2%	39.8%	548
	50～99人	3.3%	9.0%	9.2%	10.9%	5.8%	7.0%	3.2%	7.7%	3.8%	1.3%	1.3%	0.2%	1.7%	35.6%	599
	100～299人	3.5%	8.6%	6.6%	9.7%	8.4%	6.4%	4.7%	7.6%	2.5%	2.5%	1.0%	0.4%	0.4%	37.8%	487
	300人～499人	2.2%	7.9%	7.9%	10.1%	6.7%	7.9%	2.2%	6.7%	6.7%	2.2%	0.0%	0.0%	4.5%	34.8%	89
	500人以上	0.8%	5.5%	5.5%	8.7%	8.7%	4.7%	2.4%	7.1%	7.1%	3.1%	0.8%	0.0%	0.0%	45.7%	127
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	4.4%	9.1%	9.9%	11.2%	6.6%	5.9%	2.3%	8.1%	2.5%	2.6%	1.0%	0.5%	1.6%	34.1%	3703
常用労働者の平均年齢	30歳未満	2.5%	2.5%	1.3%	8.9%	8.9%	10.1%	2.5%	10.1%	1.3%	6.3%	0.0%	0.0%	1.3%	44.3%	79
	30～35歳未満	1.7%	3.1%	2.4%	5.9%	6.2%	7.3%	3.5%	9.0%	3.8%	2.4%	1.0%	0.7%	1.4%	51.4%	288
	35～40歳未満	1.7%	4.0%	5.8%	9.0%	5.8%	6.6%	3.4%	9.8%	5.1%	3.5%	0.9%	0.3%	1.5%	42.7%	745
	40～45歳未満	3.3%	6.9%	9.3%	10.0%	6.8%	5.6%	3.0%	8.8%	2.2%	2.4%	1.1%	1.0%	1.9%	37.8%	1047
	45～50歳未満	5.3%	11.2%	10.2%	12.0%	7.3%	5.5%	1.5%	6.7%	2.3%	2.4%	1.9%	0.5%	2.1%	31.1%	823
	50～55歳未満	10.0%	15.4%	14.8%	12.6%	4.6%	4.4%	0.6%	7.8%	1.0%	1.8%	1.0%	0.2%	1.2%	24.8%	501
	55～60歳未満	6.4%	16.2%	17.9%	12.8%	6.8%	3.4%	1.7%	6.4%	1.7%	2.1%	0.4%	0.0%	0.4%	23.5%	234
	60歳以上	8.1%	9.9%	15.7%	22.0%	4.5%	4.5%	0.9%	6.3%	0.4%	3.1%	0.4%	0.0%	0.9%	23.3%	223
	無回答	3.6%	8.3%	9.5%	7.1%	5.2%	4.8%	1.2%	7.5%	1.2%	2.4%	1.6%	0.4%	1.6%	45.6%	252
	合計	4.6%	8.7%	9.7%	10.9%	6.2%	5.6%	2.2%	8.1%	2.5%	2.6%	1.1%	0.5%	1.6%	35.8%	4192
人材の過不足状況	過剰である	1.3%	7.2%	11.1%	9.2%	4.6%	5.9%	2.6%	7.2%	1.3%	2.6%	1.3%	0.7%	1.3%	43.8%	153
	適正である	4.2%	7.7%	7.8%	11.4%	6.7%	6.2%	2.3%	8.8%	2.3%	2.0%	0.6%	0.4%	0.5%	39.0%	1033
	不足している	4.8%	9.1%	10.2%	11.0%	6.0%	5.5%	2.1%	8.1%	2.5%	2.9%	1.4%	0.5%	1.9%	34.0%	2801
	無回答	5.9%	8.6%	12.2%	7.7%	7.7%	4.1%	2.3%	5.9%	3.6%	2.3%	0.9%	0.5%	2.7%	35.7%	221
	合計	4.6%	8.7%	9.7%	10.9%	6.2%	5.6%	2.2%	8.2%	2.5%	2.6%	1.1%	0.5%	1.6%	35.7%	4208

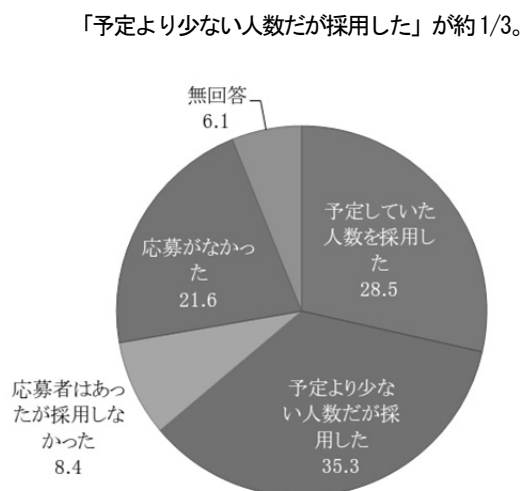
第6-13表 事業所・企業属性別の人材募集の際に提示した賃金額(時給、N=4208)

		～700 円未満	700～ 750円 未満	750～ 800円 未満	800～ 850円 未満	850～ 900円 未満	900～ 950円 未満	950～ 1,000円 未満	1,000～ 1,100円 未満	1,100～ 1,200円 未満	1,200～ 1,300円 未満	1,300～ 1,400円 未満	1,400～ 1,500円 未満	1,500円 以上	無回答	合計 (N)
業種(職種)	農業	5.6%	13.4%	12.7%	18.6%	5.8%	5.6%	1.1%	7.1%	0.4%	0.6%	0.2%	0.0%	0.2%	28.5%	463
	漁業	0.0%	0.0%	15.0%	2.5%	0.0%	7.5%	0.0%	5.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	67.5%	40
	建設	0.6%	1.9%	2.5%	3.4%	3.2%	3.4%	1.5%	12.6%	3.4%	6.5%	1.9%	1.1%	4.8%	53.3%	475
	食品	3.9%	15.5%	21.6%	19.0%	9.8%	5.7%	1.4%	3.3%	0.6%	0.2%	0.4%	0.0%	0.0%	18.6%	490
	繊維・衣服	15.6%	20.4%	18.2%	13.1%	4.3%	2.4%	0.9%	2.5%	0.7%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	21.8%	864
	機械・金属	0.2%	1.8%	2.7%	7.2%	9.0%	7.6%	4.3%	11.1%	4.8%	3.4%	1.3%	0.3%	1.0%	45.1%	889
	その他	0.0%	2.3%	3.6%	8.6%	5.6%	7.6%	3.1%	11.9%	3.8%	4.7%	2.4%	1.3%	3.4%	41.8%	873
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	4.5%	8.8%	9.6%	10.9%	6.3%	5.6%	2.2%	8.2%	2.5%	2.6%	1.1%	0.5%	1.5%	35.6%	4094
資本金	300万円未満	11.0%	14.4%	14.4%	11.2%	3.4%	4.2%	1.6%	6.5%	1.3%	3.1%	0.5%	1.3%	2.3%	24.8%	383
	300～500万円	7.0%	10.7%	12.9%	10.5%	5.9%	4.6%	0.9%	9.8%	2.2%	2.8%	2.2%	0.9%	2.8%	26.6%	541
	500～1000万円	4.3%	12.3%	13.0%	11.6%	6.9%	3.8%	1.9%	7.3%	0.9%	2.4%	1.2%	0.0%	0.9%	33.4%	422
	1000～2000万円	3.7%	7.1%	8.2%	11.7%	7.2%	6.1%	1.9%	8.5%	2.6%	2.7%	0.7%	0.3%	1.7%	37.5%	1151
	2000万円～1億円	2.7%	7.3%	6.7%	9.4%	6.5%	6.8%	3.2%	8.8%	3.4%	2.3%	1.3%	0.5%	1.2%	39.9%	1108
	1億円以上	2.2%	3.2%	7.6%	5.8%	6.5%	6.5%	4.0%	6.8%	5.8%	3.6%	0.7%	0.0%	1.4%	46.0%	278
	合計	4.6%	8.7%	9.5%	10.4%	6.4%	5.7%	2.2%	8.3%	2.7%	2.7%	1.1%	0.5%	1.6%	35.6%	3883
売上高	1000万円未満	9.6%	11.5%	13.5%	17.3%	5.8%	3.8%	0.0%	3.8%	0.0%	1.9%	3.8%	1.9%	1.9%	25.0%	52
	1000～4000万円	13.8%	23.4%	15.2%	13.5%	4.3%	4.6%	0.4%	3.5%	1.4%	1.1%	0.7%	0.7%	0.7%	16.7%	282
	4000万円～1億円	10.0%	13.3%	16.6%	13.5%	5.8%	4.0%	0.9%	6.4%	0.9%	2.0%	1.1%	0.4%	1.8%	23.3%	549
	1～5億円	3.8%	7.8%	8.9%	10.3%	6.1%	5.2%	1.6%	9.9%	2.2%	3.7%	1.6%	0.8%	1.7%	36.4%	1223
	5～10億円	2.7%	5.1%	7.5%	11.4%	5.1%	6.8%	2.6%	9.7%	2.9%	2.7%	0.9%	0.2%	2.2%	40.1%	586
	10～50億円	1.6%	6.4%	7.7%	10.0%	7.9%	6.7%	4.0%	8.2%	3.9%	2.1%	0.9%	0.4%	1.2%	39.0%	856
	50億円以上	0.8%	4.9%	6.9%	8.5%	6.0%	8.0%	3.3%	8.5%	5.2%	3.0%	0.5%	0.3%	1.6%	42.3%	364
	合計	4.6%	8.8%	9.8%	11.0%	6.2%	5.8%	2.2%	8.3%	2.7%	2.7%	1.1%	0.5%	1.6%	34.7%	3912
2年前と比較した生産性の変化 (001年前を100)	90未満	3.9%	13.5%	15.5%	14.8%	5.2%	4.5%	2.6%	7.1%	0.6%	5.2%	2.6%	0.0%	1.9%	22.6%	155
	90以上95未満	8.9%	12.4%	12.9%	10.1%	3.8%	4.0%	1.9%	8.7%	1.2%	3.5%	1.4%	0.2%	0.7%	30.3%	426
	95以上105未満	4.9%	9.0%	10.3%	10.8%	7.3%	5.8%	2.4%	7.6%	2.6%	1.7%	1.0%	0.5%	2.1%	33.9%	1866
	105以上110未満	2.8%	7.4%	8.5%	11.3%	5.7%	6.4%	2.4%	9.0%	3.5%	3.4%	0.8%	0.7%	0.9%	37.2%	1189
	110以上	3.7%	5.7%	7.0%	10.2%	7.0%	5.3%	1.6%	8.2%	3.3%	3.7%	2.0%	0.0%	1.2%	41.0%	244
	無回答	4.3%	6.4%	6.4%	9.5%	4.9%	4.0%	1.2%	8.2%	0.3%	1.5%	1.5%	0.3%	2.1%	49.4%	328
	合計	4.6%	8.7%	9.7%	10.9%	6.2%	5.6%	2.2%	8.2%	2.5%	2.6%	1.1%	0.5%	1.6%	35.7%	4208
一人当たり付加価値額	300万円未満	8.8%	12.9%	13.4%	10.5%	6.6%	5.5%	1.5%	5.9%	2.2%	2.6%	0.4%	0.4%	1.5%	27.8%	543
	300～500万円	3.5%	11.1%	10.3%	12.5%	5.9%	6.6%	3.1%	8.3%	2.7%	2.1%	0.7%	0.3%	1.0%	31.9%	678
	500～1000万円	4.5%	8.0%	9.8%	10.6%	7.6%	5.9%	2.3%	7.7%	2.4%	2.2%	1.5%	0.6%	2.2%	34.7%	867
	1000～2000万円	3.7%	7.8%	11.2%	10.7%	7.2%	7.0%	1.6%	10.1%	2.3%	3.7%	0.2%	0.6%	1.9%	32.2%	516
	2000～5000万円	1.4%	5.3%	8.1%	10.6%	4.7%	5.8%	3.3%	10.0%	4.5%	3.6%	1.9%	0.6%	1.4%	38.7%	359
	5000万円以上	4.3%	6.0%	11.2%	9.5%	7.8%	9.5%	2.6%	7.8%	1.7%	0.9%	0.9%	0.0%	2.6%	35.3%	116
	合計	4.5%	9.1%	10.7%	11.0%	6.7%	6.3%	2.3%	8.2%	2.6%	2.6%	0.9%	0.5%	1.7%	32.9%	3079

3.3 募集に対する応募・採用状況

募集の結果、求人を充足することができたのか。第6-10図はその結果である。「予定より少ない人数だけが採用した」という回答が35.3%で最も多く、以下、「予定していた人数を採用した」(28.5%)、「応募がなかった」(21.6%) などとなっている。採用予定人数より少ない場合も含めると、6割強の事業所・企業で人材を採用することができた。それに対して、3割の事業所・企業では、「応募者はあっても採用しなかった」あるいは「応募がなかった」と回答している。

第6-10図 過去1年間の従業員募集に対する応募・充足の状況（択一回答、N=4208、単位：％）



第6-14表は、事業所・企業の属性別の求人に対する応募・充足状況である。実習生の受入れ形態別に見ると、「予定していた人数を採用した」と回答した事業所・企業の比率は、「企業単独型」では35.5%、「団体監理型」では27.8%、「併用型」では57.1%で、また、「応募がなかった」という回答の比率は、「企業単独型」が17.9%に対して、「団体監理型」では22.1%で、「団体監理型」では、必要な人材を充足出来ていない比率が高い。

実習生の受入れ開始年別に見ると、受入れ開始年が「1989年以前」では、「予定していた人数を採用した」と回答した事業所・企業の比率は約35%で、受入れ開始年が新しいほど、比率が低下する傾向が見られる。また、「予定より少ない人数だけが採用した」の比率は、1990年以降の受入れ年で約33%から約39%である。

常用労働者数別に見ると、規模によって応募・採用状況に違いが見られる。従業員数が10人未満では、「応募がなかった」という回答の比率が高い。また、規模が大きくなるにつれて、「応募がなかった」という回答の比率は低くなっている。規模が10人以上の規模では、「予定より少ない人数だけが採用した」という回答の比率が高く、規模が大きくなるにつれてその比率が高い。さらに、規模が大きいほど、「予定していた人数を採用した」という回答の比率が高い。

常用労働者の平均年齢別に見ると、50歳までは、「予定していた人数を採用した」「予定より少ない人数だけが採用した」の回答比率が高いが、50歳以上のところでは、「応募がなかった」という回答の比率が高い。

人材の過不足状況別に見ると、「過剰である」「適正である」という場合は、「予定していた人数を採用した」という回答の比率が高いが、「不足している」という場合は、「予定より少ない人数だけが採用した」という回答の比率が高く、また、他の状況に比べて、「応募がなかった」という回答の比率が高い。

第6-14表 事業所・企業属性別の過去1年間の従業員募集に対する応募・充足の状況(択一回答、N=4208、単位：%)

		予定していた人数を採用した	予定より少ない人数だが採用した	応募者はあったが採用しなかった	応募がなかった	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の						
	企業単独型	35.5%	29.8%	8.5%	17.9%	8.3%	386
	団体監理型	27.8%	35.9%	8.4%	22.1%	5.8%	3696
	併用型	57.1%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	7
	無回答	26.9%	36.1%	8.4%	21.0%	7.6%	119
	合計	28.5%	35.3%	8.4%	21.6%	6.1%	4208
受入れ開始年	外国人技能実習生の						
	～1989年	34.6%	23.1%	11.5%	19.2%	11.5%	26
	1990～1994年	32.0%	32.8%	4.9%	23.0%	7.4%	122
	1995～1999年	27.5%	39.0%	4.6%	23.7%	5.2%	367
	2000～2004年	29.1%	35.6%	7.4%	22.6%	5.4%	1045
	2005～2009年	29.5%	34.6%	9.7%	19.9%	6.3%	1690
	2010年～	25.0%	36.5%	9.3%	23.5%	5.7%	740
	無回答	29.8%	32.6%	8.3%	20.6%	8.7%	218
	合計	28.5%	35.3%	8.4%	21.6%	6.1%	4208
常用労働者合計	0人	30.8%	15.4%	7.7%	38.5%	7.7%	13
	1～4人	19.1%	21.2%	9.7%	45.5%	4.5%	288
	5～9人	24.5%	22.3%	13.3%	35.1%	4.7%	444
	10～19人	26.5%	29.8%	11.2%	26.5%	6.0%	668
	20～29人	31.8%	32.3%	8.6%	21.1%	6.1%	440
	30～49人	29.9%	39.2%	8.4%	16.6%	5.8%	548
	50～99人	29.4%	45.4%	5.8%	13.4%	6.0%	599
	100～299人	37.8%	44.4%	4.5%	7.2%	6.2%	487
	300人～499人	36.0%	56.2%	0.0%	3.4%	4.5%	89
	500人以上	40.9%	47.2%	3.9%	2.4%	5.5%	127
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
		合計	29.5%	35.5%	8.3%	20.9%	5.7%
常用労働者の平均年齢	30歳未満	31.6%	31.6%	12.7%	17.7%	6.3%	79
	30～35歳未満	32.3%	38.9%	9.0%	15.3%	4.5%	288
	35～40歳未満	33.7%	40.5%	6.8%	13.3%	5.6%	745
	40～45歳未満	35.6%	33.7%	7.6%	16.6%	6.4%	1047
	45～50歳未満	24.1%	38.6%	9.5%	22.8%	5.0%	823
	50～55歳未満	21.2%	31.1%	9.2%	32.5%	6.0%	501
	55～60歳未満	17.1%	28.6%	10.3%	40.2%	3.8%	234
	60歳以上	18.8%	25.6%	9.9%	37.2%	8.5%	223
	無回答	27.0%	35.7%	6.0%	19.8%	11.5%	252
		合計	28.5%	35.3%	8.4%	21.7%	6.1%
人材の過不足状況	過剰である	37.9%	30.7%	9.8%	15.0%	6.5%	153
	適正である	53.9%	21.6%	6.6%	11.1%	6.8%	1033
	不足している	19.0%	40.8%	9.3%	25.7%	5.2%	2801
	無回答	24.9%	33.0%	4.5%	24.4%	13.1%	221
		合計	28.5%	35.3%	8.4%	21.6%	6.1%

第6-14表 事業所・企業属性別の過去1年間の従業員募集に対する応募・充足の状況(択一回答、N=4208、単位:%)

		予定していた人数を採用した	予定より少ない人数だが採用した	応募者はあったが採用しなかった	応募がなかった	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	33.5%	33.7%	10.8%	16.2%	5.8%	463
	漁業	27.5%	12.5%	5.0%	50.0%	5.0%	40
	建設	17.3%	40.6%	6.3%	28.8%	6.9%	475
	食品	18.8%	49.4%	7.3%	19.4%	5.1%	490
	繊維・衣服	20.0%	29.4%	7.2%	37.8%	5.6%	864
	機械・金属	42.4%	31.6%	8.5%	10.9%	6.5%	889
	その他	31.7%	37.5%	10.0%	15.1%	5.7%	873
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	28.5%	35.6%	8.4%	21.6%	5.9%	4094
資本金	300万円未満	23.8%	25.6%	11.7%	33.7%	5.2%	383
	300万円以上500万円未満	20.3%	31.8%	8.7%	32.9%	6.3%	541
	500万円以上1000万円未満	20.4%	36.3%	10.0%	27.5%	5.9%	422
	1000万円以上2000万円未満	27.6%	35.3%	9.9%	22.2%	5.0%	1151
	2000万円以上1億円未満	35.3%	39.4%	6.0%	12.5%	6.9%	1108
	1億円以上	38.1%	47.1%	4.0%	4.0%	6.8%	278
	合計	28.4%	36.0%	8.4%	21.3%	5.9%	3883
売上高	1000万円未満	21.2%	28.8%	5.8%	34.6%	9.6%	52
	1000万円以上4000万円未満	17.7%	17.4%	12.4%	47.2%	5.3%	282
	4000万円以上1億円未満	24.6%	24.6%	8.4%	36.2%	6.2%	549
	1億円以上5億円未満	26.0%	33.3%	10.2%	24.5%	6.0%	1223
	5億円以上10億円未満	29.7%	38.9%	9.6%	16.2%	5.6%	586
	10億円以上50億円未満	32.6%	44.2%	6.3%	11.7%	5.3%	856
	50億円以上	40.9%	45.9%	3.3%	3.0%	6.9%	364
	合計	28.5%	35.3%	8.5%	21.9%	5.9%	3912
2年前と比べた生産性の変化(00年前を100)	90未満	19.4%	25.8%	10.3%	34.8%	9.7%	155
	90以上95未満	22.5%	32.9%	10.8%	29.3%	4.5%	426
	95以上105未満	27.2%	34.6%	8.3%	24.4%	5.5%	1866
	105以上110未満	33.1%	38.4%	8.2%	14.4%	5.9%	1189
	110以上	33.6%	37.3%	7.0%	16.4%	5.7%	244
	無回答	28.0%	34.8%	7.0%	19.8%	10.4%	328
	合計	28.5%	35.3%	8.4%	21.6%	6.1%	4208
一人当たり付加価値額	300万円未満	27.6%	36.5%	8.1%	21.2%	6.6%	543
	300~500万円	30.1%	38.6%	8.3%	18.1%	4.9%	678
	500~1000万円	29.6%	34.3%	8.5%	22.7%	4.8%	867
	1000~2000万円	29.5%	33.1%	7.2%	22.9%	7.4%	516
	2000~5000万円	26.2%	34.8%	10.6%	24.2%	4.2%	359
	5000万円以上	27.6%	33.6%	13.8%	20.7%	4.3%	116
	合計	28.9%	35.5%	8.6%	21.6%	5.5%	3079

業種別に見ると、業種によって応募・充足の状況が異なっている。「農業」、「その他の業種」では、「予定より少ない人数だが採用した」という回答の比率が高く、「予定していた人数を採用した」もそれに近い回答比率である。また、「建設」と「食品」では、「予定より少ない人数だが採用した」という回答の比率が高い。さらに、「漁業」、「繊維・衣服」では、「応募がなかった」という回答の比率が高い。

資本金別に見ると、資本金が小さいところでは、「応募がなかった」という回答の比率が高い。資本金 300 万円以上では、規模が大きくなるほど「予定より少ない人数だが採用した」という回答の比率が高く、また、「予定していた人数を採用した」という回答の比率も資本金規模が大きいくほど高い。

売上金額別に見ると、売上高が小さいところでは、「応募がなかった」という回答の比率が高く、特に、「1000 万円～4000 万円未満」では、5割近くが「応募がなかった」と回答している。また、売上金額が大きいくほど、「予定より少ない人数だが採用した」という回答の比率が高く、「予定していた人数を採用した」という回答の比率も高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を 100）別に見ると、「低下」しているところでは「応募がなかった」という回答の比率が高く、生産性が「やや低下」、「横ばい」、「やや上昇」、「上昇」では、「予定より少ない人数だが採用した」という回答の比率が高い。生産性の上昇が高いほど、「予定していた人数を採用した」という回答の比率も高い。

1人当たり付加価値額別では、全体として「予定より少ない人数だが採用した」という回答比率が高い。また、額が大きいくほど「応募者はあったが採用しなかった」という比率が高い。

求人充足出来たかどうかを決める要因として、企業属性のほかに、募集時に提示した賃金や労働需給の状態とも関係あると考えられる。そこで、これらの指標と募集に対する採用状況の関係を検討してみた⁸。

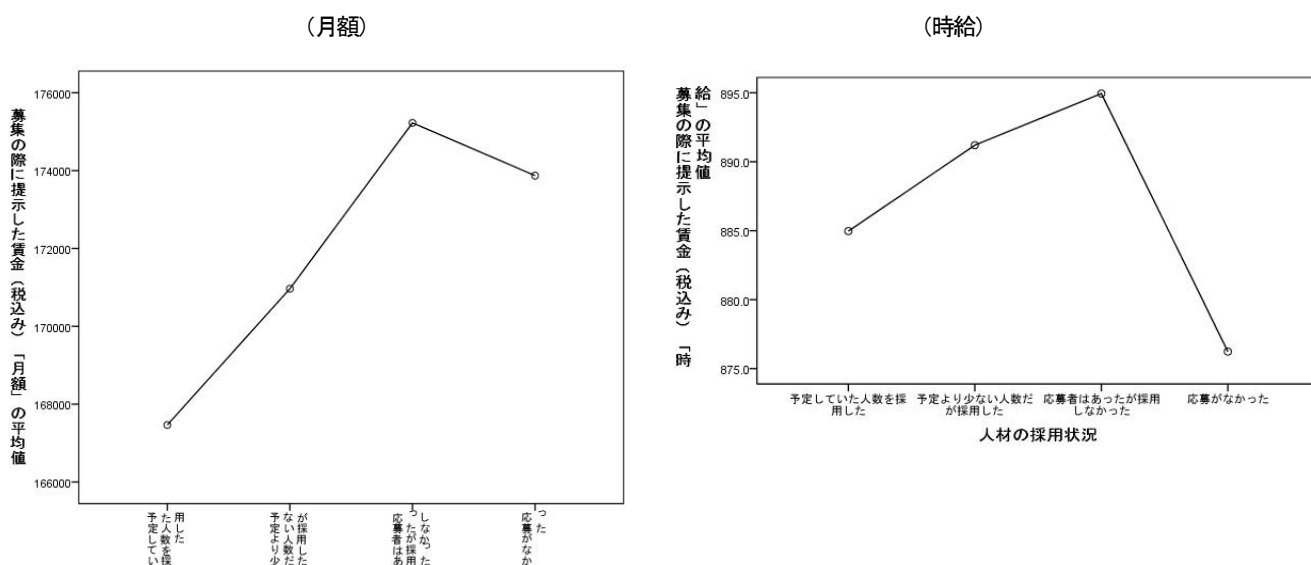
第 6-12 図は、人材の採用の状況別に提示した賃金額の平均を比較した結果である。図からわかるように、提示した賃金が高いところが人材を充足出来ているわけではない。左の所定内給与に関する図を見ると、募集に対する充足状況（横軸）と提示した所定内給与（縦軸）の関係は、「予定した人数を充足した」企業の賃金の平均額の方が、「予定より少ない人数だが採用した」、「採用しなかった」、「応募がなかった」という企業が提示した賃金の平均より低い⁹。また、右の時給に関する図を見ると、こちらも「予定した人数を充足した」企業の賃金の平均額の方が、「予定より少ない人数だが採用した」、「採用しなかった」、「応募がなかった」という企業が提示した時給の平均額より低い⁹が、「応募がなかった」では、提示した時給の平均額が他のケースに比べて低い。

第 6-13 図は、人材の採用状況別の有効求人倍率の平均値を比較した結果である。なお、有効求人倍率は受入れ企業所在地の 2015 年都道府県別有効求人倍率を用いた。図の縦軸には有効求人倍率、横軸には人材の採用状況をとっている。図から、「予定していた人数を採用できた」、「予定より少ない人数だが採用した」という場合は、「応募はあったが採用しなかった」、「応募がなかった」という場合に比べて有効求人倍率の平均値が低いことがわかる。

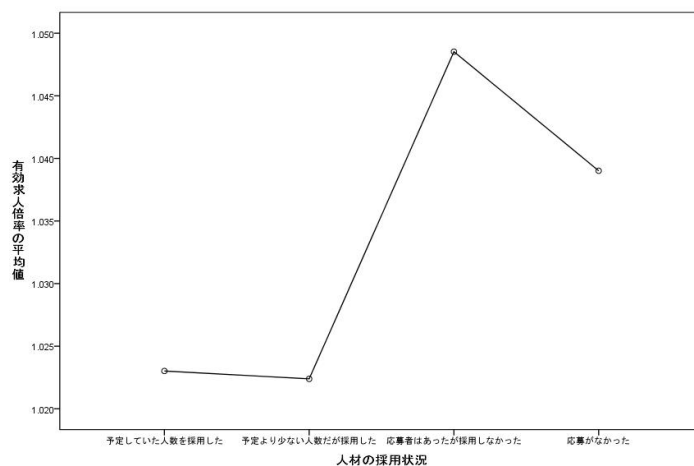
⁸ ここでは月給の時間給換算をとりあげない。

⁹ 紙幅の都合上、アンケートではどのような人材（新卒者の定期採用、経験者の中途採用など）を募集し、その人材を充足出来たかどうかという点までは確認できなかった。ただ、第 6-14 表の常用労働者数別の充足状況の集計結果を見ると、規模が大きいくほど「予定していた人数を採用した」、「予定より少ない人数だが採用した」という回答比率が高い。この中には新卒者の定期採用も含まれている可能性があるが、その場合、中途採用に比べて提示される賃金額は低いことが予想される。

第6-12図 提示した賃金額と採用状況の関係



第6-13図 有効求人倍率と採用状況の関係



4. 技能実習生を同じ仕事をする日本人従業員を雇うことができる賃金額

技能実習生と同じ仕事、作業をする従業員を雇おうとする場合、どれだけの賃金を支払えば雇うことができるのか。正社員の場合とパート・アルバイトの場合に分け、それぞれについて、「実習生の賃金より低い額で雇うことができる」など6項目から、択一回答形式で答えてもらった¹⁰。

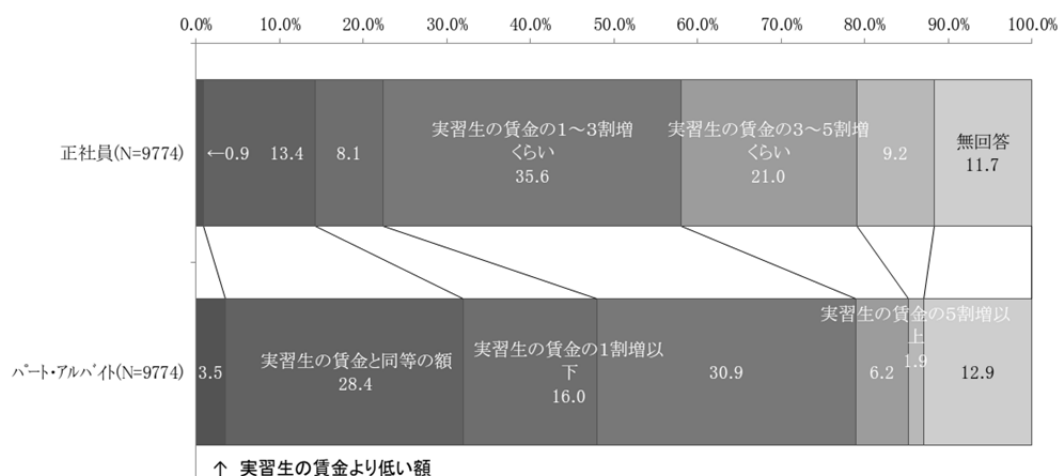
第6-14図はその結果である。正社員では「実習生の賃金の1～3割増しくらい」が35.6%で最も多く、以下、「実習生の賃金の3～5割増しくらい」(21.0%)、「実習生の賃金と同等の額」(13.4%)などとなっている。

パート・アルバイトでは「実習生の賃金の1～3割増しくらい」が30.9%で最も多く、以下、「実習生の賃金と同等の額」(28.4%)、「実習生の賃金の1割増以下」(16.0%)などとなっている。

¹⁰ アンケート調査票の設問では賃金コストだけを取り上げたが、外国人技能実習生の受入れによって生じるその他の費用負担(たとえば、監理団体の会費、技能実習生の渡航費、宿舍の設置や運営に要する費用など)を含めると、企業の費用負担は決して軽くなく、場合によっては日本人労働者を雇用するより負担が重いとのコメントが寄せられた。それらの一部は本書の付属資料の自由記述に掲載したので、参照されたい。

第6-14図 技能実習生と同じ仕事・作業を行うために労働者を雇うことができる賃金額(択一回答、N=9774、単位：%)

正社員、パート・アルバイト共に「実習生の賃金の1～3割増くらい」の回答が3割以上。



第6-15表は、回答事業所・企業の属性別集計結果（正社員分）である。この表を見ると、実習生の受入れ形態別に見ると、「企業単独型」、「団体監理型」、「併用型」のいずれでも「実習生の賃金の1～3割増くらい」という回答の比率が高い。また、「企業単独型」に比べ、「団体監理型」、「併用型」は、「実習生の賃金の3～5割増くらい」の比率が高く、「企業単独型」、「団体監理型」に比べ、「併用型」は「実習生の賃金の5割増以上」の回答比率が高い。

受入れ開始時期別では、「1989年以前」から受入れている場合は、それ以降に受入れ開始したところと比べ、「実習生の賃金の3～5割増くらい」の回答比率が高いが、他の受入れ開始年は、いずれも「実習生の賃金の1～3割増くらい」の回答比率が高い。

常用労働者数別に見ると、「300人～499人」規模を除き、いずれの規模でも「実習生の賃金の1～3割増くらい」の回答の比率が高い。また、規模が小さいところでは、「実習生の賃金と同等の額」という回答の比率が高く、規模が大きいところでは、「実習生の賃金の3～5割増くらい」という回答の比率が高い。

常用労働者の平均年齢別に見ると、全体的に「実習生の賃金の1～3割増くらい」の比率が高いが、平均年齢が低いところは「実習生の賃金の3～5割増くらい」、平均年齢が高いところは「実習生の賃金と同等の額」の比率が高い。

人材の過不足状況別では、状況に関わりなく、「実習生の賃金の1～3割増くらい」の比率が高い。

業種別に見ると、「農業」、「食品」では「実習生の賃金の1～3割増くらい」の回答比率が高く、「漁業」では、「実習生の賃金の5割増以上」の回答比率が高い。「建設」、「機械・金属」、「その他の業種」では、「実習生の賃金の1～3割増くらい」、「実習生の賃金の3～5割増くらい」という回答の比率が高く、「繊維・衣服」では、「実習生の賃金の1～3割増くらい」、「実習生の賃金と同等の額」の回答比率が高い。

資本金規模別に見ると、いずれにおいても「実習生の賃金の1～3割増くらい」という回答の比率が高いが、資本金規模が小さいところほど、「実習生の賃金と同等の額」という回答の比率が高く、資本金規模が大きいところほど、「実習生の賃金の1～3割増くらい」、「実習生の賃金の5割増以上」の回答比率が高い。

売上金額別でも、資本金別と同じように、いずれにおいても「実習生の賃金の1～3割増くらい」という回答の比率が高いが、売上金額が小さいところほど、「実習生の賃金と同等の額」という回答の比率が高く、売上金額が大きいほど、「実習生の賃金の1～3割増くらい」、「実習生の賃金の5割増以上」の回答比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を100）別に見ると、生産性が低下しているところでは、「実習生の賃金と同等の額」という回答の比率が高く、また、生産性が上がっているところで「実習生の賃金と同等の額」の比率が低くなる。生産性が「やや低下」、「横ばい」、「やや上昇」、「上昇」では、「実習生の賃金の1～3割増くらい」という回答の比率が高い。生産性が上がるにつれて、「実習生の賃金の3～5割増くらい」「実習生の賃金の5割増以上」の回答比率が高くなっている。

1人当たり付加価値額別では、全体として「実習生の賃金の1～3割増くらい」という回答比率が高い。また、額が大きいところほどより高い賃金額の回答比率が高い。

第6-16表は、回答事業所・企業の属性別集計結果（パート・アルバイト分）である。この表を見ると、技能実習生の受入れ形態別に見ると、「企業単独型」、「団体監理型」、「併用型」とも「実習生の賃金の1～3割増くらい」の比率が高い。特に、「併用型」では5割以上に上る。

実習生の受入れ開始年別に見ると、「1995～1999年」、「2000～2004年」を除いて、いずれの受入れ開始年とも、「実習生の賃金の1～3割増くらい」の回答比率が高い。受入れ開始年が「1995～1999年」、「2000～2004年」の場合、「実習生の賃金と同等の額」の回答比率が高い。

常用労働者数別に見ると、常用労働者数が「0人」、「1～4人」、「5～9人」では、「実習生の賃金と同等の額」の回答比率が高いが、それ以外の規模では、「実習生の賃金の1～3割増くらい」の回答比率が高い。特に、100人を超える規模では、約4割が「実習生の賃金の1～3割増くらい」と回答している。

常用労働者の平均年齢別に見ると、平均年齢が50歳までは、「実習生の賃金の1～3割増くらい」という回答の比率が高いが、50歳以上では、「実習生の賃金と同等の額」という回答の比率が高い。

人材の過不足状況別では、いずれの状況でも「実習生の賃金の1～3割増くらい」、「実習生の賃金と同等の額」の回答比率が高い。

業種別に見ると、「農業」、「食品」、「繊維・衣服」では、「実習生の賃金と同等の額」の回答比率が高いが、「食品」は「実習生の賃金の1～3割増くらい」の回答比率とほぼ同じ比率である。「漁業」、「建設」、「機械・金属」、「その他の業種」では、「実習生の賃金の1～3割増くらい」の回答比率が高い。

資本金規模別に見ると、資本金が1000万円より少ないところでは、「実習生の賃金と同等の額」の回答比率が高く、1000万円を超えるところでは、「実習生の賃金の1～3割増くらい」の比率が高い。

売上金額別に見ると、売上金額が1億円より少ないところでは、「実習生の賃金と同等の額」の回答比率が高く、1億円を超えるところでは、「実習生の賃金の1～3割増くらい」の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を100）別に見ると、生産性が「低下」、「やや低下」の場合は、「実習生の賃金と同等の額」の回答比率が高く、生産性が「横ばい」、「やや上昇」、「上昇」の場合は、「実習生の賃金の1～3割増くらい」の比率が高い。

1人当たり付加価値額別では、全体として「実習生の賃金の1～3割増くらい」という回答比率が高く、次いで「実習生の賃金と同等の額」という回答比率が高い。

第6-15表 事業所・企業属性別の技能実習生と同じ仕事・作業を行うために労働者を雇うことができる賃金額(正社員)
(択一回答、N=9774、単位：%)

		実習生の賃金より低い額	実習生の賃金と同等の額	実習生の賃金の1割増以下	実習生の賃金の1～3割増	実習生の賃金の3～5割増	実習生の賃金の5割増以上	無回答	合計(N)
外国人技能実習生の受入れ形態	企業単独型	0.9%	13.2%	6.1%	36.0%	19.3%	8.0%	16.5%	889
	団体監理型	0.9%	13.3%	8.3%	35.8%	21.3%	9.4%	10.9%	8530
	併用型	0.0%	7.7%	0.0%	46.2%	30.8%	15.4%	0.0%	13
	無回答	0.6%	17.5%	8.8%	28.9%	15.8%	8.5%	19.9%	342
	合計	0.9%	13.4%	8.1%	35.6%	21.0%	9.2%	11.7%	9774
外国人技能実習生の受入れ開始年	～1989年	2.5%	10.0%	15.0%	22.5%	27.5%	7.5%	15.0%	40
	1990～1994年	0.4%	11.1%	6.4%	43.0%	20.0%	8.1%	11.1%	235
	1995～1999年	0.9%	20.8%	10.7%	36.8%	15.0%	5.3%	10.5%	807
	2000～2004年	1.1%	15.7%	8.4%	35.5%	19.3%	7.8%	12.2%	2454
	2005～2009年	1.0%	11.5%	7.8%	35.7%	22.6%	10.5%	11.0%	3886
	2010年～	0.6%	11.9%	7.1%	35.1%	23.1%	10.5%	11.7%	1804
	無回答	0.5%	13.0%	9.3%	33.4%	19.0%	8.8%	16.1%	548
	合計	0.9%	13.4%	8.1%	35.6%	21.0%	9.2%	11.7%	9774
常用労働者合計	0人	0.4%	18.3%	8.3%	18.7%	12.2%	1.7%	40.4%	230
	1～4人	2.8%	20.0%	9.4%	29.7%	16.9%	6.2%	15.0%	1395
	5～9人	0.7%	16.1%	10.3%	35.7%	19.4%	8.2%	9.4%	1220
	10～19人	0.6%	13.4%	7.8%	38.2%	22.2%	10.3%	7.6%	1374
	20～29人	0.6%	10.8%	9.1%	40.1%	22.5%	12.0%	4.9%	835
	30～49人	0.7%	10.9%	8.1%	43.6%	22.4%	9.9%	4.4%	889
	50～99人	0.5%	8.5%	9.3%	42.5%	24.3%	9.8%	5.2%	1001
	100～299人	0.3%	6.5%	5.6%	44.2%	26.3%	13.1%	4.1%	787
	300人～499人	0.0%	3.7%	5.9%	36.0%	36.8%	14.7%	2.9%	136
	500人以上	0.0%	4.3%	4.3%	37.4%	31.0%	19.3%	3.7%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	0.9%	12.9%	8.5%	37.7%	21.7%	9.6%	8.6%	8054
	常用労働者の平均年齢	30歳未満	2.2%	11.3%	5.4%	37.1%	25.3%	8.1%	10.8%
30～35歳未満		2.5%	11.0%	8.4%	40.8%	22.1%	9.8%	5.4%	571
35～40歳未満		1.2%	7.9%	7.4%	42.1%	25.8%	10.2%	5.5%	1388
40～45歳未満		0.8%	9.5%	7.4%	39.6%	25.2%	10.5%	6.9%	2120
45～50歳未満		0.5%	12.4%	8.1%	37.9%	23.0%	11.3%	6.9%	1651
50～55歳未満		0.5%	18.0%	9.1%	33.6%	16.2%	10.1%	12.4%	1312
55～60歳未満		0.9%	21.6%	8.5%	35.5%	15.8%	5.7%	12.1%	704
60歳以上		0.8%	21.2%	9.1%	26.7%	13.4%	6.8%	22.0%	723
無回答		0.8%	15.7%	8.3%	21.6%	16.9%	5.6%	31.1%	1051
合計		0.9%	13.4%	8.1%	35.7%	21.1%	9.3%	11.5%	9706
人材の過不足状況	過剰である	1.1%	12.4%	10.7%	32.9%	24.7%	9.8%	8.4%	356
	適正である	0.9%	13.3%	8.2%	37.1%	20.9%	7.1%	12.4%	3172
	不足している	0.7%	13.4%	8.0%	36.5%	21.2%	11.0%	9.1%	5483
	無回答	1.8%	15.1%	6.9%	24.4%	18.0%	5.2%	28.6%	763
	合計	0.9%	13.4%	8.1%	35.6%	21.0%	9.2%	11.7%	9774

第6-15表 事業所・企業属性別の技能実習生と同じ仕事・作業を行うために労働者を雇うことができる賃金額(正社員)
(択一回答、N=9774、単位：%)

		実習生の賃金より低い額	実習生の賃金と同等の額	実習生の賃金の1割増以下	実習生の賃金の1～3割増	実習生の賃金の3～5割増	実習生の賃金の5割増以上	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	1.9%	13.7%	7.9%	27.8%	17.6%	4.8%	26.4%	2151
	漁業	2.3%	4.7%	3.9%	19.4%	17.1%	31.8%	20.9%	129
	建設	0.5%	7.3%	4.6%	35.2%	28.3%	19.5%	4.6%	887
	食品	0.1%	12.0%	10.5%	38.3%	18.1%	10.0%	11.0%	967
	繊維・衣服	0.9%	29.9%	12.6%	34.3%	11.0%	3.1%	8.2%	1970
	機械・金属	0.8%	6.0%	6.2%	43.8%	27.5%	10.9%	4.7%	1592
	その他	0.5%	5.4%	5.7%	41.2%	29.0%	13.0%	5.2%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	0.9%	13.4%	8.1%	36.0%	21.0%	9.3%	11.3%	9438
資本金	300万円未満	0.9%	19.3%	10.6%	32.3%	16.2%	5.4%	15.3%	1288
	300万円以上500万円未満	0.8%	17.8%	8.4%	36.8%	19.1%	8.7%	8.4%	1334
	500万円以上1000万円未満	0.4%	14.9%	9.5%	40.2%	18.9%	8.3%	7.7%	911
	1000万円以上2000万円未満	0.6%	12.0%	8.6%	39.1%	22.5%	11.2%	6.0%	2239
	2000万円以上1億円未満	0.5%	8.1%	6.8%	41.3%	27.2%	11.6%	4.7%	1948
	1億円以上	0.0%	3.6%	3.8%	37.0%	29.1%	19.9%	6.5%	443
	合計	0.6%	13.0%	8.3%	38.2%	22.0%	10.1%	7.8%	8163
売上高	1000万円未満	1.6%	22.2%	8.1%	33.0%	11.4%	4.3%	19.5%	185
	1000万円以上4000万円未満	0.7%	24.4%	11.3%	29.2%	10.4%	3.5%	20.4%	1272
	4000万円以上1億円未満	0.9%	18.8%	9.4%	32.3%	16.8%	6.6%	15.2%	1729
	1億円以上5億円未満	0.6%	11.2%	7.6%	38.9%	23.2%	11.8%	6.7%	2488
	5億円以上10億円未満	0.3%	8.7%	7.8%	42.7%	23.9%	11.6%	5.0%	1031
	10億円以上50億円未満	0.4%	6.7%	7.6%	42.6%	27.3%	10.9%	4.6%	1455
	50億円以上	0.0%	3.2%	5.6%	38.0%	32.0%	17.5%	3.7%	594
	合計	0.6%	13.3%	8.4%	37.1%	21.2%	9.6%	9.9%	8754
2年前と比べた生産性の変化	90未満	1.7%	26.6%	8.2%	25.5%	15.0%	10.8%	12.2%	353
	90以上95未満	1.1%	17.9%	9.4%	36.0%	16.6%	8.6%	10.4%	972
	95以上105未満	1.2%	13.5%	8.7%	36.5%	21.6%	8.8%	9.7%	4589
	105以上110未満	0.4%	10.2%	7.5%	39.5%	23.8%	10.0%	8.6%	2439
	110以上	0.4%	10.3%	7.0%	36.4%	23.8%	14.4%	7.6%	445
	無回答	0.5%	13.6%	6.0%	24.9%	16.1%	7.1%	31.8%	976
	合計	0.9%	13.4%	8.1%	35.6%	21.0%	9.2%	11.7%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	0.3%	16.5%	9.5%	39.4%	19.0%	8.8%	6.5%	1007
	300～500万円	0.8%	12.0%	9.3%	40.8%	21.3%	9.5%	6.4%	1287
	500～1000万円	0.5%	12.7%	9.4%	38.9%	23.0%	8.7%	6.8%	1877
	1000～2000万円	0.7%	12.2%	7.6%	40.4%	21.5%	9.6%	8.0%	1170
	2000～5000万円	0.5%	10.4%	7.9%	40.0%	24.0%	10.9%	6.2%	768
	5000万円以上	0.0%	10.9%	6.9%	37.1%	27.3%	12.0%	5.8%	275
	合計	0.5%	12.7%	8.8%	39.7%	22.0%	9.4%	6.8%	6384

第 6-16 表 事業所・企業属性別の技能実習生と同じ仕事・作業を行うために労働者を雇うことができる賃金額(パート・アルバイト)

(択一回答、N=9774、単位：%)

		実習生の賃金 より低い額	実習生の賃金 と同等の額	実習生の賃金 の1割増以下	実習生の賃金 の1～3割増	実習生の賃金 の3～5割増	実習生の賃金 の5割増以上	無回答	合計 (N)
外国人技能実習生の 受入れ形態	企業単独型	3.5%	26.7%	13.9%	31.3%	6.2%	1.8%	16.6%	889
	団体監理型	3.5%	28.6%	16.4%	31.1%	6.2%	1.9%	12.3%	8530
	併用型	0.0%	23.1%	15.4%	53.8%	0.0%	7.7%	0.0%	13
	無回答	4.1%	30.1%	12.3%	24.3%	7.3%	2.3%	19.6%	342
	合計	3.5%	28.4%	16.0%	30.9%	6.2%	1.9%	12.9%	9774
外国人技能実習生の 受入れ開始年	～1989年	2.5%	20.0%	15.0%	37.5%	10.0%	0.0%	15.0%	40
	1990～1994年	3.4%	23.0%	16.2%	34.9%	4.3%	2.6%	15.7%	235
	1995～1999年	3.0%	36.8%	14.6%	26.9%	3.7%	1.0%	14.0%	807
	2000～2004年	4.1%	30.5%	16.8%	28.8%	5.2%	1.6%	13.0%	2454
	2005～2009年	3.5%	26.7%	16.7%	32.0%	7.2%	2.3%	11.6%	3886
	2010年～	3.3%	26.5%	15.2%	33.4%	6.8%	1.9%	12.9%	1804
	無回答	2.7%	28.3%	12.6%	28.8%	5.8%	2.4%	19.3%	548
	合計	3.5%	28.4%	16.0%	30.9%	6.2%	1.9%	12.9%	9774
常用労働者合計	0人	3.9%	40.9%	16.1%	22.2%	3.9%	0.0%	13.0%	230
	1～4人	4.7%	36.9%	13.3%	29.5%	4.3%	1.9%	9.4%	1395
	5～9人	3.8%	31.6%	16.8%	29.2%	6.6%	2.0%	9.9%	1220
	10～19人	3.3%	25.5%	15.5%	31.9%	7.5%	2.2%	14.0%	1374
	20～29人	4.2%	23.5%	16.5%	31.4%	8.0%	3.6%	12.8%	835
	30～49人	2.7%	26.9%	19.9%	32.4%	7.0%	1.7%	9.4%	889
	50～99人	2.4%	26.6%	20.2%	35.6%	5.0%	2.0%	8.3%	1001
	100～299人	2.9%	20.6%	20.2%	40.5%	7.0%	1.5%	7.2%	787
	300人～499人	2.2%	19.1%	19.1%	42.6%	11.8%	1.5%	3.7%	136
	500人以上	2.1%	16.6%	19.8%	39.6%	8.6%	2.1%	11.2%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	3.5%	28.1%	17.1%	32.5%	6.4%	2.0%	10.3%	8054
	常用労働者の平均年齢	30歳未満	4.8%	18.8%	18.8%	30.6%	7.5%	1.6%	17.7%
30～35歳未満		5.6%	23.6%	13.5%	33.8%	6.7%	1.2%	15.6%	571
35～40歳未満		3.9%	21.2%	15.9%	34.4%	8.0%	2.1%	14.5%	1388
40～45歳未満		3.2%	24.4%	18.1%	35.2%	7.1%	1.8%	10.2%	2120
45～50歳未満		3.6%	25.1%	16.5%	33.9%	7.1%	2.5%	11.1%	1651
50～55歳未満		2.2%	35.2%	16.2%	27.5%	5.3%	2.2%	11.3%	1312
55～60歳未満		2.3%	39.8%	15.6%	27.7%	3.4%	1.4%	9.8%	704
60歳以上		5.5%	37.6%	14.2%	24.6%	4.8%	2.2%	10.9%	723
無回答		3.2%	32.2%	13.3%	22.9%	4.2%	1.5%	22.6%	1051
合計		3.5%	28.3%	16.0%	31.0%	6.2%	2.0%	13.0%	9706
人材の過不足状況	過剰である	5.9%	28.4%	13.2%	30.6%	4.2%	2.8%	14.9%	356
	適正である	3.9%	30.8%	16.0%	31.0%	4.7%	1.3%	12.4%	3172
	不足している	3.1%	26.8%	16.5%	32.0%	7.5%	2.4%	11.9%	5483
	無回答	3.9%	30.4%	14.4%	23.7%	4.2%	1.3%	22.0%	763
	合計	3.5%	28.4%	16.0%	30.9%	6.2%	1.9%	12.9%	9774

第 6-16 表 事業所・企業属性別の技能実習生と同じ仕事・作業を行うために労働者を雇うことができる賃金額(パート・アルバイト)

(択一回答、N=9774、単位：%)

		実習生の賃金 より低い額	実習生の賃金 と同等の額	実習生の賃金 の1割増以下	実習生の賃金 の1～3割増	実習生の賃金 の3～5割増	実習生の賃金 の5割増以上	無回答	合計 (N)
業種(職種)	農業	5.8%	34.7%	13.4%	29.9%	3.6%	0.6%	11.9%	2151
	漁業	3.1%	12.4%	7.0%	20.9%	7.8%	2.3%	46.5%	129
	建設	2.3%	15.6%	10.6%	31.0%	14.5%	6.0%	20.1%	887
	食品	1.8%	31.6%	24.3%	31.0%	3.3%	0.8%	7.1%	967
	繊維・衣服	3.1%	43.7%	16.1%	23.9%	3.5%	0.9%	8.7%	1970
	機械・金属	3.9%	21.2%	16.6%	36.0%	7.5%	2.2%	12.6%	1592
	その他	2.6%	16.5%	18.6%	37.5%	8.2%	2.9%	13.7%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	3.5%	28.5%	16.2%	31.2%	6.1%	1.9%	12.4%	9438
資本金	300万円未満	4.0%	35.9%	15.1%	27.2%	4.2%	1.2%	12.3%	1288
	300万円以上500万円未満	3.7%	30.1%	16.7%	28.1%	5.9%	2.4%	13.0%	1334
	500万円以上1000万円未満	3.5%	30.6%	16.1%	27.9%	6.9%	2.0%	13.0%	911
	1000万円以上2000万円未満	2.9%	25.5%	16.2%	33.9%	6.7%	2.5%	12.3%	2239
	2000万円以上1億円未満	2.9%	21.8%	19.5%	35.5%	8.0%	1.9%	10.4%	1948
	1億円以上	0.9%	17.2%	16.5%	44.5%	8.4%	3.6%	9.0%	443
	合計	3.2%	27.1%	16.9%	32.2%	6.6%	2.2%	11.9%	8163
売上高	1000万円未満	4.9%	36.2%	12.4%	25.4%	4.9%	1.6%	14.6%	185
	1000万円以上4000万円未満	4.1%	43.9%	13.8%	24.4%	3.4%	0.8%	9.7%	1272
	4000万円以上1億円未満	3.6%	35.1%	15.2%	26.5%	5.0%	2.0%	12.5%	1729
	1億円以上5億円未満	3.3%	24.0%	16.6%	31.9%	7.7%	2.8%	13.8%	2488
	5億円以上10億円未満	2.3%	23.3%	17.6%	35.1%	7.1%	2.6%	12.0%	1031
	10億円以上50億円未満	2.3%	22.6%	20.0%	36.5%	6.7%	1.3%	10.5%	1455
	50億円以上	2.2%	14.0%	18.0%	46.0%	9.6%	2.9%	7.4%	594
	合計	3.2%	28.4%	16.6%	31.7%	6.4%	2.0%	11.8%	8754
2年前と比べた生産性の変化	90未満	6.8%	38.8%	13.3%	21.2%	6.5%	3.1%	10.2%	353
	90以上95未満	4.3%	33.8%	15.9%	27.6%	4.7%	3.4%	10.2%	972
	95以上105未満	3.2%	29.2%	16.3%	32.2%	6.3%	1.7%	11.1%	4589
	105以上110未満	3.0%	24.8%	17.9%	34.6%	6.9%	1.8%	11.0%	2439
	110以上	4.5%	23.1%	13.0%	35.3%	8.3%	2.0%	13.7%	445
	無回答	3.9%	27.2%	12.7%	20.6%	4.3%	1.4%	29.9%	976
	合計	3.5%	28.4%	16.0%	30.9%	6.2%	1.9%	12.9%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	3.5%	33.2%	17.4%	32.3%	5.7%	1.0%	7.1%	1007
	300～500万円	3.3%	26.3%	19.6%	34.4%	6.1%	1.6%	8.7%	1287
	500～1000万円	2.4%	28.3%	17.2%	33.9%	7.2%	1.8%	9.2%	1877
	1000～2000万円	2.4%	29.5%	16.8%	33.4%	6.0%	2.5%	9.4%	1170
	2000～5000万円	2.9%	26.0%	18.2%	33.5%	7.3%	2.7%	9.4%	768
	5000万円以上	2.9%	24.4%	15.6%	34.2%	8.0%	2.5%	12.4%	275
	合計	2.8%	28.4%	17.7%	33.6%	6.5%	1.9%	8.9%	6384

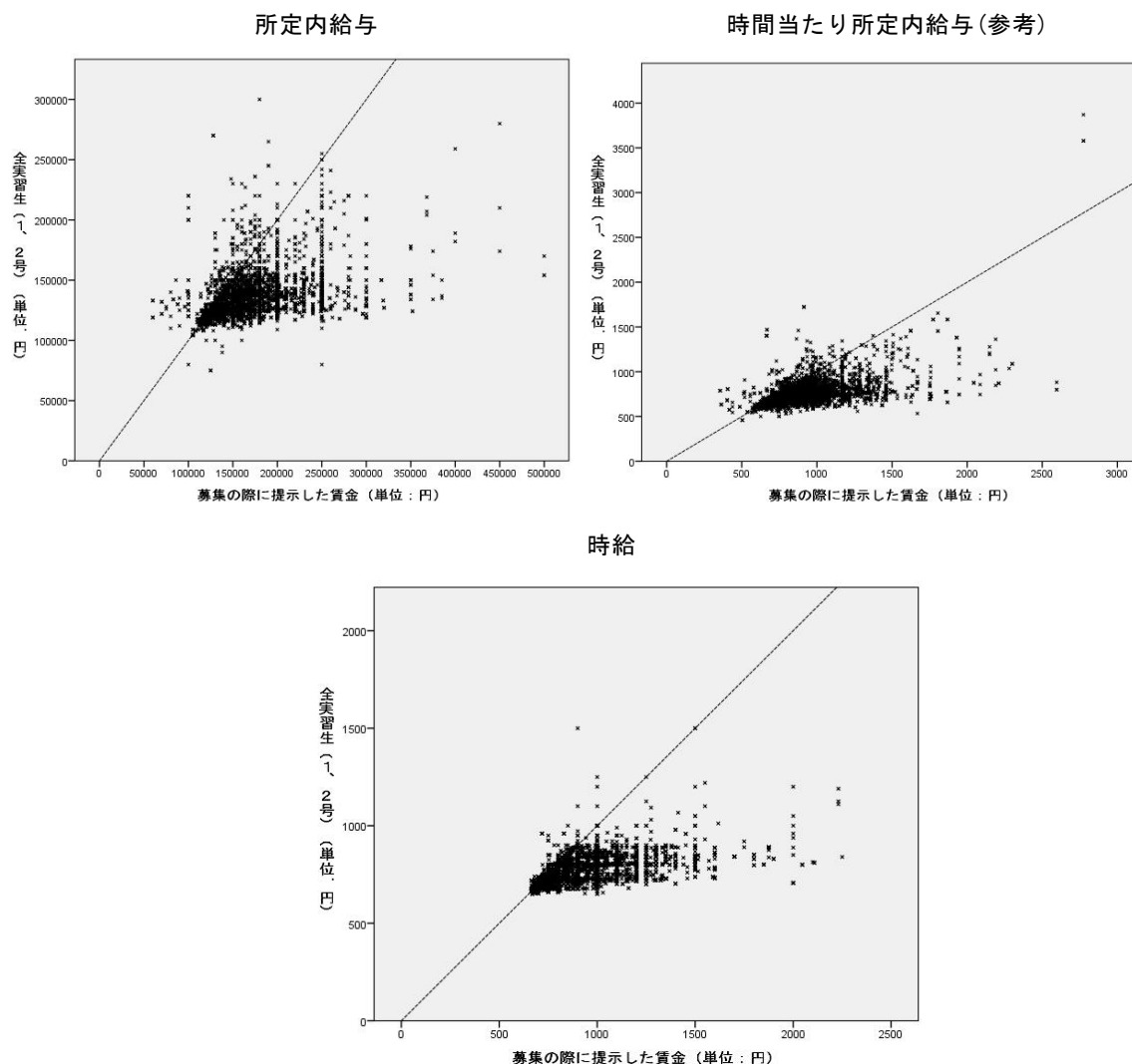
5. 人材募集の際に提示した賃金と実習生の賃金の比較

以上、技能実習生以外の従業員・作業員を新たに雇おうとする際、どれだけの賃金を支払えば雇うことが出来るかを確認した。その結果は、正社員の場合、「実習生の賃金の1～3割増くらい」、「実習生の賃金の3～5割増くらい」の回答比率が高く、パート・アルバイトの場合、「実習生の賃金と同等の額」、「実習生の賃金の1～3割増くらい」の回答比率が高かった。

以下、技能実習生の賃金額と従業員を募集する際に提示した賃金額の間には具体的にどれくらいの金額の差があるのか検討する。まず、両者の金額の関係を散布図によって観察する。

第 6-15 図 技能実習生の賃金額と募集の際に提示した賃金額の散布図

いずれも日本人従業員の賃金額が高いケースが多い。



第 6-15 図は、縦軸に技能実習生の賃金額、横軸に募集の際に提示した賃金額をとり、所定内給与、時間当たり所定内給与、時給の金額をプロットしたものである。技能実習生の賃金は、1年目、2年目、3年目を合わせて描いている。左下から右上に引いた斜線は、縦軸と横軸の金額が等しい点を結んだ補助線である。図に描かれた点がこの斜線より（左）上に

位置していれば、実習生の金額の方が募集した際に提示した金額より高いことを意味している。反対に、斜線より（右）下に位置していれば、実習生の金額が募集の際に提示した金額より低いことを意味している。

左上の所定内給与に関する散布図を見ると、45度線より下に位置する点が多いので、技能実習生の賃金より募集の際に提示した所定内給与賃金の方が高い傾向がある。右上の時間当たり所定内給与についても同様の傾向が観察できる。下の時給に関する散布図でも日本人従業員の時給の方が高いケースが多い。実習生の賃金額が募集の際に提示した賃金額を上回っている比率は、所定内給与で9.2%、時間当たり所定内給与で8.9%、時給の場合で5.4%である。

次に、第6-17表は、募集時に提示した賃金と技能実習生の賃金との差額の記述統計である。これまでと同様、技能実習生の賃金は、1年目、2年目、3年目を合わせて計算した。各セルの金額がプラスの時は募集時に提示した賃金額が、マイナスの時は実習生の賃金額が高いことを意味している。この表から、募集時に提示した賃金は、実習生の賃金を時間当たり所定内給与の平均で約32,000円、時給平均で122円上回っている。なお、参考として計算した時間当たり所定内給与は、実習生の賃金の方が募集時に提示した賃金額を5円上回る。

第6-17表 募集する際に提示した賃金と技能実習生の賃金の差額の記述統計量

	所定内給与(円)	※参考:時間当たり所定内給与(円)	時給(円)
平均	32,455.8	-5.0	122.4
中央値	24,000.0	76.5	57.0
標準偏差	40,489.8	423.5	173.8
N	1,775	1,506	2,110

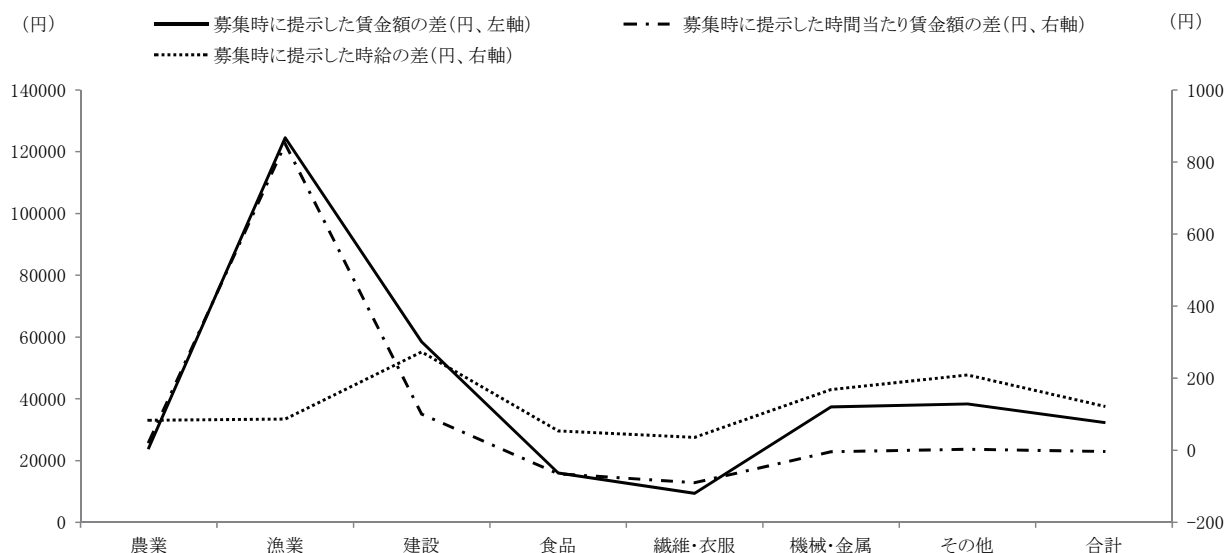
第6-16図は、募集時に提示した賃金額と実習生の賃金額の差額の平均値を業種別に見たものである。全体的な傾向を見ると、漁業、建設、機械・金属、その他の業種で差額が大きい。所定内給与の差額を見ると、漁業の差額が約125,000円で最も大きく、以下、建設が約58,500円、その他業種が約38,000円などとなっている。時給の差額を見ると、建設が約273円で最も大きく、以下、その他業種が約209円、機械・金属が約168円などである。

参考として計算した時間当たり所定内給与の差を見ると、漁業が約850円で差額が最も大きく、次いで建設が約100円の差額となっている。

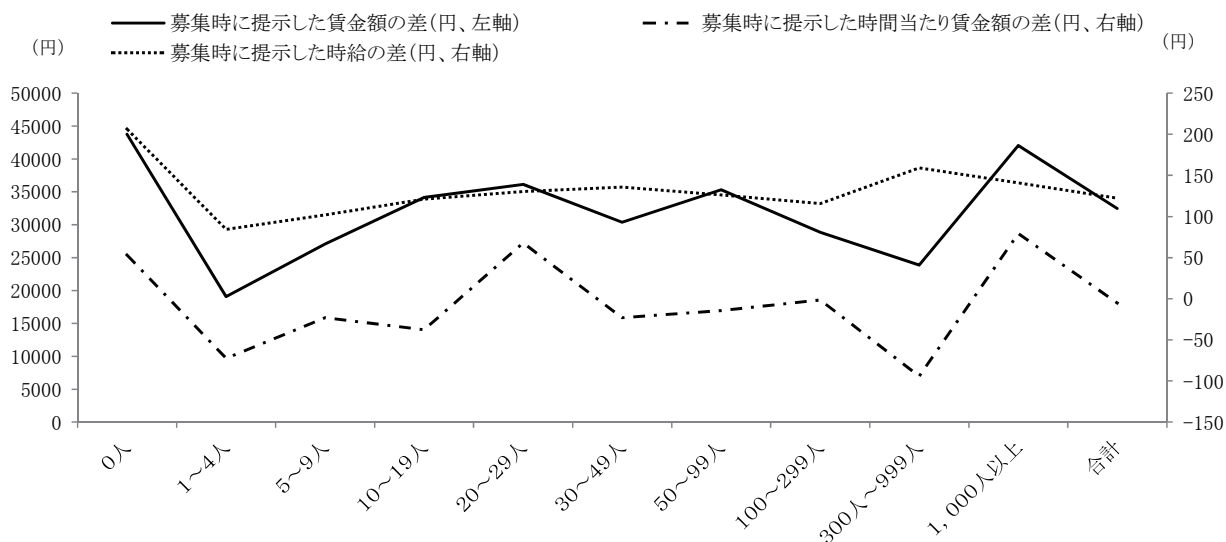
第6-17図は、募集時に提示した賃金額と実習生の賃金額の差の平均値を常用労働者数別に示したものである。全体の傾向を見ると、特に常用労働者0人、常用労働者1,000人以上で差額が大きい。所定内給与の差額を見ると、常用労働者0人の差額が約44,000円で最も大きく、以下、常用労働者1,000人以上が約42,000円、常用労働者20~29人が約36,000円、常用労働者50~99人が約35,300円などの順である。時給の差額の平均は、常用労働者0人で差額が約207円で最も大きく、以下、常用労働者300~999人で約160円、常用労働者1,000

人以上で約 140 円などとなっている。参考として、時間当たり所定内給与の差額を見ると、常用労働者 1,000 人以上の差額が約 79 円で最も大きく、以下、常用労働者 20～29 人の約 68 円、常用労働者 0 人の約 53 円などとなっている。このように、業種、規模によって募集時に提示した賃金額と実習生の賃金額には差が見られる。

第 6-16 図 業種別の募集時に提示した賃金額と実習生の賃金額の差(円)



第 6-17 図 規模別の募集時に提示した賃金額と実習生の賃金額の差(円)



技能実習生の賃金と募集時に提示した賃金の差について回帰分析を行ってみた。被説明変数は、所定内給与(対数)、時給(対数)、時間当たり所定内給与(対数)で、説明変数は、常用労働者数ダミー(常用労働者 5～30 人を基準)、業種ダミー(繊維・衣服を基準)、募集時提示金額ダミー、都道府県ダミー(広島県を基準、記載を省略)である。利用可能な数値が限られているので、説明変数はいずれもダミー変数である。

第 6-18(1)表は、全業種についての推計結果である。所定内給与の列の募集時提示賃金ダミーの数値に注目すると、係数の符号がプラスで有意なので、技能実習生の賃金に比べて、募集の際に提示した賃金が約 30%高いことを意味している。時給についても係数の符号がプラスで有意である。これは、募集時に提示した時給が実習生の賃金より約 26%高いことを意味している。さらに、時間当たり所定内給与も係数の符号がプラスで有意であるから、実習生の賃金に比べて募集の際に提示した時給額が約 29%高いことを意味している。

業種別の推計結果を見ると、農業については、所定内給与、時給、時間当たり所定内給与とも募集時提示賃金の係数の符号がプラスで有意である。したがって、実習生の賃金額に比べて募集時に提示した金額の方が 20~30%ほど高い。

第 6-18(1)表 技能実習生の賃金と募集時に提示した賃金の差についての回帰分析(全業種)

	所定内給与(対数)			時給(対数)			時間当たり所定内給与(対数)		
	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	11.804	1111.848	***	6.652	785.804	***	6.653	543.582	***
4人以下	-0.028	-4.032	***	-0.034	-5.233	***	0.009	1.150	
31~50人	-0.017	-2.792	***	-0.029	-4.839	***	-0.007	-1.058	
51~100人	-0.011	-1.649	*	-0.029	-4.831	***	0.007	1.024	
101~200人	-0.024	-3.808	***	-0.017	-2.926	***	-0.003	-0.373	
201~300人	-0.006	-1.021		0.010	1.756	*	0.007	1.115	
301人以上	-0.020	-3.195	***	-0.007	-1.219		0.009	1.271	
農業ダミー	0.087	10.772	***	0.033	4.361	***	0.031	3.542	***
漁業ダミー	0.088	14.248	***	0.011	1.914	*	0.052	7.833	***
建設ダミー	0.256	35.924	***	0.216	32.948	***	0.190	24.385	***
食品ダミー	0.045	6.018	***	0.026	3.482	***	0.037	4.517	***
機械・金属ダミー	0.233	29.205	***	0.208	28.025	***	0.184	20.928	***
その他ダミー	0.239	30.518	***	0.209	28.037	***	0.192	22.072	***
募集時提示賃金ダミー	0.303	51.738	***	0.256	45.914	***	0.286	44.289	***
都道府県ダミー		あり			あり			あり	
R2	0.301			0.248			0.259		
調整済み R2	0.297			0.244			0.254		
観察数	10223			11875			8922		

注:***は1%、**は5%、*は 10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第 6-18(2)表 技能実習生の賃金と募集時に提示した賃金の差についての回帰分析(農業)

被説明変数	所定内給与(対数)			時給(対数)			時間当たり所定内給与(対数)			
	説明変数	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.		11.889	164.121	***	6.647	282.293	***	6.621	85.488	***
4人以下		-0.018	-0.577		-0.019	-0.767		0.005	0.139	
31~50人		-0.004	-0.119		-0.002	-0.079		0.056	1.608	
51~100人		-0.025	-0.801		-0.057	-2.261	**	-0.062	-1.785	*
101~200人		-0.083	-2.341	**	0.002	0.055		-0.023	-0.548	
201~300人		0.031	0.783		-0.007	-0.277		0.077	1.465	
301人以上		-0.078	-2.548	**	-0.018	-0.734		-0.012	-0.361	
募集時提示賃金ダミー		0.225	7.861	***	0.307	13.625	***	0.211	6.819	***
都道府県ダミー			あり			あり			あり	
R2		0.231			0.367			0.286		
調整済み R2		0.196			0.345			0.247		
観察数		989			1304			793		

注:***は1%、**は5%、*は 10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第 6-18(3)表 技能実習生の賃金と募集時に提示した賃金の差についての回帰分析(漁業)

説明変数	被説明変数			所定内給与(対数)			時給(対数)			時間当たり所定内給与(対数)		
	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	12.028	152.675	***	6.679	375.614	***	6.846	58.369	***			
4人以下				-0.061	-0.352							
31~50人	-0.016	-0.109		-0.226	-1.210		-0.064	-0.303				
51~100人	-0.007	-0.056					0.041	0.193				
101~200人												
201~300人												
301人以上												
募集時提示賃金ダミー	0.397	3.281	***	0.392	3.323	***	0.319	1.609				
都道府県ダミー		あり			あり			あり				
R2	0.348			0.351			0.219					
調整済み R2	0.233			0.268			0.063					
観察数	53			53			24					

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。また、空欄は推計の際に説明変数が除外されたことを表す。

第 6-18(4)表 技能実習生の賃金と募集時に提示した賃金の差についての回帰分析(建設)

説明変数	被説明変数			所定内給与(対数)			時給(対数)			時間当たり所定内給与(対数)		
	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	12.021	208.219	***	6.817	126.898	***	6.874	116.035	***			
4人以下	0.093	3.708	***	0.013	0.447		0.121	4.356	***			
31~50人	0.023	0.851		0.029	0.994		0.032	1.036				
51~100人	0.001	0.019		-0.007	-0.233		0.031	0.983				
101~200人	-0.055	-1.981	**	-0.043	-1.475		-0.049	-1.597				
201~300人	-0.010	-0.358		0.029	0.842		0.005	0.184				
301人以上	-0.045	-1.777	*	-0.037	-1.362		0.012	0.440				
募集時提示賃金ダミー	0.426	17.518	***	0.369	13.887	***	0.409	15.341	***			
都道府県ダミー		あり			あり			あり				
R2	0.295			0.268			0.296					
調整済み R2	0.267			0.234			0.264					
観察数	1247			1095			1043					

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第 6-18(5)表 技能実習生の賃金と募集時に提示した賃金の差についての回帰分析(食品)

説明変数	被説明変数			所定内給与(対数)			時給(対数)			時間当たり所定内給与(対数)		
	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	11.844	409.046	***	6.644	286.02	***	6.684	183.716	***			
4人以下	-0.014	-0.448		-0.013	-0.550		-0.025	-0.780				
31~50人	0.020	0.613		-0.069	-2.748	***	0.064	1.909	*			
51~100人	0.003	0.102		-0.027	-1.014		0.040	1.117				
101~200人	-0.031	-0.869		-0.038	-1.456		-0.045	-1.193				
201~300人	-0.033	-1.111		0.181	7.256	***	-0.012	-0.362				
301人以上	0.002	0.068		0.016	0.666		0.048	1.500				
募集時提示賃金ダミー	0.191	7.182	***	0.168	7.649	***	0.176	6.384	***			
都道府県ダミー		あり			あり			あり				
R2	0.295			0.195			0.325					
調整済み R2	0.260			0.171			0.289					
観察数	1059			1734			952					

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第 6-18(6)表 技能実習生の賃金と募集時に提示した賃金の差についての回帰分析(繊維・衣服)

説明変数	被説明変数			所定内給与(対数)			時給(対数)			時間当たり所定内給与(対数)		
	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	11.764	994.085	***	6.623	976.438	***	6.608	434.367	***			
4人以下	-0.065	-3.355	***	-0.039	-2.388	**	0.084	3.876	***			
31~50人	0.057	2.952	***	-0.017	-1.080		0.039	1.777	*			
51~100人	0.094	4.850	***	0.019	1.222		0.110	5.105	***			
101~200人	0.022	1.187		0.005	0.323		0.041	1.954	*			
201~300人	0.049	2.763	***	0.057	3.831	***	0.071	3.575	***			
301人以上	0.030	1.645		0.004	0.245		0.032	1.555				
募集時提示賃金ダミー	0.211	12.054	***	0.174	12.024	***	0.147	7.600	***			
都道府県ダミー		あり			あり			あり				
R2	0.305			0.430			0.257					
調整済み R2	0.289			0.419			0.238					
観察数	2347			2785			2066					

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第 6-18(7)表 技能実習生の賃金と募集時に提示した賃金の差についての回帰分析(機械・金属)

説明変数	被説明変数			所定内給与(対数)			時給(対数)			時間当たり所定内給与(対数)		
	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	11.997	562.255	***	6.812	322.221	***	6.792	259.261	***			
4人以下	-0.051	-2.697	***	-0.029	-1.483		-0.059	-2.912	***			
31~50人	-0.036	-1.729	*	-0.050	-2.296	**	-0.020	-0.880				
51~100人	-0.039	-1.835	*	-0.054	-2.434	**	-0.024	-1.052				
101~200人	-0.055	-2.678	***	-0.058	-2.681	***	-0.025	-1.117				
201~300人	-0.042	-2.168	**	-0.029	-1.423		-0.019	-0.928				
301人以上	-0.103	-5.004	***	-0.021	-0.976		-0.087	-3.858	***			
募集時提示賃金ダミー	0.409	23.018	***	0.332	17.737	***	0.383	19.997	***			
都道府県ダミー		あり			あり			あり				
R2	0.261			0.194			0.250					
調整済み R2	0.246			0.177			0.232					
観察数	2394			2366			2108					

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

第 6-18(8)表 技能実習生の賃金と募集時に提示した賃金の差についての回帰分析(その他)

説明変数	被説明変数			所定内給与(対数)			時給(対数)			時間当たり所定内給与(対数)		
	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率
CONST.	11.977	659.784	***	6.771	604.742	***	6.817	331.419	***			
4人以下	0.032	1.620		0.022	1.204		0.060	2.873	***			
31~50人	-0.116	-5.178	***	-0.036	-1.801	*	-0.103	-4.331	***			
51~100人	-0.061	-2.733	***	-0.006	-0.305		0.000	-0.001				
101~200人	-0.075	-3.316	***	-0.020	-1.039		-0.007	-0.293				
201~300人	-0.033	-1.607		-0.031	-1.598		-0.024	-1.111				
301人以上	-0.094	-4.327	***	-0.030	-1.602		-0.025	-1.100				
募集時提示賃金ダミー	0.391	20.401	***	0.403	23.237	***	0.372	18.458	***			
都道府県ダミー		あり			あり			あり				
R2	0.251			0.270			0.249					
調整済み R2	0.235			0.256			0.231					
観察数	2096			2489			1906					

注:***は1%、**は5%、*は10%水準でそれぞれ有意であることを表す。

漁業は、観察数が少なく、いくつかの説明変数が除外されている。所定内給与、時給の符号がプラスで有意である。実習生の賃金額に比べて募集時に提示した金額の方が約40%高い。建設は、所定内給与、時給、時間当たり所定内給与とも募集時提示賃金の係数の符号がプラスで有意である。したがって、実習生の賃金額に比べて募集時に提示した金額の方が約37~43%ほど高く、実習生の賃金とかなりの差がある。食品は、所定内給与、時給、時間当たり

所定内給与とも募集時提示賃金の係数の符号がプラスで有意である。したがって、実習生の賃金額に比べて募集時に提示した金額の方が約17～20%ほど高い。

繊維・衣服については、所定内給与、時給、時間当たり所定内給与とも募集時提示賃金の係数の符号がプラスで有意である。したがって、実習生の賃金額に比べて募集時に提示した金額の方が約15～20%ほど高い。

機械・金属は、所定内給与、時給、時間当たり所定内給与とも募集時提示賃金の係数の符号がプラスで有意である。したがって、実習生の賃金額に比べて募集時に提示した金額の方が約33～40%ほど高く、両者の間にはかなりの差がある。

その他の業種は、所定内給与、時給、時間当たり所定内給与とも募集時提示賃金の係数の符号がプラスで有意である。したがって、実習生の賃金額に比べて募集時に提示した金額の方が約37～40%ほど高く、差が大きい。

以上、各業種とも技能実習生の賃金と募集時に提示した賃金の間には差があり、募集時に提示した賃金が高い。

6. 日本人労働者と外国人技能実習生との関係

以下では、日本人労働者と外国人技能実習生の関係について見ていく。ここでは、日本人労働者を正社員・正職員の常用労働者、パート・アルバイトの常用労働者、これらの合計の全常用労働者、それぞれについて外国人技能実習生との弾力性を計算した¹¹。また、全業種合計、農業・漁業以外の業種合計、農業、漁業、建設、食品、繊維・衣服、金属・機械、その他、分類不能の各業種別に計算した。なお、計算の際に従業員規模をコントロールしてある。

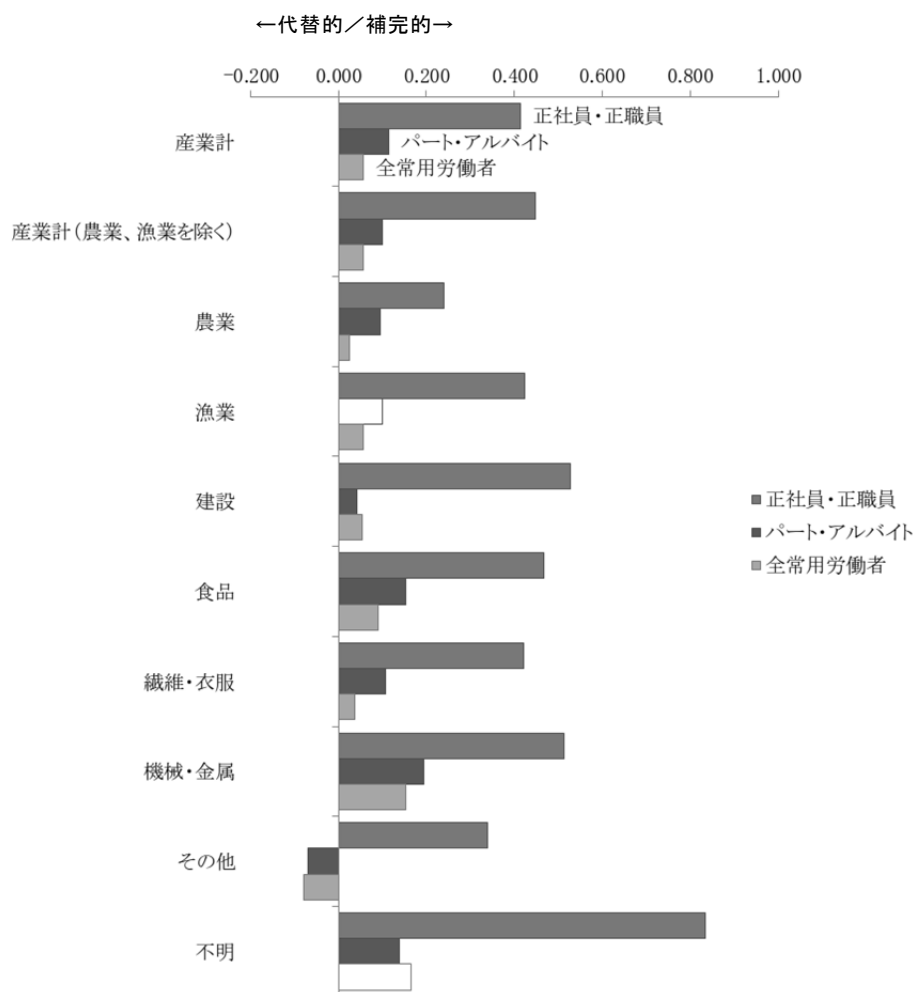
第6-18図は弾力性の値を図で表したもので、横軸のゼロより右に描かれていれば当該従業員と技能実習生の関係が補完的であることを、横軸のゼロより左に描かれていれば代替的であることを表している。たとえば、図の全産業計の正社員・正職員については、グラフがゼロより右に描かれているので、両者が補完的であることを表している。また、その他の業種のパート・アルバイトについては、ゼロより左に描かれているので、パート・アルバイトと技能実習生が代替的であることを表している。

この図を見ると、各産業とも正社員・正職員についてはグラフがゼロより右に描かれているので、弾力性はプラスである。このことは、技能実習生の人数が多いところでは正社員の人数も多いことを意味している。特に、建設、機械・金属では弾力性の値が大きい。ただ、こうした関係は、技能実習生の受入れの人数枠が常勤職員総数ごとに決まっていることを考えると、予想されたことである。

¹¹ 派遣社員・請負社員については、適切な賃金および労働時間のデータがアンケートから得られなかったため計算から除外した。計算に当たり、大竹・大日前掲論文、原ひろみ(2003)「正規労働と非正規労働の代替・補完関係の計測」『日本労働研究雑誌』No. 518、17～30ページ、山口雅生(2011)「正社員と非正社員の代替・補完関係に関する計量分析」『日本経済研究』No. 64、27～55ページを参照した。

第 6-18 図 日本人労働者の人数と外国人技能実習生の人数の関係(弾力性)

一部の業種を除いて、日本人労働者と技能実習生は補完的な関係にある。



注：棒グラフが右向きであれば日本人と実習生の関係が補完的で、右に伸びているほど程度が大きいことを、左向きであれば代替的で、左に伸びているほど程度が大きいことを表している。なお、白抜き棒のグラフは弾力性が統計的に有意でなかったことを表す。

本調査において、パート・アルバイトは「1か月を超える期間を定めて雇用している人」であるが、図を見ると、漁業と不明を除いて、値は有意である。しかし、弾力性の値は正社員・正職員に比べて小さい。その他の業種のパート・アルバイトの弾力性はマイナスで有意となっている。

正社員・正職員とパート・アルバイトを合わせた全常用労働者を見ると、ほとんどでプラスとなっている。弾力性の大きさは、機械・金属、不明の業種でやや大きいが、それ以外の業種では0.1より小さい。しかし、不明の業種については統計的に有意ではなかった。その他の業種の弾力性はマイナスで統計的に有意なので、技能実習生の人数が多いと常用労働者合計の人数が少ないという関係がある。

以上、アンケート調査のデータによると、技能実習生の人数と常用労働者、パート・アルバイトは補完的な場合が多く、一部の業種ではパート・アルバイト、全常用労働者は代替的となっている。

この点に関連して、井口(2015)¹²は、外国人労働者の流入が賃金低下をもたらすのは外国人労働者と自国労働者が代替的な場合であって、補完的な場合は賃金が低下するとは限らないこと、また、自国労働者が就労を希望しない仕事でも途上国出身の労働者は留保賃金が低いので就労を希望する可能性があること、その場合は自国労働者に需給ミスマッチが生じており、自国労働者の賃金に悪い影響を及ぼすわけではないと論じている。この議論が正しいとすれば、技能実習生の受入れは日本人の雇用、賃金に悪影響が及ぼしているということはないと考えられる。

ただし、今回の数値の計算には資本が含まれていないこと、また、雇用状況が改善され、人手不足傾向にある時期に調査を実施したので、解釈に当たっては注意が必要である。

7. 小括

この章では、外国人技能実習生受入れによる日本人従業員への影響について、技能実習生と同じ仕事・作業を行っている日本人労働者の有無、過去1年間の技能職の従業員、作業者の募集状況、技能実習生と同じ仕事・作業を行うために労働者を雇うことができる賃金額などを見た。主な結果は以下の通りである。

(1) 外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者がいる事業所・企業が8割ある。

(2) 外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者の経験年数は、「10年以上」(28.2%)、「5年以上10年未満」(26.5%)、「3年以上5年未満」(19.1%)などが多い。また、所定内給与は、「15万円以上20万円未満」(21.9%)、「10万円以上15万円未満」(17.9%)、「20万円以上25万円未満」(13.0%)などとなっている。時給は、「800～850円未満」(11.1%)、「750～800円未満」(9.6%)、「700～750円未満」(8.4%)などが多い。実習生の賃金と比べると、所定内給与、時給共に日本人の賃金の方が高い。

(3) 過去1年間に、技能職の作業員、作業者を「募集した(募集中を含む)」事業所・企業は約49%であった。その際、提示した賃金は、所定内給与で「15万円以上20万円未満」(27.8%)、「10万円以上15万円未満」(17.7%)、「20万円以上25万円未満」(8.9%)などとなっている。また、時給で「800円以上850円未満」(10.9%)、「750円以上800円未満」(9.7%)、「700円以上750円未満」(8.7%)、「1000円以上1100円未満」(8.2%)などとなっている。募集時に提示した賃金額は、所定内給与、時給ともに実習生の賃金より高い。

¹² 井口泰(2015)「東アジア経済統合下の外国人労働者受入れ政策」『社会政策』第7巻第2号、9～26ページ。特に12ページの記述。

(4) 募集の結果は、「予定より少ない人数だが採用した」(35.3%)、「予定していた人数を採用した」(28.5%)、「応募がなかった」(21.6%) などとなっている。

(5) 技能実習生と同じ仕事、作業をする従業員を雇うことが可能な賃金額は、正社員については、「実習生の賃金の1～3割増しくらい」(35.6%)、「実習生の賃金の3～5割増しくらい」(21.0%)、「実習生の賃金と同等の額」(13.4%) などとなっている。また、パート・アルバイトについては、「実習生の賃金の1～3割増くらい」(30.9%)、「実習生の賃金と同等の額」(28.4%)、「実習生の賃金の1割増以下」(16.0%) などとなっている。

(6) 技能実習生の人数と常用労働者、パート・アルバイトの人数の弾力性を計算した結果、多くの業種で技能実習生と常用労働者、パート・アルバイトは補完的な関係であった。「その他」の業種では、技能実習生と正社員は補完的であるが、技能実習生とパート・アルバイト、全常用労働者は代替的な関係であった。

ただし、弾力性の計算には資本が含まれていないこと、パート・アルバイトの労働時間が正社員と同じとして計算したこと、派遣社員・請負社員を含んでいないといった課題があり、一般化には注意が必要である。

第7章 外国人技能実習生の帰国後の状況と今後の受入れ方針

1. はじめに

この章では、2つのことを扱う。前半では、技能実習を終了し、帰国した外国人技能実習生の就業状態を取り上げる。もちろん、本書で扱っているアンケート調査では事業所・企業を対象としているので、帰国した実習生の就労状況をすべて把握しているとは考えられない。この調査で把握できるのは、あくまで傾向であり、概略である。より詳しい状況は、別途実施した帰国実習生のフォローアップ調査結果を参照されたい。

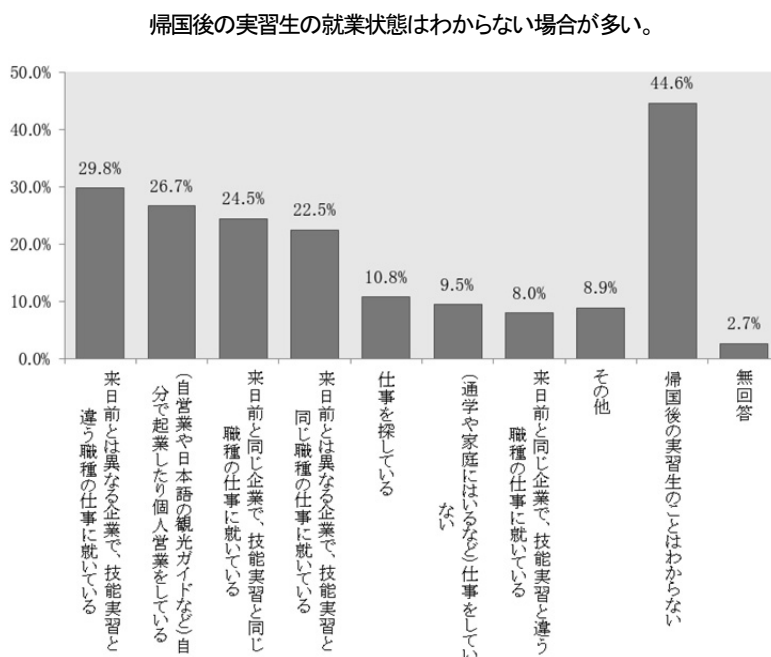
本章の後半では、事業所・企業が、今後の外国人技能実習生の受入れについて、どのような方針をもっているのかについて取り上げる。技能実習生が事業所・企業においてどれだけの地位を占めているのか。人材の充足状況との関係はどうか。こうした点との関係についても検討する。

2. 帰国した外国人技能実習生の就労状態

外国人技能実習生の帰国後の就労状態について、「来日前と同じ企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」などに、「帰国後の実習生のことはわからない」を加えた9項目から多重回答形式で答えてもらった¹。

第7-1図はその結果である。「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」が29.8%、「(自営業や日本語の観光ガイドなど)自分で起業したり個人営業をしている」(26.7%)、「来日前と同じ企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」(24.5%)、「来日前とは異なる企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」(22.5%)などとなっているが、「帰国後の実習生のことはわからない」という回答が44.6%と最も多かった。

第7-1図 帰国した外国人技能実習生の就労状態(多重回答、N=9774、単位:%)



¹ 事業所・企業が技能実習生の帰国後の就業状態を把握しているとは考えられないが、可能な範囲で回答するよう求めた。

第7-1表 事業所・企業属性別の帰国した外国人技能実習生の就労状態(多重回答、N=9774、単位：%)

		①来日前 と同じ企 業で、技 能実習と 同じ職種 の仕事	②来日前 と同じ企 業で、技 能実習と 違う職種 の仕事	③来日前 とは異なる 企業で、 技能実習 と同じ職 種の仕事	④来日前 とは異なる 企業で、 技能実習 と違う職種 の仕事	⑤(自営 業や日本 語の観光 ガイドな ど)自分で 起業したり 個人営業	⑥仕事を 探している	⑦(通学 や家庭に はいるな ど)仕事を していない	⑧その他	⑨帰国後 の実習生 のことはわ からない	⑩無回答	⑪合計 (N)	
受入れ形態	外国人技能実習生の	企業単独型	19.3%	5.7%	12.8%	21.3%	14.7%	8.2%	6.4%	11.9%	45.4%	4.4%	889
	団体監理型	25.0%	8.2%	23.5%	30.8%	28.2%	11.1%	9.9%	8.7%	44.6%	2.4%	8530	
	併用型	69.2%	15.4%	46.2%	38.5%	38.5%	7.7%	15.4%	0.0%	46.2%	0.0%	13	
	無回答	22.8%	8.2%	21.1%	27.5%	21.3%	9.1%	7.6%	7.0%	42.7%	7.0%	342	
	合計	24.5%	8.0%	22.5%	29.8%	26.7%	10.8%	9.5%	8.9%	44.6%	2.7%	9774	
受入れ開始年	外国人技能実習生の	～1989年	40.0%	20.0%	45.0%	32.5%	55.0%	15.0%	2.5%	10.0%	42.5%	0.0%	40
	1990～1994年	33.2%	13.6%	21.7%	33.6%	37.4%	8.9%	8.5%	2.6%	44.3%	1.3%	235	
	1995～1999年	38.5%	13.3%	31.0%	35.2%	38.3%	10.7%	12.5%	3.6%	40.3%	1.5%	807	
	2000～2004年	31.9%	9.3%	28.4%	36.5%	33.4%	11.5%	12.3%	4.4%	43.0%	1.3%	2454	
	2005～2009年	21.9%	7.6%	23.1%	32.1%	27.0%	12.6%	10.2%	6.0%	48.5%	0.8%	3886	
	2010年～	12.2%	3.7%	10.5%	13.6%	12.1%	6.4%	3.9%	25.8%	38.8%	9.1%	1804	
	無回答	24.8%	7.7%	17.7%	27.9%	20.1%	10.4%	6.8%	4.7%	50.4%	4.4%	548	
	合計	24.5%	8.0%	22.5%	29.8%	26.7%	10.8%	9.5%	8.9%	44.6%	2.7%	9774	
常用労働者合計	0人	14.3%	6.5%	8.3%	13.0%	13.0%	7.4%	4.3%	11.3%	54.3%	3.0%	230	
	1～4人	34.6%	8.5%	25.3%	25.4%	27.2%	7.9%	9.0%	7.7%	37.8%	2.4%	1395	
	5～9人	25.4%	8.0%	25.7%	30.2%	28.8%	9.8%	10.3%	7.5%	43.7%	1.8%	1220	
	10～19人	23.7%	7.9%	24.5%	32.6%	27.9%	13.3%	10.2%	8.7%	45.6%	2.3%	1374	
	20～29人	18.6%	8.6%	22.4%	33.7%	28.1%	10.8%	9.2%	9.7%	48.9%	1.8%	835	
	30～49人	20.4%	7.2%	20.4%	32.5%	26.0%	11.9%	10.1%	8.4%	47.9%	1.7%	889	
	50～99人	20.8%	8.5%	22.6%	33.9%	28.4%	12.0%	10.9%	11.2%	46.4%	1.8%	1001	
	100～299人	21.1%	8.9%	23.9%	36.0%	28.8%	13.6%	11.8%	10.3%	49.2%	1.9%	787	
	300人～499人	20.6%	12.5%	27.9%	33.1%	33.1%	20.6%	17.6%	13.2%	41.9%	4.4%	136	
	500人以上	35.3%	15.5%	25.7%	35.3%	33.2%	13.9%	15.0%	13.9%	42.2%	2.1%	187	
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	
	合計	24.3%	8.4%	23.5%	31.1%	27.7%	11.2%	10.2%	9.2%	45.1%	2.1%	8054	
常用労働者の平均年齢	30歳未満	15.6%	4.8%	17.7%	29.0%	24.2%	9.7%	4.3%	7.0%	44.1%	4.3%	186	
	30～35歳未満	20.0%	8.8%	20.7%	26.6%	25.7%	10.0%	6.7%	12.6%	43.4%	2.8%	571	
	35～40歳未満	22.8%	8.8%	25.7%	31.9%	28.2%	11.0%	8.2%	11.5%	45.0%	2.1%	1388	
	40～45歳未満	23.1%	6.5%	22.5%	31.2%	26.7%	12.7%	10.5%	9.5%	45.0%	2.7%	2120	
	45～50歳未満	24.7%	8.9%	23.5%	34.1%	29.6%	11.4%	11.4%	8.5%	45.4%	1.4%	1651	
	50～55歳未満	28.4%	7.6%	25.0%	29.2%	28.0%	10.5%	11.0%	7.5%	45.4%	1.6%	1312	
	55～60歳未満	26.7%	10.7%	26.3%	30.4%	30.3%	10.5%	10.5%	7.2%	43.6%	2.0%	704	
	60歳以上	27.9%	8.7%	20.5%	29.2%	26.7%	11.1%	9.0%	7.5%	42.3%	1.9%	723	
	無回答	24.7%	6.8%	15.1%	21.1%	18.6%	7.5%	6.4%	7.2%	44.1%	7.5%	1051	
	合計	24.5%	8.0%	22.6%	29.9%	26.9%	10.9%	9.5%	8.9%	44.6%	2.7%	9706	

第7-1表 事業所・企業属性別の帰国した外国人技能実習生の就労状態(多重回答、N=9774、単位：%)

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
人材の過不足状況	過剰である	18.8%	6.7%	20.5%	32.0%	27.0%	12.4%	10.7%	9.6%	46.1%	2.5%	356
	適正である	24.6%	6.2%	19.5%	28.6%	25.5%	9.6%	7.4%	8.3%	43.7%	2.2%	3172
	不足している	24.7%	9.1%	24.6%	31.2%	28.1%	11.6%	10.6%	9.5%	45.0%	2.5%	5483
	無回答	25.7%	8.1%	20.7%	24.5%	21.8%	9.7%	9.4%	7.3%	44.7%	6.6%	763
	合計	24.5%	8.0%	22.5%	29.8%	26.7%	10.8%	9.5%	8.9%	44.6%	2.7%	9774
業種(職種)	農業	21.2%	4.6%	8.6%	21.5%	18.8%	9.4%	7.5%	9.1%	45.7%	3.6%	2151
	漁業	6.2%	7.8%	15.5%	18.6%	13.2%	14.7%	6.2%	7.0%	61.2%	3.1%	129
	建設	14.7%	5.2%	16.9%	26.2%	21.3%	8.2%	2.5%	13.2%	48.8%	4.7%	887
	食品	19.8%	10.8%	15.8%	31.4%	25.6%	12.0%	16.1%	8.7%	51.4%	1.4%	967
	繊維・衣服	45.7%	14.0%	43.2%	36.5%	38.1%	8.9%	14.6%	5.0%	32.7%	1.2%	1970
	機械・金属	16.3%	5.8%	23.2%	33.7%	29.0%	12.2%	8.0%	11.2%	48.2%	2.2%	1592
	その他	21.4%	7.7%	23.8%	32.2%	27.8%	14.2%	8.2%	9.5%	46.5%	1.8%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
合計	24.6%	8.1%	22.7%	30.1%	27.1%	10.9%	9.6%	9.0%	44.7%	2.4%	9438	
資本金	300万円未満	33.2%	8.7%	24.8%	25.9%	26.2%	8.6%	9.9%	8.7%	39.5%	2.6%	1288
	300～500万円	26.8%	8.8%	29.8%	33.3%	30.1%	12.9%	11.5%	8.0%	39.7%	2.2%	1334
	500～1000万円	21.6%	9.1%	22.1%	30.0%	29.0%	10.1%	9.0%	8.7%	45.3%	2.6%	911
	1000～2000万円	22.7%	8.1%	23.9%	32.6%	27.1%	11.2%	9.9%	9.2%	46.2%	1.8%	2239
	2000～1億円	22.2%	8.2%	24.3%	35.5%	29.2%	11.9%	10.7%	9.5%	46.9%	1.9%	1948
	1億円以上	20.8%	9.9%	17.6%	29.6%	28.4%	14.0%	10.2%	12.6%	51.5%	2.5%	443
	合計	24.7%	8.5%	24.5%	31.9%	28.2%	11.2%	10.2%	9.1%	44.5%	2.1%	8163
売上高	1000万円未満	24.9%	8.1%	23.8%	23.8%	22.7%	12.4%	6.5%	8.1%	44.3%	4.3%	185
	1000～4000万円	34.9%	10.2%	27.0%	28.2%	27.8%	7.6%	9.4%	8.1%	39.5%	2.7%	1272
	4000～1億円未満	29.1%	8.2%	24.2%	28.6%	27.8%	10.8%	9.4%	6.4%	41.3%	1.9%	1729
	1～5億円未満	20.2%	7.1%	22.7%	31.4%	28.6%	12.4%	9.2%	9.4%	45.4%	2.6%	2488
	5～10億円未満	18.4%	8.7%	20.7%	34.0%	26.9%	10.1%	10.7%	10.0%	48.2%	1.6%	1031
	10～50億円未満	19.5%	7.6%	21.8%	33.9%	27.1%	11.7%	11.2%	9.5%	47.8%	2.2%	1455
	50億円以上	26.9%	10.9%	25.6%	35.5%	32.0%	17.0%	13.3%	12.8%	46.8%	2.5%	594
合計	24.3%	8.3%	23.5%	31.2%	28.0%	11.3%	10.0%	8.9%	44.5%	2.3%	8754	
変化(2年前を100)	2年前と比べた生産性の											
	90未満	28.0%	8.5%	24.6%	29.2%	30.9%	10.5%	10.5%	6.5%	47.3%	1.1%	353
	90以上95未満	28.1%	9.5%	27.0%	32.6%	30.1%	10.7%	9.0%	5.7%	45.9%	1.5%	972
	95以上105未満	27.0%	7.6%	22.9%	29.7%	27.1%	11.5%	10.2%	7.9%	44.6%	2.0%	4589
	105以上110未満	21.6%	9.0%	23.0%	32.3%	27.7%	10.6%	9.3%	11.2%	42.9%	2.8%	2439
	110以上	16.0%	6.7%	20.4%	29.0%	26.7%	10.8%	9.4%	15.7%	43.6%	2.7%	445
	無回答	19.0%	6.2%	15.1%	21.9%	17.7%	8.4%	6.9%	9.1%	47.1%	8.1%	976
合計	24.5%	8.0%	22.5%	29.8%	26.7%	10.8%	9.5%	8.9%	44.6%	2.7%	9774	
一人当たり付加価値額	300万円未満	25.9%	9.7%	24.2%	31.8%	28.0%	12.0%	12.0%	10.6%	45.8%	1.8%	1007
	300～500万円	23.5%	9.2%	25.3%	33.7%	29.5%	11.4%	11.0%	8.9%	43.9%	1.9%	1287
	500～1000万円	25.6%	8.1%	25.4%	33.1%	28.9%	12.1%	11.1%	9.9%	45.6%	1.7%	1877
	1000～2000万円	27.1%	9.3%	27.2%	34.3%	29.4%	11.6%	11.3%	7.4%	41.1%	1.6%	1170
	2000～5000万円	19.7%	7.9%	22.4%	30.3%	31.9%	12.2%	10.7%	8.9%	45.6%	2.0%	768
	5000万円以上	20.4%	8.0%	22.5%	29.5%	25.5%	11.6%	9.8%	10.9%	41.1%	1.8%	275
	合計	24.6%	8.8%	25.0%	32.8%	29.2%	11.9%	11.2%	9.3%	44.3%	1.8%	6384

「その他」の回答の主な記入内容として、以下のようなものがあった。なお、「その他」の具体的な記入のうち、「終了生がまだいない」という記入が多かった。

- 終了生がまだいない。
- 他の国に働きに行っている。
- 現地法人にて採用されている。
- 日系企業に採用されている。
- 日本人と結婚。

第7-1表は、回答事業所・企業の属性別の集計結果である。この表で、技能実習生の受入れ形態別に見ると、「企業単独型」、「団体監理型」、「併用型」いずれの場合も、「帰国後の実習生のことはわからない」という回答の比率が4割以上ある。

それ以外の回答では、「企業単独型」、「団体監理型」では「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」、「併用型」では「来日前と同じ企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」の回答比率がそれぞれ高い。「企業単独型」では子会社・関連会社から実習生を受入れているからといって、帰国後、必ずしも送出国で就業するとは限らないようである。

実習生の受入れ開始年別に見ると、全体として「帰国後の実習生のことはわからない」という回答の比率が4割ほどある。それ以外では、受入れ開始年が「1989年以前」、「1990年代前半」、「1990年代後半」の場合、「自分で起業したり個人営業をしている」という回答比率が高い。また、「2000年代前半」、「2000年代後半」に受入れ開始している場合には、「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」の回答比率が高い。

常用労働者数別に見ると、各規模とも「帰国後の実習生のことはわからない」の回答比率が4割～5割ほどある。それ以外の回答では、常用労働者数が5人未満のところ、「500人以上」のところでは「来日前と同じ企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」の回答比率が高く、それ以外の規模では、「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」という回答比率が高い。

常用労働者の平均年齢別に見ると、各年齢とも「帰国後の実習生のことはわからない」という回答比率が4割ほどある。それ以外では「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」という回答比率が高い。

人材の過不足状況別に見ると、いずれの状況でも「帰国後の実習生のことはわからない」の回答比率が4割以上ある。それ以外の回答では、「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」という回答比率が3割程度ある。

業種別に見ると、いずれの業種も「帰国後の実習生のことはわからない」の回答比率が高い。それ以外の回答では、「農業」、「漁業」、「建設」、「食品」、「機械・金属」では「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」という回答比率が高いが、「繊維・衣服」では「来日前と同じ企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」が約46%、「来日前とは異なる企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」が約43%である。

資本金別に見ると、各資本金規模とも「帰国後の実習生のことはわからない」の回答比率が4割～5割ある。

それ以外の回答では、いずれも「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」という回答比率が高いが、資本金300万円未満では、「来日前と同じ企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」という回答比率が高い。

売上金額別に見ると、いずれの状況でも「帰国後の実習生のことはわからない」の回答比率が4割から5割近くある。それ以外の回答では、売上金額1億円未満では「来日前と同じ企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」という回答比率が高く、1億円以上では、「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」という回答比率が高い。

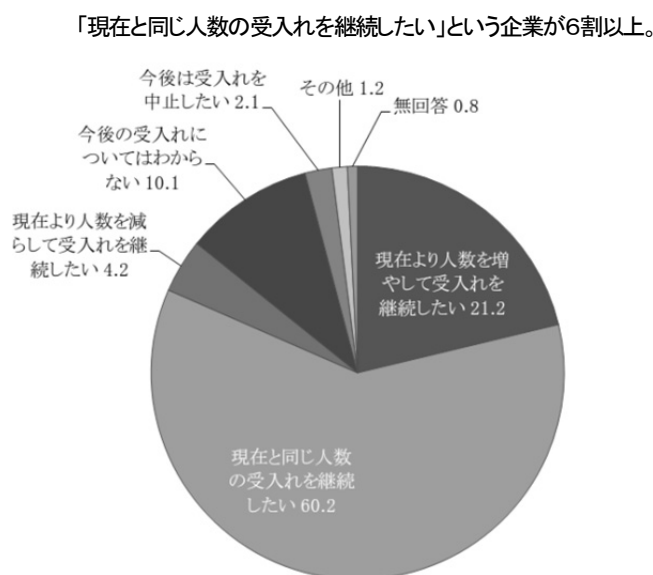
2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を100）別に見ると、いずれの状況でも「帰国後の実習生のことはわからない」の回答比率が4割以上ある。それ以外の回答では、生産性が低下しているところでは「（自営業や日本語の観光ガイドなど）自分で起業したり個人営業をしている」の回答比率がわずかに高いが、やや低下、横ばい、やや上昇、上昇では「来日前とは異なる企業で、技能実習と違う職種の仕事に就いている」という回答比率が高い。

1人当たり付加価値額別では、全体として「帰国後の実習生のことはわからない」という回答が4割、「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」が3割であった。

3. 今後の外国人技能実習生の受入れの方針

事業所・企業では、今後の外国人技能実習生の受入れについて、どのような方針をもっているのか。「現在より人数を増やして受入れを継続したい」など6項目から択一回答形式で答えてもらった。

第7-2図 今後の外国人技能実習生の受入れの方針(択一回答、N=9774、単位:%)



第7-2図はその結果である。「現在と同じ人数の受入れを継続したい」²という回答が60.2%と最も多く、以下、「現在より人数を増やして受入れを継続したい」(21.2%)、「今後の受入れについてはわからない」(10.1%)

² 外国人技能実習生の受入れ人数については、常用労働者数を基に人数の上限が設定されているが、ここでは調査時点での制度を前提として回答を求めた。

などとなっている。現在と比べて受入れ人数の変化はあるものの、8割以上の事業所・企業では技能実習生の受入れの継続を予定している。

以下は「その他」の回答の記述内容であるが、送出し国の変更に関する記述が目立った。

- 送出し国を変更して継続する予定。
- 忙しい時期の半年間だけ（5月～10月）雇用したい。
- 現地法人に元気がなくなれば、受入れを中止したい。
- 実習期間が延長されればもっと増員したい。
- 業績及び日本人従業員の雇用状況により検討。
- 日本人従業員が定着すれば実習生の受入れを中止したいと思っているが、なかなか若い人の従業員が見つからないのが現状である。
- 賃金が今以上に上がっていくと、受入れを、日本人パートにかえたい。
- 子会社からの実習へ切り替えていく（企業単独）。
- 現在と同数、もしくは人数を減らしてレベルの高い人材を受入れたい。量より質を上げたい。

今後の受入れ方針について、過去の調査結果と比較してみる。選択肢が異なっているので厳密な比較は出来ないが、JITCO(2001)の調査結果によれば、今後の研修生の受入れの方針については、現状維持が62%、拡大が25%、削減が7%となっている。彼我の差を見ると、現状維持は差がほとんど無く、拡大は今回調査が4%ポイント少なく、削減（中止を含む）もほぼ同じである。したがって、8割以上の受入れ企業が、実習生受入れ継続を予定している点は共通している。

第7-2表は、事業所・企業の属性別の集計結果である。この表で、技能実習生の受入れ形態別に見ると、いずれの場合も「現在と同じ人数の受入れを継続したい」という回答比率が高い。また、「併用型」では「現在より人数を増やして受入れを継続したい」が3割あり、他の受入れ形態に比べて多い。

実習生の受入れ開始年別では、どの年代も「現在と同じ人数の受入れを継続したい」という回答の比率が高く、特に「1989年以前」に受入れを開始しているところでは、7割以上が「現在と同じ人数の受入れを継続したい」としている。

常用労働者数別に見ると、全体として「現在と同じ人数の受入れを継続したい」という回答の比率が高い。

常用労働者の平均年齢別に見た場合も、全体として「現在と同じ人数の受入れを継続したい」の比率が高い。

人材の過不足状況別では、過不足の状況とは関係なく、「現在と同じ人数の受入れを継続したい」という回答の比率が高い。ただ、「不足している」という場合は、「過剰である」、「適正である」という場合に比べて、「現在より人数を増やして受入れを継続したい」という回答の比率が高い。

業種別に見ると、いずれの業種でも「現在と同じ人数の受入れを継続したい」という回答の比率が高い。「建設」、「食品」では、他の業種に比べて、「現在より人数を増やして受入れを継続したい」の比率がわずかに高い。

資本金別では、いずれの場合も「現在と同じ人数の受入れを継続したい」という回答の比率が高い。資本金「500～1000万円未満」、「1000万円～2000万円未満」では、他の資本金規模に比べて、「現在より人数を増やして受入れを継続したい」という回答の比率が高い。

売上金額別に見ると、いずれの場合も「現在と同じ人数の受入れを継続したい」という回答の比率が高い。

2年前と比べた付加価値労働生産性の変化（2年前を100）別では、いずれの場合も「現在と同じ人数の受入れを継続したい」という回答の比率が高い。生産性が「やや上昇」、「上昇」しているところでは、「現在より人数を増やして受入れを継続したい」という回答の比率が高く、また、生産性が「低下」しているところでは、「今後の受入れについてはわからない」の比率が、他より高い。

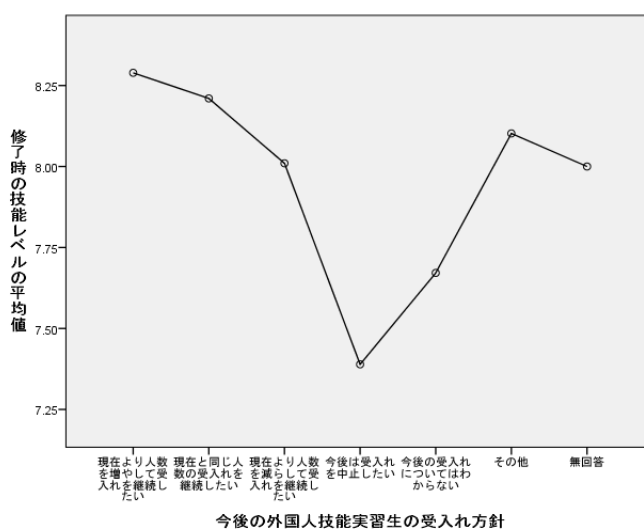
1人当たり付加価値額別では、全体に「現在と同じ人数の受入れを継続したい」という回答比率が高い。

企業属性以外に今後の受入れ方針を決める要因としてどのようなものがあるか、検討してみた。その結果、企業属性として取り上げた人材の過不足の状況、過去1年の人材の募集・採用状況の他に、技能終了時の技能レベルによっても受入れ方針に違いがあった。

第7-3図は、今後の技能実習生の受入れ予定別に実習終了時の技能レベルの平均スコアを計算した結果である。「わからない」「その他」を除くと、スコアの平均値は、「現在より人数を増やして受入れを継続したい」、「現在と同じ人数の受入れを継続したい」、「現在より人数を減らして受入れを継続したい」、「今後は受入れを中止したい」の順に低くなる。実習生の受入れを拡大する意向の企業では技能レベルのスコアの平均値が最も高く、実習生の受入れを縮小する、受入れを中止する意向の企業ほど技能レベルのスコアの平均値が低い。

第7-3図 今後の実習生受入れ方針別の終了時の技能レベルの平均スコア(N=9908)

終了時の技能レベルが高い企業では「現在より人数を増やして受入れを継続」、「現在と同じ人数の受入れを継続」を希望。



F=20.6、p<0.000

第7-2表 事業所・企業属性別今後の外国人技能実習生の受入れの方針(択一回答、N=9774、単位:%)

		現在より人数を増やして受入れを継続	現在と同じ人数の受入れを継続	現在より人数を減らして受入れを継続	今後は受入れを中止	わからない	その他	無回答	合計(N)
受入れ形態	外国人技能実習生の								
	企業単独型	22.9%	56.9%	4.4%	1.7%	11.6%	1.5%	1.0%	889
	団体監理型	20.9%	60.8%	4.2%	2.2%	10.0%	1.2%	0.6%	8530
	併用型	30.8%	46.2%	0.0%	7.7%	7.7%	7.7%	0.0%	13
	無回答	22.8%	55.6%	4.4%	1.2%	11.4%	0.6%	4.1%	342
合計	21.2%	60.2%	4.2%	2.1%	10.1%	1.2%	0.8%	9774	
受入れ開始年	外国人技能実習生の								
	～1989年	10.0%	72.5%	5.0%	0.0%	10.0%	2.5%	0.0%	40
	1990～1994年	23.8%	58.3%	5.1%	2.6%	9.8%	0.4%	0.0%	235
	1995～1999年	20.1%	63.9%	5.8%	1.7%	6.3%	1.2%	0.9%	807
	2000～2004年	20.0%	62.1%	5.1%	2.2%	8.7%	1.3%	0.7%	2454
	2005～2009年	20.2%	61.3%	4.1%	2.3%	10.5%	1.0%	0.6%	3886
	2010年～	25.9%	54.0%	2.4%	2.1%	12.8%	1.7%	1.1%	1804
	無回答	19.5%	58.9%	5.1%	1.8%	11.1%	1.1%	2.4%	548
合計	21.2%	60.2%	4.2%	2.1%	10.1%	1.2%	0.8%	9774	
常用労働者平均	0人	11.7%	68.7%	1.3%	0.9%	15.7%	0.4%	1.3%	230
	1～4人	16.9%	66.7%	4.9%	1.3%	8.6%	0.9%	0.7%	1395
	5～9人	22.5%	61.4%	3.9%	1.7%	9.2%	0.9%	0.4%	1220
	10～19人	24.8%	59.3%	4.4%	1.3%	8.5%	1.2%	0.5%	1374
	20～29人	23.6%	58.1%	2.8%	2.0%	11.7%	1.4%	0.4%	835
	30～49人	22.3%	56.9%	4.4%	2.8%	12.3%	1.2%	0.1%	889
	50～99人	22.5%	56.3%	5.1%	2.9%	12.4%	0.7%	0.1%	1001
	100～299人	20.6%	57.2%	5.7%	4.4%	10.4%	1.4%	0.3%	787
	300人～499人	22.8%	62.5%	5.1%	1.5%	7.4%	0.7%	0.0%	136
	500人以上	19.3%	54.0%	4.3%	4.8%	15.5%	1.6%	0.5%	187
	無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	21.4%	60.1%	4.4%	2.2%	10.4%	1.1%	0.4%	8054
常用労働者の平均年齢	30歳未満	26.3%	58.6%	4.3%	0.5%	7.5%	1.6%	1.1%	186
	30～35歳未満	25.2%	56.6%	3.3%	2.1%	10.5%	1.8%	0.5%	571
	35～40歳未満	21.9%	57.5%	5.0%	3.0%	10.7%	1.5%	0.4%	1388
	40～45歳未満	20.4%	59.2%	4.5%	2.5%	11.5%	1.5%	0.3%	2120
	45～50歳未満	20.8%	61.5%	4.8%	2.1%	9.6%	1.0%	0.2%	1651
	50～55歳未満	21.3%	61.9%	4.6%	1.7%	8.9%	1.1%	0.5%	1312
	55～60歳未満	23.4%	61.5%	2.8%	2.3%	8.0%	1.3%	0.7%	704
	60歳以上	23.2%	60.7%	4.7%	1.2%	8.6%	0.6%	1.0%	723
	無回答	16.7%	63.1%	2.4%	1.7%	11.9%	1.0%	3.2%	1051
	合計	21.2%	60.3%	4.2%	2.1%	10.1%	1.2%	0.8%	9706
人材の過不足状況	過剰である	15.4%	49.7%	11.2%	5.1%	16.0%	1.7%	0.8%	356
	適正である	10.3%	70.2%	4.9%	2.0%	11.3%	0.7%	0.5%	3172
	不足している	28.4%	55.1%	3.5%	2.0%	9.0%	1.5%	0.5%	5483
	無回答	17.8%	60.7%	3.7%	2.4%	10.5%	1.3%	3.7%	763
	合計	21.2%	60.2%	4.2%	2.1%	10.1%	1.2%	0.8%	9774

第7-2表 事業所・企業属性別今後の外国人技能実習生の受入れの方針(択一回答、N=9774、単位:%)

		現在より人数を増やして受入れを継続	現在と同じ人数の受入れを継続	現在より人数を減らして受入れを継続	今後は受入れを中止	わからない	その他	無回答	合計(N)
業種(職種)	農業	20.3%	65.8%	2.5%	1.0%	8.3%	0.7%	1.4%	2151
	漁業	21.7%	65.9%	3.1%	0.0%	7.8%	1.6%	0.0%	129
	建設	25.0%	56.4%	2.7%	1.2%	11.2%	2.8%	0.7%	887
	食品	28.5%	57.6%	2.4%	1.7%	8.6%	1.1%	0.1%	967
	繊維・衣服	19.3%	60.3%	7.8%	2.6%	8.6%	0.8%	0.6%	1970
	機械・金属	16.6%	61.1%	4.3%	3.5%	12.8%	1.6%	0.3%	1592
	その他	23.2%	57.4%	4.0%	2.3%	11.6%	1.2%	0.3%	1742
	分類不能	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
	合計	21.3%	60.6%	4.2%	2.1%	10.0%	1.2%	0.6%	9438
資本金	300万円未満	20.8%	62.8%	4.3%	1.2%	8.6%	1.2%	1.1%	1288
	300万円以上500万円未満	21.7%	61.4%	5.7%	1.1%	7.6%	1.9%	0.5%	1334
	500万円以上1000万円未満	26.5%	58.7%	3.0%	2.5%	7.7%	1.2%	0.4%	911
	1000万円以上2000万円未満	23.4%	57.6%	4.5%	2.3%	11.0%	1.0%	0.2%	2239
	2000万円以上1億円未満	19.3%	59.7%	5.1%	3.0%	11.6%	1.1%	0.2%	1948
	1億円以上	18.3%	57.1%	3.2%	4.1%	15.6%	1.4%	0.5%	443
	合計	21.8%	59.6%	4.6%	2.2%	10.1%	1.2%	0.4%	8163
売上高	1000万円未満	20.0%	61.1%	2.7%	2.2%	11.9%	1.1%	1.1%	185
	1000万円以上4000万円未満	16.7%	63.0%	6.4%	1.8%	10.5%	0.8%	0.8%	1272
	4000万円以上1億円未満	22.4%	62.6%	3.5%	1.4%	8.6%	0.9%	0.6%	1729
	1億円以上5億円未満	24.7%	58.6%	4.0%	1.6%	9.2%	1.1%	0.7%	2488
	5億円以上10億円未満	21.5%	60.8%	3.9%	2.1%	10.5%	0.8%	0.4%	1031
	10億円以上50億円未満	22.5%	55.7%	5.2%	4.1%	11.5%	0.9%	0.1%	1455
	50億円以上	18.7%	60.1%	4.9%	2.9%	12.0%	1.2%	0.3%	594
	合計	21.8%	59.9%	4.4%	2.2%	10.1%	1.0%	0.5%	8754
変化(2年前を100%) 2年前と比べた生産性の	90未満	22.1%	46.7%	6.5%	4.5%	16.7%	2.5%	0.8%	353
	90以上95未満	21.1%	54.1%	7.4%	3.3%	12.6%	0.9%	0.6%	972
	95以上105未満	17.8%	64.8%	4.4%	2.0%	9.7%	0.9%	0.4%	4589
	105以上110未満	26.2%	58.5%	3.2%	1.6%	8.8%	1.1%	0.6%	2439
	110以上	35.3%	49.7%	2.7%	3.6%	7.4%	0.9%	0.4%	445
	無回答	18.4%	58.7%	2.6%	1.6%	12.0%	3.4%	3.3%	976
	合計	21.2%	60.2%	4.2%	2.1%	10.1%	1.2%	0.8%	9774
一人当たり付加価値額	300万円未満	20.7%	58.8%	5.6%	2.3%	11.7%	0.7%	0.3%	1007
	300~500万円	23.8%	55.2%	5.6%	3.0%	11.0%	1.2%	0.2%	1287
	500~1000万円	22.2%	61.3%	4.0%	1.7%	9.2%	1.2%	0.3%	1877
	1000~2000万円	24.6%	59.5%	4.4%	2.1%	8.1%	0.7%	0.6%	1170
	2000~5000万円	21.9%	61.6%	4.2%	2.1%	9.0%	1.0%	0.3%	768
	5000万円以上	21.5%	61.5%	3.6%	1.8%	10.5%	0.4%	0.7%	275
	合計	22.7%	59.4%	4.7%	2.2%	9.8%	1.0%	0.3%	6384

4. 小括

この章では、帰国した外国人技能実習生の就労状態を見た後、事業所・企業が今後の外国人技能実習生の受入れについてどのような方針をもっているのかについてアンケートの集計結果を見た。主な点は、以下の通りである。

- (1) 帰国後の技能実習生の就業状態については、4割以上がわからないと回答している。また、把握している場合は、「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」(29.7%)、「(自営業や日本語の観光ガイドなど)自分で起業したり個人営業をしている」(26.7%)、「来日前と同じ企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」(24.4%)、「来日前とは異なる企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」(22.4%)などとなっている。
- (2) 今後の技能実習生の受入れ方針については、8割以上の事業所・企業が技能実習生の受入れの継続を予定している。また、技能実習生以外の技能者、作業者の人材が過剰であるからといって、必ずしも技能実習生の受入れを削減するわけではない。技能実習生の受入れ方針は実習終了時の技能レベルの高さとも関係しており、受入れを中止するという場合は終了時の技能レベルが低い。

第8章 企業ヒアリング調査の結果

1. はじめに

前章まではアンケートの集計結果を概観してきた。しかし、アンケートでは質問－回答のパターンが定型的になるので、ヒアリング調査を実施した。

1. 1 調査の目的

ここでは、事例数は多くないが、これまで実施した聞き取り調査結果の骨子をまとめておきたい。これらのヒアリング調査を実施した趣旨は、現時点で実習生を受入れている企業が、実際に受け入れてみると、どのような点に気づき、どういった点で困っている、あるいは不具合を感じているのか、さらには、現在の仕組みに対してどのような要望を持っているのかを明らかにするためである。

あらためて言うまでもなく、本制度は、実習生たちが来日して日本で身につけた技術を、帰国した後に、母国の経済発展に役立ててもらうことを目的としている。その意味で、様々な国から来日する彼らの母国・本国のさらなる経済発展により積極的に協力をしていくためにも、制度・仕組みの不断の改善が必要となる。その第一歩として、実習生たちを受け入れる企業のこれまでの取り組みと現状の考え方を明らかにしていきたい。

われわれが実際に聞き取りを実施できた事例数は、時間的な制約条件もあって決して多くはない。お話を伺うことができた企業は、アンケート調査に先立って実施したヒアリング調査に協力いただいた企業¹と、アンケート調査に回答した企業のうちヒアリング調査に応じてもよいと回答いただいた企業からリストアップし、あらためて聞き取り調査の許可をいただけた企業である。貴重な意見をお聞かせいただけた企業の方々に、あらためてお礼を申し上げたい。

1. 2 聞き取りの構図と調査項目

本調査で明らかにすべきなのは、実習生受入れの経緯から、来日して実際に企業での実習となるまでの過程、来日後の様子・状況、今後に向けての課題など、実習生と実際に向き合った一連の過程で、企業側が感じている問題状況である。

周知のとおり、企業を取り巻く環境は、刻々と変化し続けている。景気の低迷が続いてきた中では、人材の採用を徹底して絞り込むことは、一面では企業として当然のことであろう。例外的な企業を除けば、採用枠は確実に狭まっていた。徐々に景気が上向きつつあるとはいえ、より小規模企業を念頭におくならば、日本人従業員の採用も厳しい状況には、まったく変わりがない。そうした中で、大なり小なり異質な人材として実習生の受入れも進めるとす

¹ いずれの企業もアンケート調査にも回答いただいた。

れば、その決断に至る経緯や全体の採用枠の中での位置づけなど、具体的な事業・人員計画の全体像も検討する必要があるだろう。本報告は、そうした広い視野から十分な聞き取りができていない訳ではないが、現在の仕組みの中で、この点だけは今後きちんと整序していくべきではないのかと企業が考えている諸点について、可能な限り明らかにしていきたいと考えている。こうした観点から、企業7社のヒアリング調査を実施した。次節以降がその骨子である。

2. 主たる知見

今回の調査では、実習生受入れ制度に関してどういった点を今後改善していけば、よりよい方向に向かっていくのかという点に焦点を当てつつ、受入れの現状について聞き取りを行った。詳細は次節以降の各社の記録を読んでもらいたいが、ごく手短かにまとめれば、以下のとおりである。

①受入れの経緯

企業が実習生の受入れに至る経緯は、一様ではない。より小規模企業であれば、アンケート調査結果にも一部現れているように、「当初は日本人従業員の採用が芳しくなかったから」という理由は確かにある。

むろん、それだけではなく、受入れ以前の段階から海外での事業展開を始めていて、その関連で、「現地政府より要請を受けた」という事例もある。また、海外での事業展開を開始してそれがあまり芳しくはなかった折りに、別の国で事業展開をする予定の取引先から、人材育成を含めた新たな協力を要請されたというケースもある。

②受入れ実績

今回調査した企業で受入れ開始年にコメントがあった企業のうち、2社が1980年代から受入れを開始し、別の2社は2000年代に入ってから受入れを始めている。

③基本的なスタンス

今回、調査することができたすべての企業で、「今後も、これまで同様に継続する」という意思を表明している。先ほど述べた「日本人従業員の採用が芳しくなかったから」という2社は双方とも、実際に実習生を受入れて、彼らのまじめさに触れた経験から、いっそう実習生の母国が経済的に発展することを意識するようになったと述べている。

また、今回の調査企業の中で、来日前の事前研修プログラムがもっともシステムティックで、かつ充実している企業は、自社の取組みに関して、「当たり前のことを当たり前に行っているだけ」と述べている。すなわち、実習生たちを受入れ、実習後に本国に戻り、彼らが母国の経済発展に寄与することができるように教育・訓練していくことが本来の目的であり、来日以前・来日期間中のプログラムをトータルで計画し、実行している。来日前の事前研修

プログラムに関しては、JICA からも認定され、東南アジアの別の地域でも普及する可能性がある。

④採用基準

この点も、アンケート調査で得られた回答と同様に、相当程度幅がある。来日前に4か月にわたり、現地職業訓練校で基礎訓練を徹底して実施する場合もあれば、実習生が業務内容を「ほとんど何も知らない状況で来日」する場合や、同じ職種で仕事をした経験までは問わないが、「社会人経験があればそれでよい」といった場合もある。

⑤実施状況・指導体制

業務内容によるが、当然のことながら、調査企業すべてで、実習生を指導するために日本人従業員が常に張り付いている訳ではない。指導に当たる従業員本来の業務も当然こなしていかなければならない。ただ、核になって指導する担当の従業員が決まっていること、そして、ある業務から一つ上のレベルの業務、もしくは、まったく別の業務へと仕事内容が変わる時、マンツーマンで指導するというケースが多い。

また、ある企業では、「1期で5名、3年間の受入れ」の場合、前後の5名と1年半ずつ受入れ期間をずらせるという体制を採っていた。1期生を受入れた1年半後に2期生の受入れを開始するというイメージである。そのような体制ならば、実習期間の半分は「先輩と一緒に研修を受ける」ことができる。それは、業務内容を日本人従業員ではなく、母国の先輩から教えてもらえるということであるし、さらに、仕事を離れた日常生活の上でも様々なアドバイスを受けられるというメリットとなっているようである。

⑥仕事以外で配慮している点

各社で共通して指摘されていたのは、「日本語習熟度の重要性」であった。程度の差こそあれ、実習生たちは来日前に日本語の研修をしているが、各社とも来日後も、何らかの形で継続的に勉強を続けさせている。語学力の水準が高ければ「細かなニュアンスを伝えやすい、仕事を覚えるのも早い」などが主たる理由となっている。

具体的な取り組み方法は、様々である。「現場と事務スタッフが共同して、オリジナル教材を作成する」ケースもあれば、「社長自らが日本語教育の資格を取得」し、実習生たちに講習して、月1回定期的に試験をするという場合もある。

また、そうした語学関連の学習とはまったく別に、「食事会を開催」している企業もある。

⑦実習生を見て気づいた点・心配されること

各社共通で指摘されていたのは、応募者数の減少である。この点については、章末で再度触れるが、基本的には、母国の経済発展とそれに伴う賃金水準の上昇などから、以前ほどの

応募者数にはならないと、各企業は見ている。

そうした状況と相まって、現在受入れている実習生たちは、受入れを開始した初期の実習生たちに比べて、「ひたむきさがなく、甘えがみえる」場合も増えているという。

また、帰国後の実習生に再会して始めて、意思疎通の難しさを感じることもあるという。

「1、2年で聞くこと（聞いて、理解すること）はできるようになるが、3年目でようやく思いを（言葉で発して）伝えられるようになった」と言われると、「意思疎通は十分はかかれていたと思っていても、それが十分ではなかったのなら、企業として心苦しい」という思いになる。

⑧困っていること

この点に関しても、後ほど章末であらためて触れるが、制度の基盤的な部分に関わる問題としては、「実習の基盤となる『教科書、マニュアル』という発想がないため、限られた時間内で、『どこまで育てる、どのレベルまで到達したい』という目標設定が、実習生側と企業側の双方ともに困難になっている」という指摘があった。

また、「経験がほぼゼロの状態から育て、仕事を覚えた時点で帰国となるその繰り返し。現場には負担が大きい」場合もある。

監理団体に関して、一部の監理団体は「あたかも営利目的のよう」、「監理団体に支払う費用は固定費用化しているが、それに見合うメリットは見当たらない」という指摘がある。

実習生の生活マナーに関しては、ゴミ捨てなど「生活習慣を徹底することが難しい」という指摘があった。

⑨改善したほうがよいと思われる点

各社共通して指摘していたのは、「再来日可能となる仕組みを」である。周知のとおり、この点については、期間を延長すべく制度改正が進んでいる。制度本来の趣旨に立ち帰れば、限られた期間内で一定レベルの技術を習得し、次の機会にさらに技術レベルを上げていくということこそ望ましいことであろう。そうした支援が可能となりつつある。

その点と関連して、ある企業では、「取得・向上した技術レベルを証明する仕組みが必要」といっている。詳細は、章末で再度述べる。

発想の転換が必要という意見もある。上述したように、現在でも実習生数が確実に減少傾向にあるのなら、実習のために来日「してくれる」という発想に転換し、彼らをより大切にする仕組みに変更していくべきではないかという意見がある。

細かな規制に関しては、現在でも不正を防止する目的で残業規制などが謳われているが、その考え自体は「理解できる。ただ、それが制度本来の『きちんと技術を覚える、より積極的に技術を覚えたい・勉強したい』積極的姿勢まで抑制する」とすれば、それは再検討の余地がある。

3. ヒアリング調査結果企業

3.1 ダイカスト製造A社

日時:2014年7月8日(火)14:00~15:20

対応:会長Y氏、社長H氏、工場長・製造部長N氏、管理部S氏、実習生C氏

(1)企業概要

1932年創業。ダイカスト製品および金型の製造を行っている。本社は、神奈川県にある。

従業員数は、2014年6月末現在で、64名である。そのうち、正社員は38名となっている。A社グループとして4社、関連会社が2社、いずれも中国浙江省寧波にある。また、現在、新たに現地法人を立ち上げようと準備中である。

(2)実習制度概要(主としてY会長より)

・中国進出概要

海外への進出は、1980年代に台湾企業と提携したことに遡る。

中国本土への進出は、1986年からである。浙江省寧波人民政府より誘致を促す招待状を受け取ったことにより、進出した。

大企業に比べれば、中小企業は資本、人的資源などで弱い面がある。国内市場だけを考えるのではなく、グローバル化の進展からより大きな市場に出ることも重要と考え、中国へ進出を決断した。今考えれば、他企業に比べて、かなり早い段階で決断をしたことになる。

・実習事業に対する取り組み

研修・実習に取り組んだ実績は、20年になる。

日本側では日中技能者交流センターと連携しながら実施している。現在、交流センターの理事を勤めている。昨年12月には北京の総工会職工対外交流中心から、20年間の実績に対して表彰された。

・実習期間を5年に延長すること

これまでの実績を踏まえ、交流事業のモデルになっていきたいと考えている。

現状A社では、実習期間については、状況により3年と2年にわけている。そして、今、期間を5年間に延長することが検討されているが、それには功罪双方の側面がある。

プラス面としては、当該実習生が、より高いレベルの技術獲得を目指すのであれば、有効であろうと思われる。ただ、どちらかといえば、単にワーカーとして働きにきているという感覚が強ければ、2年間くらいが適当であろう。20代の若者が故郷を遠く離れて働くということは容易いことではない。寂しいと思うこともあるだろう。

それでも、実習が3年以上となった場合、新人を教育する指導員になってもらい、指導的役割を担ってもらおうようにしている。そうした実習生は、2年の実習期間の間に頭角を現してくる。そうした優秀な実習生には、より長くいてほしいと思うものの、それはあくまでも使用者側の論理である。

そうした若者を実習生として預かる側としては、特に工場長U氏を中心に相当気を遣いながら、技術を修得させ、働く姿を教えている。ちなみに、実習の途中で帰ったものは、20年間に100人を受入れた中で、たった1人だけであった。そのケースでは、メンタル面で早期に中国に帰した方が良いと判断したため、そのように対処した。そうした点からも、これまでの体制が特段、大きな問題があったとは思っていない。

・ダイカストの工程と分担

一般的に、ダイカストの工程とは、「金型、鋳造、加工、塗装、メッキ」となっている。そのうち、「金型から加工」までをA社で行っている。塗装以降は、現段階では、協力会社に依頼している。

顧客会社によってその要求は様々異なるので、それに応えるべく金型の製造から実施している。注文から完成・納品まで時間が短い方がユーザーに喜ばれる。

メッキは現在、自社では実施できず協力会社など外部に依頼しているが、塗装以降の工程も自社で行う、トータルな加工過程と製品の供給はこれからの課題である。ただ、その場合でも、人数的制約を前提としなければならない。また、中国において、これらトータルな工程を実施できる体制を整えようとしている。

・関連企業との協力関係と業種・規模による差異

現在、協力企業は約30社である。実習生の受入れに関しても、それらの企業と協力しながら、実施している。ただ、業種や規模による規制、たとえば、50～100名の企業であれば6名の実習生を受け入れることができるが、50名以下であれば3名までというように、そうした制約条件が存在している。

自社で受入れて、実習現場は他社ということは、管理体制の限界を超えているため、ほぼ不可能である。

・現在の実習制度をめぐる環境

中国側は、日中対外交流中心が窓口・カウンターパートとなっている。

以前には、実習や技能とは言うものの、実際はワーカーとして入る人が多かった。

現在では、中国側で募集をしても、なかなか人材が集まらなくなっている。対外交流中心と総工会や人事部も協力していて、中国全土から実習生を集めているが、それでもなおなかなか人が集まらない。それはまぎれもなく、以前に比べれば、日本に来るメリットがなくなったためである。中国で賃金の上昇が続いていることから、中国でそうした水準の賃金を受けると、日本に来て受け取る金額から経費を差し引いた額が、あまり大きくは変わらないという状態になってきている。いろいろ大変なことはあっても、とにかく高額収入を得られることが、日本に来るメリットの一つだった。それが今急速に

縮小している。

また、それに加えて、日本では、製造業の縮小が続いていることがあげられる。中国に実習希望者がいたとしても、実際に日本のどこの企業で実習生を受入れるかを決めることが非常に難しくなっている。

(3)工場長・管理部からみた実習制度(工場長U氏、管理部S氏)

日本人従業員と実習生との違いは、着用している制服の色のみである。実習生は、ラインで正社員と変わりなく作業に従事している。

・実習生受入れ状況

近年の採用状況、そして、従業員数の推移は、第8-1表のとおりである。

第8-1表 A社の近年の採用状況(単位：人)

	2012年度	2013年度	2014年度(6月末現在)
従業員計	60	65	64
(内、正社員)	31	36	38
新卒者採用人数(正社員)	0	2	1
中途採用人数(正社員)	0	2	1
パート・アルバイト(採用人数)	0	2	0
派遣社員など間接雇用の人数	0	0	0
技能実習生計	11	10	9
(内、新規受入れ数)	6	0	3

・言葉は重要

実習生たちは、中国にいる間に3か月間、日本に来てから1か月間の語学研修の後、それぞれの現場において実習となる。この語学力については、個人による差異は小さくはない。一般的には、語学能力が高ければ細かなニュアンスなども伝えやすく、仕事の覚え方も早い。実習を行う傍ら、社内で継続的に勉強をさせている。

・指導体制

実習生を中心となって指導しているのは、製造部の主任従業員2人である。一人は、勤続20年以上もう少しで定年となるベテラン社員であり、いま一人は、40歳代の中堅社員である。現場では実習生も他の従業員と同様、ラインで働いているため、2人の指導役は、常時実習生に張り付いている訳ではないが、一つの業務からより高度な業務へと移る場合などは、ほぼマンツーマンで指導している。

・日本人社員の採用

昨年と今年の2年間で、2名ずつの高校卒業生を新規学卒採用した。ただ、現在でも社に残っているのは1名ずつである。

現場からの要望としては、「経験者の採用を進めてほしい」である。社員構成を考えると、ベテラン層と若年層の双方はそれぞれ一定数在籍しているものの、中間・中堅層が少ないことが悩みである。

採用ルートとしては、近隣の専門学校、ハローワーク経由である。

・処遇

実習生と日本人社員との間で、処遇に関しては、基本的にはまったく差は無い。ただ、実習生の場合には、賞与は金一封となっている。

また、実習生の場合、1年目は本社3階に設置された寮に全員入ることになっている。2年目以降は、近隣のアパートに住んでもよい。利便性を考えて、通勤手段として自転車を貸与している。

・研修制度と実習制度

以前実施されていた研修制度と、現在の実習制度を比べると、研修生・実習生の側からすれば、一つの大きな変化は、処遇面でより条件がよくなったということである。周知のとおり旧制度では、1年目はあくまでも「研修」であって労働関連法令の適用期間とはならなかったが、改正後は、ごく初期の段階を除き1年目から労働関連法令が適用されることとなった。実習生からすれば1年目から、雇用契約に基づいた報酬が支払われることとなる。そのため、以前に比べて仕事に取り組む姿勢はよくなっているように思われる。ただ、中国の高校を卒業して間もない、相当若い層が実習生として入ってくるため、仕事関連の実習という以前に、一般的な大人としての社会経験がやや不足しているように思われる。

・困っていること

仕事そのものについてはさておき、生活習慣の徹底が難しい。たとえば、ゴミ捨ての方法については、分別など細かく伝えてはいるものの、なかなか徹底がむずかしい。

こうした面についてはこれまでの経験から、日本人従業員が指摘するよりも、先輩格の中国人従業員から指導するほうが効果的である。こうした生活面の指導において、先輩として面倒をみていた中国人従業員が在籍しているが、その従業員が現在、中国現地法人立ち上げのために長期で中国に滞在中で不在となっている。その代役を妻である中国人従業員が担っていて若い実習生たちにアドバイスはしているのだが、男性の先輩から指導される時のように素直に注意を聞き入れていないようである。

・実習生を受入れることのジレンマ

研修生・実習生を受け入れることに関する根本的なジレンマとも言えようが、彼らはほとんど何も知らない・わからない状態から仕事を覚えて、滞在期間を通じてようやく多少なりとも業務をこなせるようになり、まさにその時点で帰国となってしまう。彼らが帰国した後は、また新しい実習生を迎え入れ、再度「ゼロ」の状態から教えなくてはならない。その繰り返しである。トップが実習制度の意義を十分にわかった上で受け入れているとは理解しつつもの、現場としてはそうした状況に対応を続けていかなければならない。

(4)実習生からみた実習制度(実習生C氏)

出身は黒竜江省で、学歴は、山東省の理工栄城学院を卒業した大卒である。

来日前は、日本語学校に終日で4か月通った。最近日本語検定2級うけたが、合格の自信はない。現在来日1年半である。

来日前に3か月間は働いた経験があるが、仕事らしい仕事はしていない。実習生への参加は、大学に同社の人事の人がリクルートに来て、募集に応募した。8人の同期が応募して、6人が同社、2人は他社に配属された。現在の仕事は、ダイカストの仕事である。一人で1台(ひとつの工程)を任せられ、金型から加工までと最初から最後までを担当する。

来日してから半年間は出てきた部品のチェックをしていた。半年後からラインにはいり作業に携わった。作業自体はすべて自動なので機械の調整の仕事が主な内容となる。金型の設計データをコンピューターにインプットすると後は自動で作業が進む。

実習生への参加の動機は、自分で見たり感じたりしたいという思いが強く、日本にいてみたいと思ったからである。現在の仕事は、一見簡単で誰でも出来る仕事のように見えるが、自分自身が実習で得たことは大きい。経験者の部長が作ったものは自分たちがつくったものとではええや質がまったく違う。

労働時間については、1日8時間で、最近の残業時間は1時間程度である。昨年は平均して2時間ほどであった。勤務は2交代のシフト制(昼勤務:午前8時から午後5時、夜勤務:午後5時から深夜2時)である。昼勤務シフトは10人(日本人40歳代勤務10年から20年のベテラン5人と中国人5人)、夜シフトは8人。昼と夜のシフトは週ごとの交替になる。

1か月の給与は19万円程で、手取りは12万円程となる(住宅費、水道、年金、保険、保証金が引かれる)。保証金は帰国後同社で勤務すると分割で5年間毎月戻ってくるが、転職してしまうと戻らない。食費は毎月2万円程度で、食堂はあるがほとんど自炊をしている(中国の料理が食べたいので、仲間と持ち寄り皆で食べている)。

海外への送金額は、現在まで1年半で188万円ほどとなった。来日前の研修は、作業に関することと日本語の学習を仕事の合間に受けた。来日後は1か月間、1日8時間、日中技能者交流センターで集中講義を受けた。内容は、日本語会話の集中講座と日本の文化、慣習についてであった。

実習に参加しての感想は、日本では疲れることがない。日本の環境は中国より良い。たとえば雨が

降っているときでも問題が何もない。休みの日の過ごし方は、周辺を散歩する程度。あとは食事をしてくつろいでいる。買い物は自転車です。20分程度のところのスーパーに自分で行く。

実習制度については、2年は長いと思う。早く中国に帰りたい。今の状態は閉じ込められている感じがする。時間で日常が管理されていて、自分で自由にならない。それに結婚もそろそろしたい。帰国後は同社に勤務するかどうかはわからない。

・企業側からの補足事項

Cさんは優秀で、飲み込みが早く、後輩の指導をよくする。3年目も残ってほしい人材だが、本人が帰国したがっていることは知っている。3年目は主任手当をつけても残ってほしいと会長が考えており、現在説得中である。

実習生に参加するには、職務経験が3か月は必要であるため、リクルート後3か月間見習いのような形にはなるが現地で就業してもらった。現地での募集は高卒以上としている。実際には現地の人事スタッフが工学系大学などを回って人材募集をおこなっている。

A社の製造は、多品種少量生産(顧客企業の生産のパーツとしてニーズに応じて生産をおこなう)であるので、1台で生産が完結するようになっている。それが数ライン稼働している。

3.2 建設業B社

日時:2015年2月3日(火)16:00~17:00

対応:常務取締役 I氏

(1)企業概要

1908年創業で、会社設立は1951年の建設会社である。

従業員数は、727名(2014年7月現在)であり、業務で稼働しているのは3,000人超にのぼる。東京本社に加え、東北に支店がある他、主として関東と東北地方を中心に10箇所営業所を開設している。現在、ベトナムで現地法人を立ち上げようと準備中である。

(2)実習制度

・沿革

1989年より実習生の受入れを開始し、今年で26年となる。最初は3名から始まった。当時の建設省からの依頼により始まったが、現在はB社独自の考えで実施している。

受入れ当初は中国からの実習生を受入れていた。中国進出を検討していたためである。

1995年に、CAD関連で中国・鉄道部と事業を展開する最終契約を結び、実際にビジネスを開始したが、商習慣の違いや現地ワーカーの人件費高騰、本社からの派遣要員の人件費などから、現地事務所を閉鎖した。それ以降は、中国との取引は行っていない。

その頃、ベトナムに進出している顧客から「新規大型案件の事業を展開したいので、協力を」という要請があったため、優秀なベトナム人の人材を育成していったらどうかという発想に至った。日本での実習を経て帰国した後、現地法人でスーパーバイザーとなり得る優秀な人材を育てるということである。

ベトナムでの現地法人設立は、本来であれば、今年2015年9月の予定であったが、少し先に延ばすことになった。実習期間が3年から伸びることになったため、今年設立してもスーパーバイザーとなる人材が帰国していない状態である。彼らの帰国に合わせて、2016年9月頃を目途に設立の準備をしている。

・実習生受入れの基本的な考え方:『当たり前のことを当たり前』

実習制度の根本的な発想は、実習の過程で技能・技術を身につけた実習生が本国に戻った後、母国の技術発展、経済発展に寄与し得るようになる、そうした人材を育てることである。B社はその考えに則り、「当たり前のことを当たり前に行っているだけ」である。元より、技能者不足に対応して実習生を受入れている訳ではない。

・実習制度の基盤:「教科書」、「カリキュラム」という発想がない

期間が3年から5年に延びるのはいいが、それのみで十分なのではなく、その期間内にきちんと教

育すること、そのシステムが整っていることが必要である。いわば「教科書」が必要であり、現制度の問題点はそれがないことに起因する。

職人は「背中を見て覚える」といわれてきたが、それでは単なる感覚の世界になってしまう。カリキュラムと基礎的な実習の仕組みが必要である。すなわち、3年なら3年という年限の中で、「どのレベルまで到達したいのか、育てるのか」という目標設定とその管理という考え方である。むろん、そうした過程を経ても、能力の伸びには個人差がある。

・「募集から来日まで」

以前との違いを一言でいえば、送出国において、実際に来日するまでの過程を相手国の送出し機関にすべて任せるのではなく、すべて関与するようにしたことである。

現在の受入れの流れは以下のとおりである。

まず、どういった人材を希望するのか、そのスペック(人数、職種、技術・技能レベル、経験年数、募集時期)を明確にした上で、送出国機関に通知する。以前は、送出国機関の募集も「広く人材を募集する」だけであり、そのスペックが曖昧であった。

その上で送出国機関が実際に募集をするが、現在は、現地の国際人材開発及び建設株式会社の国際職業訓練校でB社の全面的バックアップのもとに事前訓練を行っており、来日前にそこでの「選抜試験、事前講習」の過程をきちんと終了することを課している。「募集」をするのは、選抜試験1か月前である。募集人数の2倍から5倍程度の応募者から仮選抜試験を行い、募集人数の2倍まで絞り込む。そして、事前講習開始の1か月半前に2日間にわたり「選抜試験」を実施する。

第一日目は、数学、一般常識、職種別実技試験、体力測定であり、二日目に面接を行う。その合格者が健康診断を受診した上で、最終合格者を決定する。

合格者は、その後、来日までの4か月にわたり、徹底した基礎訓練を行う。日本語の訓練は4か月間継続して実施される。最初1か月半は座学で、必要な道具や資材の名称や、安全関連の基礎をしっかりと教育する。KYという危険予知や安全靴を履くことが「当たり前」という常識を身につける、現場で実際に用いられる用語(例えば、「それを取って」など)の意味を理解することと同時に、ルールやマナーの教育も並行して行われる。

その後の1か月半は、とびや型枠などそれぞれの職種に分かれて、実技基礎訓練が開始される。その期間中、週単位、月単位で理解度テストを実施し、その結果を公表している。テストの基準点以下および生活態度が芳しくない生徒には警告を発し、それが3回続くと訓練は打ち切りとなる。修校式を経て、ようやく日本での実習となる。

最終の4か月目は、現場研修となる。現在、生徒たちは自分たちが生活する国際職業訓練校の男子寮を建設中であり、それが基礎技能訓練Ⅱの実習となっている。

こうした厳しい来日前研修を経てから、日本での実習となるため、他の送出国機関とは入ってくる実習生の質がまったく異なっている。

また、別地域(ホーチミン)で同じ方式による訓練を始めている学校もあり、JICAからも効果的な実

習の仕組みとして認定されている。この方式をカンボジアやラオスなどでも拡げていきたい。

(3)改善点

・技術レベルの向上を証明する仕組みを

制度本来の趣旨である、基本的な技能・技術をきちんと習得させるという意味では、やはり3年という期間は短い。その期間内でも能力は向上するが、そうした短期間で育てるための体制が不十分である。先ほども述べたように、いわゆる「教科書やカリキュラムがない」状態で実習・研修を行っているのが実情である。

では、そうした中で、3年間の来日期間中に習得した技能が、果たしてそれをしなかった場合と本当に違うのかという点では、本人が努力して向上した能力のレベルをきちんと「保証」することが必要である。現時点では、国家資格として、その向上度合いを保証する仕組みはない。すべてが民間の自助努力任せである。国家として保証する仕組みがぜひとも必要ではないだろうか。

国家資格を司るのは厚生労働省であるが、同省に対して、外国人も対象となる資格試験を実施する場合、その審査内容・試験問題にせめて「ルビを振ってほしい」とお願いしている。外国人の場合、難しい漢字ばかりが並んでいる試験問題では、皆目その内容が掴めない場合もある。ルビが振ってあり「読める」なら、意味を掴むことが可能であり、試験の成績が相当変わるのではないだろうか。

・今後の動向で心配されること

今後予想される最大の問題は、応募者数があきらかに減ってきていることである。現在の体制を続けていけば、実習で来日する人材が確実に2、3年でほぼいなくなってしまうと思われる。さらに知日派・親日派を増やしていかななくては優秀な人材がこない。同じように技能訓練を受けたい人たちがどこを目指すのか、現在も目指しているのかといえば、台湾と韓国である。そうした国々では、細部にわたる規制は厳しくはなく、かつ、長い期間働いて報酬を得ることが可能である。

東京で実習することを考えれば、その報酬は東京における最低賃金のレベルが基準となる。台湾、韓国では、その報酬の水準だけ比べれば、東京レベルよりもかなり低いものの、一旦入国してしまえば10年以上働くことができることに加え、たとえば、配偶者の同道が許されるといった点もある。

こうした状況もふまえた上で、早急に制度を変えていく必要があるだろう。

・スーパーバイザーレベルの育成

こうした厳しい基礎訓練、そして来日時の実習を経ても、望ましいスーパーバイザーレベルにまで到達するのは、全体の1割程度である。そのレベルにまで到達すれば、現地に進出している日系企業にそれなりの職位のポストが用意され、単に同じ職種で働いている人たちの2.5倍から3倍程度の給与を得ることが可能である。そうした人材の育成をさらに目指していきたい。

3. 3 株式会社C社

日時：2015年2月12日（木）14：00～15：00

対応：代表取締役M氏

(1) 企業概要

1976年創業で、従業員数は51名（2014年9月現在）のベアリング、水道・ガス部品を製造している企業である。大阪本社の他に、奈良に工場がある。今後、ベトナムで事業展開を進めるか検討中である。

(2) 実習制度

・沿革

2001年に奈良工場を立ち上げる際、人材がなかなか集まらず、関連会社の紹介でベトナム技能実習生を受け入れ始めた。現在、10名の実習生、そして1名の技術生（大卒。本国で2年の職務経験あり）を受け入れている。

また、現在、送出し国のベトナムに「技術研修センター」（金属加工業者に限定して関連企業6社で計画）中である。日本語教育も含めた研修センターで、送出し機関としても機能する組織）の立ち上げを予定している。実際の立ち上げまでには、少なくとも2年程度はかかりそうである。

・実習生の処遇、働き方

最低賃金をベースとして、処遇を決定している。その上で、技術レベル、日本語レベルで査定して、昇給していく。本給として17～18万円程度の中から、寮費などを差し引いて、手取りが11～12万程度である。

労働条件の悪化を避けるため、本人が希望しても、三六協定の範囲内に残業時間を制限している。また、昨今の円安で、実習生たちは、本国への送金額が目減りしている。そうした事情も含め、行方不明となる場合もある。C社でも実際にあった。3か月後に戻ってきたが、強制送還となった。

・実習前研修、研修中のケア

来日前に必要なのは、社会人として働いた経験である。それは、製造業における加工の経験である必要はない。

企業方針や基本的な加工技術をベトナム語に翻訳して、事前に配布している。実習生たちに対して、来日した時点で、それらの習熟度をテストすると事前に伝えている。その結果により査定を行い、実習期間中の処遇を変えるようにしている。

業務に必要な技術はもとより、日本語の習熟に関しても注力している。業務時間外に社長自ら日本語を教えている。そして、毎月1回、日本語の試験を課している。

・実習生の変化

全般的に、ベトナムからの実習生はきわめてまじめである。日本人に性格も似ているのではないだろうか。

現在6期生が実習中である。4期生の実習がすべて終了して5期生を受け入れるという体制ではなく、4期生が実習をする期間の後半1年半の間に、5期生の前半を重ねるようにし

ている。そのため、実習生たちは、1年半の間、先輩たちと一緒に過ごす体制にしている。

1～3期生くらいまではがむしゃらに技術を習得しようと働いていた。しかし、母国の経済発展とも相まって、「甘さ」も出てきている。「疲れたから今日は休む」と言ってくる場合もある。

(3) 改善点

- ・技術力をアップするために再来日できる仕組みが必要では？

現在の制度では、一度実習で来日すると、再度入国することはできない。しかしながら、この制度の本来の趣旨は、わが国の技術を習得して、母国の経済発展に寄与してもらうことにある。そうであるのなら、実習生として来日して基礎的技術を身につけ、いったん帰国した後に、さらに技術力をアップするために技術生として再来日できるような仕組みがぜひとも必要ではないか。

いずれにせよ、現在のシステムでは「もっと勉強したい」と願う実習生の声にも応えられず、こちらもさらに育てることができない。それは、実習生本人にとっても、わが国にとっても、きわめてもったいない状況である。労働力を使い捨てている状況である。

- ・帰国後の支援も必要

今後、5～10年くらい後になれば、こうした若者がかなり減っていくことが予想される。実習生を受け入れる限りは、そこで習得した技術を本人のためにも、本国のためにも十分活用してほしい。そのためには、まず、再来日が可能となる仕組みとすべきである。さらには、実習後いったん帰国して、さらに勉強したいと願う実習生たちを、さらに日本で勉強できるように、たとえば「本国で大学に入れるまでの支援をする」ことまで含めて検討すべきではないだろうか。

- ・受入れ機関・監理団体のあり方

また、現在の状況では、受入れ機関・監理団体が、あたかも営利目的で労働力を派遣する組織になっているようにも思われる。大手企業は独自の受入れが可能であるが、中小では監理団体を通さざるを得ない。監理団体を変えてみても、労働力派遣業務のような状況になっている。その点も改善が必要である。

- ・日本語のレベルアップとそのための支援が必要

昨今、ベトナムから日本に研修・実習に来る若者が増えているため、日本語の習熟度が低ければ帰国した後、日系企業のリーダー層として就職することが難しくなっている。N4レベルがかなり多い。N3、N2レベルの日本語能力が望ましい。

(4) その他

- ・今後の労働力不足への対応

リーマン・ショック以降、モノ作り・製造業離れが加速化した。実習生受入れ制度という前に、中小企業では人材の確保がきわめて難しい。日本人従業員の場合、なかなか3年間辛抱できる人材が少ない。人材確保、人材育成の危機感を中小企業は相当感じている。ポリテクセンターとも連携して、人材確保に奔走しているが、なかなか芳しくない。センターで研修している人たちと話しをしても、自ら研修をしようとするというよりも「ハローワークか

ら言われたから（ただ）来た（だけ）」という人が少なくない。

そうした中で、実習のために来日「してくれる」彼らを大事にする仕組みにしていく必要がある。そうでなければ、実習のために来日して逃走し、難民申請をする比率が高まるのではないだろうか。

3. 4 D 建材株式会社

日時：2015年2月13日（金）13：00～14：30

対応：取締役 M氏

(1) 企業概要

従業員数は22名（2014年9月現在）で、主に店舗用のフロントドア用アルミサッシを製造している企業（本社・大阪）である。今後、ベトナムでの事業展開を検討中である。

(2) 実習制度

・沿革

以前は日本人従業員の応募や定着が芳しくなかったため、2011年にベトナムから技能実習生を受け入れ始めた。実際に受け入れ、彼らの人柄やまじめさに触れたことにより、現在はベトナムの経済発展に貢献することを強く意識している。現在、4名を受け入れている（初年度に2名、それ以降、毎年1名ずつ）。

ただ、現在のベトナムの製造業では、実習生たちが学んだレベルの技術を活かせる場があまり多くない。店舗用サッシに限定している訳ではなく、ベトナムでの需要見込みが高い網戸製造（実習生の自宅付近では、窓というより開口部があるだけの住居がほとんどであるため。網戸の需要はあるものの、現在はより安価な台湾製品などが主流となっている）も含め、ベトナム進出を検討している。

・仕事を教えることとその他のケア

現場では、サッシ製造工程の中で、「型材の切断」と「組み立て」工程にそれぞれ一人ずつを配置している。実習生一人に対して日本人従業員が一人張り付いて、仕事を教えているが、先輩実習生たちも後輩に教えている。間違えることもあるものの、ポイントを指摘していけば大きな問題はない。

現在、仕事に必要なベトナム語－日本語の基本用語集を工場の従業員と事務所のスタッフとが共同して作成中である。

これと関連して、日本語の勉強会を週に一度開催している。事務所のスタッフがオリジナル教材を作成して教えている。実習生を通じて、他企業の実習生たちと話す機会もあるが、こうしたボランティア日本語講座や、たまに食事会をすることなどが一切ない会社も多い。

仕事を教える際にも、やはり、日本語の問題が大きい。微妙なニュアンスを伝えきれない場合もある。2つの指示を同時にすると1つが理解できず、そこで立ち止まってしまったり、指示を正確に理解できないこともある。言葉の問題はきわめて重要である。

・実習生の多様性

実習生は、基本的に来日前の6か月で「アーク溶接」、「フライス加工（機械の種類）」といった資格を取得しているため、実地のごく基礎的技術は身につけている。ただ、プラスαで、たとえば図面などを見て判断することなどはできない場合のほうが多い。

全般的に、ベトナムからの実習生はまじめであり、仕事の覚えも早い。

ただ、実習生の姿勢はそれぞれ異なるため、それに応じて対応を変えている。切断の技術だけ覚えられればよいという場合もあれば、切断・組み立てやPC上で図面を引くところまで覚えたいという実習生もいる。この実習生は将来母国で社長になりたいと言っている。積極

的な姿勢には、できる限りの支援をしたい。

(3) 改善点

- ・期間の延長を。

まずは、3年という期間を5年に延長してほしい。現在の仕組みでは、帰国してその技術をすぐに現場で活かせるというレベルにはなっていない。少なくともさらに2年程度の研修が必要なのではないか。現状では、実習生たちをいわば『未完成段階で本国へと帰している』状況である。

実習期間の後帰国した実習生に会った際、「3年は短い。1、2年で(日本語を)聞くことはできるようになるが、3年目でようやく(日本語によって)自分の言葉で自分の思いを言えるようになった」と言われたことがある。きちんと意思疎通を図れていたと思っても、少なからずすれ違いがあったのかと思うと、企業側としても心苦しい。

- ・技術力をアップするために再来日できる仕組みが必要では？

現在の制度では、一度実習で来日すると、再度入国することはできない。しかしながら、様々な技術の「この部分だけ、さらに研修したい」という要望に応えることができない。たとえば、「特定技術の習得のために、3か月だけ来日する」ということが可能となるようなシステムが考えられるのではないだろうか。

- ・監理団体への要望

監理団体に支払う監理費は言わば固定費用となっているが、その費用負担が納得ができるような指導体制にはなっていない。実習生たちの視察に来社する程度である。そうした費用負担をして、本当によかったと思えるような事態はなく、企業側としては、特記すべきメリットはない。監理費用を支出するのなら、たとえば、日本語能力が一定レベル(例えば日本語検定N3など)にまで習熟することについて責任を持つといったことが加えられて然るべきであろう。

実習生たちは、受入れ企業がそうした監理費用を負担していることを知らないこともおかしい。監理団体があくまでも善意で訪問してくれていると思っている。今の仕組みではなく、実習生たちに支払う給与にこうした費用を組み込んでおいて天引きするという仕組みに変えるのはどうだろうか。そうすれば、今よりはさらに、実習生から多様な意見や要望が出てくるように思われる。

ただ、在留カードの切り替えや、一時帰国の際の入管手続き方法など、法律に関わる点では助かっている。

- ・「制度のプラス部分、仕事を積極的に覚える姿勢」を抑制しているのでは？

単に労働力として酷使する事態を避けるために、残業規制などさまざまな禁止措置があることは理解できる。しかしながら、そうしたマイナス面にばかり注目することで、制度のよりプラスとなる側面まで一律に規制しないほうがいいのではないだろうか。

彼らは単に労働のために来ているのではなく、本気で仕事を覚えるために来日している。たとえば、残業してもより多くのことを学びたいという、彼らの積極的な気持ちまで削いでしまうようでは、むしろ本末転倒である。

今後、日本にとって、国籍を問わず全ての若い人たちの熱意や能力を無視するようなこと

は絶対にしてはいけない。場当たりの心無い経営者の対応が、いかに実習生の心と世界の未来の発展に損害をもたらすか、社会全体で考えるべきである。

逆に言うと、この実習制度が日本の経営者の心によって世界を変えていける可能性があるとも言えるのではないかと考える。

3. 5 鋳造会社E社

日時：2014年4月21日

対応：代表取締役社長 T氏

(1) E社の概要

E社の創業は1919年、設立は1943年である。

現在の主な事業は、鋳造、機械加工、製缶などである。

(2) 従業員構成

E社の従業員構成（技能実習生を含む）は以下の通りである。

第8-2表 E社の従業員構成(単位：人)

	2012年度	2013年度	2014年度
日本人従業員合計	145	140	138
うちパート、アルバイトなど	103	101	107
正社員採用数	1	1	1
うち新卒人数	2	1	1
パート、アルバイトなどの採用数	15	16	20
派遣社員、請負社員など	15	14	13
外国人技能実習生 合計人数	15	15	15
技能実習生新規受入数	6	6	3

(3) 技能実習生受入れの経緯と理由

外国人技能実習生を受け入れた理由は、日本人を募集しても応募が少なかったためである。人手不足への対応から外国人研修・技能実習生受入れを始めた。

なお、E社では以前は請負会社の日系ブラジル人をいれていたことがある。

技能実習制度は、2010年に制度変更が行われたが、このことによる大きな影響はなかったとのことである。制度が変更になった年に、入国直後の研修生が実習をしない、座学だけの期間があったことくらいである。この期間に玉かけなどの資格の勉強をしてもらった。

(4) 送出し国、送出機関（選定の理由など）

E社では、以前は中国から外国人研修・技能実習生を受け入れていたが、その後、ベトナムから実習生を受け入れるようになった。

中国人の研修・技能実習生は、日本語の会話ができなくても、漢字でコミュニケーションできる。しかし、中国人研修・技能実習生が受けた反日教育の問題、人材の質の悪化（怠業

など) などがあつたので、送出し国を中国からベトナムに変更し、研修・技能実習生を受け入れている。

E社の同業種協同組合の企業には、中国人技能実習生を受け入れている企業もあるが、最近、中途帰国者が多いということである。中途帰国の理由は、親の病気などである。

(5) 一次受入機関

一次受入機関は、E社がある地域の事業協同組合（同業種）である。この協同組合では、調査時現在 67 人の外国人技能実習生を受入れている。

(6) 外国人技能実習生の採用について

E社では、外国人技能実習生の選抜にあたり、現地で面接を実施している。面接は一次面接、二次面接を実施している。E社からは2名が立ち会っている。

E社では技能実習生の選抜にあたり、実技試験を実施していない。そのため、技能実習生の候補者の要件（経験年数、技能レベル、選抜方法など）について、特別な要件を設けていない。あえていえば、要件として、健康、性格など人物本位で選抜しているとのことである。

技能実習生の候補者は、現地の会社が集めている。以前は現地の会社3社に依頼していたが、現在は2社となっている。これは、1社に不祥事があつたため、この会社からの受入れを中止したためである。

(7) 外国人技能実習生の実習状況

調査時点で、E社が受入れている外国人技能実習生の人数は 19 人である。全員男性で、年齢は 25 歳～28 歳が多く、最高は 35 歳である。いずれも既婚者である。

技能実習生はE社の各工程（型込め→塗型→乾燥→型被せ→出湯・鋳込み→解枠→ショットブラスト→仕上げ）に配置され、特定の工程に偏っていない。ただし、「出湯」の工程には配置していないとのことである²。

後出の2名を含む外国人技能実習生3名は「型込め」を担当している。（工場長が確認することもあるが）技能実習生に作業を任せることができる。休日出勤などの際には、技能実習生だけで作業を終えているとのことである。

外国人技能実習生の配置のローテーションはない。各工程のエキスパートとして育成している。

2014年1月くらいまでは仕事が少なく、技能実習生は残業なしの期間が続いた。

現在、技能実習生が行っている仕事は、実習生を受け入れていないときには日本人が担当していた。

² この工程では、技術と経験が必要であり、また、危険が伴う作業なので、安全面を考慮して、実習生を配置していないとのことである。

(8) 外国人技能実習生の処遇

技能実習生の賃金額は、E社が立地する県の最低賃金額である。

技能実習生の賃金額は、一次受入機関において決められており、実習実施機関（企業）間で差はない。ただし、企業の規模などによって賃金以外の福利厚生面で差があるかもしれないとのことである。E社では、食費、作業着の支給・クリーニング、社員懇親会の費用負担などかなり低く抑えられている。外国人技能実習生については費用負担がないものもある。

(9) 技能実習生に対する賃金や労働時間など労働条件の説明

技能実習生に対して、日本での賃金や労働時間など労働条件は、送出し国での面接の際に説明し、本人が納得した上で手続きをしている。

(10) 実習生の日本での生活

一次受入れ機関で宿舍を借り上げている。一次受入機関にはベトナム人実習生のほか、中国人実習生などもいる。自炊で食事を準備するので、中国人実習生とベトナム人実習生を分けている。

(11) 技能実習の成果について

外国人技能実習生の指導は、工場長が中心となって担当している。そのほか、日本人社員が技能実習生を随時指導している。

なお、技能実習終了時の検定試験は受験していない。

(12) 技能実習生の帰国後の就業状況

E社が知る範囲では、技能実習生は帰国後すぐには就職しない者が少なくない。E社での技能実習経験を活かして、日系企業等に就職できればよいが、全員が可能とはいえない。

なお、E社ではベトナムでの現地生産を計画しているが、技能実習経験者を現地法人で雇用することも考えている。

(13) 日本人の採用状況と外国人実習生を受入れることによる日本人従業員への影響

新卒・中途、求人の募集・採用状況については、ハローワーク経由で行っている。応募状況は、E社のA県工場での募集に対する応募はあるが、本社工場（直接部門）での募集に対する応募は少ない。

2014年1月以降、人手不足が深刻である。

日本人を募集する場合の要件、賃金などについては、E社では新規学卒（高卒）を実施し、機械加工担当者を採用した。そのほか、中途採用で営業、財務などを担当する人材を採用し

た。

外国人技能実習生を受け入れることによる日本人従業員の労働条件面への影響はない。外国人技能実習生を受け入れることは、日本人従業員が仕事をする上での刺激になっていると思う。

技能実習生から作業を行う上での提案（作業効率化のためのもの）などもある。

技能実習生を受け入れることによって、日本人社員の解雇は行わずに済んでいる（技能実習生の受入数を制限することで、全体の人数を調整している）。

(14) 外国人技能実習制度についての要望、課題

技能実習期間は延長がある方が良くかもしれない。ただ、単純に現行3年を5年に延長するのではなく、3年終了時にいったん帰国し、再入国するというやりの方が良いのではないか。再入国後の再実習期間は、実習生本人次第だと思う。

3. 6 婦人服製造 F 社

日時：2014 年 4 月 25 日

対応：取締役会長 Y 氏、代表取締役社長 Y 氏

(1) 企業の概要

F 社は 1965 年創業、1966 年設立の縫製業である。1968 年に現在の地域に移転している。事業内容は、高級婦人服（スーツ、ジャケット、ワンピース、コート）の縫製である。ロット数は 20～500 枚で、納期は 3 週間程度である。

現在の従業員数は 32 名である（ホームページによる）。

(2) 技能実習生受入れの経緯と理由

F 社では、立地している自治体が実施していた研修事業で外国人を受け入れていた。当時は研修生は交代で受入れを行っていたので、受入れの重複期間はなかった。その後、事業協同組合が外国人研修生の受入れ事業を開始し、F 社では数年後に外国人技能実習生の受入れを始めた。

2010 年の技能実習生制度の変更による影響は特になかったとのことである。

(3) 送出国、送出機関（選定の理由など）

F 社が受け入れている技能実習生の送出国は中国である。過去に送出国の変更はない。

(4) 一次受入機関（実習、監査、受入れ管理費など）

同業種の組合で外国人技能実習生共同受入れ事業を行っている。実質半年間は研修期間で、警察や消防などにも協力を仰ぎ、日本での生活について講習してもらっている。

(5) 技能実習生の採用について

技能実習生の候補者の募集方法は、同業者に言って希望者を募ってもらっている。また、選抜をする際の会場は、江蘇省にある工場に協力してもらっている。

F 社では、実習生の選抜の際、現地での選抜、面接に会長夫妻が立ち会っている。

現地では、技能実習生の選抜試験を実施している訳ではないが、工場で作業を行っている様子を見て、選抜する。要件としては、10 年程度の経験者を目安にしている。

(6) 技能実習生の雇用管理、生活環境

F 社では、現在、7 名の技能実習生を受入れている。技能実習生の属性は、年齢は 19 歳から 30 歳が中心である。性別では女性が多いが、少数ながら男性も含まれている。いずれも既婚者である。

現在の技能実習生の配置は、女性は縫製、男性は裁断である。後出の技能実習生のうち1名（女性）は、高い技能が求められるグループに配属されている。当初、この実習生は配属されたグループの仕事に慣れていなかったため、かなり苦労したようであるが、何とか仕事をこなせるようになった。

現在技能実習生が行っている仕事は、実習生を受け入れていない時、日本人が担当していた。

日本での労働条件等は、入国前に技能実習生に対して説明している。

賃金は、組合で企業が立地している自治体の最低賃金（F社の場合は時間額 869 円）を下回らないように指導している。賃金額は、1年目、2年目、3年目とも同じである。実習生は、以前、技能実習の実施機関（企業）が立地する自治体によって最低賃金（したがって実習生が受け取る賃金）が異なることに納得できなかったようだ。しかし、最近では理解している（仕方がないことと考えている）ようである。

日本人社員は日給月給制だが、技能実習生は月給制度である。具体的には、労働日数の合計÷12か月で計算する。

労働時間は、繁忙期と閑散期で異なるが、納期前は残業がある。以前に比べて繁忙の波がないよう受注している。6月以降は比較的閑散期に入るが、それ以外は1.5時間程度の残業がある。

F社が受け入れている技能実習生は、会社工場近くの寮（会社借り上げのアパート）で生活している。寮は男子寮と女子寮があり、間取りは2K、2DKである。

実習生が疾病の際には、F社社長の奥さんが通院に同行する。

(7) 技能実習の成果

F社では、社長を中心として、日本人従業員が実習生を指導している。

技能実習終了後、技能実習生の中には2,000人規模の工場の工場長を務めている者もいる。また、洋裁学校の先生になった者もいる。そのほか、F社が受け入れた技能実習生を含めた帰国者達が起業し、工場を立ち上げた例もある。

そのほか、帰国後自宅を購入する者もいる。

(8) 日本人の採用状況

F社の新卒・中途、求人の募集・採用状況については、2013年実績で新卒（専門学校）2名を採用している。なお、新卒で採用した者のうち1名は中国からの留学生である。

職務内容は、高級婦人服の縫製、CAD・CAM・裁断である。

賃金制度は日給月給制で、16万円、労働時間は8時30分～17時30分（休息60分）、変形労働時間制があり、平均すると月10時間程度の残業時間がある。

F社では流れ作業ではなく、3～6人程度で構成するグループによって製品を仕上げている。各グループのメンバーのうち、技術が優れており、采配ができる者が班長になる。

日本人の新卒者は、採用後3年程度は「稼げない」が、技能実習生は10年程度の経験程度の経験者である。

F社では、日本人従業員の離職者はほとんどないとのことであった。

(9) 外国人実習生を受入れることによる日本人労働者への影響

日本人従業員への影響はない。日本人の採用者に対して、外国人技能実習生を受け入れていることを説明している。日本人従業員と外国人技能実習生とで仕事内容に違いはないが、技能実習生の経験年数が長いので、その分新卒者より評価が高い。その反面、技能実習生は製品の品質管理面で日本人従業員に及ばないところがある。

(10) 外国人技能実習制度についての要望、課題

外国人技能実習制度については、技能実習期間を延長するよりも、再入国が認められることを期待するとのことである。外国人技能実習生のなかでグループの班長クラスの人材に限定した再入国の方が、企業にとってメリットが大きい。

技能実習生の中で中途帰国者は少ない。ただ、昨年受け入れた実習生で1名が親の病気で中途帰国した（再入国を希望したがかなわなかった）。

以前の技能実習生は、日本でぎりぎりまで切り詰めた生活をして家族への仕送りや貯金をするというイメージであった。しかし、近年の外国人技能実習生は変化している。家族への仕送りや貯金をしていることは同じであるが、ブランドもののバッグを購入したり、PCを購入して家族と連絡をとるなど、日本での自分の生活も大切にしている。

3. 7 食品製造G社

日時：2014年4月24日

対応：専務取締役 A氏

(1) 企業の概要

G社の事業内容は、日配給食製造販売、学校給食、会議用弁当、在宅老人食等を手がけるほか、加工肉製造、鮮魚加工などである。本社工場の他、首都圏に支店を持っている（ホームページによる）。

(2) 従業員構成

G社の従業員構成は下の表の通りである。

第8-3表 G社の従業員構成（単位：人）

	2012年度	2013年度	2014年度
従業員合計	145	140	138
うちパート、アルバイトなど	103	101	107
正社員採用数	1	1	1
うち新卒人数	2	1	1
パート、アルバイトなどの採用数	15	16	20
派遣社員、請負社員など間接雇用的人数	15	14	13
外国人技能実習生 合計人数	15	14	13
外国人技能実習生新規受入数	6	6	3

(3) 技能実習生受入れの経緯と理由

G社では、若年女性を募集しても応募が少なかったことから、外国人技能実習生の受入れを始めた。現在までに13期の技能実習生を受け入れている。

2010年の技能実習制度変更の影響は、特にないとのことである。

(4) 送出し国、送出機関（選定の理由など）

G社で受け入れている技能実習生は、全員中国出身である。技能実習生の送出し国として中国を選んだのは、漢字での筆談が可能だからである。

技能実習生の送出し国は中国だけで、変更したことはない。

なお、5期生までは送出し国の地域（山東省）を1か所に限定していたが、それ以降は、地域を省内3か所で巡回している。このように、地域を増やした理由は、実習生間で情報がやりとりされ、仕送り金額について不公平感が出てきたためである。

(5) 一次受入団体。またその団体との関係（実習、監査、受入れ管理費など）

一次受入団体はg協同組合（異業種協同組合）である。

(6) 技能実習生の採用について

技能実習生の候補者は、現地企業が集めてくる。募集に対して、友人の間で誘い合って応募してくることがある。

技能実習生の選抜にあたり、G社社員2名が現地での面接に立ち会っている。2名のうち1名は試験・面接を主に担当し、1名は応募者の行動などを観察し、選考の参考にするとのことである

選抜に当たり、3年間の技能実習期間の間、我慢が必要で、チームワークを乱さないような人材を探すようにしている。

技能実習生の選抜方法は、現地ของบริษัทによって集められた応募者に対して、筆記試験（計算問題、中国語による作文（技能実習生への応募理由））と面接を実施している。筆記試験の成績が良かった技能実習生は、概ね仕事の覚えも良いとのことである。

なお、G社では中国での選考の際に手土産（菓子）を持参しているとのことである。

(7) 技能実習生の属性、雇用管理、生活環境

G社が受け入れている技能実習生の年齢は20～35歳くらいで、全員女性である。学歴は高卒、専門学校卒業が多い。各期とも既婚者1名、未婚者2名で構成するようにしている。技能実習生の中には、子供がいる場合もある。このような構成にした理由は、過去の受入れの経験から、既婚者が同期グループのリーダーの役割を果たすことがわかったからからである。

G社では技能実習生にテキストを配布し、日本語による筆記試験を毎週実施している。試験内容は、仕事に関する問題である。試験の成績優秀者は名札の色を白→青に変えるなど、学習意欲が高まるよう工夫している。このほか、日本語能力検定試験の受験を推奨している。

G社では幼稚園や学校などに給食を供給しているので、当然のことながら、衛生面に最も気を遣う。G社ではHACCP認証の取得など、製造工程の安全管理に努めている。仕事に慣れるにしたがって、ともすると作業が雑になりがちであるので、注意をしているとのことである。

現在の工場が稼働してから加工肉製造を行うようになった。それ以降、技能実習生が主にこの工程担当している。

賃金の決め方は、一次受入機関により一律に最低賃金水準に決められている。したがって、技能実習生の賃金額は、G社が立地する県の最低賃金水準（時間額868円）に設定されている。具体的には、基本給が月額15万円強、残業手当などを加えると月額20万円を超える。

ここから寮費等を除いた金額が実習生に対して支払われる。このほか、G社では日本語能力検定試験の認定レベルにより、時給を高くしている。たとえば、日本能力検定試験の認定レベルがN3からN2になると時給が10円高くなる。

技能実習生に対する日本での賃金や労働時間など労働条件の説明は、中国での面接の際に行っている。

技能実習生は日本入国後、日本語や日本での生活についての研修を経た後、G社での技能実習に入る。住居はG社の寮である。入寮の際、技能実習生に「掃除当番表」を配布している。「掃除当番表」には掃除の担当者、寮のベッド、ふとん、床、壁、洗濯、整理整頓などの掃除のチェック項目が書かれている。食事は自炊であるが、料理が不得手な技能実習生もいるので、料理ができる実習生が担当している。

(8) 技能実習の成果

技能実習生は、技能実習終了後は必ずしも加工肉製造の仕事に就くわけではない。帰国後の仕事としては、実習期間中に習得した日本語能力を活かして、観光通訳になる者や、日本語学校の教員になる者もいる。技能実習生で未婚だった者のうち8割程度が結婚する。

(9) 日本人の採用状況

G社では、人材不足が深刻であるとのことである。

日本人を募集する場合の募集方法は、ホームページでの求人情報の提供が中心である。なお、G社のホームページに掲載されている求人情報をみると、雇用形態はパート、職種は事務、調理補助、配送などで募集している³。給与は、職種により900円から1300円以上である。

G社では間接雇用を活用していない。直接雇用を重視するのは、派遣や請負などは給料の出所が違うので、仕事が雑になりことや、仕事を辞めることがあるからである。

(10) 外国人実習生を受入れによる日本人従業員への影響

外国人技能実習生を受入れによる日本人従業員への影響はない。G社では技能実習生以外にも外国人を従業員（パートタイマー）として雇用しているので、職場に外国人技能実習生を受け入れたからといって特別の変化はなかった。なお、G社の在籍している外国人従業員の国籍は、中国、ベトナム、フィリピン、ネパールなど、7か国で、在留資格は日本人配偶者等とのことである。

職場での技能実習生との関係を見ると、パートタイマーが（短期間にお金を貯められるよう）技能実習生に残業を廻すようにしているようだとのことである。

³ ハローワーク経由の応募者の中には、失業給付との関係からか、応募者に真剣さが感じられないことがあること、また、手続きが面倒であるとコメントしている。

(11) 外国人技能実習制度についての要望、課題

外国人技能実習制度について、3年という実習期間は短いと思うが、期間の延長、再入国するかどうかは実習生本人次第である。1年目は日本語習得が中心となるが、技能実習生は年齢が比較的若いこともあり、仕事を覚えるのも早い。

そのほか、最近の技能実習生は、以前の実習生に比べて変化していると思う。家族への仕送りもしているが、休日には外出し、買い物したり、日本に留学している親族に会うために旅行する者もいるとのことである。

4. 今後検討を要する課題

各社の事例で述べた部分とも重複するが、企業側から見た際、今後も実習生を受入れていくための課題として共通して挙げられたのは、以下のような課題である。

①わが国ではなく他国での実習を希望する若手が増えてきている

今回お話を伺った企業では、中国やベトナムから実習生を受入れるケースが多かった。我々が実施したアンケート調査でも、その2国と東南アジアの様々な国から実習生を受入れている。第1章でも述べたように、中国（70.8%）とベトナム（20.3%）の2か国で、大多数を占める。第3位はインドネシアで約9%である。

今後の動向に関しては、実際に実習生を受入れている企業から見た場合共通しているのは、現在でも以前と比して実習生の応募が確実に減少し、さらにそれらが続く・加速化するのではないかという認識である。「あと2、3年で」、「あと数年で」とタイム・スパンは若干差があるものの、早晚「実習生が日本に来なくなるのではないか」という点が危惧されていた。

その背景には、母国の経済発展、それに伴う賃金水準の上昇など様々な要因が挙げられよう。むろん、母国で「とにかく技術を覚えるため海外に行きたい」と考える、やる気のある若手人材がいなくなる訳ではないが、行きたいと希望する国がわが国ではなくなっているという点は強調されてよかろう。実習生受入れ企業側からみた時、その候補としてあげられるのは、台湾や韓国である。わが国のように様々な厳しい規制の中で実習する場合に比して、たとえ得られる報酬の水準は低くても、より長期にわたって（例えば、10年から15年というスパンで）の実習が可能であり、緩やかな仕組み（例えば、妻の帯同を許すなど）のほうを選択しようとする人材が増えてきているのではないかと企業側は推測している。

母国の経済発展のために役立つ技術をきちんと覚えてもらうことが制度本来の趣旨であり、そのためには様々な規制が必要となることは当然である。ただ、企業側は、今後も実習生受入れの継続を希望している。いま述べたように、実際に応募者が減少傾向にあるとすれば、優れた人材の応募の減少が、将来にわたっての経済的な交流そのものの衰退につながりかねないのではないかと、企業側は危惧している。

②実習という本来の目的を達成するために必要な「教科書、カリキュラム」の必要性

実習生たちは、わが国のより高度な技術を学ぶために来日している訳であり、その技術習得は容易なものではなかろう。加えて、日本語でコミュニケーションを取り、日本の生活様式になじみながら、そうした技術習得に励んでいる。

聞き取りを行うことができた企業では、ベテラン社員たちがほぼマンツーマンで実習生たちの面倒をみているのが実情であるが、そうした時に母国語との対訳で書かれた「教科書」のような存在があれば、より理解がしやすいことは当然であろう。2014年の夏に国

際研修協力機構が実務のための教科書（『外国人技能実習生のための専門用語対訳集（ベトナム語）』を刊行しているが、すくなくとも今回、インタビューを実施した企業からは、この点についての言及はなかった。刊行からまだあまり時間が経っていないことを考えれば、こうした冊子が十分には周知されていない可能性も少なくない。現時点で、調査企業では、それぞれ独自に「教科書」的な冊子を作成し、実習の際に用いていた。より小規模企業であれば、こうした資料の作成に関わる負担もけっして軽いものではない。こうした点もサポートが可能となる余地はあろう。

さらに、そうした「教科書」的存在の背景となる「カリキュラム」を今後はより強く意識していくべきであろう。換言すれば、実習生たちをわが国で受入れる前の段階から、母国での準備段階、来日している期間中の双方で、「どういったレベル・種類の技術を、どの程度まできちんと身につけていくのか」という計画を立てるのか、その点を明らかにするという点である。それは一つには、今回インタビューを実施した企業側からすると、他企業がそうしたごく基本的な計画策定も十分に行わないまま、実習生を受入れているように見えるということにもなる。いずれにせよ、企業側からすれば、準備段階も含めた期間の全工程の中で、どの段階でどのレベルの技術を伝えるのかを、より明確に提示しそれを伝えていくことが可能となる。実習生たちの側からすれば、そうした計画に基づいて、自分自身がきちんと努力すれば「どういった技術を身につけることができるのか」、実習の成果に対するきちんとした見込みを持つことができよう。

制度趣旨からすれば、こうした点が整備・整序された上で実習生の受入れとなるはずであるが、こうした点も現在は、ほぼすべて各企業の個別の努力に任されている。各企業の負担を今以上に増大させることなく、こうしたプログラムを検討する必要があるのではないだろうか。

③習得した技術レベルを証明する仕組み

上記の点とも関連して、習得した技術レベルを可能であるならば、正式に証明する仕組みが必要となろう。むろん、現在のシステムでも、3年間の実習期間でおおよそこのレベルの技術を習得したと、本人も受入れ企業側もひとまず納得できるようにはなっている。さらには、技術認定のための検定制度も設けられている。ただ、その試験を受けようとする実習生があまり多くないとすれば、その点についての検討が必要であろうし、企業側が望んでいるのは、国際的にレベルを保証されるような資格とその証明というよりは、ある職種に関して、日本人、あるいは日系企業に勤める従業員であれば共通して即座に、その水準が理解・納得できるような「証明」である。

3年間では、たとえば、「基礎技術3級までは取得したので、次回は4級取得のために再度来日する」といった仕組みができれば、まずは本人のキャリア・アップのために有効な手段となるであろうし、受入れ側企業としてもその対応がよりスムーズになると思われ

る。これまでは禁止されていた「3年間わが国で実習した後は、再入国できない」という仕組みは、期間の延長と共に緩和され、より高いレベルの技術習得も可能となる道が開かれてきた。こうした動向にあることは、上で述べたように、実習生本人と受入れ企業の双方のために、より大きなメリットがあると考えられよう。ひいては、制度本来の趣旨である母国の経済・技術発展にも貢献するであろうことが予想される。そうであるならなおさらのこと、「成果を証明する仕組み」がより重要性を増すのではないだろうか。

④監理団体のあり方

今回お話を伺った企業で少なからず取り上げられたのは、監理団体のあり方についてであった。「あたかも営利目的の団体のように」ということがあればそれは論外としても、「人材派遣業者のように」、「単に固定費を納めるのみ」といったイメージとなっているのであれば、制度の中でどのような位置づけ・役割となっているのか、今一度確認をする必要があるだろう。

こうした点が、ヒアリング調査によって浮かび上がってきた問題点・課題、今後の改善の方向性である。実習期間の延長や再入国が可能となることなど、企業側が指摘した内容ですでに改善の方向性が打ち出された部分もある。

ただ、より重要だと思われるのは、「実習生たちが、わが国をより高い技術を習得するための場として目を向けなくなりつつあること」である。制度本来の趣旨からして、この点に対する取り組みがぜひとも必要となろう。それはとりもなおさず、実習制度のもっとも根本的な趣旨をいま一度検討することにもつながってくる。

刻々と状況が変わるグローバル経済の中で、今後さらに実習生本人、その母国、受入れ企業、わが国のそれぞれにメリットがもたらされる仕組みへと、まずはどのような点から制度をよりよいものとするのか、その検討が喫緊の課題となっている。

終章 むすびにかえて

1 調査結果の概要

本書では外国人技能実習生を受け入れている事業所・企業の現状について、独自にアンケート調査とヒアリング調査を実施し、その結果を整理した。主な点を各章末の小活との重複を厭わず記しておく（第1図参照）¹。

(1) 調査に回答した**事業所・企業の属性**は以下の通りである。

ア **資本金**：「1000万円以上 2000万円未満」（22.6%）、「300万円以上 500万円未満」（13.5%）、「300万円未満」（13.0%）など、小さな企業が多い。

イ **売上（収入）金額**：「1億円以上 5億円未満」（25.1%）、「10億円以上 50億円未満」（14.7%）、「5億円以上 10億円未満」（10.4%）などが多い。

(3) 2年前と比較した人材や経営の現状は、以下のようになっている。

ウ **正社員・正職員人数**：平均人数は54人、中央値は11人で、小規模企業が多い。2年前と「ほぼ同じ」という企業が半数である。

エ **パート・アルバイト人数**：平均値は27人、中央値は3人である。2年前と「ほぼ同じ」という企業が半数である。

オ **残業時間や休日出勤**：2年前と「ほぼ同じ」企業が6割近くある。

カ **売上げ（収入）金額**：2年前と「ほぼ同じ」という企業と「増加」、「やや増加」という企業を合わせると7割に達する。

キ **賃金：給与総額**は2年間に比べて「増加」または「やや増加」と回答している企業があわせて4割以上ある。また、**技能職、作業者の賃金**は、2年前と「同じ」という企業が4割強、「やや上昇している」という企業が4割近くある。**従業員を募集する際の賃金**は、2年前と「ほぼ同じ」という企業が5割、「やや上昇している」という企業が3割ある。賃金関連の回答は、横ばいあるいは増加（上昇）傾向にある。

ク **付加価値労働生産性**：5割近くが2年前と「ほぼ同じ」としている。

ケ **技能職、作業者の人材の過不足状況**：「適正である」（32.5%）、「やや不足している」（34.6%）、「不足している」（21.5%）などとなっている。人材の過不足状況は不足傾向にある。

コ **技能実習生の人数、職種**：実習生の人数の平均は9人、中央値は5人である。職種は、「農業関係」（22.0%）、「繊維・衣服関係」（20.2%）、「機械・金属関係」（16.3%）、「その他」（17.8%）などが多い。

¹ 以下の記述で項目内容を太字にしている。

(2) **外国人技能実習生の受入れ形態**は9割近くが団体監理型である。また、受入れ開始年は、「2005～2009年」(39.8%)、「2000～2004年」(25.0%)、「2010年以降」(18.5%)など2000年以降が多い。

(3) **技能実習生の受入れ理由**(多重回答)は、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」が約5割、「日本人従業員を募集しても応募がないから」が4割強、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」が4割弱などとなっている。

実習生の受入れ理由によって、企業は概ね3つに分類できる。すなわち、類型1(人手不足対策型)、類型2(国際貢献型)、類型3(コスト重視・人材の安定的確保型)で、それぞれの構成は、3割弱、約4割、3割強である。

(4) **技能実習生の送出し国**(多重回答)で多かったのは、「中国」、「ベトナム」、「インドネシア」、「フィリピン」などである。また、当該国から受け入れている理由は、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」が6割以上あったほか、「これまでもその国から実習生を受け入れているから」、「漢字を理解できるから」などが多い。

(5) **技能実習生の選抜要件**(多重回答)として、「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」、「仕事への取組み姿勢」、「年齢」などをあげる企業が多い。選抜要件は職種により異なっており、特に繊維・衣服では「技能レベル」を重視する比率が他の業種より高い。

選抜要件としての**実務経験年数**は、「未経験でもかまわない」、「3年以上5年未満」、「2年以上3年未満」などが多い。しかし、選抜要件と同様、繊維・衣服ではより長い経験年数を求める傾向がある。

選抜要件としての**技能レベル**は、「1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割くらいのレベル」、「7～8割くらいのレベル」が多い。

(6) **技能実習生の配置**(多重回答)は、半数が「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」ほか、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」が4割、「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」が3割あった。

(7) **技能実習で求められる技能レベル**は、日本人の未経験者が「1年未満」でこなせる仕事のレベルという回答が半数、「1年以上2年未満」でこなせるレベルが3割などで、必ずしも高度ではない。

職種別に見ると繊維・衣服では「3年以上5年未満」「5年以上10年未満」の比率が他の職種より高く、上記(5)の要件と整合的である。また、建設では「1年以上2年未満」の

比率が他の職種に比べて高い。

(8) **技能実習生の賃金**は、「1年目」「2年目」「3年目」とも所定内給与で「12万円～13万円」「13万円～14万円」が多い。時給では「700円～750円」「800円～850円」が多い。

技能実習生の賃金額の決め方は、5割近い事業所・企業が「監理団体が決めた方針にしたがっている」としているが、4割以上の事業所・企業では「独自に決めている」としている。具体的な賃金水準は、7割以上の事業所・企業が「地域別最低賃金のレベルの額」と回答している。

また、技能や能力によって賃金を加算する仕組みがある事業所・企業は2割弱、うち6割が「本人の業績や成果に応じて加算している」と回答している。

(9) **技能実習終了時に到達する技能レベル**は、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」が4割以上、「1人前の日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」が3割以上あった。

技能実習生の配置と実習終了時に到達する技能レベルの関係は、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」、「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」といった場合には、高い技能レベルに達している。

なお、技能検定の上位級受験者は少数であった。

(10) **技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者**がいる事業所・企業が8割ある。これらの日本人労働者の経験年数は、「10年以上」、「5年以上10年未満」、「3年以上5年未満」などが多い。

また、外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者の所定内給与は、「15～20万円未満」、「10～15万円未満」、「20～25万円未満」などが多く、時給では、「800～850円未満」、「750～800円未満」、「700～750円未満」などが多い。

同じ仕事、作業の技能実習生と日本人労働者の賃金を比較すると、全体では日本人労働者の賃金が高い。

(11) 過去1年間の**技能職の作業員、作業者の募集状況**は、「募集した（募集中を含む）」というところが4割であった。募集の際に提示した賃金額は、所定内給与で「15～20万円未満」、「10～15万円未満」、「20～25万円未満」などが多く、また、時給では「800～850円未満」、「750～800円未満」、「700～750円未満」などが多いが、「1000～1100円未満」も1割弱あった。

次に、**採用状況**は、「予定より少ない人数だが採用した」と「予定していた人数を採用した」を合わせて、6割以上の企業が人材を採用できている。しかし、「応募がなかった」ところも2割ある。募集の際に提示した賃金は、全体で実習生の賃金より30%ほど高い。

(12) **技能実習生と同じ仕事、作業をする従業員を雇うことが可能な賃金額**は、正社員では「実習生の賃金の1～3割増しくらい」(35.6%)、「実習生の賃金の3～5割増しくらい」(21.0%)などとなっている。また、パート・アルバイトでは「実習生の賃金の1～3割増くらい」(30.9%)、「実習生の賃金と同等の額」(28.4%)、「実習生の賃金の1割増以下」(16.0%)などである。

(13) **技能実習生と日本人従業員の弾力性を計算した結果**、常用労働者、パート・アルバイトと技能実習生は、ほとんどの業種で補完的な関係にあったが、「その他」の業種では、技能実習生とパート・アルバイトは代替的な関係にあった²。この結果は技能実習生の受入れ可能な人数に関する規程を考慮すると、予想されたものである。

(14) **帰国後の技能実習生の就労状況**は「わからない」という回答が4割以上あった。帰国後の就労状況を把握している場合は、「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」、「(自営業や日本語の観光ガイドなど)自分で起業したり個人営業をしている」、「来日前と同じ企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」、「来日前とは異なる企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」などの回答が多かった。

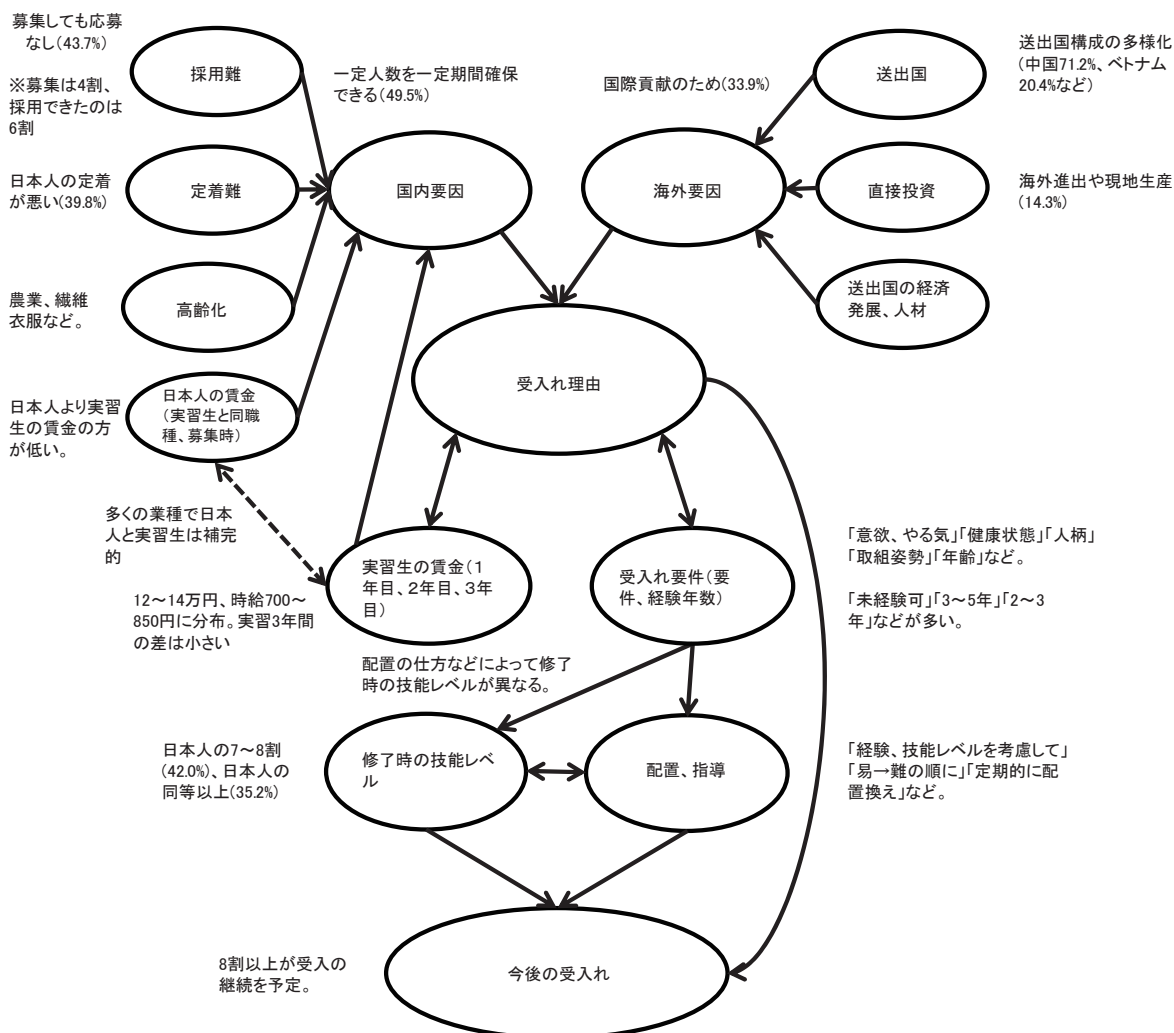
(15) **今後の技能実習生の受入れ方針**は、8割以上の事業所・企業が技能実習生の受入れの継続を予定している。また、技能者、作業者の人材が過剰であるからといって、必ずしも技能実習生の受入れを削減あるいは中止するわけではない。

(16) 企業を対象に実施した**聞き取り調査**結果によると、企業が実習生の受入れに至る経緯は、(日本人人材の)採用難、海外での事業展開など、様々ではない。実習生の採用基準にも幅がある。受入れ後は、核になって指導する担当の従業員が決まっており、ある業務から一つ上のレベルの業務、もしくは、まったく別の業務へと仕事内容が変わる時、マンツーマンで指導するというケースが多い。業務内容を母国の先輩実習生から教えてもらうこともある。こうした中で、「日本語習熟度の重要性」が共通して指摘されている。

² 本文に記したように、計測には、資本が含まれていないこと、雇用形態別の賃金、労働時間のデータが利用可能でなかったことなど、いくつかの課題が残されているので、あくまで一次接近である。

一方、実習生への応募者数の減少も共通している。実習生の働き方や気質も変化している。今後も実習生の受入れを継続するという点も共通している。さらに、再来日可能となるような仕組みに期待している企業が多い。

第1図 調査結果の概要



注：矢印は変数間の関係を表すが、パス図のように因果関係の方向や強さを表すものではない。

2 技能実習制度改正について

2.1 現行制度の評価と今後のあり方について

技能実習制度については、現行制度の評価と将来の方向性について様々な立場から論じられている。この点について、法務省入国管理局の資料³によると、(1) 拡充の方向で制度を見直す立場、(2) 厳格化の方向で見直す立場、(3) 廃止の方向で見直す立場があるという。同資料によると、

³ 以下は、<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg2/sogyo/131010/item2-1.pdf> の記述による。

(1) 拡充の方向で見直し：日本経済団体連合会などは、一定レベル以上の技能を身につけた技能実習生が、より高度な技能や多能工として技能を身につけるため、現行の3年の実習期間の後、2年程度の技能実習を可能とするべきとしている。これに該当する実習生の要件として、専門職の技能検定に合格することを求める。実施機関は1号・2号の実習実施機関と同じところで、新設される優良機関認定制度で優良と認められた機関とされている。また、大阪商工会議所は、技能実習期間を10年まで延長し、技能検定合格者には就労資格を与えるなどすることを主張し、全国中小企業連合会全中連協同組合連合会は、2年間の再入国を求めている。

(2) 厳格化の方向での制度を見直し：日本労働組合総連合会によると、不正行為・違法行為のあった外国人実習生の送出し機関・受入れ機関がこの制度に関与できないよう、制度の見直しを進め、規制を強化することを求めている。

(3) 廃止の方向で制度の見直し：日本弁護士連合会は、外国人技能実習制度を廃止した上で、非熟練労働者の受入れを前提とした在留資格の創設と、外国人を受入れることについての是非、範囲、現在の技能実習生の処遇などについて国会などの場で検討するべきであるとしている。

一方、第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会から、次のような「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果（報告）」が発表された。まず、現制度の問題点や要望として以下のような点が挙げられている。すなわち、

- ア 技能実習終了時の技能評価試験受験が義務でないため、実習の効果が不明であること、
 - イ 監理団体の体制等に関する規定がなく、監理団体による指導、監督が不十分であること、国際研修協力機構の法的根拠が曖昧で強制権限のない調査・指導しか行えないこと、悪質な機関への制裁が不十分であること、
 - ウ 労働関係法令違反や実習生への人権侵害等への保護体制、相談体制が不十分で、実習生から申告しにくいこと、雇用主の変更が出来ないので、不適正な受入れ機関からの移籍支援が不十分であること、
 - エ 送出し機関の不正に対する対応が国内の適正化だけでは不十分であること、
 - オ 期間延長や再技能実習が認められていないこと、
 - カ 受入れ人数が実習実施機関の常勤職員数に応じた人数枠があること、
 - キ 多能工化や技術進歩、送出し国の産業発展への対応が不十分であること
- などである。

そして、以下のような制度見直しの方向性が示されている。すなわち、

- ア 実習終了時に技能評価試験の受験を義務化、
- イ 監理団体の義務・責任の明確化、外部理事・監事を設置または外部監査の導入を義務化、行政機関の監視体制を強化し、それを補完する機関の位置づけを明確にすることで厳正な指導・監督体制を行う体制を整備すること、罰則の整備などを検討すること、

ウ 人権侵害行為などのあった受入れ機関に対する罰則の検討、通報窓口機能を充実・強化、不適正な実習機関から他の機関への鉄石可能な仕組みの構築、
 エ 2国間協定の締結による送出し機関規制強化、
 オ 優良な受入れ機関で要件を満たす技能実習生の実習期間の延長または再技能実習の実施、常勤職員数に応じた人数枠の設定、優良受入れ機関での付加的な人数増を認めること、
 カ 多能工化や技術進歩、送出し国の産業発展への対応、
 である。

2. 2 技能実習制度改正案の概要

現在、国会に「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案」が法務省および厚生労働省から共同提出されている⁴。これは、外国人技能実習制度を通じて、技能等の適正な修得等が確保され、また、技能実習生の保護を図るために技能実習を実施する者及び実施を監理する者並びに技能実習計画についての許可等の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずることを目的としている。

主な内容は、(1) 技能実習制度の適正化に関わるもの、(2) 技能実習制度を拡充させるためのもの、(3) その他から成り、具体的には以下の通りである(第2図、第3図参照)⁵。

(1) 技能実習制度の適正化に関わるもの

ア 技能実習制度の適正化：技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定め、技能実習に関し基本方針を策定する。

イ 技能実習生ごとに作成する技能実習計画を認定制とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消し等を規定する。

ウ 実習実施者を届出制とする。

エ 監理団体を許可制とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定する。

オ 技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け違反に対する罰則を規定し、技能実習生に対する相談や情報提供、技能実習生の転籍の連絡調整等を行うことによって、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。

カ 事業所管大臣等に対する協力要請等を規定し、地域ごとに関係行政機関等による地域協議会を設置する。

⁴ 法務省のホームページ (http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri05_00011.html) による。

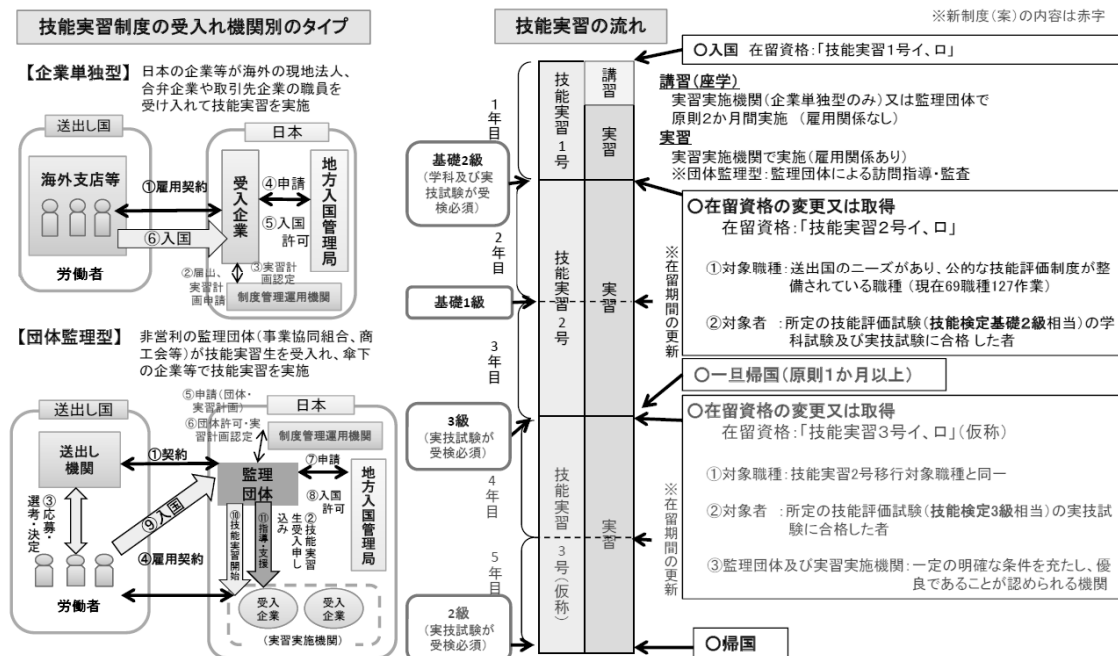
⁵ 法務省ホームページ (<http://www.moj.go.jp/content/001137910.pdf>) による。法案の詳細は、法務省ホームページのリンクを参照。

⁶ 技能実習制度法案提出をめぐる議論の整理は、たとえば、三俣真知子(2015)「技能実習制度の立法化と入管法の改正—外国人材の受入れ関係二法案の概要—」『立法と調査』No. 365、3～17ページを参照。

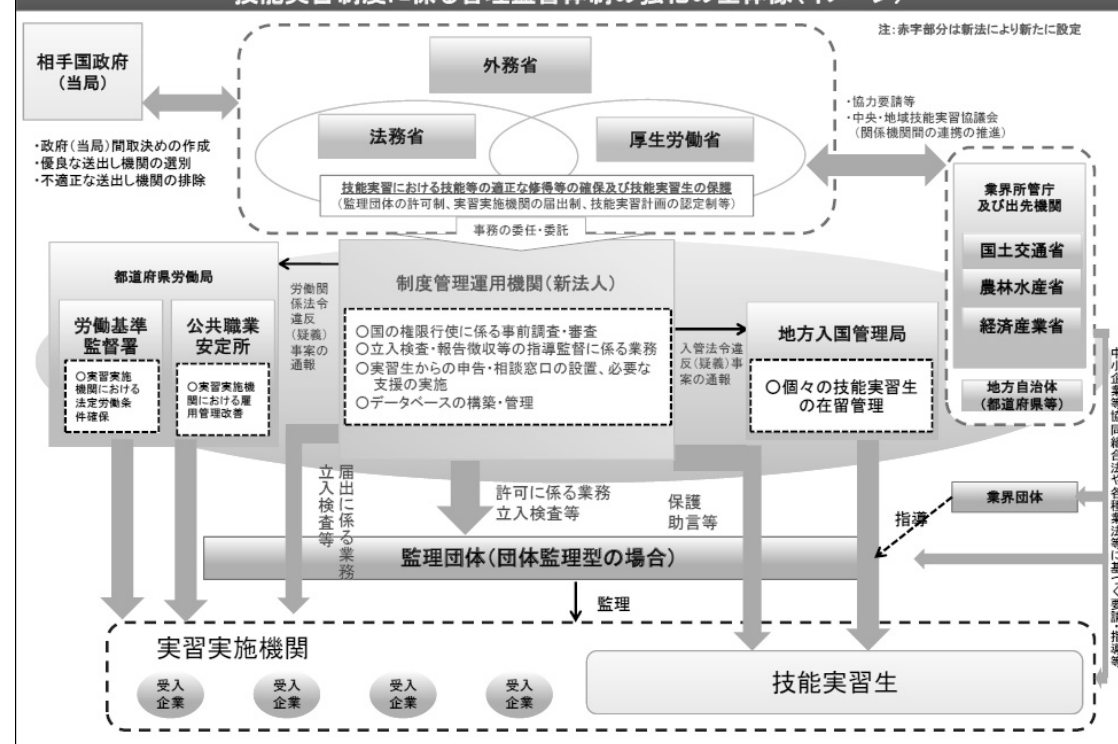
第2図 技能実習制度改正案の概要

技能実習制度の仕組み（新制度（案）の内容を含む。）

- 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設）
- 技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約16万人在留している。



技能実習制度に係る管理監督体制の強化の全体像（イメージ）



資料出所：法務省入国管理局・厚生労働省職業能力開発局『「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」報告書』、23、24 ページから転載。

キ 外国人技能実習機構を認可法人として新設し、技能実習計画の認定、実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査、実習実施者の届出の受理、監理団体の許可に関する調査等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う。

(2) 技能実習制度の拡充

優良な実習実施者・監理団体に限定して、第3号技能実習生の受入れ（4～5年目の技能実習の実施）を可能とする。

(3) その他

技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。

以上のような内容で検討されている。

2. 3 技能実習制度改正案に対する評価

この制度改正案は、本稿執筆段階では法案が可決、成立していないが、以下のような評価がなされている。まず、早川(2015)⁷は、実習期間の延長は産業界から歓迎されると思われるが、一方、団体監理型の技能実習生受入れに国の監督が強化され、新たに設立される外国人技能実習機構の業務の範囲に相手国政府との協議が含まれていないこと、送出国政府を通じた送出国機関の監督の図り方が課題になること、規制が強化されることで監理団体が淘汰され、実習生受入れ人数への影響や制度運営コストの上昇の可能性があることを指摘している。

橋本(2015)⁸は改正案を概観した上で、移転される技能の質、賃金、移動の自由の3点について論じている。すなわち、制度改正によって設けられる技能実習3号に移行するには、技能検定3級相当の実技試験に合格することが求められるが、これを3年間の技能実習成果の評価基準とするには疑問が残ること、技能検定が海外への技能移転を直ちに評価するものではないこと、そして企業の育成方針によって実習生が修得する技能に違いがあるので、職種間・企業間で格差が生じる可能性があることを指摘している。また、賃金は、制度上技能実習生の賃金が最低賃金水準に留まることはあり得ないはずであるが、改正案には技能実習生の報酬に関する記述がなく、実習生の賃金が従来通り最低賃金レベルとなる可能性があるとして指摘している。さらに、実習先変更の制約についても、改正案では、1号および2号の3年間は実習生の希望による実習先の変更は出来ないが、実習先に不適正な行為があった場合、3号移行時に実習生が希望し、技能修得が認められる場合には実習先を変更できるとされるが、何らかの調整機関が必要であると論じている。

3 アンケートとの関係から

第2章で述べたように、今回のアンケートでは、主として以下の2点を確認することを目的とした。すなわち、

⁷ 早川前掲論文、特に70～71ページの記述。

⁸ 橋本前掲論文、特に81～85ページの記述。

(1) 技能実習生の技能習得状況、実習内容、評価、実習実施機関の賃金水準と実習生の賃金の関係を検討すること、

(2) 技能実習生の受入れと日本人労働者の賃金の関係を検討すること、
である。この点を含め、アンケートから描かれる受入れ企業のイメージを記述すれば以下のようになろう。

これまで企業による技能実習生の受入れは、人手不足から技能実習生を受け入れているといわれてきた。国内で人材を確保できないので、その代わりに実習生を受入れているというのである。今回の調査もでそうした企業が多かった。しかし、国内で人材を採用できないからといって、人材の募集を行っていないわけではない。過去1年間に調査対象企業の4割が人材を募集し、うち6割が人材を採用している。募集時に提示した賃金は、実習生の賃金を上回っている。人材を採用出来ても定着しない場合があり、そのために実習生を受け入れている企業もある。この場合、日本人労働者の就業行動に原因があるので、企業において採用後の維持のための対策が求められる⁹。高い賃金を提示して募集しても、そもそも日本国内には活用できる人材がいないので¹⁰、実習生を活用するという場合もある。

企業が実習生に対する要件は、「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」、「仕事への取組み姿勢」、「年齢」などが多く、技能レベルや経験年数については期待はしていない。実際、「未経験でもかまわない」という回答比率が予想以上に高かった。これは、実習生の日本語能力とも関係している。受入れ直後、実習生は日本語による仕事・作業の指揮・命令が理解できないので、仮に仕事の経験があったとしても、未経験者と変わりがないからである。

企業では、こうした点を考慮しつつ、技能実習計画に基づいて技能実習を実施する。その際、実習生一人一人の経験や技能レベルを見て、簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置するようにしている。さらに、より高度な仕事・作業に対応し、技能の幅が広がるよう定期的に配置を変えている場合もある。その結果、3年間の実習終了時の技能レベルは、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」から「1人前の日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」と評価される。

技能実習生の技能は高く評価されているが、それに見合った賃金を企業は支払っているであろうか。今回の調査結果によると、実習生の賃金は技能実習1号、2号で大きく上がることはなかったし、同じ仕事を行っている日本人労働者の賃金と比べると、技能実習生の賃金の方が低かった。技能実習生が3年以下しか在籍しないことを考慮し、経験年数をそろえて賃金を比較しても、やはり実習生の賃金の方が低かった。それにもかかわらず、企業は

⁹ 中小企業の人材の採用や活用については、たとえば、労働政策研究・研修機構（2015）『中小企業の「採用と定着」調査結果—速報版—』調査シリーズNo.141を参照。

¹⁰ 参考資料の自由記述に、繊維・衣服関係の例として、「経験者を含め、国内では人材を確保出来ない」とのコメントが見られる。

外国人技能実習生が「安価な労働力」であるとは考えていない¹¹。企業にとって実習生を受け入れるコストは、賃金だけではなく、実習生の渡航費、研修費、監理団体に対する管理コストなどを加えた総額であると捉えていることが多い。その結果、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へある。この点が「安価な労働力」という評価とのギャップにつながっている。そして、この総額コストを最小化しようとする、監理団体に支払う管理コストなどは固定的であるので、実習生の賃金を出来るだけ低く、地域別最低賃金（あるいは産業別最低賃金）レベルに抑えることになる。しかし、橋本が指摘するように、制度が求めているのは日本人従業員と技能実習生の「報酬」が同等であることであって、受入れに伴う「総額コスト」ではないことに留意されるべきであろう。

このように、技能実習生の技能レベルが上がったとしても、それが賃金額に必ずしも結びついていない。成果や資格によって実習生の賃金に対して加算する仕組みがある企業は必ずしも多くはない。JITCO 自主点検結果を見ても、技能検定の受験者数が少ないので、技能レベルの指標として活用することが出来ない。受験しない理由（多重回答）は、「メリット・見返りが少ない、またはない」、「実習生の能力」などとなっている。確かに、3年間の実習の終了時点で受験するというのであれば、企業にとっても実習生にとっても受験のメリットは少ないかもしれない。

しかし、今後、技能実習3号が創設され、検定試験合格者が実習期間の延長を認められることになれば、こうした状況は変わるかもしれない。同時に、技能検定試験の内容を適切なものにするべきことは言うまでもない。また、技能検定の受検と合わせて、日本語能力試験などを活用することも考えられる。企業には技能検定試験やそのほかの資格の取得状況、仕事や作業の成果に基づいて、技能実習生の技能を適切に評価し、それに応じた報酬を支払うことが求められる。今後、本制度が適正に運営されているかどうか評価される際には、一つのポイントになるのではないかと思われる。

本書の守備範囲を超えることになるが、実習生たちが日本で身につけた技能を帰国後に活かせるかどうかは、受入れ形態によって左右される。企業の海外進出や海外取引が活発になり、海外法人などから企業単独型で技能実習生を受け入れている企業も少なくない。海外現地法人の従業員であるので、現地での作業内容と日本での作業内容が近い。このことは、受入れ企業にとっては経験者を受け入れることができるという点で、実習生自身にとっても現地での経験を活かせるという点でメリットがあるだろう¹²。在籍のまま技能実習を受けることが出来れば、帰国後に求職活動を行わなくても良いから、実習生にとってもメリットがある。企業単独型で実習生を受け入れている企業の中には、現地での賃金と日本での賃金の両

¹¹ 参考資料の自由記述の引用を参照。

¹² 東南アジアに進出した日系企業において、日本での技能実習を導入したところ、現地法人の従業員の定着率に上がったというケースがあるという。

方を支払っている場合もある。もちろん、現地法人を退職したうえで、来日する実習生もある。

実習生が、帰国後すぐに就労先を見つけ、就労することが出来れば良いが、就労までの求職期間が長くなるほど日本で身につけた技能が陳腐化してしまう可能性がある。そうすると、日本での技能実習と全く関連性のない仕事に就くのと同様、技能実習の経験・効果が活かされないことになる。それ故、帰国後の求職期間を出来るだけ短くするための支援が必要であろう。

4 調査研究上の課題

以上、本書では、公表統計、業務統計の数値の観察、先行調査研究を概観の後、独自に実施したアンケート調査の集計結果、そして少数ではあるが企業ヒアリング調査記録を紹介した。最後に、調査に関する課題を述べておく。

第一に、今回実施した独自のアンケート調査は、外国人技能実習生を受け入れている企業だけを対象とした調査である。そのため、どのような企業が技能実習生を受け入れているのか、受け入れていない企業との差は何か、業種、規模、あるいは地域のなかでどのような立場にあるのか、といった点は明らかにできなかった。この点に対しては、実習実施機関とそれ以外の企業の両方を対象とした調査を実施する必要がある。

第二に、今回の調査対象企業には小零細企業、個人経営が多く含まれている。そのため、調査に対する回答に慣れていないケースが少なからず含まれていた。実習生を受入れ企業であれば当然回答可能であると思われた技能実習生の受入れ形態に関しても、「企業単独型」という回答割合が予想より高く、他の調査の属性分布を考慮すると、正しく回答していないケースも含まれていると思われる。記入状況については、質問に用語解説を掲載するといった工夫によって解決できるかも知れない。そのほか、賃金額や人数などの設問に対して無回答が多かったことも実態を正しく把握するためには何らかの工夫が必要である。さらに、類似の調査が連続したり、重なったりしたため、回収率や記入状況の低下につながった可能性がある。

第三に、本書において重要なテーマであった賃金の分析では、個人の性、年齢、学歴、経験年数などのデータが得られなかったため、企業単位で集計せざるを得なかった。本来ならば、技能実習生個人及び彼等と同じ仕事・作業に就いている日本人従業員を対象に調査を実施し、そのデータを用いて集計、議論を行わなければならない。もちろん、対象者の回答負担を考えなければ、これらの項目を質問項目に追加したり、企業調査と合わせて技能実習生と日本人従業員個人調査を実施するも考えられる。今後、何らかの方法でこれに対応することが求められる。

外国人技能実習制度に関しては、一方で問題事例が発生し、そのことで制度が批判されているが、他方では、実習生を受入れている企業から高い評価と期待が寄せられている。今後、制度の透明性を高め、その効果を正しく計るために、第三者による評価と見直しを継続していくことが必要であろう。また、制度の適切な運営のためには受入れ国である日本の取組みだけでは不十分で、送出し段階と帰国後の就労支援も含め、送出し国との連携が不可欠であろう。

参考資料

自由記述

調査票(抜粋)

参考図

- ・ 都道府県別技能実習生の賃金のヒストグラム
- ・ 都道府県別業種別規模別賃金の箱ヒゲ図
- ・ 都道府県別技能実習生・同じ仕事の日本人労働者の賃金散布図

－自由記述から－

外国人技能実習生の受入れ企業を対象に実施したアンケート調査票の自由記述欄に記入されていたもののうち、代表的なものを選んで掲載しておく。

掲載にあたり、記述内容によって大まかな分類を行ったが、記述内容が複数にまたがっているものがあったので、必ずしも厳密な分類ではない。

記述内容は、技能実習生を受入れている企業の考えや意見であり、一部に誤解なども含まれているが、原則として原文のまま掲載することにした。ただし、明らかな誤字脱字などの修正、文中に企業名、団体名、個人名などが出てくる場合は匿名に変更し、長文の場合は記述の一部を省略した。掲載様式は、「自由記述本文（常用労働者規模、実習生の職種に基づく業種分類）」とした。

なお、本書のもととなったアンケート調査自体についてのコメントも寄せられており、本来であればその一つ一つに対応するべきであるが、今後の調査研究活動に活かすように努めることとし、それに代えた。

1. 制度全体について

- どの産業も人材が不足している。この先も労働力人口が減っているのは目にみえている。他国も同じ状況のなかで労働力の獲得を有利にするための方策が必要と思われる。現在の技能実習制度では外国から来る人達が長く続けられないと思う。日本人と同様程度の処遇をし長く安定した雇用が続けることが望ましい。（不明、農業）
- 海面まがき養殖業の現場からの要望としては、労働力確保の重要性和熟練労働者の育成の面から、過去一年間だけの研修を経た、所謂研修生が、実習生として再度、来日出来る制度と、最長3年間の実習期間を、5年間になる様制度化して欲しい。この業界は個人事業ばかりで、かつ季節労働であり、また、自然相手の仕事なので収入が低収入で安定する為高賃金、正社員という雇用は難しいのが、現状で主婦のパートのみの雇用を続けて来た経緯があります。（※中略）私共の仕事も年間通じて行えば技術的にも知識的にも専門的な熟練が必要になります。また、極暑、極寒の中での屋外での仕事も多くありますので、かなりの体力が必要です。その為、わが国の人材での労働力確保ができません。またこの制度が目的とする、開発途上国等の「人づくり」という面からいうと私共のやっている「牡蠣養殖」know how を実習生が本国に持ち帰り、3年間で得た収入で牡蠣養殖業を起業すれば、既存の養殖業者との競争に必ず勝ち抜けると確信しております。（5～9人、漁業）
- 「外国人技能実習制度」を約8年活用しており、受入れについては貴重な労働力となり、また仕事以外での交流を含め職場での活性化にもなっております。さて現在の「外国人技能実習制度」については、本来の目的からすると形骸化しており、制度自体の見直しが早急に必要かと思えます。国内の労働人口は今後ますます減少していくことは明確であり、特に中小企業にとっては労働力確保が困難になり、企業自体の存続まで危惧されるようなことに成りかねないことも考えられます。特に受入れの業種・職種と実習内容が現実と乖離しており、今後制度の規制緩和も含め幅広く採用ができるよう、また実習内容も計画書に基づくものであれば内容の見直しも必要であると思えます。すでに東京ではオリンピックのための特需で建設労働者が不足し、一方東北での震災復興事業でも同じようなことが継続しており、農業・漁業をはじめ最近では外食産業やコンビニ、スーパーマーケット

等が増え、求人情報が各店舗に日常的に貼られ、それでもなかなか労働力確保が難しい状況が続いています。マスコミでは介護事業に外国人を多く採用し成功している事業所等も紹介されておりましたが、今後日本の全産業発展・産業存続のため国内の労働力を確保できるよう国策として制度自体の抜本的改革が早急に検討実施されることを切に願いたいと思います。(30～49人、食品)

- 縫製加工業の日本人雇用は現在でも、難しい状況に有り、近い将来には、皆無となるだろうと思う。技能実習制度の本質とは違う取り入れ方をしているのは、人手不足の企業(業界)においては、いたしかたないと思います。本来は、技能実習制度でなくて、労働者の雇い入れという方法の方が、本人達の手取りも上り(日本人の給料も含め)生産活動もスムーズに行くかと思う。現在の、実習生1人当りの必要費用は、日本人を雇用するより以上になっているのが現状で有る。先進国日本が生産活動において途上国に負けているのは、賃金の安さだけではなく、日本人の競争意識の低下と労働力人口の減少だと思えますが？(1人～4人、繊維・衣服)
- 現在の国内経済状況で技能研修制度を採用している事は、当社にとって大変価値のあることですが、…条件面でのハードルが高く感じられます。3年間での実習完了、企業への実習生採用人数。技能研修制度を効果的に運営取り組んでいる企業に対しての条件緩和することで、厳しい情勢の中努力している我々企業にとって大きな「力」となると思っています。(50～99人、繊維・衣服)
- 私は以前の会社からこの制度に携わって来ましたが、もはや危機的な状況になっています。縫製工場での日本人の労働者はほぼ60歳以上です。その穴埋めを出来るのは縫製では実習生のみです！「日本から技術を学ぶ」と言う概念はもうありません！なぜならばミシンの機械や技術は、もうすでに日本を上回っているからです。そんな状況はみなさんが知っている事実です！そんな状況であるにもかかわらず、いまだに実習制度という制度で3年しか日本にいられない、これではまったく工場として日本の生産を支える事はできません。(※中略)個人の意見では「一度日本へ来たことがあり、試験にも合格した中国の方はもう一度来られる」「技術を学ぶ実習制度ではなく、労働者として受入れができる」これが私がいま国へ望む願です。おそらく、同じ職種のみなさんも同じ考えで有ると思います。地方の小さな工場の意見ではありますが、少しでも思いが伝わればと思い、書いた次第です。(1人～4人、繊維・衣服)
- 弊社は1992年より研修生、実習生を受入れてきましたが、最近希望者が激減し毎年苦慮しているのが現状です。理由としては賃金のUPや為替の問題が最大の原因ですが、このままでは実習生が来なくなるのも時間の問題だろうと思われます。今後は他の国からの受入れも検討しなければなりません、22年間社員もそれに馴染んで日本人と同等な仲間意識が根付いてるのも現状です。中小企業の製造業としては今後も人材不足を補うため、外国人の助けは不可欠です。大幅な受入れ枠の増加や職種の緩和等期待しています。今後の課題として、外国人技能実習の改正も報道等で聞いていますが、時期はすでに遅い感があり、抜本的な改革を期待します。今までは企業の海外移転が進み国内の雇用の場がなくなり、技術も流出しこのままでは日本の技術や雇用の場は消えてゆく一方です。逆に日本企業は国内に拠点を置き、日本人の雇用の場を確保すると共に、海外から労働力を輸入する大胆な政策に転換すべきだと思います。(50～99人、繊維・衣服)
- 外国人技能実習生受入も長年経過する中、人材不足となり、優秀な人材を確保することが困難になる。元企業への再入国を可能にすれば、優秀な人材の受入れ可能となり、相互の問題点も少なく企業の業績も伸びる。優秀な人材の活用により、海外進出も容易になる。人数は、同等、又は多少の減となっても、消費力は拡大、地域

貢献にも繋がる。企業にとっても、混合チームの業種は伸び、日本人の育成やジャパン商品の開発等、海外との競争力に対応できる土台作りへと進化出来る。(5～9人、繊維・衣服)

- 中国からの実習生を受入れておりますが、中国国内の給与水準のアップ等から年々応募者が減少しており、このままでは今後の受入れに支障が出てくるものと危惧しております。少小化に対応して行く為、受入れの必要性はより以上に求められると思料されるので、制度の見直しなどのご検討いただければと思われます。(50～99人、繊維・衣服)

2. 受入れ理由について

- 日本の若年労働者は減るばかりです。(※中略)受入れの面接に行くと優秀な人材は韓国に行ってしまいます。(※中略)弊社の地域では実習生ありきの経営をしており、個々の経営に問題もありますが実習生が地域の生産力の源泉になっています。日本の若い労働者の代わりではありません。(30～49人、農業)
- 外国人実習生を受入れて良かったと思います 人手不足が解消され安定してきています。外国技能実習制度について、今は3年間ですけれどなるべく長くいてほしいです。良い人材は長くいてほしいのですが、延長、もしくは長がくられる制度はないのでしょうか？私は1次産業です。とても人手不足が深刻化しています。(1人～4人、農業)
- 農業は3Kなどと嫌われ就農者が少ないのが現状です。その中で何とか現状を維持していくには若い力を持つ外国人実習生が必要です。彼等も農村出身者が多く日本の農家の暮しや日本の制度に大変な影響を受けていると思います。また、本当の日本人を知って日本という国を理解するのに役だつと思います。(1人～4人、農業)
- 実習生の給与は決して安いものではありません。それでも受入れているのは、日本人では同じ位の能力を持った人が私たちの産業に入ってくないからです。せっかく覚えた技能を持ち帰り本当に残念ですが、技術の継承ができないからこそ期間延長を希望しています。(20～29人、建設)
- 建設業の若年労働者の入職率が低い。当社では毎年新卒者を1～2名採用しているが定着しない。過去8年で30人採用して現在2名の状況であるので、オリンピックまででなくて5年に延長を求めます。特に建築業のとび型枠鉄筋の躯体3役については、若者が非常にきつい仕事と感じているようです。今まで実習生の力がなかったから会社になりたなかったと思います。仮に彼らがいない場合は、売上も60%位でしょう。(30～49人、建設)
- 建設業界も一部企業の業績は回復傾向にあるものの、公共投資はただまだ低迷しており、公共工事の発注量は伸び悩み依然厳しい状況が続き、民間工事においても同等で単価も上昇せず、受注競争も厳しい状態にあり、このような情勢に対処すべく、技術力の向上、施工方法の改善、コスト削減等に努力しています。又一部の社員も高齢化し、若い人材の確保に頭を悩ませています。そこへきて外国人実習生の受入れは、我社としては非常にありがたいことですが、3年という期間で仕事がやっと出来るようになっての帰国、又急激な円安により中国からの実習生は国内で働いても同等の賃金で、賃上げの要求は当然の事のように思われます。多少の賃上げは仕方ない事と考えていますが、期間の延長ができれば今後も受入れを希望したい。(不明、建設)
- 国内の人口が減少する中、高齢者が多く、若年層が少ない状況が今後益々、増える傾向がある為、外国人実習

生受入れをしなければ、生産率が伸びていけない。受入枠の緩和、期間の延長、等を検討してもらいたい。(10～19人、食品)

- 我が社は水産加工業をしています。今働く適齢期の人がいません。又、高齢者が多く、一日8時間はきついようです。そんなことで、外国人の力を借りて事業をつづけなければならないのです。又、外国人は休まないで働きます。(10～19人、食品)
- 私共は2011年3月11日東日本大震災大津波の被害を受けた地域です。国の多大な支援もあり、復旧を果し震災前の仕事の内容と努力しておりますけど、募集しても集まらず苦勞している現状です。研修生実修生制度の外に帰国実修生の再受入が速戦力として求められております。(100～299人、食品)
- 地方の製造業はあらゆる業種で人口減少や高齢化のため作業員不足です。不足というより、もう求職者がいないといった状況です。工場作業員は外国人技能実習生以外にたよるものはありません。その技能実習生でさえ、最近では国際的な人材獲得合戦に日本が負けていっている状況です。(※中略)みんな好んで外国人を受入れている訳ではなくやむなく受入れています。その外国人ですら来なくなったら、その先のなすすべはありません。(5～9人、食品)
- 我々の業態では、外国人労働者なくして企業活動を継続することはできません。日本の縫製業界は、いまだデフレの中にあります。(※中略)改善は、見込めない。人材確保するための唯一の方法です。(1人～4人、繊維・衣服)
- 技能実習生が存在しなければ生産活動不能となり、廃業に追い込まれます。(5～9人、繊維・衣服)
- 受入れ当初より、中国から受入れているが効果は確実にある。しかし2年位前から募集してもなかなか人が集まりにくくなり、又、技能レベルも低下している。それでも現地(日本)で採用する人材よりレベルは高い。日本人を募集しても応募者がないので、今後も外国人技能実習生(他国を含めて)を受入れたい。弊社は縫製業であり、単純労働とは云え、どうしても人手のかかる業種なので、日本人を採用するとしても人口減少なのか採用もままならず、このままでは仕事の受注があっても事業継続が困難になると思われれます。(50～99人、繊維・衣服)
- 日本人社員の高齢化、応募者が無い状況で、日本人の雇用を維持するのに必要な人材です。生産性を上げ、待遇を良くするには三年では現状維持が限度ですので五年に延長して欲しい。(50～99人、繊維・衣服)
- 若者が縫製作業する時代ではない感じです。60歳以上が多く、なかなか人材確保がむずかしいです。中国人技能実習生も日本と同じで若者が少ないとの事で平均年齢45歳くらいになりました。それでも日本人より若いので、これからも続けるつもりです。(10～19人、繊維・衣服)
- 現在、私達繊維産業においては、日本人労働者がほとんど応募がない。特に縫製作業においては皆無の状況であります。何とか若い人達を学校等を通して応募活動をしておる訳であります。大変難しい状況であります。私どもの会社でも10数年前から中国人の研修生にお世話になっているところでもあります。しかしながら今日においては、(※中略)費用が大きな負担となっております。この様な状況下でなんとか経営をしている訳であります。この辺のことを考えて、より良い研修生制度があれば大変に助かると思っております。(10～19人、繊維・衣服)
- 研修生受入れてから15年過ぎました。当初から従業員不足の為に受入れて来ました。その効果により今迄会社の存続が出来ました。しかし、近年中国からの受入れが困難になって来ました。原因は円安、中国国内の従事

者の減少、日中関係の悪化などです。尚3年間に5年間に延ばしてもらいたい事と、再入国が出来ればと思います。(1人～4人、繊維・衣服)

- 日本人の雇用を増やし実習生の比率を下げたいのですが数年募集しても応募がありません。円安・送出し国内の賃金高のため応募が数なく希望の人材がみつかりにくくなっています。他の国では言葉、技術の不安があり、制度の拡充もいわれていますが今後については非常に厳しく思っております。(5～9人、繊維・衣服)
- 長引くデフレのため製造コストの下落により日本人労働に平均的賃金が払えず、外国人技能実習生を受入れています。これも生活のため生き残りをかけた、選択として前向きに考えています。しかし、最近技能実習生も日本人なみの賃金を要求をしてきています。トラブルも多く発生をしています。もはや我々零細業者も追い詰められています。零細業者が海外まで出向いて人材確保のために、多額の経費を使い悪戦苦闘をしている現状を国も、もっと理解をしていただければ(※中略)いま一度日本でも物作りが日の目が出るように環境作りを望みます。(不明、繊維・衣服)寝具の縫製作業を主とした業務ですので、外国人実習制度を利用する他存続はできないと感じております。特に中国人実習生の技術は良く生産性も良くなっている。しかし、中国でも縫製経験者は少なくなる一方である。実習制度を利用する為の技術学校や、施設を配置して頂き、安定的に日本の縫製業を支える施策を考えて頂きたい。又一号から二号になる際の技術テストでは、弊社に該当するものがなく、やむを得ず、寝具製作にて行なっている。(5～9人、繊維・衣服)
- 募集採用しましたが続かず自主退社してしまいました。日本人の若い人(特にハローワークより紹介された方)は何かしら問題があり続きません。仕事内容は特別きびしいものであるとは思いますが経営側では頭をかかえております。現在は外国人実習生にたよるざるをえません。(10～19人、その他)
- 弊社は真に、外国人技能実習生受入れ制度の趣旨に合わせ実施を行っていると感じております。実習生のコスト、待遇は新卒(大学卒)と同等以上であります。キッチンと受入れれば実施すれば、マスコミ等と言うようなことはあり得ないはず、むしろ、既存社員(日本人)から、うらやましがられる待遇です。(ex、送り出し、受入れ機関への支払 宿泊設備その他の用意など考えれば)我社は、海外展開の協力者として、又、国内工場の活性化の為に考えて受入れています。是非、さらに推進に頂けること希望します。(50～99人、その他)
- 働かないで遊んでいる若い人(特に)外国人技能実習生は本当に必要だと思います。すぐやめる人が多い中3年間は確保できます。最近では期限をまっとうしないで帰国する人も多いと聞きますが、おおむねまじめです。(30～49人、その他)
- 国内の技能職を希望する若い人が非常に少なく、定着率も悪い。外国人技能実習生の期間を3→5年に延長希望。一時帰国を3年目で一度行ない、4年、5年は1W～10日/半帰国させるなどの制度を希望する。(100～299人、不明)
- 本来の目的とは違っていますが、地方の中小企業としては、昨今の人不足(若者の流出、少子化)に対し、実習生は有難い存在です。賃金もなかなか上げられない経営状態、社内の高齢化にも効果があります。今後の要望としては、どうしても人手に頼らなければならない職種に範囲を広げて頂ければと思います。(300～499人、その他)
- 弊社の場合日本人技術者の採用が近年困難なため外国人技能実習生の効果は多大である日本での実習期間を3年から5年に変更してほしい。(10～19人、その他)

3. 実習生受入れの効果について

- 仕事柄、地元での雇用をしたいのが本音ですが、現実にはなかなか来てくれないのが実状です。現在は外国人実習生に手の廻らない部分を補ってもらっている状態ですが、年数を経るにつれ質が悪くなっているように感じます。(5～9人、農業)
- 若い実習生を受入れることにより、日本人労働者も精神的に若くなり、社内が明るく、活気がよくなる為、全体的に生産効率が飛躍的に良くなった。(1人～4人、農業)
- 十数年前から研修生現在は、実習生制度の中で家族経営から会社経営へと規模拡大を計れて来ているのも、この制度の活用が出来たからだと思っております。(不明、農業)
- 平成11年度より、研修生を2名受入れておりますが、技能実習生へ移行してから彼等の作業の熟練度が向上し、経営にプラスとなっております。今後は実習生のみで帰国した者を再度雇用したいと考えておりますので、この件に関する国の今後の対応に期待しております。(0人、農業)
- 効果一いなくては、経営が成り立たない。課題一いかに対価を上げるか。国への要望一外国人技能制度は必要。(1人～4人、農業)
- 農業分野には日本人の若年の労働者はほぼ集まらない状況であり、野菜や果実などは労働生産性が向上する見込みも少ない。その中で外国人実習生は重要な役割を果している。(5～9人、農業)
- 耕種農業者ですが、実習生を入れる前は60代、70代の女性のパートさんでした。20代・30代の女性を探してもきたない仕事には来てくれません。実習生を受入れるようになり仕事も安定し、売上げも上がりましたが、3年というのは短かすぎます。せめて5年、実習期間の延長を求めます。(不明、農業)
- 受入の効果はコミュニケーション面も含め、社員の能力開発にも役立っています。課題としては管理資料の多さや日本文化に慣れるまでの対応・整理整頓の甘さ等管理側の工数が大巾に増加することです。期間については、5年程度に延ばして頂くと、上記の管理工数は大巾減になると思われれます。(100～299人、建設)
- 我社は、水産加工業なので、今はなかなか日本人の作業者がいないので外国人技能実習生制度があり、今までとても助かって来ました。最近では実習生は日本語を覚えるのも早いので、帰国してからも日本語を生かした仕事など、又は日本で修得した技術を生かして仕事につけるよう私共も応援していきたいと思っています。(5～9人、食品)
- 実習生を受入れることによって作業効率が向上し、日本人労働者も高齢化している現状から大変助かっている。日本人を募集しても必要人数が集まらなくなっており、震災復興が本格化してきたこともあり、労働力不足となっている。よって益々実習生需要は増加すると想定されるので、受入枠の拡大をお願いしたい。(100～299人、食品)
- 実習生の子達を受入れる事で閉鎖的だった会社の空気がオープンに変わりました。正直な話、労働力の確保の手段ではあったのですが現場に活気が出て日本人の皆が若返った様な感じです。外国人を入れるといろんな考え方が学べて逆にこっちが勉強になります。(5～9人、食品)
- 技能実習生を受入れて、得意様から信頼を得、売上げも格段にのびた状態であります。地元雇用を考えても、田舎地方なので、人もいません。若い人は、縫製する人もいません。今後企業としては、確実に外国人を受入

れて行きたいと思いますが、3年契約とではなく、再契約、もしくは、再入園を切に希望しております。国内の企業も外国人実習生を頼っている所は、かなりいると思います。法改正をよろしくお願ひしたいと思います。(1人～4人、繊維・衣服)

- 実習生受入の効果として、安定した仕事量をこなせるため、受注にとってはプラス材料となりますが、技術指導員の高齢化等により、事業継続の困難さも予想されますが、日本人でこの職種で意欲をもって働く人はいないにひとしいです。(※以下略)(5～9人、繊維・衣服)
- 実習生の効果は絶大です。今、日本の婦人服製造に関係する人は平均60歳代です。それも昔経験がある人だけです。若い人が関係する事が皆無です。それに比べて、実習生は若くやる気の人達だけが実習にかかわっています。よって今の婦人服製造を背おっている人は実習生達と言っても過言ではありません。しかし指導員の方達は年を取り過ぎました。これからの国への要望としては、出来れば実習生の中で時に優秀な人(色々な規定のテストに合格した人)は日本に残って就労出来る制度等取り入れてくれたらと思います(誰もが望んでいる事です)三年で帰国する制度では、日本に取って、これから役立つ人にはなれないと思います。(5～9人、繊維・衣服)
- 技能実習生の真面目に任に取り組む姿勢に日本人も影響され、とてもいい雰囲気になっています。今後は技能実習生に限らず全体の技術アップをしていく事が出来ると思います。(10～19人、繊維・衣服)
- 外国人の方が若い為、目がよいのでたすかります。なお、組合費と経費が5万円位かかりますので大変です。
(不明、繊維・衣服)
- 効果:仕事は休まず取り組み、指導すれば2年経ったあたりから、色々理解が出来、最後の1年は戦力として活躍してくれています。(最初の半年のコミュニケーションが大切です。)課題:失踪者を防ぐこと。実習生同士の連絡(PC、携帯)やりとりはものすごく速いです。制度の仕組みを変えないと無くならない問題だと思います。
(不明、機械・金属)
- 実習生には大変助けられています。3年間で日本人新人に指導できるほどになります。そうゆう実習生は帰国したら、又日本に来たいと願っています。会社も同じです又来てほしいと思っています。(10～19人、機械・金属)
- 実習生のひたむきさにより、社員のモチベーションに寄与した。(100～299人、機械・金属)
- 長期的には正社員、中期的には実習生、短期的には派遣社員で人員の計画・運用をしている部分が大きいので、実習生・派遣社員のどちらが無くなっても、正社員の雇用に影響が大きく出てくる。又、中期という事を考えると、5～6年くらいが丁度良いと思える。(50～99人、機械・金属)
- 受入れ当初は日本中が人手不足でしかも地方の零細企業にはなかなか応募がありませんでした。そこで技能制度の導入をしました。結果3年間の期間限定ですが優秀でしかも真面目な研修生達に来てもらいほんとうに感謝しています。そして日本人の若者達の不甲斐無さに憂っています。テレビ報道では賃金、残業代の不払いと受入れ制度を悪者のように報道していますが、中小企業の助人になっていることをもっと知らしめてほしいです。(30～49人、機械・金属)
- 受入れ効果は、人材の確保です。しかしながら、3年間では、技能を習熟した頃に帰国しなければならず、5年間位の期間が欲しいと思います。現在年間3名を受入れていますが、この枠も広がると嬉しいです。(20～29人、機械・金属)

- 弊社、平成 13 年に国内工場を立ち上げた際、人材が集まらなく、関連会社の紹介で技能実習生を知り、当初3名募集しました。真面目で日本語・技術の習得に一生懸命で、それから送出し国との交流が始まりました。現在5期生で、来年5名入替で入ります。又技術生も1名入り、頑張っています。(50～99人、機械・金属)
- 弊社の様な小さな町工場の中に、生まれ育ち・言語の違う子が一所懸命働く姿は日本人の刺激にもなる。課題としては、3年間という期間で覚えられる事が限定してしまう事。実習生の日本語のニュアンスで教えられる事が小さくなる事。←これは日本人の教え方と日本語の曖昧さに問題も有るのだが…。(10～19人、機械・金属)
- 当社は技能実習生の受入れに取り組んだおかげで、既存の社員達が刺激を受け、資格試験に挑戦する様になりました。今では技能検定1級合格者8名、2級合格者23名となっています。また、過去の実習生も2名が技能検定2級に合格しました。日本の現場力を維持・向上させるためにも優秀な実習生の受入れを続けていこうと思っています。(50～99人、機械・金属)
- 団体監理型は受入手続きは簡単であるがコストは高い。企業単独型は自社の現地法人から招へいするので技術移転の効果が高い。(100～299人、機械・金属)
- 当社は車の鍍金塗装部門において実習生制度を活用しておりますが、受入れ効果として1番良い点は、売上げ計画に沿って採用できる点と自国に帰国した時に日本で学んだ技術を習得しているので高い収入が得られるため、実習生達も真剣に仕事に励んでくれています。車の塗装関係においては単純労働と違い、日本人社員でも短期間で技術を習得することはできませんので、5年から7年位に延長して頂けると実習生達も喜びます。(50～99人、その他)
- 効果:雇用の安定とともに日本人の意シキも高まり、やりやすくなった。課題:日本の人気が落ちると今までのようなよい人材の確保が困難になることが予想される。希望:在留期間の延長と実習生から社員への転用が可能になる仕組みづくり。(10～19人、その他)
- 日本の現況。少子高齢化により、受入れなくして、物作りの事業は継続して行けません。事務職の募集に対して、何倍もの応募がありますが、現場での仕事は、皆無に等しいです。仕事があり、外国人に頼らざるを得ません。実習生のお陰です。共に理解し、協力し、勉強しながら、技術向上させていますので、顧客からの信頼も厚く、制度に感謝しています。せめて、5年継続の制度に早くしていただき度、お願い致します。実習生達と共に望んでいます。(3年経った方からも来たいとTEL有ります。)信頼関係も本当に良い状態です。(10～19人、その他)
- 今、現在4期生になりました。みんな人柄が良く、本当によく働いてくれました。中国に帰っても、みんなまじめに仕事している様です。うれしい事です。1回ですが中国に行ってみんなに会い、いろいろ観光してくれました。再入国して働きたい、働いてほしいのですが、なかなか条件が厳しいです。かと言って日本人を募集しても仕事きたない、つらい、残業がある、給料が安い…これからの日本という国はどんなんでしょう。(1人～4人、その他)
- 1. 真面目で勤勉である 2. 労働意欲に優れている 3. 元気で健康面の心配がほとんどなかった (課題) 入国前の日本語習得教育の向上を願う(50～99人、その他)
- 実習生を受入れることにより、日本人従業員の仕事に対する意識の向上に役立っていると思われます。又、今後の課題としては、まだまだ言葉の壁があり意思の疎通にズレがあるためしっかりとお互いにコミュニケーション

を取っていくことが重要である。(20～29人、その他)

- 社員若返り会社全体で研修生をプラスすると平均年齢はずっと若くなります。会社の活気が出る(若者が居ると)技術でも覚えようとする意欲が素晴らしい(日本語も含めて) 送出国との習慣がちがうので食事に関する問題があります。(不明、不明)
- 技能実習生を受入れてから、作業効率は上昇しました。日本人の若者がなかなか見つからない。(不明、不明)

4. 送出国について

- 中国より研修生来年希望者がいないため、ミャンマーとの事でお願ひすると言う事で大変になっている。円安が原因らしいので困っています。(不明、農業)
- 中国から実習生を受入れていますが、円安・中国インフレ(賃金上昇)・縫製の応募減少などで今後むずかしくなっています。(5～9人、繊維・衣服)
- 現在、受入れ2期目であるが、中国よりフィリピンへシフトして、現地の会社と今後の計画を進める順備中(フィリピンでの工場設立、人材育成事業の展開など)(10～19人、繊維・衣服)
- 中国からの実習生を受入れておりましたが、未経験者の増加と、研修意欲の低下、人材の減少等が重なり、送出国の変更を考えております。また、業界での人手不足は、今後も変わらない様ですので、研修期間の延長を希望しております。(10～19人、繊維・衣服)
- 若者が集まりにくい業種の為、この制度は助かっているが、以前に比べ能力の低い者、又、円安などにより、特に女子が集まりにくくなっていると聞いているので他の国にチャレンジしなければいけなくなってくるかと心配している。オリンピックや、少子化に向け増々この制度は大きな役割を担うと思うので確固たる充実した制度にして欲しいです。(10～19人、その他)

5 技能実習の期間、再実習、受入れ人数、職種について

- 農業分野では人材が集まりにくく、生産者年齢も高くなっており、慢性的な人手不足であり、一部の業種だけでなくいろいろな業種(農業での)3年間以上の実習生受入れができるようにしてほしい。技能検定、技能評価試験は農業分野では内容が不十分(※中略)。日本語検定の方が良い気がする。(1人～4人、農業)
- 今、現在受入れている人達は、すべて中国人です。日本人より戦力になっており日本人では手がまわらないので、ほんとに助かっております。今後の課題としては、国への要望でもありますが、もう少しの期間日本で働けるようにしていただきたいのと、一度帰国して人でもまた同じ所(他の所でもいいんですけど)で働ける制度があってほしい。(※以下略)(1人～4人、農業)
- 実習期間の延長で技術力の向上、日本語修得等受入企業にとっては生産性の向上全てにおいて相乗効果がある。(10～19人、農業)
- 私の漁船漁業(以西底曳船 95t)で今年6月末に初めての3ヶ年の実習を2人が終えて帰国しました。仕事もよくおぼえて頑張ってくれたのですが、この程度では技術を生かして母国で漁業はまだまだと思います。もう2～3年習得すればと感じました。又その後、帰国した本人との連絡で再度来日して仕事を習得したいと強く要望している様です。(10～19人、漁業)

- 技能の習得を本当に考えるなら最長5年は必要だと思います。3年では良いとこ 70%位の習得しか出来ていない状態で、帰国してしまうのでとても残念です。(10～19 人、建設)
- 当社では型枠工事の仕事ですが、帰国しても作業(仕事)があまり無いと聞きます。再入国及び再再入国が出来れば幸いです。(5～9人、建設)
- 技能実習生の受入れ期間3年は、やっと職場、技能地域社会にも慣れ、これから本来の技能の本質を身につけていかれる頃に帰国しなければならないのは、実習生にとっても中途半端なような気がします。(30～49 人、食品)
- 現在在留期間は3年となっているが、日本語の修得、技能の修得がちょうど出来た頃に帰国となる。ぜひとも3年を少なくとも5年に延長していただきたい、と思います。(20～29 人、食品)
- 実習期間は・・・(※中略)・・・5年連続は実習生たちにも厳しいようですので、3年で一旦帰国しても、残り2年間について同じ所への実習なら認めてほしいと思います。経験者は大歓迎です。(300～499 人、食品)
- 外国人実習生の在留期間を5年位迄延長してほしい。入国後6ヶ月～8ヶ月は指導が必要ですが一生懸命努力する姿勢が感じられる。もっと長く実習を続け勉強したいとの希望者もいる。現生産数維持する為にも当社では不可欠である。(30～49 人、繊維・衣服)
- 最低5年の実習制度にしてもらいたい。ただし会社で必要とした人に限り。優秀な人材がいなくなっているので帰国した人達も何らかの形で再来日出来る様にしてもらいたい。(30～49 人、繊維・衣服)
- 3年後(帰国時)に技能レベルが日本人と同等になって帰国してしまうので、期間を3年からもう少し延長できればと思います。(30～49 人、繊維・衣服)
- 近年、縫製業を希望する労働者は激減し、新規希望者は、皆無に等しく労働者不足は、深刻です。縫製は技術職ですので外国人実習生は3年間ではあまりにも短く一人前近くになったかと思うと帰国です 期間の延長を是非お願いしたいと思います。(不明、繊維・衣服)
- 当社は現地法人の技術レベルを維持・向上させるため、同社従業員を技能実習生として受入れています。国内外を問わず、企業運営において人材育成は必要欠くべからざる要件であります。これに対して、現行法は技能実習制度に参加できる回数を一人一回としています。過去の実習生に、より高度な技術を習得させたり、異なる技術を日本で習得させられない状況は如何なものでしょうか。(100～299 人、繊維・衣服)
- 受入できる職種を増して頂ければ、より多くの技能実習生を迎える事ができる。東北の住宅供給に当たり在来以外も、短期工期で建てる事ができるプレハブも検討してほしい。住宅用部材加工など。(500 人以上、機械・金属)
- 期間の延長を望みます。指導する側、実習生側双方にプラスとなると思います。悪質な受入先に指導を徹底頂き「外国人技能実習制度」の悪いイメージをなくしてもらいたい。そのために期間の延長を認める企業は最低5年間実績があり、問題を起こした事がない事、などの条件をつければ良いと思います。(20～29 人、機械・金属)
- 現在の3年間の実習期間を延長すべき。5年間、又は条件により更に延長できること。総じて日本人よりも目的意識・向上心は高い傾向があるが、個人差は多い。(50～99 人、機械・金属)
- 来日時はほぼ技能が無いため、技能習得までに4年超かかります。本人の希望があり、5年まで延長ができれば、本人も技能が身に付くし、企業側も不担が少なくてすむと考えます。(20～29 人、機械・金属)

- 実習生も3年間の業務習得は大変良く出ており、最後の1年間は大いに役立っております。又、実習生からも期間延長の声も出ており、5年間の検討をお願いしたい。但しその時は、技能検定合格のハードルが必要かと考えています。(300～499人、機械・金属)
- (もう1度受入れる事)をお願いします。この3年間の実習でほんとうに良く働いてくれた実習生も数多くいます。その人達は帰っても、仕事もなく「うちで働きたい」とずって言って帰っていきました。我社もとても助かり生産も上がりました。是非、我社のために一生懸命働いてくれた人をもう一回雇い入れて下さい。また現場でないと分からない事ですが、言葉が分からないと仕事も出来ないし、意思の疎通もうまく行かず、お互い誤解を招くことも多くあります。また文化の違いを体得するにも時間がかかります。言葉がわからないのは大変です。また今、現在、生産が短納期でゆっくり言葉も交わしておれないのが現場の職人もピリピリしています。事業、文化の違いを伝えていくには時間がかかりかかります。20年以上受入れているのですが、本来この制度は何でしょうか？二年目で技能試験を受けても送出し国に我社と同じような鑄造工場があれば技能習得になるでしょうが帰国しても仕事がなかったり何度も受入れ可能な国へ行ったりするようです。(うちの技術が他国へ行ってしまいます)帰国しても仕事がなかったり、我社に居たいと望む人にもう一度受入れる制度をお願いします。(5～9人、機械・金属)
- 高度な技術(NC旋盤、MC)を教える場合、6ヶ月程度は初期不良等を良く起こすので3年の実習期間を5年にしてもらえれば、ありがたいです。(20～29人、機械・金属)
- 今まで10人ほどの人を雇い入れましたが皆むずかしい仕事を覚えよくやってくれました。教えるのも大変でやっとやれるようになったと思うと3年が過ぎてしまい帰国になってしまいます。人手不足から期限が延長されるかもしれないという話も聞きましたが是非とも早く話が決まるといいと思っています。(5～9人、その他)
- 現在当社で受入れている(初回)実習生は、大変真面目で性格も良い。しかし、当社の望む技術取得には5年以上の時間がかかる。期間延長、及び再入国制度を希望する。当社では帰国後の実習生の技術がムダにならない様に知人の中国(日本企業)の会社を紹介している(内定)。研修生と日本企業の若者が、将来の掛け橋になることを願っています。(※以下略)(30～49人、その他)
- 生産現場での採用が厳しくなって来た中で、現在3年間の雇用が出来るのは、ありがたい。技能検定試験国家資格2級の職種は時代に合っていない。日本語が読める、書ける・話せるまで時間がかかり、段階的な技術指導に限界が有る。3年では教えきれない、年数を増してほしい。(500人以上、その他)

6. 実習生の考え方や人材の質の変化について

- 外国人実習生の日本に来る目的が最近では前とくらべて、ずいぶん考え方、方向など違う様な気がします。3年間実習の中で1年間以内で帰国する実習生が増えた様です。受け入れ側としては、常に最後まで頑張る実習生がほしいと思います。(不明、農業)
- 現地での学習能力又目的違いで、出稼ぎ目的で来日している外国人が多く、研修より、賃金でえり好みし、全体の20%くらいの研修生のみ能力向上する。後の研修生は、1年程度で向上の限界、文化の違いも大きい。(5～9人、建設)
- 近年、実習生の質(仕事、生活、人格)が劣って来ていると思う。日本人と同じ様な考え方で、仕事、生活をする

為の指導がとても大変である(かなりのエネルギーとストレスがある)。色々な問題点を受入れ団体等に連絡するが、慣れてしまっているのか、適切な対応を取ってくれない事が、多々ある。(5～9人、食品)

- 実習生を受入れる様になって15年が経ち、彼女達もずい分変わった。素直にこちらの言う事は聞けず、我社は食品を作っているのに手を洗わない人もいます。都合が悪くなると言葉が分からない…と言ったりします。手に追えません。製造業に就職して下さるなら、日本人しか雇いません。(100～299人、食品)
- 中国からしか受入れしていませんが、10年前とは違い、考え方、働く気持ちが伝わりづらくなりました。中国は無理のような気がします。3年でなく、5年になるといい。(20～29人、食品)
- 国際間の関係性や世界情勢が大きく変わる中、実習生の意欲低減や企業側の「本音」の実態など、実習制度は大きな問題に直面している。(50～99人、食品)
- 2001年の受入当初に比べ、実習生の質の低下が顕著になって来ています。実習態度の怠慢、タイムカードの偽り、仲間同士の揉め事、そして度重なる失踪…。受入後、半年足らずで失踪する実習生がここ数カ月で2名出ています。企業としては頭を抱えるばかりです。(50～99人、繊維・衣服)
- 円安による実習生の希望者の激減→実習生の質の低下に困っている。技能実習の本来の主旨には反するが帰国した実習生を再雇用できるようにしてほしい。実習生なしでは企業が成り立たない。また企業が存続しているから日本人の雇用ができていて、日本人の雇用の機会を奪っていることはない。(5～9人、繊維・衣服)
- 安定した生産性は見込めますが、毎年送り出し国の情勢は変化しているので、研修生の質と意識の変化に苦慮しています。現在の3年間に習得してもらった技術と会社の信頼関係をつくった研修生をもう2年延長して実習できる様に、5年研修制度をおねがいします。(1人～4人、繊維・衣服)
- 日本人従業員の技能レベルの低下と高齢化、職種の多様化等により、まともな日本人従業員の確保が難しい現状であるので、外国人技能実習生の受入れを増やすべき。ただ、実習生のレベルも低下していて有能な人材の確保が難しい。年数の制限を長くし、1年以内に入国させる人数も増やすべき。入国したものの3年どころか1年も経たず帰国したいという者もあり、その後の2年間は減員のままというのが企業にとっては痛手となる。(※以下略)(10～19人、繊維・衣服)
- わが社は19年間、技能研修生実習を使ってきました。ここ2年は休む事が多く(月に2回～3日)最近は使わなくなりました。(5～9人、機械・金属)
- 実習生は、より多くの収入を得ることが主となってきており、技術・技能は、2の次、3の次では、ないだろうか。又受入れ側も技術移転が主であるとは言いがたく、人手不足の解消や低賃金が主となってきているのが実情ではなかろうか。(30～49人、機械・金属)
- 10年前の実習生と比べスマホ等も日本人以上のものを持参していて、日本にきた目的意識・仕事への意欲が少なすぎる子がふえてきた。その上に、ことばのカベがあると、だんだん実習生を採用する企業も考えるのでは…と思います。(30～49人、機械・金属)

7. 賃金、受入れコストについて

- 日本人パートより賃金(時給)が高い。(1人～4人、農業)
- 実習生を受入れる等の費用が、かかりすぎると思うのですが、それと毎月の管理費も受入れ等は1人約30万円、

管理費年間 42 万円、家は3人なのでその3倍かかります。給料のほかにかかるお金なのでとてもたいへんです。残業は 1.25 倍、日曜出勤は、1.35 倍です。実習生も2年目になるととてもわがままになります。たとえば無断欠勤とか、こちらの言う事を聞かなかったり、挨拶をしなくなったり、返事をしなかったり……できるかぎり仕事はなごやかに楽しくやりたいと思っているのですが、私たちもかなり努力はしているつもりです。3年の研修期間が終わらないうちに逃げたりする人がとても多いです。今まで 10 年以上研修生を使ってきましたが、3年間さいごまで働いて帰った人はひとりもいません。(不明、農業)

- 外国人技能実習生の賃金は、単純に日本人と比較できません。なぜなら、組合(送出し受け入)に支払うお金、渡航費用、JITCO(年間 50,000 円)、試験料etc経費が、多額です。これらの経費を、すべて、賃金に組み入れると、日本人の私の所で働いてもらっている、従業員よりも、時給が高くなります。3年の期間を、もっと、長くしてほしい。なぜなら、中国人の人達は、まじめで、一生けん命、優秀です。(5~9人、農業)
- 賃金は安く使える風に見えるが、組合手数料や住居他の経費を考えて、3年という期間では職人仕事の補助にしかならない為、安価とは言えない。(20~29人、建設)
- 時給は日本人の方が高いが、その他の経費等を加算すれば外国人(実習生)と日本人は同等、又は実習生の方がやや高い。(50~99人、食品)
- 日本人以上の経費がかかりますが、休出・残業等の対応が可能なので使ってますが、思ったほど効果が得られてない気がします。特に最近の中国の若年事情が影響していると考えます。(20~29人、繊維・衣服)
- 現在弊社は技能実習生を受入れております。近年の送出し国の経済発展に伴い、送出し国国内での物価(賃金)上昇とともに、通貨が強くなっているため、本国に帰国する際の換算レートが3年前に比べて3割ほど悪くなっており、賃金面においては実習生自身にメリットがなくなっているのが現状で、弊社も採用としては苦戦している(人材確保が難しい)状態です。(20~29人、繊維・衣服)
- 基本的に現場経験者を現地の工場の勤務形態に準じた雇用で給与手取金額がかなり多くなるよう配慮しているが(約2倍弱)、現状円安で不満が多く、人材の質も低下してきて、今後は別の国に目を向けています。(10~19人、繊維・衣服)
- 団体への管理費や受入れるための準備にかかる費用を含めた場合、実習生への賃金レベルを最低賃金で考えても、新卒者(日本人)と同程度である。3年経過で帰国してしまうため、実習生を利用するメリットが無くなってきた。(300~499人、機械・金属)
- 最賃での雇用だが、その他にかかるコストや手間など考慮すると地元のパートの人など雇った方がよいのでは、と最近思う。段々とレベルや質が低下しているように思う。(20~29人、機械・金属)
- 外国人技能実習生の費用が安いというのは、誤りです。本人たちは、最低賃金としても、本国送り出し機関及び国内受入機関の固定費が1人4万円/月です。結果として日本人より高くなります。実習生への支払で問題発生するのは、両機関に対する固定費の高さに起因しています。(※以下略)(30~49人、機械・金属)
- 外国人実習生の団体監理型は管理費が多くかかり、高卒新人の日本人を雇用した方が企業の為・個人の為にも良いと思う。団体監理型実習生は3年実習後、関係企業で働く人は少なく、お金が無くなると企業面接に来るケースが多分にあります。(30~49人、機械・金属)
- (※略)実習生の賃金には入国するまでの経費分、および毎月の監理費等を計算する項目が含まれていないた

め、概ね日本人と基本給が同じか、それ以上になるので賃金面で見ると割高になる傾向がある。(20～29人、その他)

- 外国人技能実習生は私の地域の場合、入国後1カ月で研修生から実習生となり、仕事がわからなくても、賃金は2年目の人と同じになり、支払うのも大変、また、実習生の基本給を支払う以外に、送出国の会社に管理費という名目で1人につき年間24万円かかり、又、日本の監理団体からはさまざまな名目で費用を請求される。トータルすると本人に基本給、管理費、監理団体への費用、実習生へのさまざまな費用で、1人につき年間200万くらいかかる。実際のところ、日本人のパートの人がいればそちらの方が費用がかからないと思うところがあります。(不明、その他)
- 当社は能力に応じて賞与の額に差をつけている(最高夏・冬各200,000円)。(不明、その他)
- 実習生の賃金は非常に安いと思いますが、受入監理団体に支払う経費と社内経費を加えると時給で1200円を超えますので、パート・アルバイトの1000円よりは高くなる(監理団体の経費が高い。)(50～99人、その他)
- 実習生に対する生活用器具や住居光熱費等々の負担を考えると日本人従業員(同程度の技量の)よりも会社の負担は大きい国際協力の一環として考えるが、ちまたでいわれるような安価な労働力ではない。(50～99人、その他)
- ベトナム実習生を受入れはじめ3年目です。性格も非常に良く、仕事の覚えも早いです。現在、日本語検定N2を目指し、会社で勉強する時間を作っています。その前向きな考え方に影響され、日本人従業員も指導の方法がかわりました。しかし、給与面に対して支払う金額は団体からの基準額であり、団体自体に支払う金額も高く、その分を実習生に渡すことができれば…と考えます。団体が無ければ今の実習生達と出会えることも無かったのですが、その反面、監理料の高さが目立ちます(年間80万円)。実習生は少ない給与をやりくりし、国へ仕送りしています。この制度の改正が、少しでも進められたらと思っています。(20～29人、その他)
- 待遇面では、日本人従業員より、最近では良くなっている。(※中略)同じ仕事と一括いは出来ない。同様な仕事はしているが、ポイントポイントは日本人が実施・フォローがされており、給与面の差はやむをえない。(50～99人、その他)

8. 日本語学習など

- 2012～2015年3月の予定で採用したのですが本年8月末でやめて帰国しました。本人のわがままで帰国したのですがやめられた当牧場ではその後の人材確保にとっても大変でした。監理会社に何回もお願いしたのですが本当に言葉のかべでこまりました。最後まで働いてほしかったです。(不明、農業)
- (※略)いまからは、国益に照らしても成長著しい。東南アジア(カンボジア、ミャンマー、ラオス)に目を向け経済的相互依存関係を築くべき。日本語に力を入れる。日本語能力試験N5～N1は必要。→日本文化を理解しないと合格しない。実習効果がぜんぜんちがう！ 弁論大会も帰国後必要。帰国後のフォローをして成果事例集を充実してほしい。(不明、農業)
- 受入れをしようとする研修生の日本語レベルに関しては日常会話は当然高いレベルに越したことはないですが、職種によっては、専門用語の理解度や会話力を重視しなければ、自社教育負担が思った以上に大きいものに！ また、賃金格差に関しては、都市部との地域格差の影響で例えば、仕事の量や質(レベル)・店舗数(安価

な食料や生活品)・移動手段・言葉の違い(共通・方言)等で、健康面や安全面にまで影響する状況を招きかねない！(100～299人、建設)

- 「言葉が通じない」という大きな壁があり、実習生にとっても指導する側にとっても非常にストレスを感じる。途中帰国するケースも出てきており、こちら側の心意を理解してもらえず、非常に残念。(10～19人、建設)
- 日本語の教育をもう少しと日本のマナー！ 働き方は、一生懸命働きます。自動車の運転が可能ならば、もう3人4人は増すことは可能だと思います。車の運転が出来る様になる事を望みます。(10～19人、建設)
- 技能実習生の語学力には総じて差があるものの、水準は決して高いとは言えない。彼等の母国と日本で2ヶ月の研修をした上で、弊社でも教育を実施している。国として、語学教育の支援をサポート(日本語教育者の育成支援や参考資料の提示など)を行って頂けると非常に助かるのではと思う。(30～49人、建設)
- 日本語がわからなすぎる、それと現場用語がわからない。仕事の場合手とり足とりおしえる事が出来ないので自然に覚えなければならない。6ヶ月はかかると思う。(不明、建設)
- 休日等における日本語研修講座(無料)があれば本人たちも喜ぶのではないかと思います。(10～19人、食品)
- 日本人の労働者が募集して、集まれば今後、外国人技能実習生を受入れることはないと思います。やはり言葉の壁は大きく、3年いた人達も、作業を教えるのは大変でした。(10～19人、繊維・衣服)
- 日本への入国が決まったら、現地国でもう少し日本語の勉強に力を入れて下さい。日本語がわからないと。パターン、企画書の読み取りもままならず、本人もパニックります。縫製業界もデザインは複雑になって来ていますが、工賃はさほど上らず、私共の様な零略企業はきびしい状況です。“日本へ来ればお金もうけが出来る”少し意識をかえさせて下さい。(不明、繊維・衣服)
- 効果:若くて元気があり言われたことは何でもしてくれます。又日本の人達との付き合いも、仲良く頑張ってくれています。要望:(1)仕事をするうえで言葉の壁があり、日本語を勉強して入社していますが、入社時からあまり進んでいない。もう少し勉強をしてほしい。(2)夜遅くまで、パソコン使用、翌日睡眠不足な顔で入社。危険な作業あり。健康に注意してほしい。(20～29人、機械・金属)
- 日本語の学力、私生活での態度が低下している。(会話が聞きにくい。部屋の掃除を行わない等…)又、貯金もせず、遊びに費やしている傾向有。(気持ち半分、「観光」感覚で日本に来ている?)『全く仕事をしない』ワケではないので、悪くは無いが、本来の目的とズレが生じている気がしています。(20～29人、機械・金属)
- ある程度の語学力は身に付けて来てくれていると思いますが、近年、情報機器の発達により、母国とのやりとりが増え、せつかく覚えた日本語を忘れてしまう研修生が多く、意思の疎通が難しく思えます。今後は、やる気の他にも語学力が課題となってくるのでは？ 遠い日本に来て、大切な体、ケガでもすれば国で待っている家族が悲しみます。(30～49人、その他)
- 実習生の日本語レベルが低すぎる。(※中略)業種に合った作業に使う用語を教えて欲しい。実習期間を5年程度にして欲しい。(不明、不明)
- 仲介の組合が来日前から日本語教育をしているが、レベルが低い。管理費に見合っていない。(不明、不明)

9. その他

- 斡旋ブローカーの徹底排除、有資格者により事業の透明化、公的機関の積極的関与、名を変え手を変えるプロ

一カーの排除を…。(1人～4人、農業)

- 受入企業との情報交換会等の開催。送出し企業(機関)の情報(失踪者が増加している聞いているため)。(10～19人、農業)
- 農業をしていますが、季節により労働時間の変動が多く、休日や残業のバランスをとるのがむずかしい、実習生の受入費用等の負担が大きい、などの理由から今後日本人のパートなどを増やします。他の業種はわかりませんが、そういった農家は増えると思います。(不明、農業)
- 送出し国等で人材募集する際(円安で集まりが悪いので)、こちら側が提示していない雇用条件(極簡単に単時間勤務で高給、等)で人を集め、(その紹介で金が貰えるらしい)。結果、こちらで働く際に「募集時と話が違う」となり、本人のやる気や逃亡、もめ事が起きたりしているらしいので、その辺をもっとしっかりして欲しい。(不明、農業)
- 実習生がいないと仕事が成り立たなくなっているのが現実です。また、彼らは(中国人)横のつながりが強いので、賃金収入が低くては高い会社に行ってしまう恐れがあります(契約違反だけど!!)そのため日本人のパートより多く仕事をしてもらっています。私どもは、実習生は1人ですがそれでも仕事が少ない時は頭を悩ませています(農業なので天候に左右されるため)。(10～19人、農業)
- 私たちの近くでも2年位たった実習生が突然いなくなってしまう、仕事に支障が出てしまい大変こまってしまったというような話を聞きました。この制度を使い始めた頃は、あまり近くで聞くことのなかった話で、当事者の経営者は担当ショックだった様です。このようにどこかへ行ってしまわない様にするためには、経営者側も色々な面で改善、努力することが大事だと思いますが、実習生が入国した時、あるいは本国で研修する時に日本語の勉強の他に途中で逃亡した人が受けた待遇などの事例を上げ、逃げることは不利益なことだといった勉強を研修科目に含めていただくことはできないでしょうか。(1人～4人、農業)
- 我が家では、外国人実習生を平均半年毎ずらしている。そうすることで先輩が後輩に指導でき、先輩は責任と自信を持ち、後輩は事業主が直接指導するよりも心安く技能を受入れられているように思っている。また、実習生が暮らす家には、不定期だが、仕事以外の話などをしにいき、交流の場を設け、日本語の指導等をしている(仕事で使う言葉以外の日本語会話)。難点に思っているのは、PCの使いすぎ。(※中略)一時期前の実習生と、余暇の過ごし方が違っている。そのために、実用日本語を身につけようという意欲が、年々下がっていることを強く感じる。(不明、農業)
- 実習生の失踪が私の周囲でも問題となっています。失踪者の多い送り出し機関、(最初から失踪予定で、ブローカーにこの送り出し機関を使うように指示されているかもしれない。)ほとんど無い機関がある様で、第1次受入れ機関を変更する事により送り出し機関を変える(業者、国の変更)をする方もいます。噂では、失踪後、外国人実習生の受入れを、停止となった会社等で仕事をしているという事も聞きます。ブローカーと思わしき人物も見かけられています。日本国内では失踪が問題となっているが、出身国では問題となっていない？(失踪者の家族らが問題視しない)という事は、失踪者は国の家族にその事を伝えていられると思われまます。失踪後の仕事は認められてはいませんが、得だと思えばしてしまうのです。(※以下略)(0人、農業)
- 2013年にはじめて受入れしましたが実習生は1人平均100万円の借金をして日本に来ています。日本語がまだ全部は理解できないので詳細はわかりませんがなんとかならないかと思います。かわいそうでなりません。(不

明、農業)

- 宗教観には注意している。(※中略)断食の時期になると飲まず食わずで、夏場だったので体調でも崩さないか、非常に心配であった。(50～99人、建設)
- 送出し機関・監理団体の中で適格性に欠ける組織(ブローカーなど)については、今後ますます厳しく指導・取締りをしていただきたい。(500人以上、建設)
- 技能実習生受入れの模範となる事例、企業の対策など展開できる情報を共有して頂けると大変参考になると思う。(5～9人、建設)
- 建設業界は若手労働者から嫌がられる為、外国人実習生がいて何とかこなせている状況です。しかしながら、どこまで行っても言葉の壁、民族の違いが超えられずに起きるトラブルが時々ある。あと3年という期間では仕事を覚えたところに帰国してしまいます。(20～29人、建設)
- 契約前に研修生制度についての説明が足りないと思う。後から聞いてないでは、トラブルの素になりかねない。又、従業員が健康かどうかだけではなく、家族、親類もあわせて、健康状態の確認が必要と考えます。実際、契約期間中、帰国をされ、急に人材がいなくなり、大変なことになってしまったので。(5～9人、建設)
- 入国前に健康診断して来るにも関わらず、今回短期で入った二名両方が持病持ちでした。また、受入れている全員が実際の身長より7～8cm高く書類に記載されている(靴をはいたまま計っている)ので徹底してほしい。昨年、(3年契約)の子が一人ホームシックにかかり(4ヶ月程で)1年後に帰りました。全体の士気にも影響してくるので、ちゃんと覚悟を持った人を採用するようお願いいたします。(帰るまでの間、仕事に身が入っていませんでした)。(5～9人、食品)
- 受入企業への情報の提協、補助。受入先機関への指導の徹底と、他の受入先機関との連携。(50～99人、食品)
- 高齢化の中で明るく活気があるので、続いて欲しいと思います。健診の数値が、南国の方と違いがあり、寒い時などは、大変心配します。高血圧の薬を持ち込む方も居り、常に、健康で帰国出来るように仕事終了時は、血圧を計るなどして、確認しています。人件費割合は、安いけれど高く、楽では決してありません。(100～299人、繊維・衣服)
- 昨年より多発している失踪対策を関係省庁と、検討して頂きたいようお願い申し上げます。(5～9人、繊維・衣服)
- 団体監理先の方は、従来の送出国での人材確保には限界が有り、今後は他国の受入れを重視するということです。(1)帰国後に弊社での教えがその様な形で生かされているか、事後報告が欲しいです。(2)せっかく習得された頃に帰国時期に成り、長期での採用が不可で残念です。(5～9人、繊維・衣服)
- 2014年8月以降、定年をむかえる(むかえた含む)日本人正社員が退職の由を伝えてきて、しかも実習生も中国国内での賃金上昇、為替の問題、などで応募がなくなった。弊社分岐点25名を大幅に下回ることが確実となる結果、10月末までに受注を止め、3年目以外の実習生は他社に移ってもらった。他国のフレキシブルな受入体制に比べ、日本は実習生にとって魅力がなくなってきたというのが、本音でした。まだ残っている企業の為にも、日本政府は企業がいかに運営されているか、本当の姿を理解してほしいものです。(不明、繊維・衣服)
- 研修実修生の定着率が非常に悪い。研修生7月入国10月帰国、実修生3年生残り9ヶ月にして帰国、円のレートに大きな変化にて帰国の理由。(0人、繊維・衣服)

- 繊維関係全般に言える事ですが、川上(アパレル会社)の利益のみを追求した金額設定に成っており幣社を含む多くの工場が(川下)ギリギリの経営を余儀なくされております。適正な加工賃を工場に支払う様に指導をして頂きたく存じます。(不明、繊維・衣服)
- 送出国も高度成長に伴い縫製工が減少し賃金の上昇、円安により来日のメリットが少なくなり、応募の数が激減しています。しかし来日した実習生の中に再来日を希望する者も多く、私たちとしても技術、性格等がわかっている実習生を再雇用できると非常に助かります。国に対してこの点を強く要望したいと思います。近年はスーパーでの他の国人の接触やインターネット利用者が増加し、外部の中国人の甘言を信じて逃亡をしてしまい、非常に困っています。人権問題もあり規制はできませんが、今後の課題としては重要だと思っています。(1人～4人、繊維・衣服)
- 送出し、中国で、実習生から、お金を取っているみたいです。止めて、ほしいといつも御願ひして、いますが、ダメです。今年入国した子達は、100万も払って来ていると聞きました。とても、残念です。(5～9人、繊維・衣服)
- 他社ではまだまだ安い賃金で使用し残業も100時間以上など人権侵害的な行為が多く見られます。適正にやっている企業も同じ様に見られて迷惑しています。外国人技能実習生個人々に聞き取り面接をして膿みを出してほしいです。不正行為で受入れが出来なくなっても社長の名義を変えて受入れをしている企業も多いです。入国管理局も許可しないでほしいです。同じ事のくり返しです。きびしく監査する機関が必要です。(1人～4人、繊維・衣服)
- 我々受入企業は技能実習生を約20年受入れています。目的はあくまでも日本と送出国との関係をより良いものにするためです。単なる労働力として受入れるのであれば、新卒の高校生を採用した方が良い。私も毎年送出国に行き帰国した実習生に会っていますが、ほとんどの元実習生は日本に感謝し、多くの親族も日本が大好きということです。…(※中略)…職種の規制もありますが、日本で学んだことが送出国の仕事に結びついている人をみたことがありません。実習生を受入れるには新卒学校生よりはるかにコストがかかります。安い賃金で使用するのではないのに一般的に低賃金の労働者を使用していると思われるのはなぜですか？(100～299人、機械・金属)
- 物欲、賃金欲は増大するものの仕事に対する意欲や秩序を守る姿勢が少しずつ薄れてきていると感じる。派遣国の人件費自体10年前に比してかなり増えている。人件コストメリットが減ってきている。メンタル面の強さが薄れている。国は実習生の行う仕事に対しての理解が足りない。国があげる仕事内容は、20～30年前のレベルで見ている。機械加工の分野では日本人従業員と同じく最新、大型のNC機やマシニングセンター機を一人で多数扱う多能工として、精密機器を日本人とともに組立検査する工程で活躍している。ヤスリがけとかの単純作業などまったくないところもあることを知って欲しい。(500人以上、機械・金属)
- 技能実習生用の指導マニュアルのようなものを作っていただければ助かります。(50～99人、機械・金属)
- 失踪する事が心配です。他の会社の事ですが、帰国2ヶ月前になると逃げると言います。理由は、まだ日本の居たいからと言います。(30～49人、機械・金属)
- 雇用期間2年を過ぎ帰国7ヶ月前に失踪者が増加している。突然で大変迷惑！(※中略)外国人手引による都市への労働者の斡施が3年目の実習生達に拡大している。(5～9人、機械・金属)

- 入社しても笑っているだけで全く日本語を理解していないので結局仕事を頼むより自分がやった方が早いと思ってしまう。もっと送り出し教育をきちんとして下さい。あと監理団体の請求書の内容がいい加減すぎます。(30～49人、機械・金属)
- 技能検定制度についてプリント配線板製造作業では片面、両面、多層を一作業として出題されていますが、片面専門メーカーでは、両面、多層の内容は理解できません。採用1年未満の実習生が受検するにはあまりにも難易度が高すぎると思います。出題される内容の大半が、両面、多層の問題である為、違う職種の作業を受検している感覚です。特にプリント配線板製造作業は専門用語が多く取り扱い製品が、違えば、まったく分かりません。あまりにも範囲が広い為、もっと絞り込んで、適正な作業で受検できないでしょうか。(300～499人、機械・金属)
- 日本人(若年)雇用が少ない為、将来的な日本人の技能伝承や、リーダー指導者層がいなくなり、事業存続の危機感がある。(日本人の求人応募、定着率の低さが原因) (※中略) 我国の中小製造業の今後の姿は、実習生受入制度のあり方次第で大きく影響されると思う。(50～99人、機械・金属)
- 弊社は、多品種少量生産を主としておりますが、受入機関からは、簡単な仕事内容の所には紹介するが弊社のような、難しい仕事の所(個人の能力が高くないと勤まらない仕事)には、今後、実習生の紹介はおことわりしたいと言われました。(10～19人、機械・金属)
- 外国人技能実習生は日本語研修を受けているといっても、最初はまだまだカタコト程度のレベルが多く、資格(例えばクレーン操作)を取得させるための研修が出来ない場合が多い。通訳を伴った公的な研修場所が各都道府県に1つ以上はあって欲しい。(100～299人、その他)
- 実習生においては、意欲を持って各企業実習に入ってもらっても、実習内容が本人の適性面に合っていないと、実習期間中、実習生及び企業に諸問題が発生し互いにリスクを伴います。入国前、企業側の実習内容を充分説明、実習生候補者理解の上、各自の適性を最優先に捉え、実習に入ってもらければ、リスクの低減が図られ、実習が容易に運営出来ると思われれます。(100～299人、その他)
- 日本で習得した技術を活用出来るように母国のハローワーク的な機関と連携して、就職を行なっていけるシステム作りをして欲しい。帰国後に就活をしても難しい状況があった。(50～99人、その他)

外国人技能実習制度に関する事業所・企業アンケート調査

I 貴事業所の外国人技能実習生の受入れ状況についてうかがいます。

問1 貴事業所の外国人技能実習生の受入れは、企業単独型、団体監理型のどちらですか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 企業単独型
- 2 団体監理型

問2 貴事業所が、外国人技能実習生の受入れを開始した年は西暦何年ですか。

西暦【 】年

問3 貴事業所が、外国人技能実習生を受け入れている理由は何ですか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○はいくつでも）。

- 1 途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため
- 2 海外輸出や現地生産に役立つため
- 3 他の人材に比べて技能実習生のコストが安いから
- 4 即戦力となる技能や経験をもっているから
- 5 日本語の研修を受けているから
- 6 日本人従業員を募集しても応募がないから
- 7 日本人従業員を採用しても定着が悪いから
- 8 若年労働力を確保するため
- 9 日本人従業員の雇用調整を回避するため
- 10 繁忙期の残業や休日出勤に対応するため
- 11 一定の人数の労働者を一定期間確保できるから
- 12 その他(具体的に.....)

付問 問3で選ばれた理由のうち、最も重要なものはどれですか。当てはまるものを1つだけ選んで、選択肢の番号を下にご記入ください。

【 】

問4 現在、貴事業所が受け入れている外国人技能実習生の送出国・地域はどこですか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○はいくつでも）。

- 1 中国
- 2 ベトナム
- 3 インドネシア
- 4 フィリピン
- 5 タイ
- 6 インド
- 7 マレーシア
- 8 カンボジア
- 9 ラオス
- 10 イラク
- 11 モンゴル
- 12 ネパール
- 13 ミャンマー
- 14 スリランカ
- 15 その他のアジアの国
(具体的に.....)
- 16 ヨーロッパ諸国
- 17 北米諸国
- 18 南米諸国
- 19 オセアニア諸国
- 20 その他
(具体的に.....)

- 1 -

付問1 問4で回答された国・地域の外国人技能実習生を受け入れている理由はなんですか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○はいくつでも）。

- 1 漢字を理解できるから
- 2 英語を理解できるから
- 3 今後の経済発展が期待できる国だから
- 4 優れた人材が多いから
- 5 貴社や関連会社の現地法人があるから
- 6 取引先があるから
- 7 これまでもその国から実習生を受け入れているから
- 8 監理団体がその国から実習生を受け入れているから
- 9 その他(具体的に.....)

付問2 付問1で選ばれた理由のうち、最も重視している理由はどれですか。当てはまるものを1つだけ選んで、選択肢の番号を下にご記入ください。

【 】

問5 外国人技能実習生を選択する際、どのような条件を重視していますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○はいくつでも）。

- 1 性別
- 2 年齢
- 3 最終学歴
- 4 実務経験年数
- 5 技能レベル
- 6 日本語の習得レベル
- 7 未婚・既婚や家族構成
- 8 健康状態
- 9 人柄
- 10 意欲、やる気
- 11 仕事への取組み姿勢
- 12 その他
(具体的に.....)
- 13 特に要件はない

付問1 問5で選ばれた条件の中で、最も重視している要件はどれですか。当てはまるものを1つだけ選んで、選択肢の番号を下にご記入ください。

【 】

付問2 外国人技能実習生の候補者に対して、何年くらいの実務経験年数を有することを求めていますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 未経験でもかまわない
- 2 1年未満
- 3 1年以上2年未満
- 4 2年以上3年未満
- 5 3年以上5年未満
- 6 5年以上10年未満
- 7 10年以上

付問3 外国人技能実習生の候補者に対して、どれくらいの技能レベルを求めていますか。1人前の技能を持った日本人従業員の技能を基準として、外国人技能実習生に求める技能レベルを次の中から選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 1人前の技能を持った日本人従業員の3割未満のレベル
- 2 1人前の技能を持った日本人従業員の3～4割くらいのレベル
- 3 1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割くらいのレベル
- 4 1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル
- 5 1人前の技能を持った日本人従業員とほぼ同じくらいのレベル

- 2 -

Ⅱ 外国人技能実習生の配置や処遇についてうかがいます。

問6 貴事業所では、外国人技能実習生をどのように配置していますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○はいくつでも)

- 1 比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している
- 2 複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている
- 3 実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している
- 4 人手が不足している作業工程に配置している
- 5 簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順次に配置している
- 6 指導員などの日本人従業員と技能実習生が同じ班になるよう配置している
- 7 1年目の実習生を2年目、3年目の実習生がいる作業工程に配置している
- 8 その他(具体的に:.....)

付問1 現在、外国人技能実習生が担当している仕事や作業は、日本人の未経験の新人社員が補助や指導する人なしで出来るまでにはどれくらいの期間がかかりますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○は1つ)

- 1 1年未満
- 2 1年以上2年未満
- 3 2年以上3年未満
- 4 3年以上5年未満
- 5 5年以上10年未満
- 6 10年以上
- 7 わからない

付問2 現在、外国人技能実習生が担当している仕事や作業は、実習生を受け入れていないときほどあなたが担当していましたが、次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○はいくつでも)

- 1 正社員
- 2 パート・アルバイト(1か月を超える期間を定めて雇用している人)
- 3 臨時雇用者(1か月以内の期間を定めて雇用している人)
- 4 派遣社員
- 5 請負社員
- 6 はじめから技能実習生が担当していた
- 7 その他(具体的に:.....)

問7 現在(2014年)の外国人技能実習生の賃金額(基本給)はいくらですか。1年目の技能実習生(1号)、2年目の技能実習生(2号)、3年目の技能実習生(2号)それぞれの月額賃金(税込み、1,000円未満四捨五入)または時給をご記入ください。なお、該当する実習生がいない場合は、無回答と区別するため、欄に「x」をご記入ください。

	2014年		時 給
	月額 (1000円未満四捨五入)		
1年目 技能実習 (1号)	万 千円		円
2年目 技能実習 (2号)	万 千円		円
3年目 技能実習 (2号)	万 千円		円

付問1 外国人技能実習生の賃金額(基本給)はどこが決められていますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○は1つ)

- 1 監理団体が決めた方針にしたがっている
- 2 貴社が独自に決めている
- 3 その他(具体的に:.....)

付問2 外国人技能実習生の賃金(基本給)の水準は、具体的にどのよう設定していますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○は1つ)

- 1 地域別最低賃金(※都道府県ごとに定められている最低賃金)のレベルの額
- 2 特定(産業別)最低賃金(※特定の産業ごとの基礎的労働者を対象に定められている最低賃金)のレベルの額
- 3 地域別最低賃金のレベルより高いが、同じ仕事をしている日本人従業員の賃金より低い額
- 4 特定(産業別)最低賃金より高いが、同じ仕事をしている日本人従業員の賃金より低い額
- 5 同じ仕事や作業を行っている日本人従業員の賃金と同じくらいの額
- 6 同じ仕事や作業を行っている日本人従業員の賃金より高い額
- 7 その他(具体的に:.....)

付問3 残業や休日出勤は別として、外国人技能実習生の技能や能力などによって賃金を加算するような仕組みはありますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○は1つ)

- 1 ある → 付問4に進んでください。
- 2 ない → 問8に進んでください。

付問4 付問3で「1 ある」とご回答の方には、外国人技能実習生の技能や能力などによって賃金を加算する仕組みはどのようなものですか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○はいくつでも)

- 1 日本語能力試験の認定レベルにもとづいて加算している
- 2 実務知識に関する筆記試験を実施し、その結果にもとづいて加算している
- 3 実技試験を実施して、その結果にもとづいて加算している
- 4 筆記試験や実技試験は実施しないが、技能実習生の経験年数や技能レベルにもとづいて加算している
- 5 (フォークリフトや玉掛けなど)資格によって加算している
- 6 本人の業績や成果に応じて加算している
- 7 その他(具体的に:.....)

問8 貴事業所が受け入れた外国人技能実習生の技能レベルは、平均して実習期間終了時どれくらいのレベルに達しますか。1人前の技能を持った日本人従業員の技能を基準として、次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○は1つ)

- 1 1人前の技能を持った日本人従業員の3割未満のレベル
- 2 1人前の技能を持った日本人従業員の3~4割くらいのレベル
- 3 1人前の技能を持った日本人従業員の5~6割くらいのレベル
- 4 1人前の技能を持った日本人従業員の7~8割くらいのレベル
- 5 1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル

問 11 外国人技能実習生と同じ仕事をする正社員またはパート・アルバイトを雇おうとする場合、外国人技能実習生の賃金と比べて、どの程度の賃金を支払えは聞うことができますか。正社員、パート・アルバイトそれぞれについて、次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（それぞれ○は1つ）。

	が低い賃金よりも高い賃金より	同等の額	1 賃金3割以下	1 賃金3割以下	3 賃金3割以上5割以下	5 賃金5割以上
正社員	1	2	3	4	5	6
パート・アルバイト	1	2	3	4	5	6

IV 外国人技能実習生の帰国後の状況、今後の受入れ方針についてうかがいます。

問 12 貴事業所が受け入れた外国人技能実習生は、帰国後どのような仕事に就いていますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○はいくつでも）。

- 1 来日前と同じ企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている
- 2 来日前と同じ企業で、技能実習と違う職種の仕事に就いている
- 3 来日前とは異なる企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている
- 4 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
- 5 (自営業や日本語の観光ガイドなど) 自分で起業したり個人営業をしている
- 6 仕事を探している
- 7 (通学や家庭にはいるなど) 仕事をしていない
- 8 その他(具体的に)
- 9 帰国後の実習生のことはわからない

問 13 今後の外国人技能実習生の受入れについて、どのような方針ですか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 現在より人数を増やして受入れを継続したい
- 2 現在と同じ人数の受入れを継続したい
- 3 現在より人数を減らして受入れを継続したい
- 4 今後は受入れを中止したい
- 5 今後の受入れについてはわからない
- 6 その他(具体的に)

付問 貴事業所で受け入れている今年度帰国(予定を含む)の外国人技能実習生は、技能検定基礎1級または3級、JIT00認定職種における技能評価試験(中級、専門級)のいづれかを受験しましたが、次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 全員が受験した
- 2 一部の実習生が受験した
- 3 全員が受験していない

III 外国人技能実習生の受入れによる日本人労働者への影響についてうかがいます。

問 9 貴事業所には、外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員はいますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 いる → 付問1、付問2に進んでください。
- 2 いない → 問10に進んでください。

付問1 問9で「1 いる」とご回答の方には、外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の方の経験年数(貴社での経験年数と他の企業での経験年数の合計年数)は、平均するとどれくらいですか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 1年未満
- 2 1年以上2年未満
- 3 2年以上3年未満
- 4 3年以上5年未満
- 5 5年以上10年未満
- 6 10年以上

付問2 問9で「1 いる」とご回答の方には、外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金は、平均するとどれくらいですか。2014年の月額(1,000円未満四捨五入)または時給の金額(税込みの金額)をご記入ください。

月額 (1,000円未満四捨五入)	万円	千円
時給	円	

問 10 貴事業所に配属するために、過去1年間に技能職の従業員、作業者を募集しましたが、次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 募集した(募集中を含む) → 付問1、付問2に進んでください。
- 2 募集していない → 問11に進んでください。

付問1 問10で「1 募集した」と回答した方には、募集の際に提示した賃金(税込み)はいくらでしたか。月額(1,000円未満四捨五入)または時給の金額をご記入ください。

月額 (1,000円未満四捨五入)	万円	千円
時給	円	

付問2 問10で「1 募集した」と回答した方には、求めている人材を採用することはできましたか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 予定していた人数を採用した
- 2 予定より少ない人数を採用した
- 3 応募者があったが採用しなかった
- 4 応募がなかった

F 5 受け入れている技能実習生の作業名は何ですか。下の表の中から当てはまるものを選んで、○印に○を付けてください(○はいくつでも)。

F 貴事業所を含む企業全体の概要についてうかがいます(※必要に応じてご担当の方に回付をお願いいたします)。

F 1 2014年9月末現在の企業全体の従業員構成をご記入ください。なお、該当者がいない場合は、無回答と区別するために、欄に「0」とお書きください。

常用労働者	正社員・正職員等	
臨時労働者	①正社員・正職員以外の常用労働者(パート7割(1等) ※1か月を超える期間を定めて雇用している人。 ※1か月以内の期間を定めて雇用した人、日々雇用した人。	
	外国人技能実習生の人数	
	派遣社員など別経営の事業所から貴社に來て働いている人数	

F 2 企業全体の常用労働者(技能実習生を除く)、正社員・正職員や1か月を超える期間を定めて雇用している(パート・アルバイト等)の平均年齢は何歳ですか。数値をご記入ください。

【 . 】歳(概算でもかまいません)

F 3 企業全体を見て、技能実習生以外の技能者、作業者の人材の過不足の状況はどうかですか。当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください(○は1つ)。

- 1 過剰である
- 2 やや過剰である
- 3 適正である
- 4 やや不足している
- 5 不足している

F 4 2014年6月の技能職、作業者の方の平均的な労働時間はどのくらいでしたか。出勤日数と所定内労働時間数、所定外労働時間数をご記入ください(概算でもかまいません)。

出勤日数	週	日
所定内労働時間	週	時間
所定外労働時間	週	時間くらい

業種	職種名	○印	技能職	作業名
農業関係	種まき		畑作・野菜	
	果樹関係		果樹	
漁業関係	漁船操縦		漁業	かつお一本釣り漁業 まぐろはし入組漁業 いりかぶり漁業 いりかぶり漁業 漁業関係 漁業関係 漁業関係 漁業関係 漁業関係 かたにえりかご漁業作業 かたにえりかご漁業関係
	漁獲			
	水揚げ			
	魚類処理			
	魚類運搬			
	魚類販売			
	魚類加工			
	魚類包装			
	魚類運送			
	魚類廃棄			
建設関係	土木			ハイム・マンション形式の外工事作業 ロータリー形式の外工事作業 ターミナル工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事 道路工事
	建築			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	建築関係			
	食品関係	食品製造		
食品製造				
食品製造				
食品製造				
食品製造				
食品製造				
食品製造				
食品製造				
食品製造				
食品製造				
食品製造				
食品製造				
食品製造				
食品製造				
食品製造				
繊維・衣類関係	繊維・衣類関係			
	繊維・衣類関係			
	繊維・衣類関係			
	繊維・衣類関係			
	繊維・衣類関係			

※次のページへ

F 6 下にあげる項目は、2013年1年間でどれくらいでいたか。 [] の中からそれぞれについて当てはまる金額を選んで、番号をご記入ください。

資本金	・資本金又は出資金・基金の額 ・商品等の販売または役務の給付によって実現した売上高、営業収益、完成工事高など。
売上（収入）金額	・売上（収入）金額に対応する費用総額（売上原価+販売費及び一般管理費）
※会社以外の法人の場合は経常収益	
費用総額（売上原価+販売費及び一般管理費）	・役員（非常勤を含む）及び従業者（臨時雇用者を含む）に対する給与（所得税・保険料等控除前の役員報酬、給与、賞与、手当、資金等）の総額 ・営業上負担すべき固定資産税、自動車税、印紙税等の総額。
※会社以外の法人の場合は経常費用	
給与総額（給料賃金）	
租税公課	

1 300万円未満	9 1億円以上5億円未満
2 300万円以上500万円未満	10 5億円以上10億円未満
3 500万円以上1,000万円未満	11 10億円以上30億円未満
4 1,000万円以上2,000万円未満	12 30億円以上50億円未満
5 2,000万円以上4,000万円未満	13 50億円以上100億円未満
6 4,000万円以上6,000万円未満	14 100億円以上500億円未満
7 6,000万円以上8,000万円未満	15 500億円以上1,000億円未満
8 8,000万円以上1億円未満	16 1,000億円以上

左から該当する金額を選んで、連判紙の番号の上の欄に記入してください。

F 7 下に挙げる項目は、2年前（2012年）を100とすると、現在（2014年）はどれくらいですか。それを知りたい当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（それぞれは1つ）。

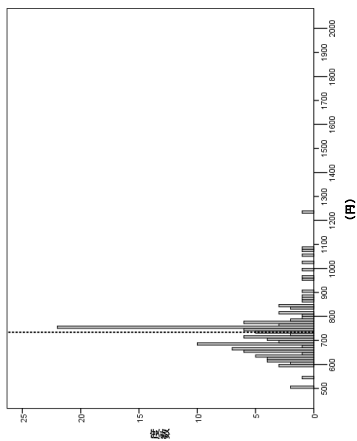
正社員・正職員の人数	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
パート・アルバイトの人数	1	2	3	4	5
技能職、作業者の賃金	1	2	3	4	5
従業員を募集する際に提示する賃金	1	2	3	4	5
残業時間や休日出勤	1	2	3	4	5
売上（収入）金額（経常収益）	1	2	3	4	5
費用総額（経常費用）	1	2	3	4	5
給与総額（給料賃金）	1	2	3	4	5
租税公課	1	2	3	4	5
作業効率や生産性	1	2	3	4	5

業種	OH	作業名
繊維・衣服関係	染色	糸染め作業
	ニット製品製造	ニット製品製造
	縫製	縫製作業
	縫製	縫製作業
	縫製	縫製作業
	縫製	縫製作業
	縫製	縫製作業
	縫製	縫製作業
	縫製	縫製作業
	縫製	縫製作業
機械・金属関係	鍛造	鍛造作業
	鍛造	鍛造作業
	鍛造	鍛造作業
	鍛造	鍛造作業
	鍛造	鍛造作業
	鍛造	鍛造作業
	鍛造	鍛造作業
	鍛造	鍛造作業
	鍛造	鍛造作業
	鍛造	鍛造作業

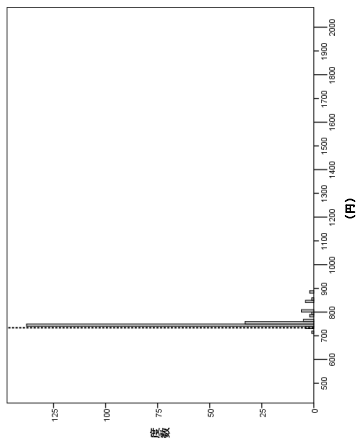
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業

鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業
鍛造	鍛造作業

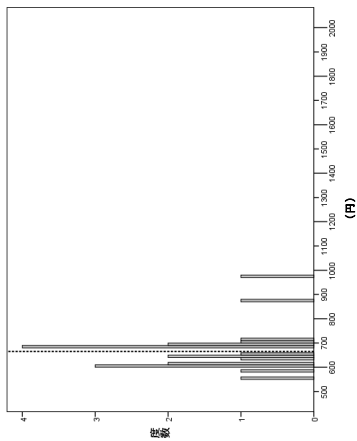
北海道(1年目時間当所定内給与)



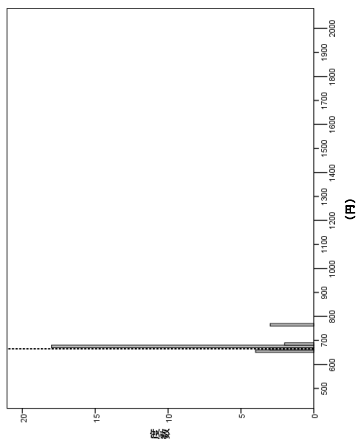
北海道(1年目時給)



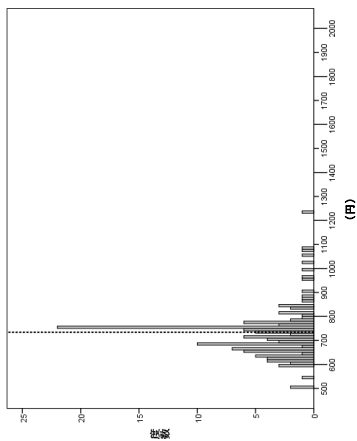
青森(1年目時間当所定内給与)



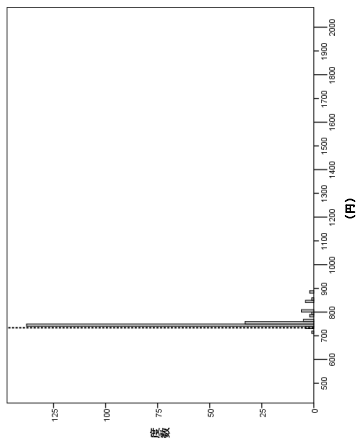
青森(1年目時給)



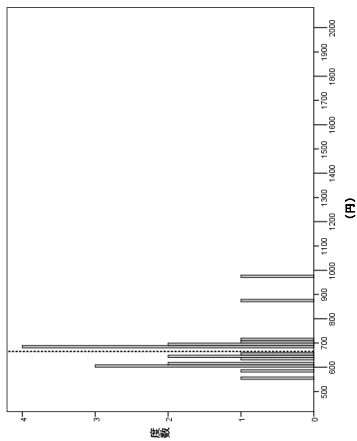
北海道(2年目時間当所定内給与)



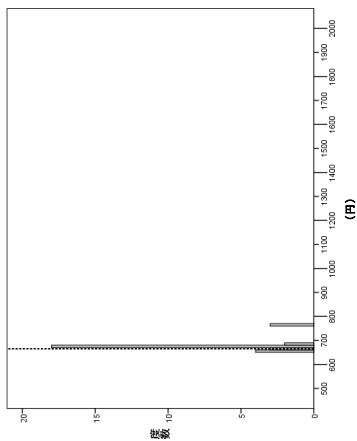
北海道(2年目時給)



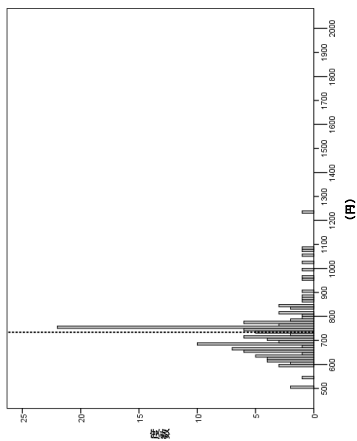
青森(2年目時間当所定内給与)



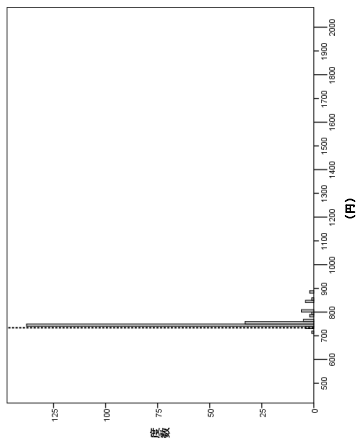
青森(2年目時給)



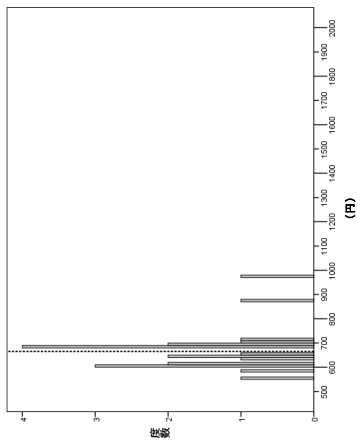
北海道(3年目時間当所定内給与)



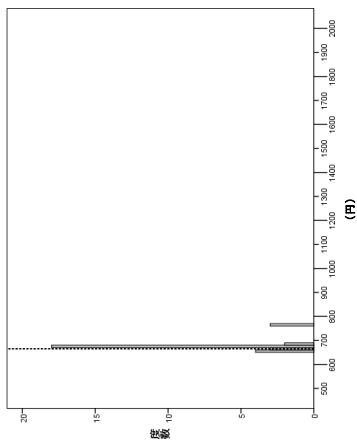
北海道(3年目時給)



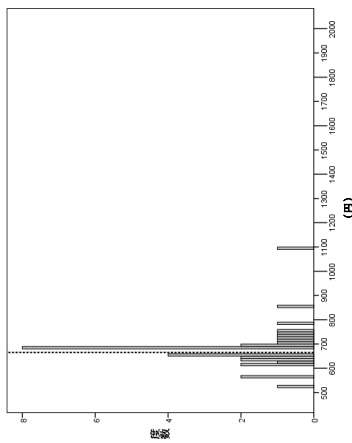
青森(3年目時間当所定内給与)



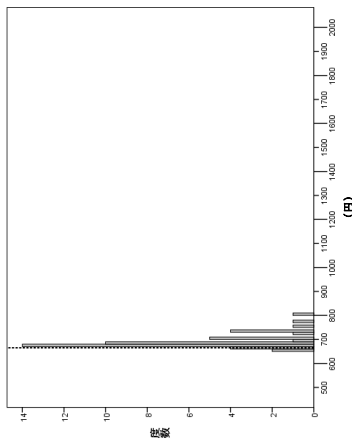
青森(3年目時給)



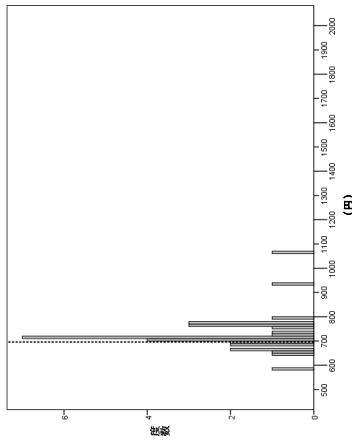
岩手(1年目時間当所定内給与)



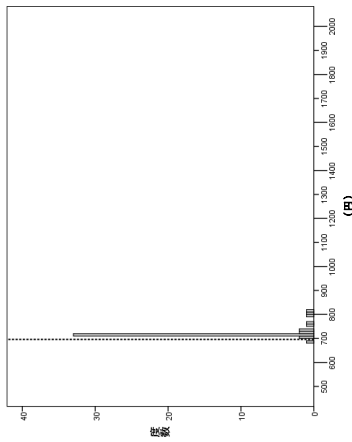
岩手(2年目時間当所定内給与)



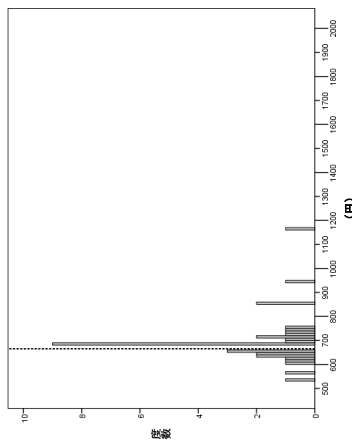
岩手(3年目時間当所定内給与)



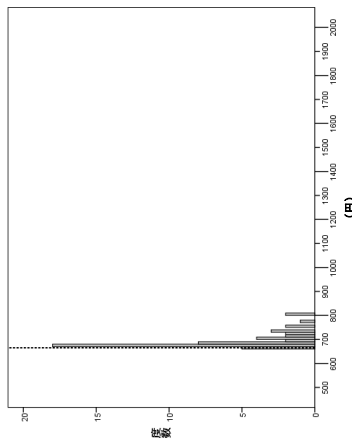
岩手(1年目時給)



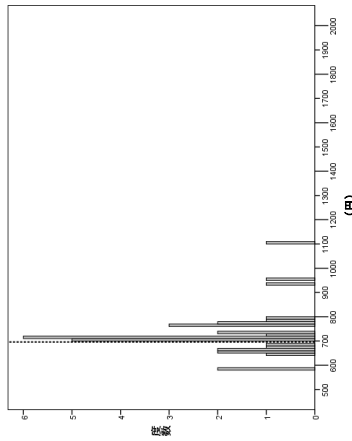
岩手(2年目時給)



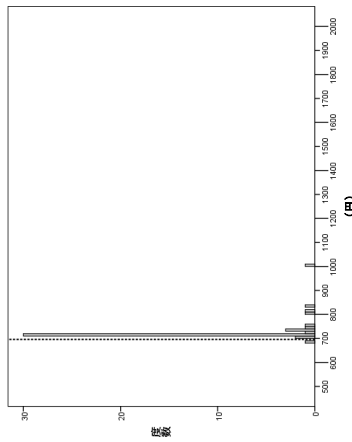
岩手(3年目時給)



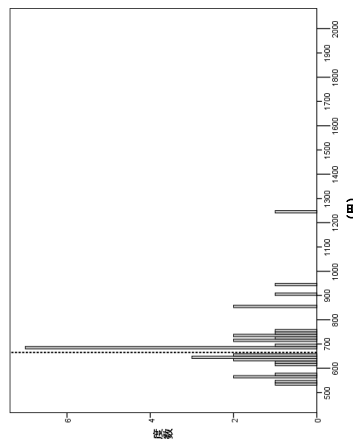
岩手(1年目時間当所定内給与)



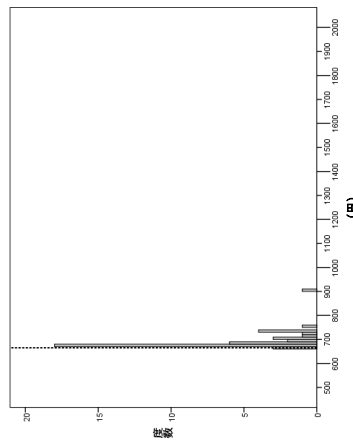
岩手(2年目時間当所定内給与)



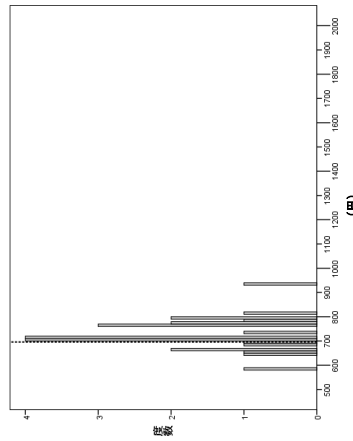
岩手(3年目時間当所定内給与)



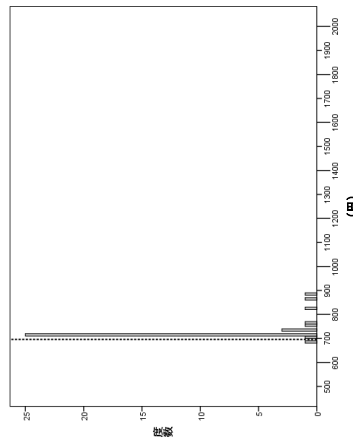
岩手(1年目時給)



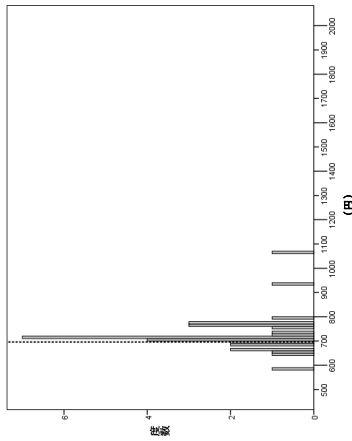
岩手(2年目時給)



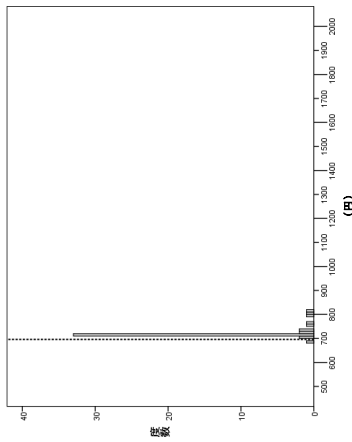
岩手(3年目時給)



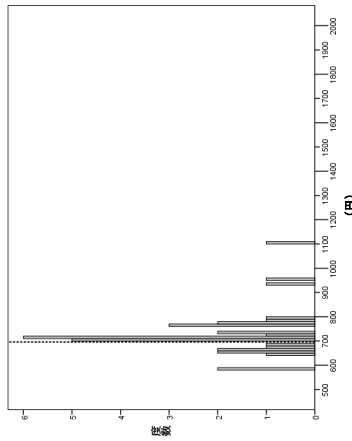
宮城(1年目時間当所定内給与)



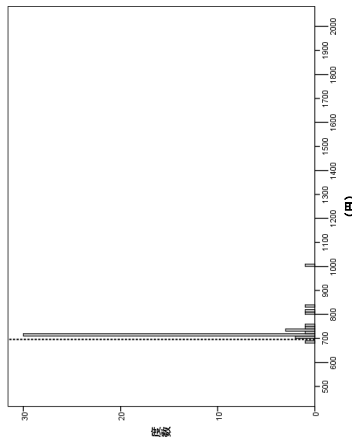
宮城(2年目時間当所定内給与)



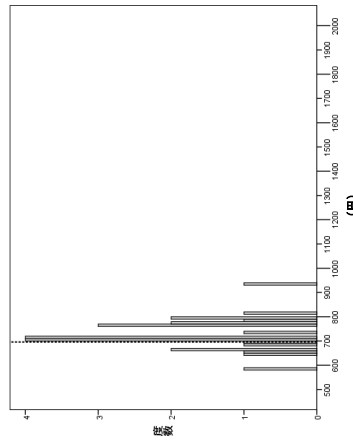
宮城(3年目時間当所定内給与)



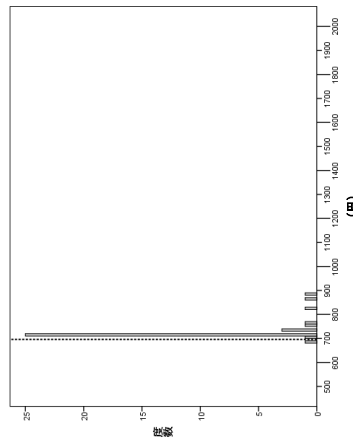
宮城(1年目時給)



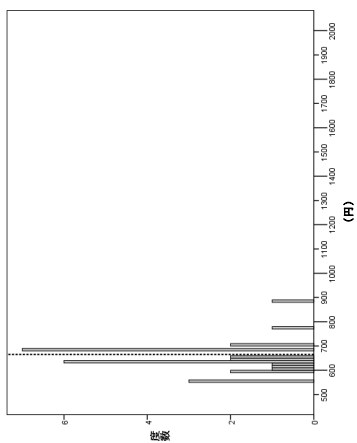
宮城(2年目時給)



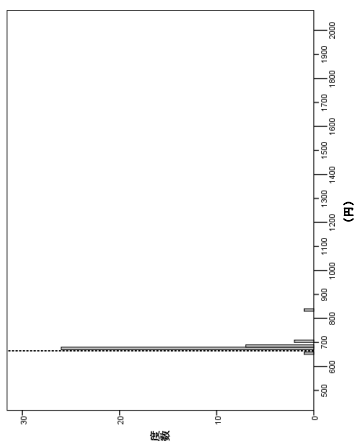
宮城(3年目時給)



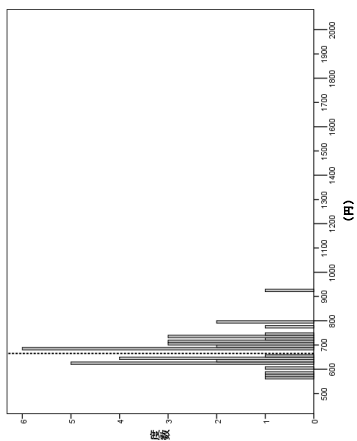
秋田(1年目時間当所定内給与)



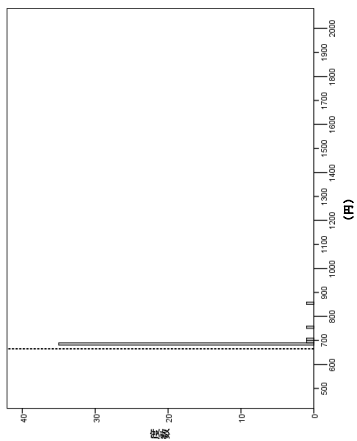
秋田(1年目時給)



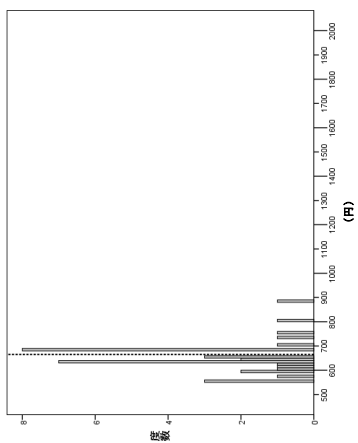
山形(1年目時間当所定内給与)



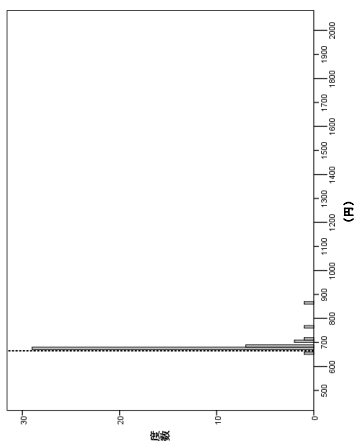
山形(1年目時給)



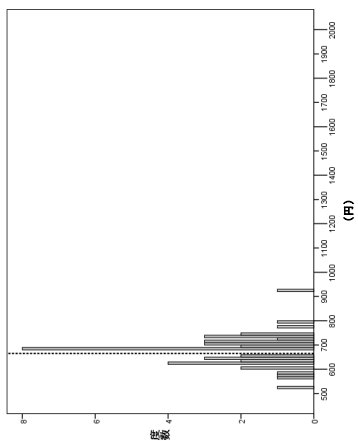
秋田(2年目時間当所定内給与)



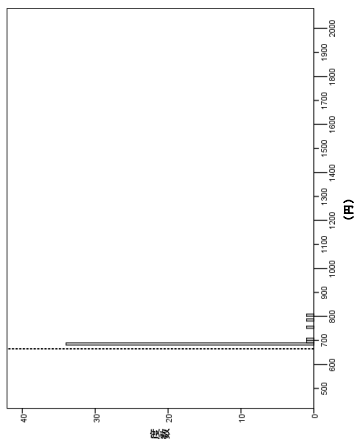
秋田(2年目時給)



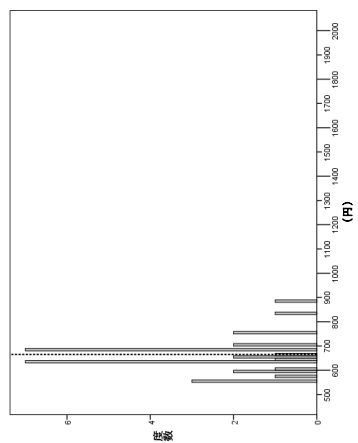
山形(2年目時間当所定内給与)



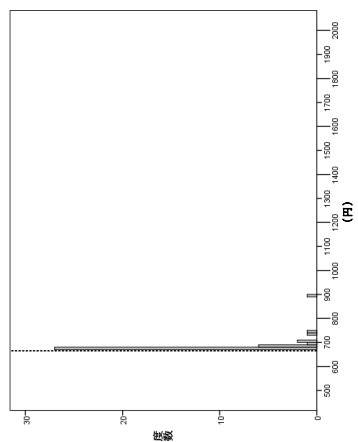
山形(2年目時給)



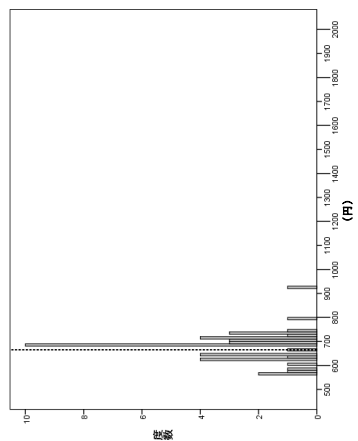
秋田(3年目時間当所定内給与)



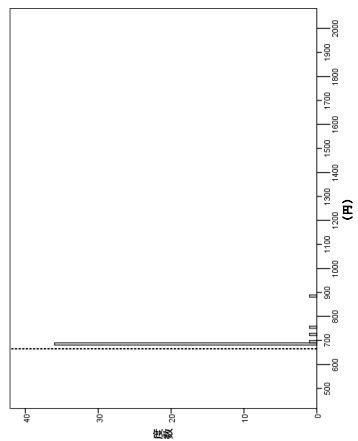
秋田(3年目時給)



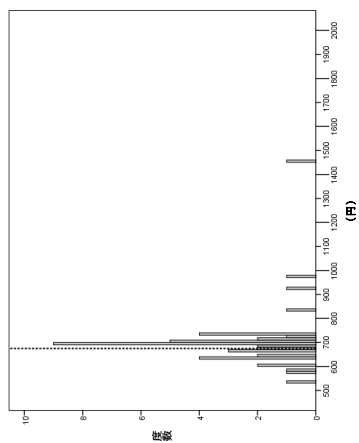
山形(3年目時間当所定内給与)



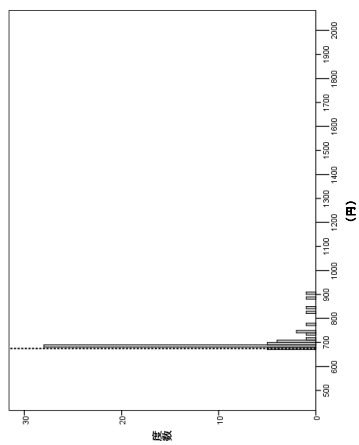
山形(3年目時給)



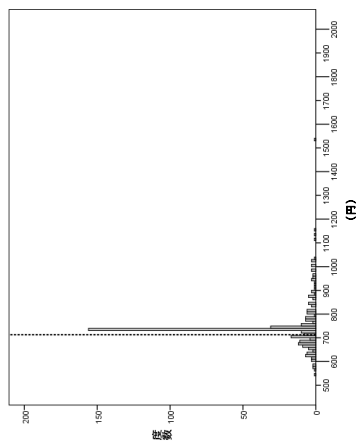
福島(1年目時間当所定内給与)



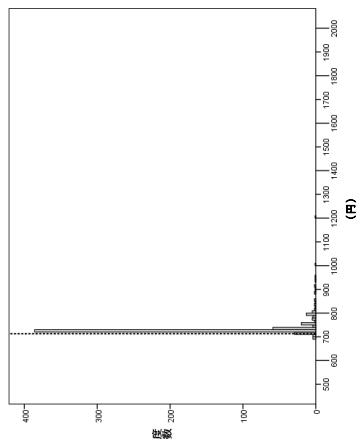
福島(2年目時給)



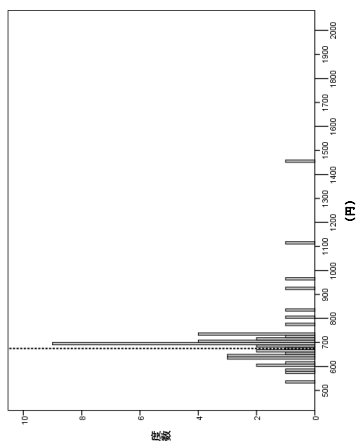
茨城(1年目時間当所定内給与)



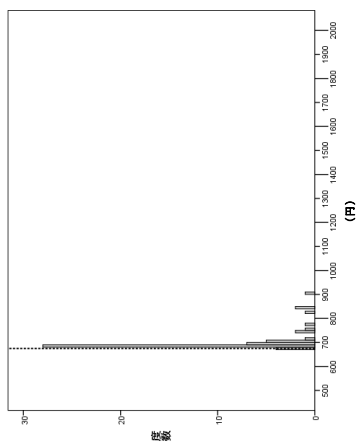
茨城(2年目時給)



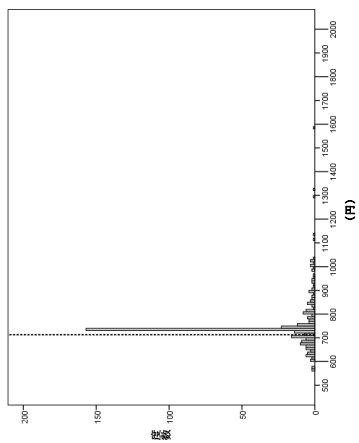
福島(2年目時間当所定内給与)



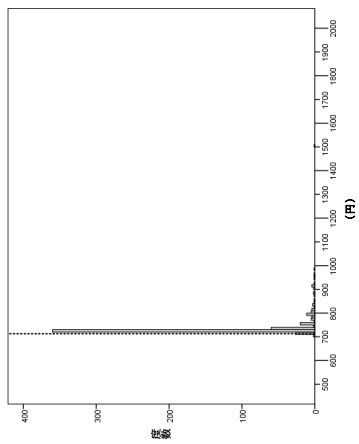
福島(3年目時給)



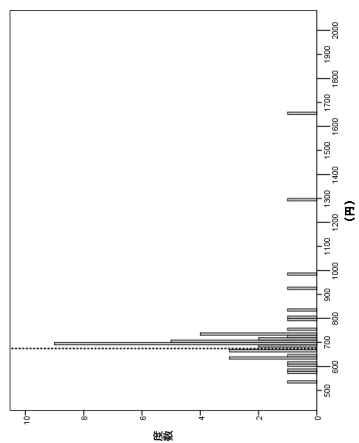
茨城(1年目時間当所定内給与)



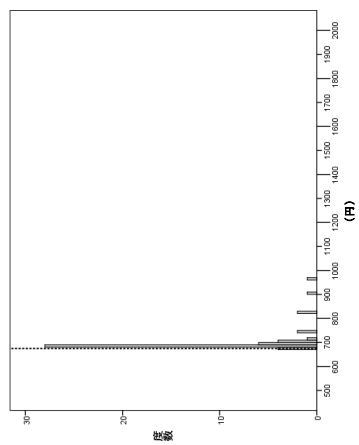
茨城(2年目時給)



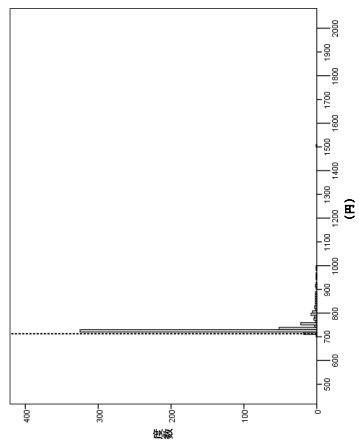
福島(3年目時間当所定内給与)

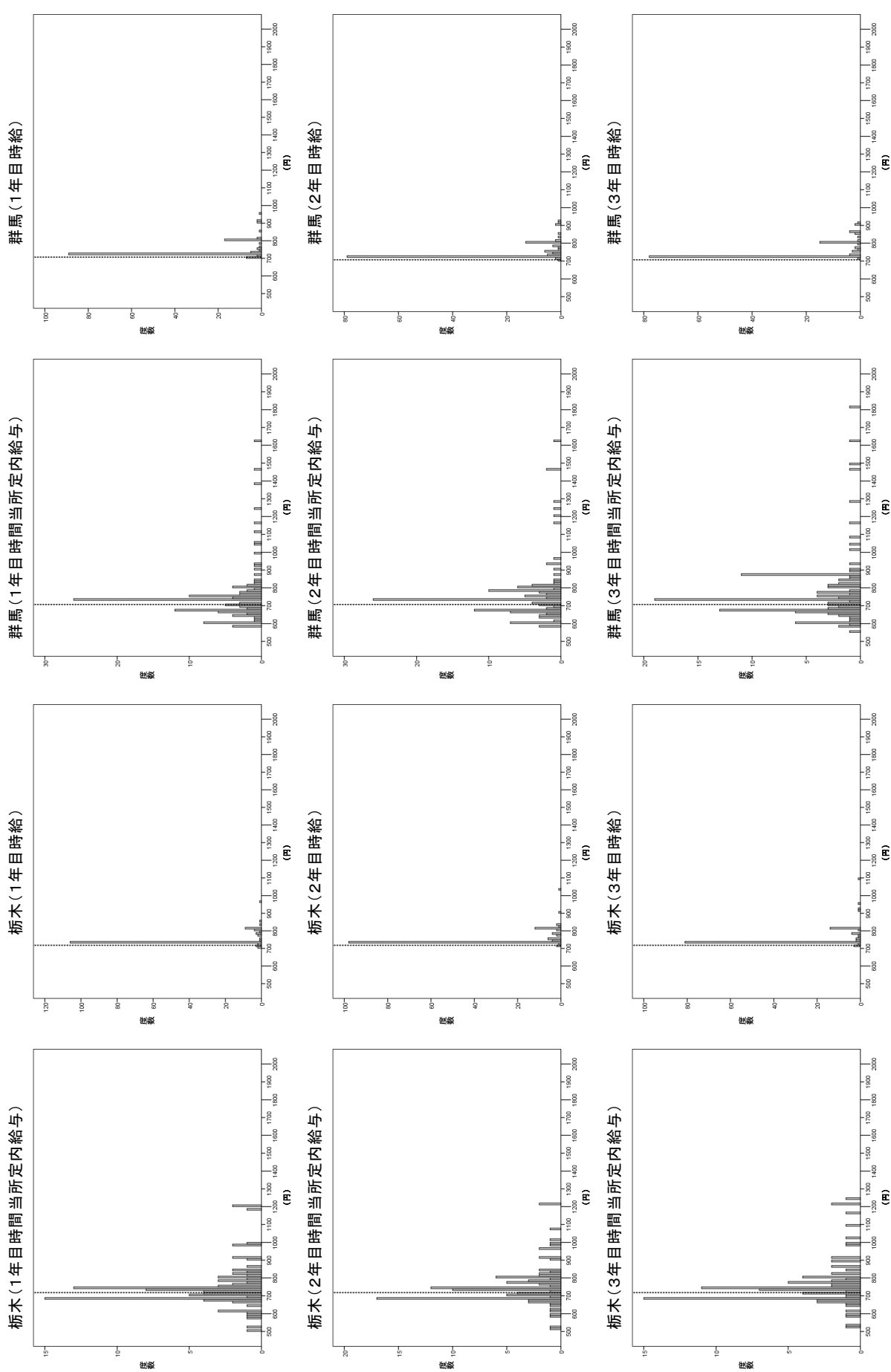


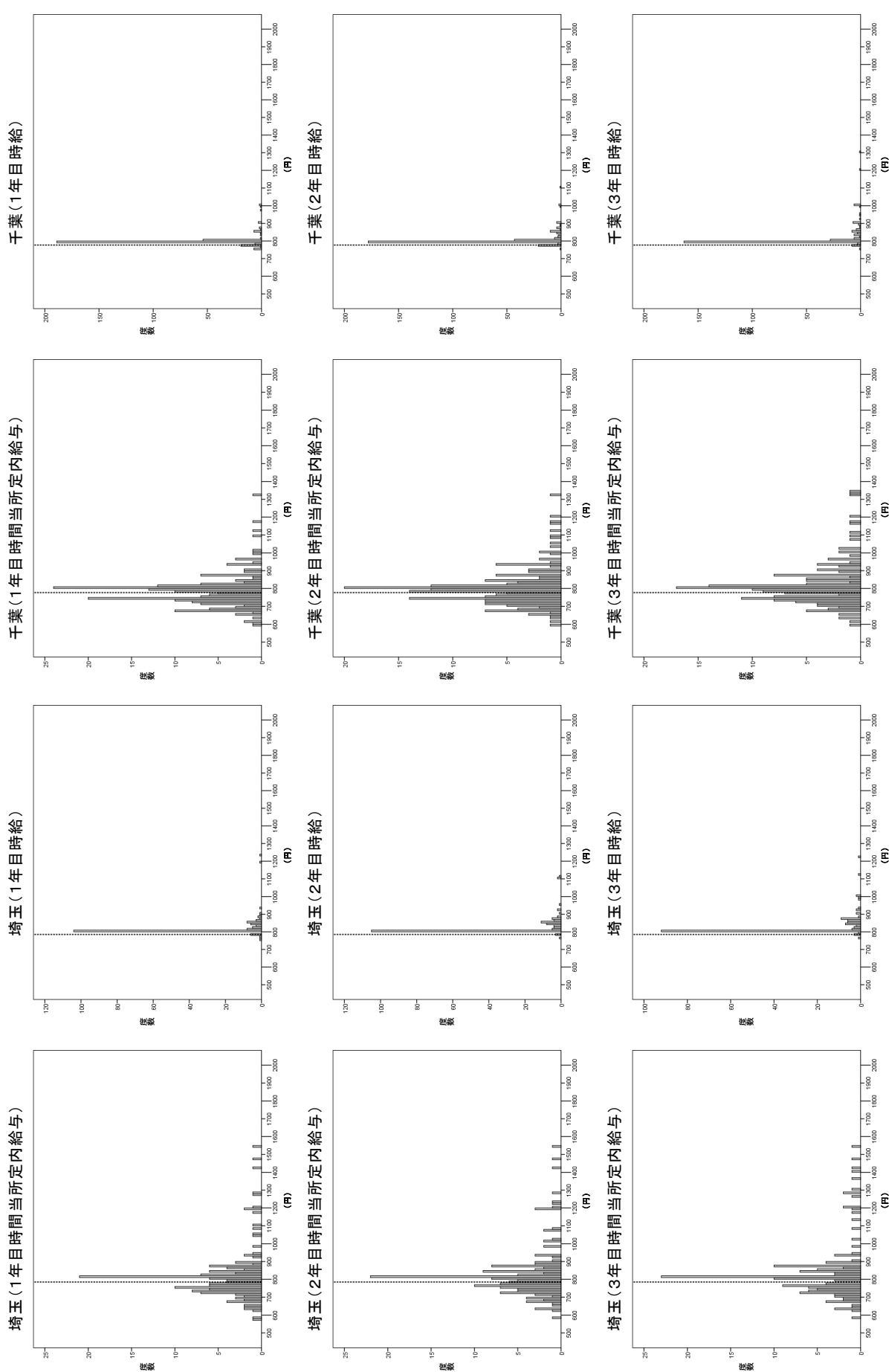
茨城(3年目時給)

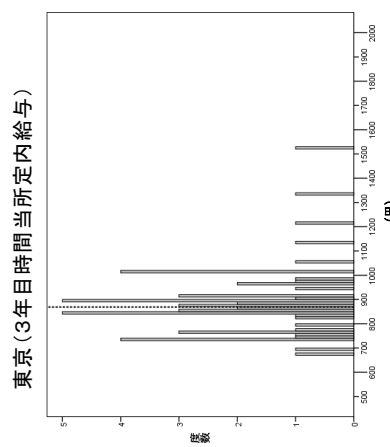
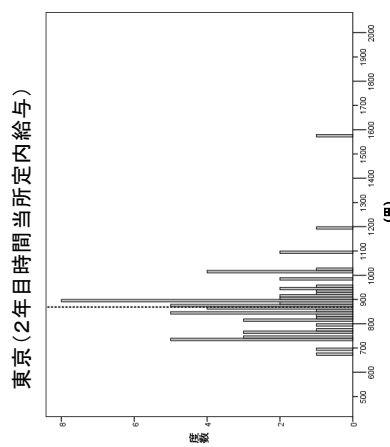
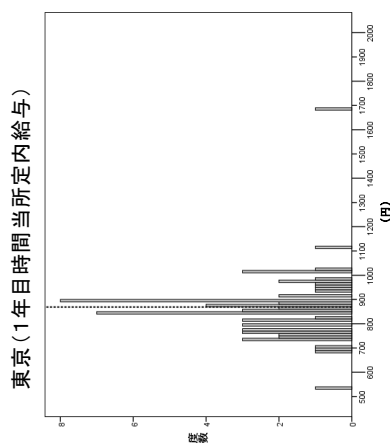
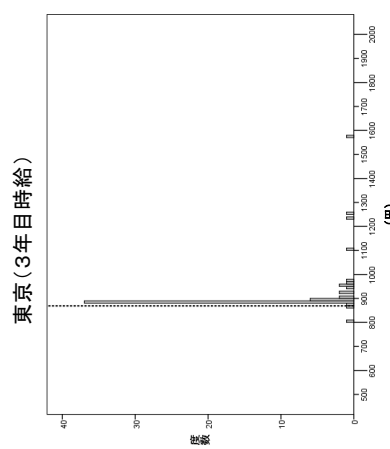
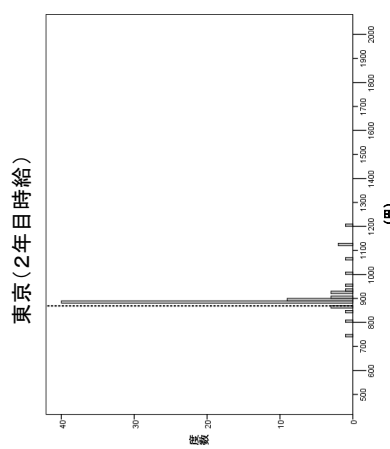
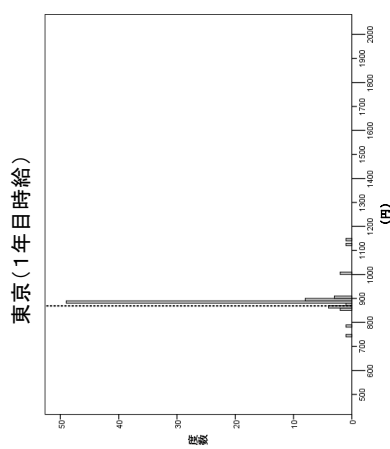
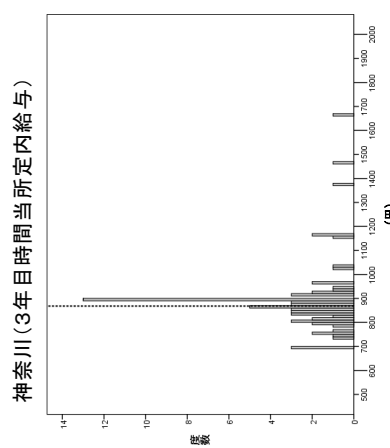
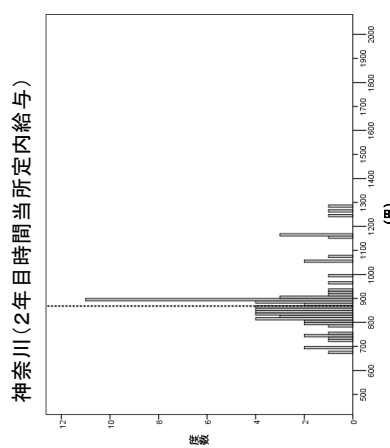
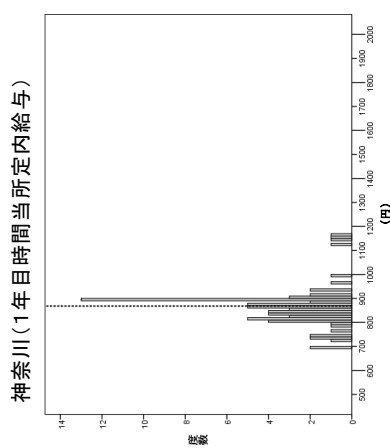
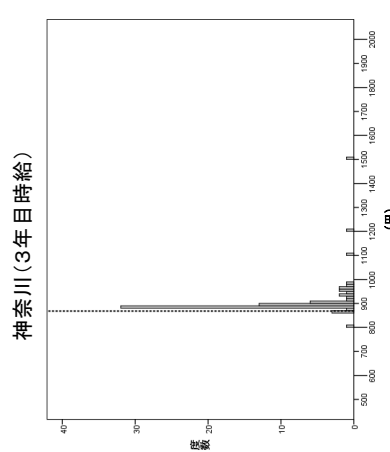
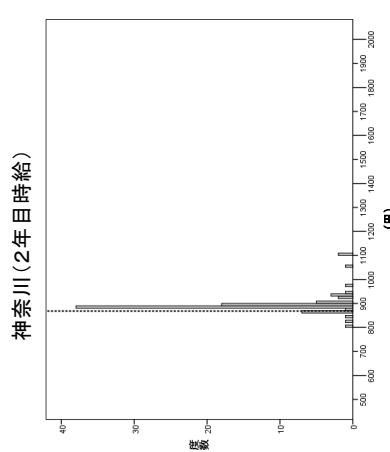
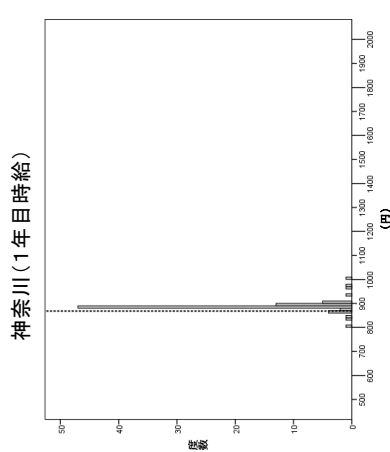


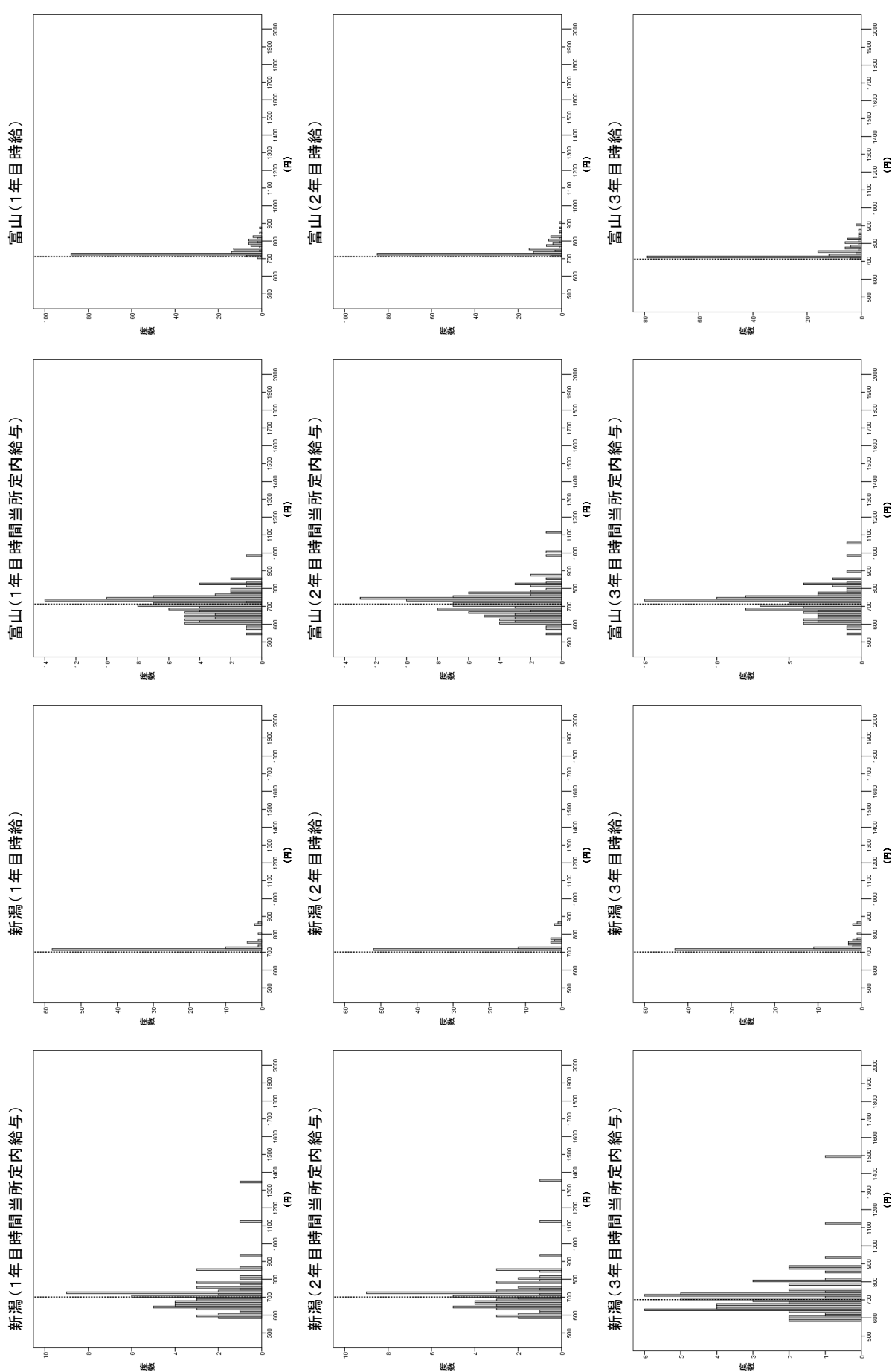
茨城(1年目時給)

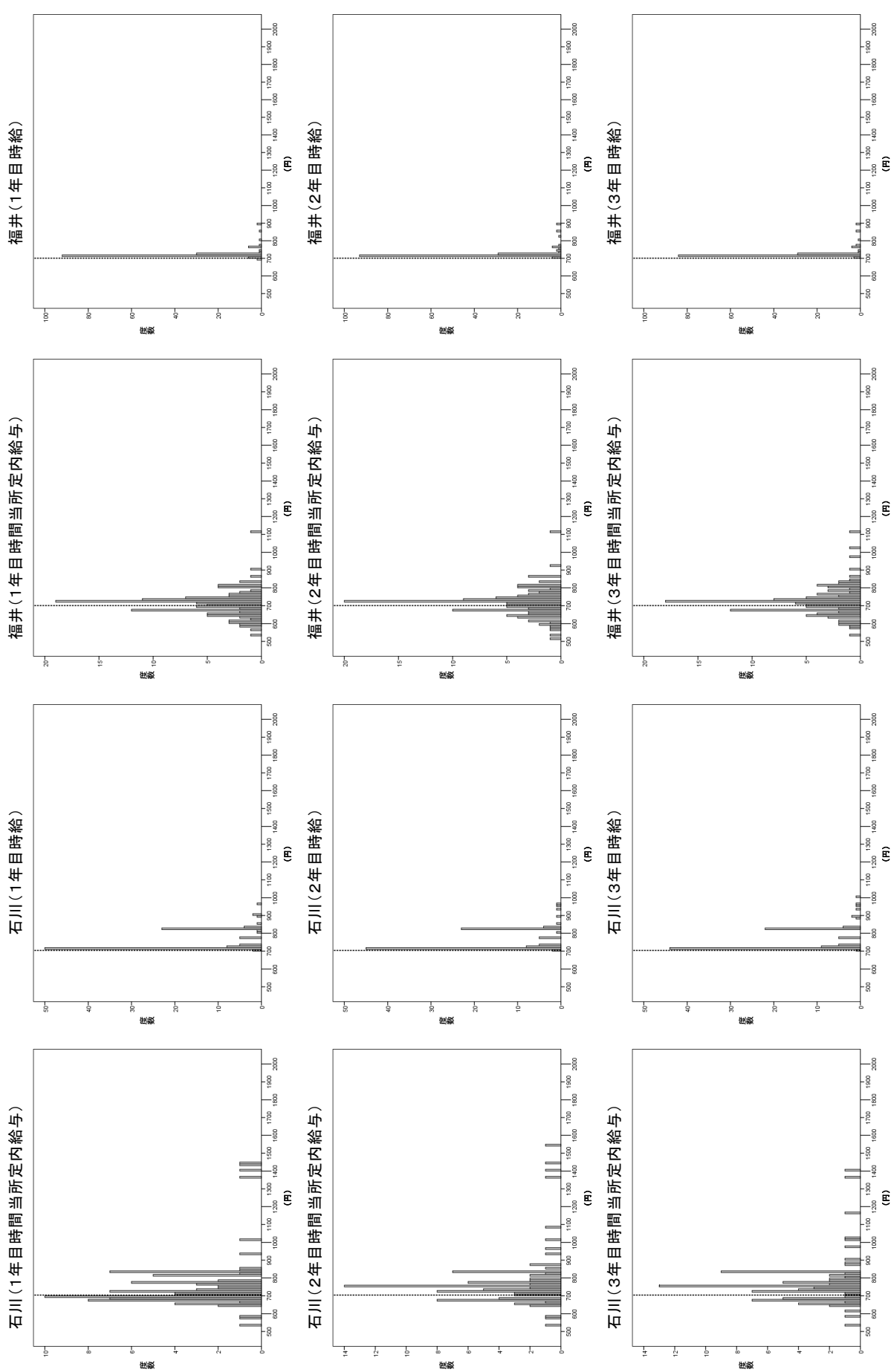


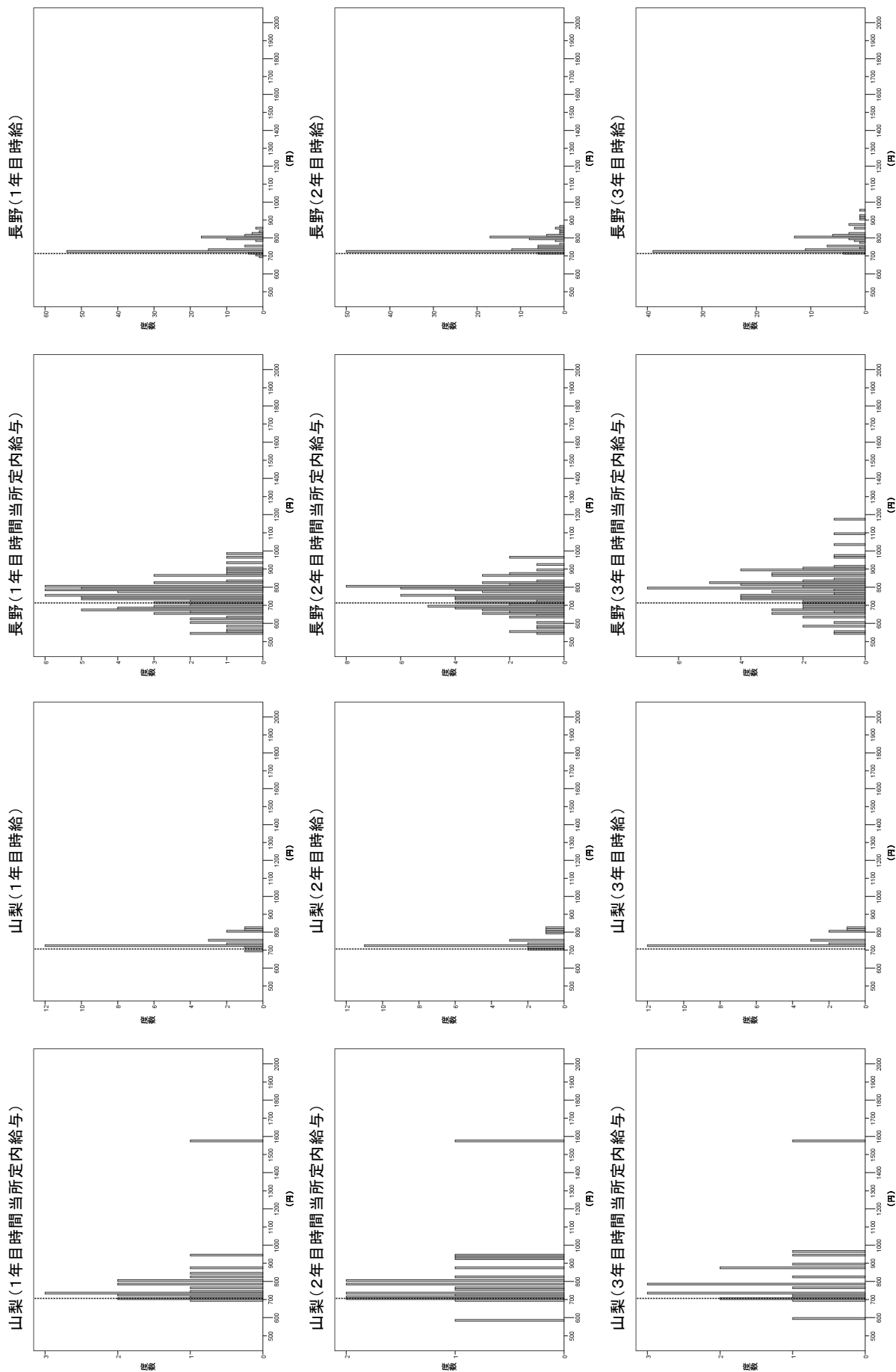


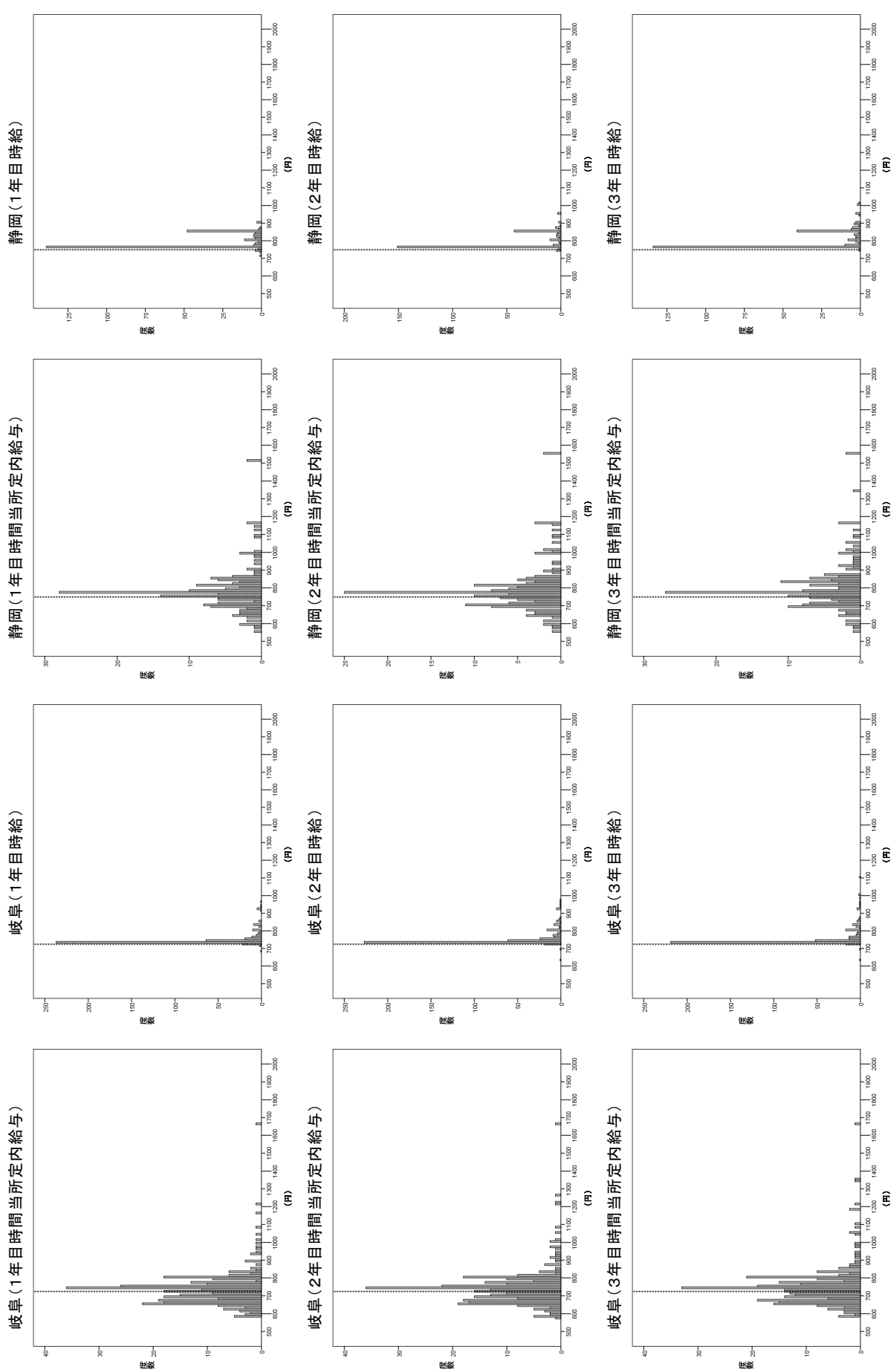




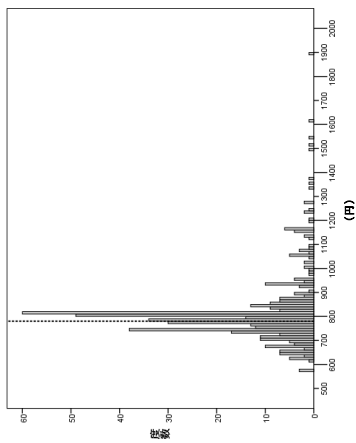




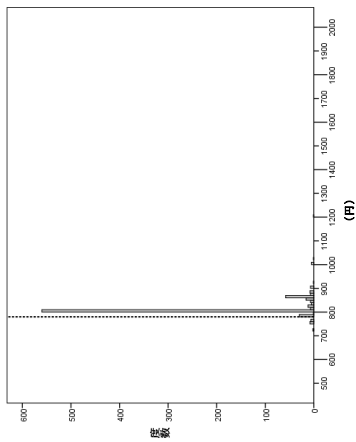




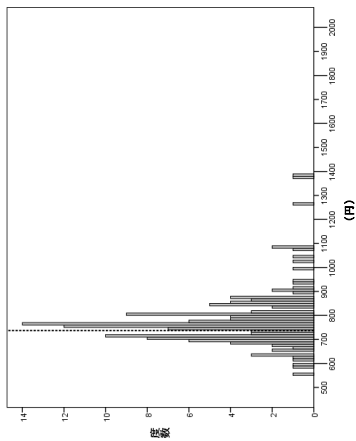
愛知(1年目時間当所定内給与)



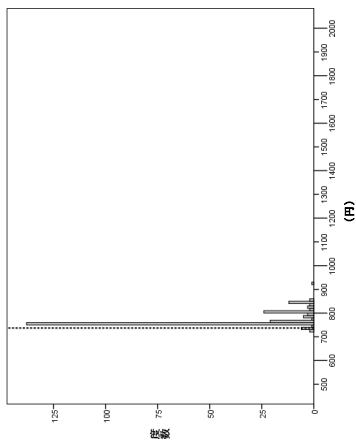
愛知(2年目時間当所定内給与)



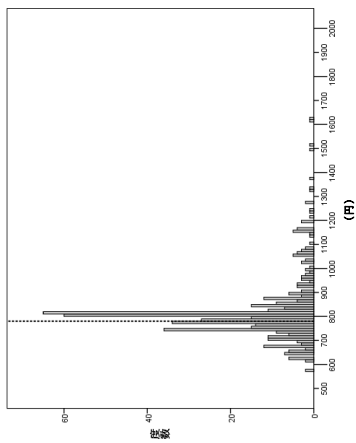
愛知(3年目時間当所定内給与)



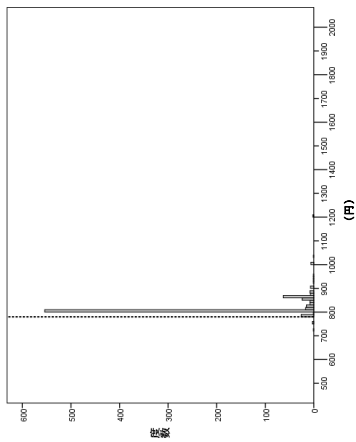
三重(1年目時給)



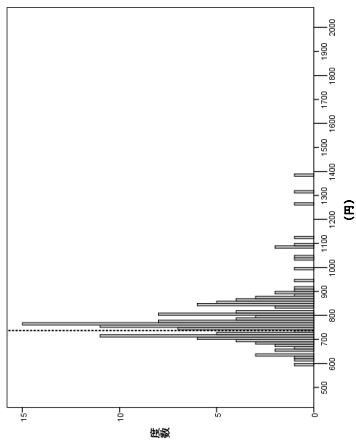
愛知(2年目時間当所定内給与)



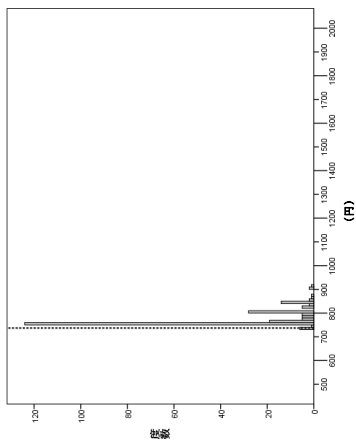
愛知(3年目時給)



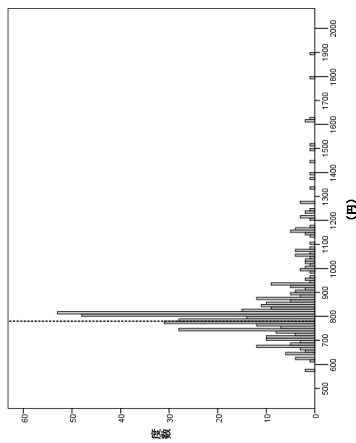
愛知(1年目時給)



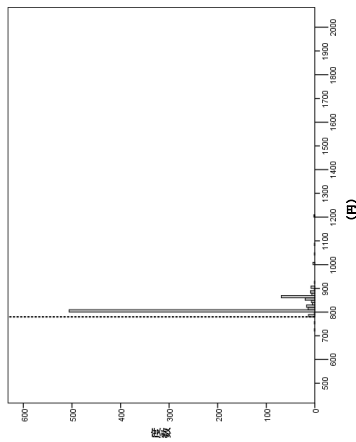
三重(2年目時間当所定内給与)



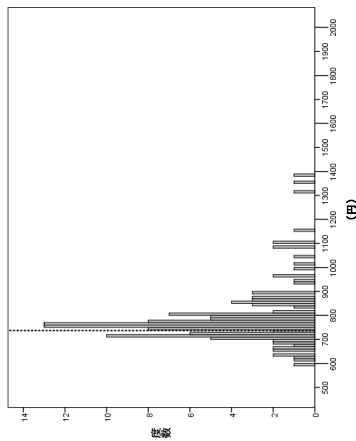
三重(1年目時間当所定内給与)



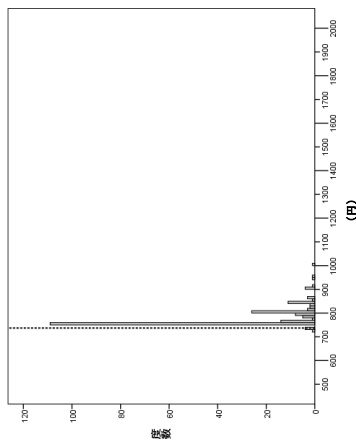
三重(2年目時給)

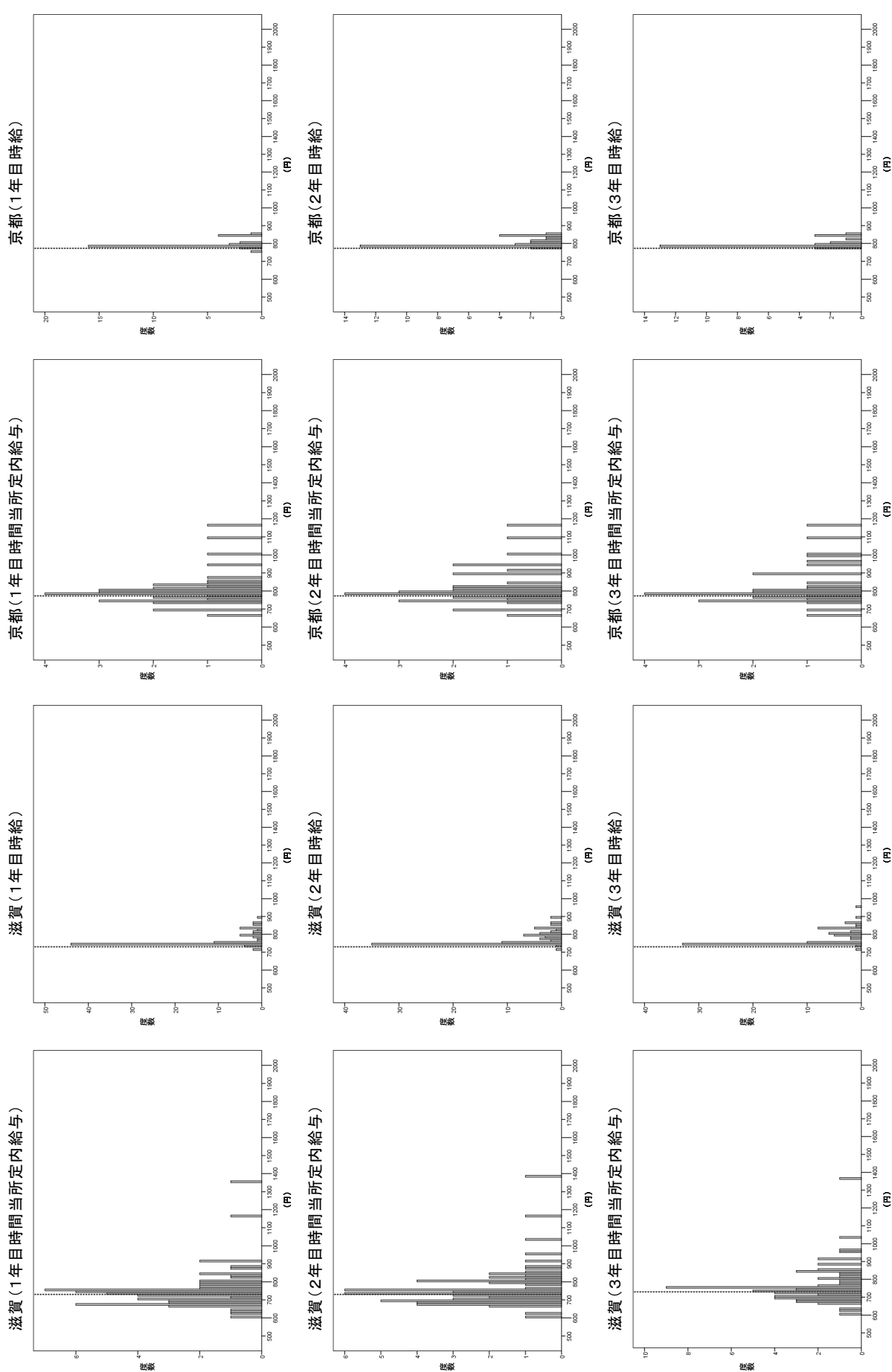


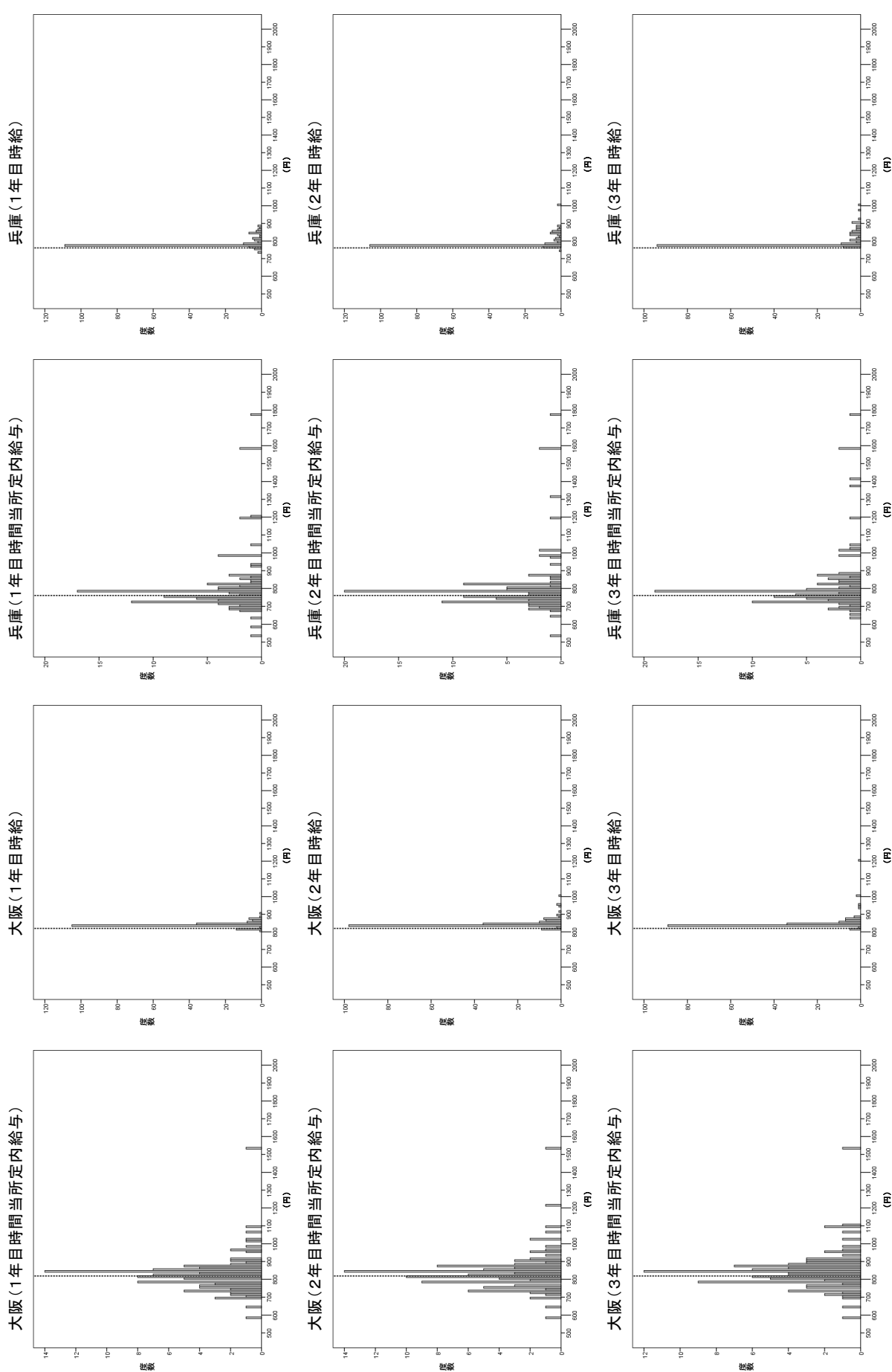
三重(3年目時間当所定内給与)

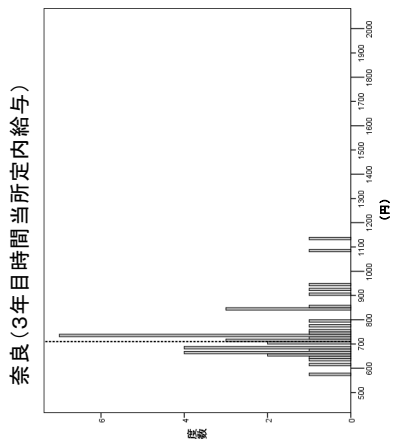
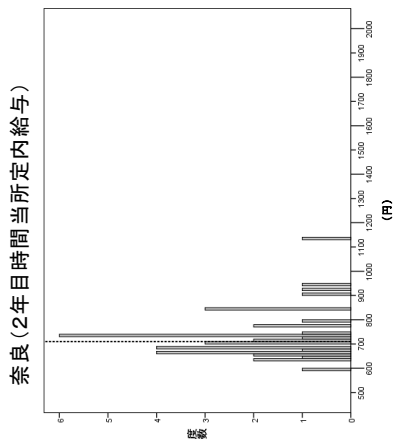
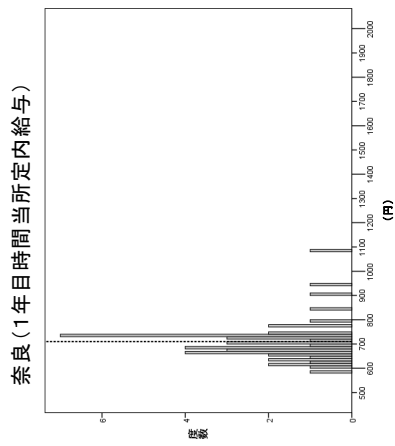
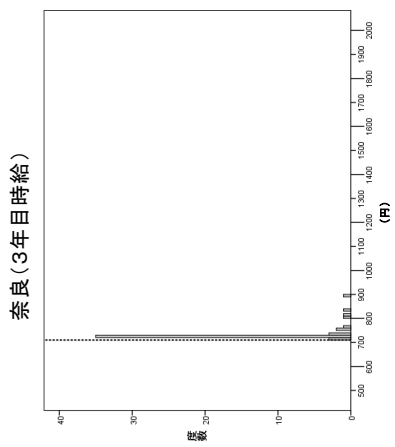
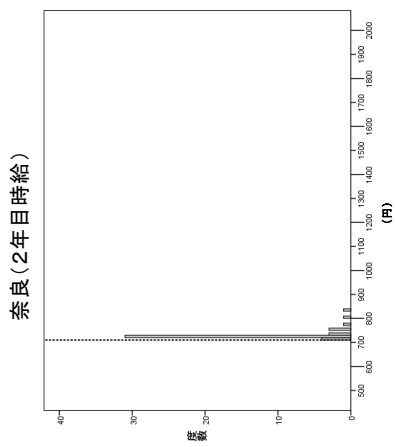
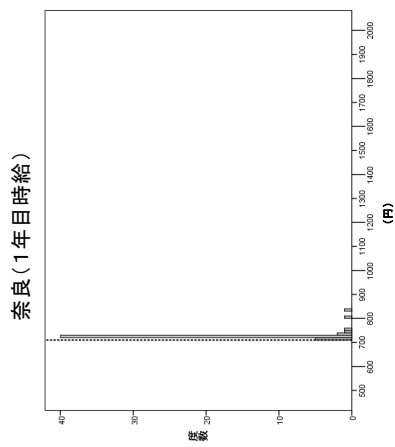
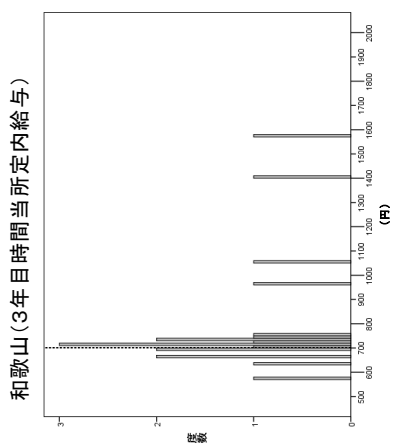
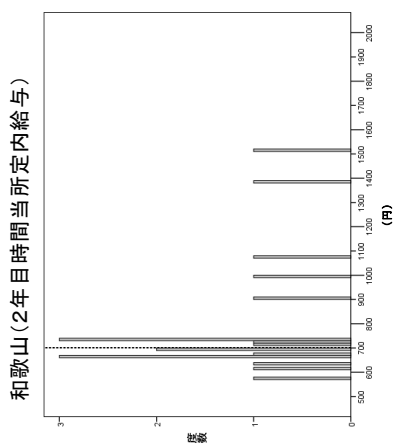
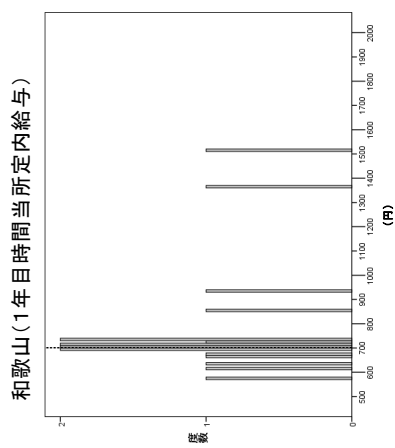
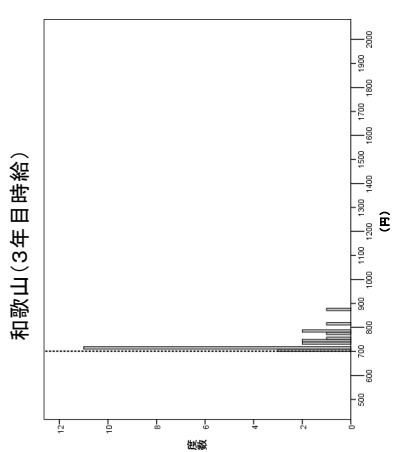
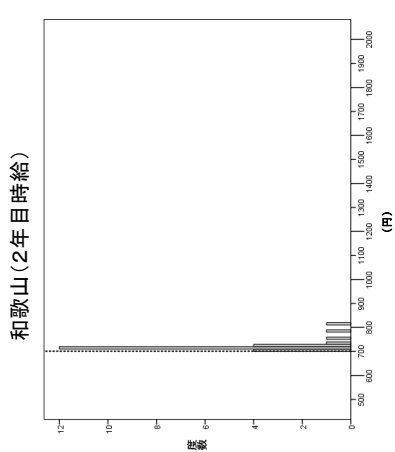
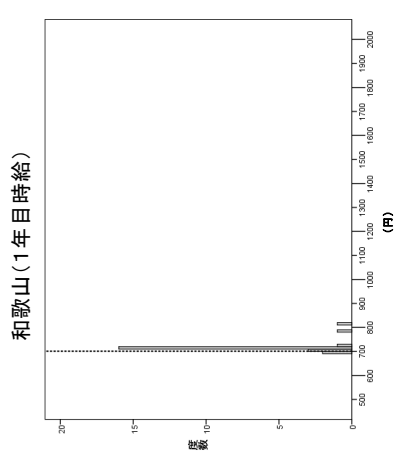


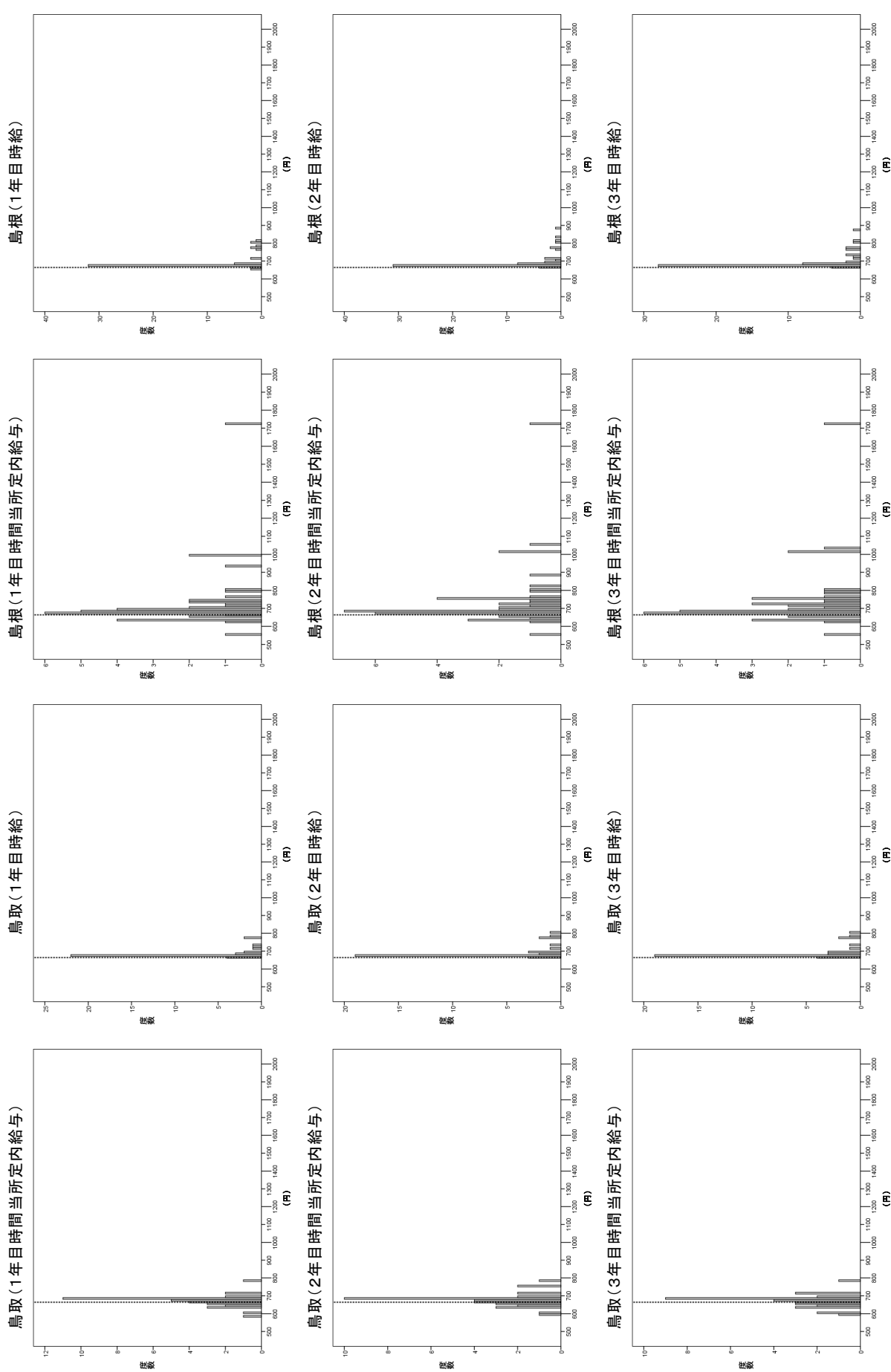
三重(3年目時給)

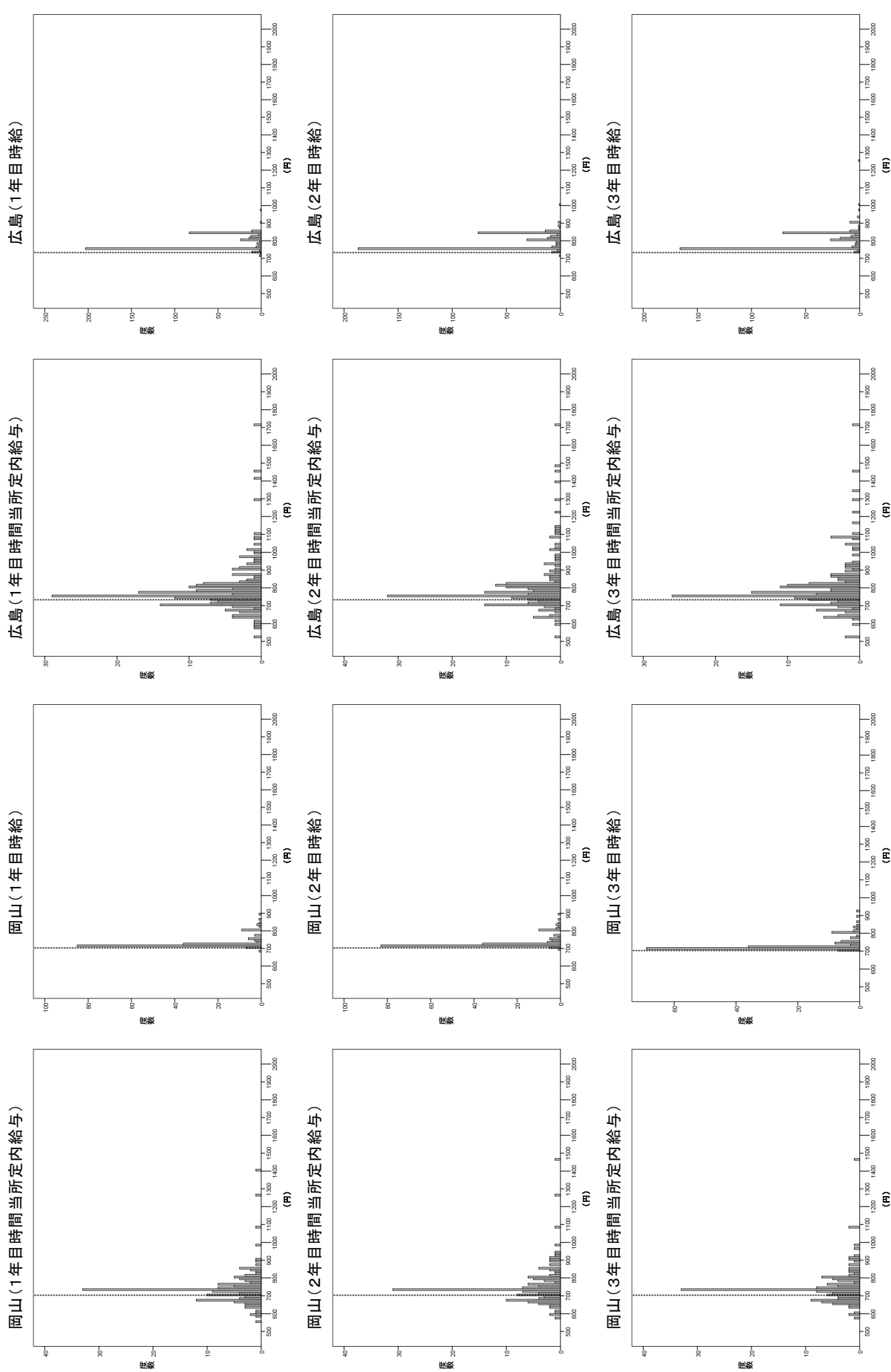


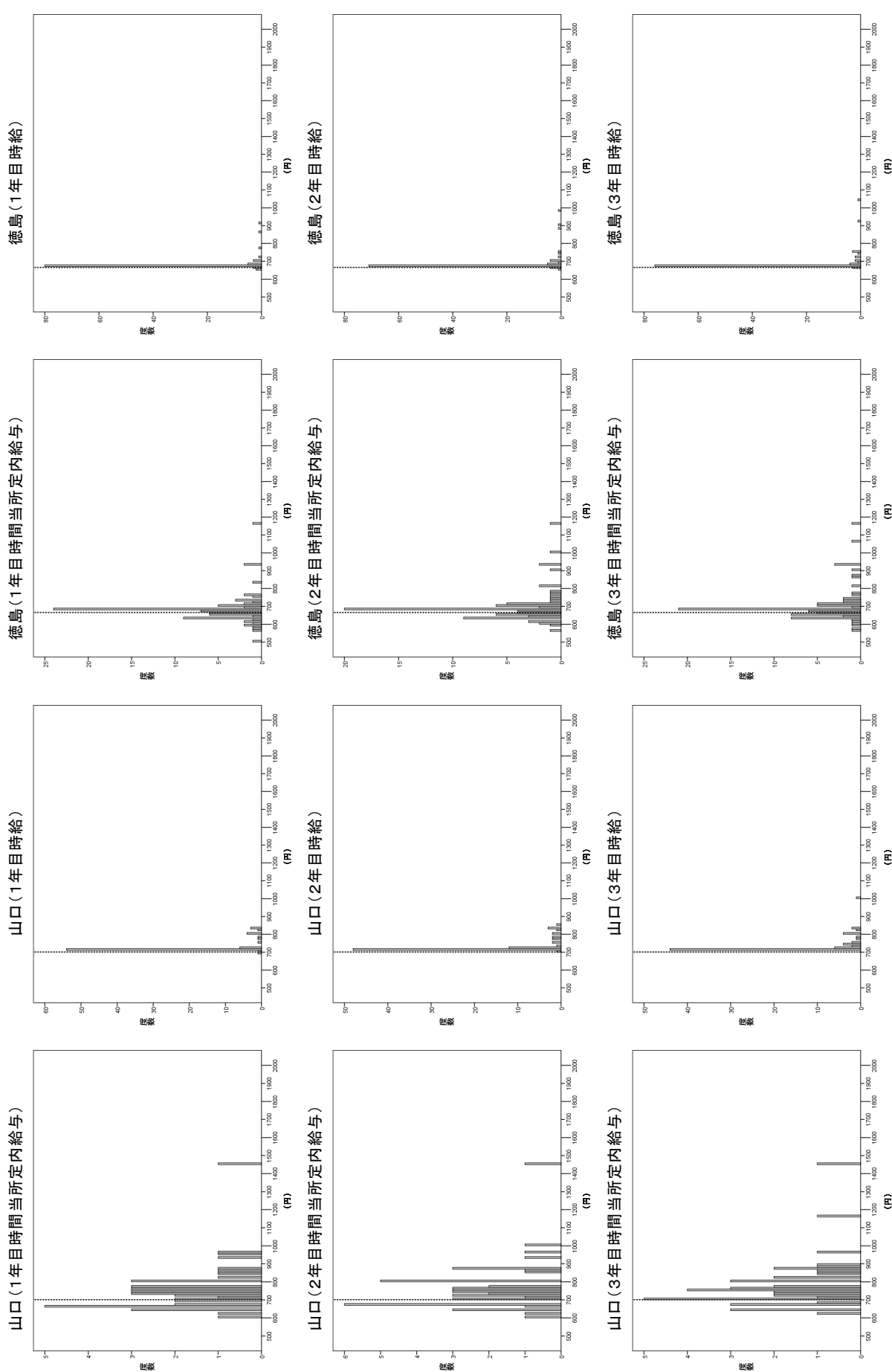




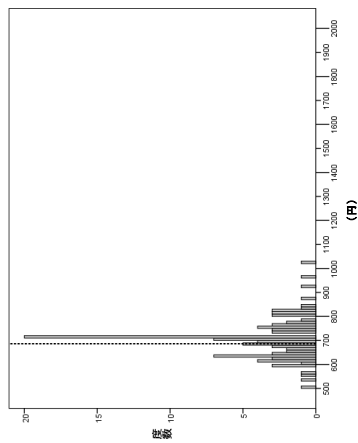




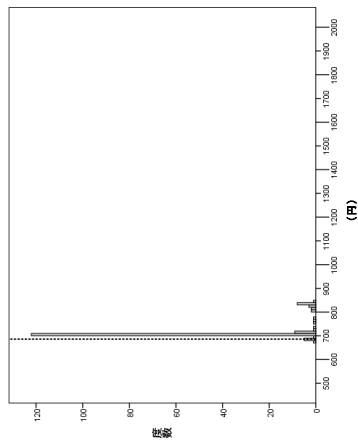




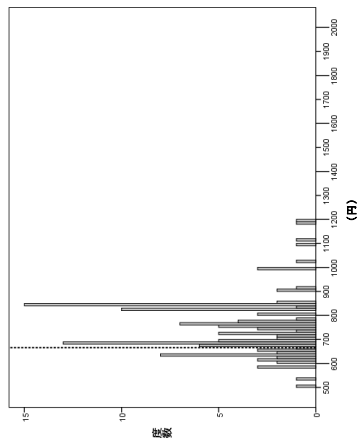
香川(1年目時間当所定内給与)



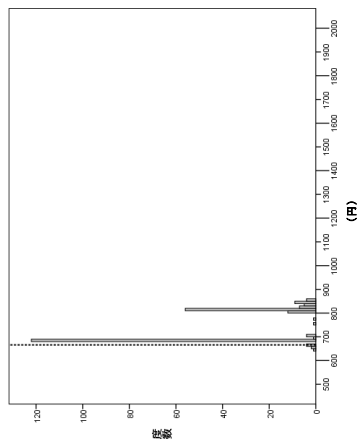
香川(1年目時給)



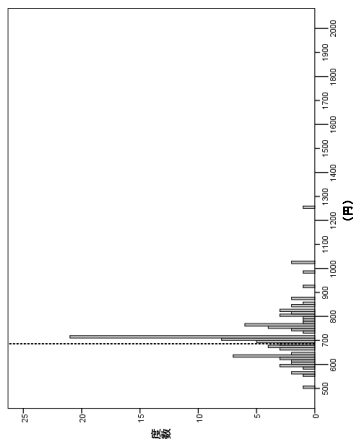
愛媛(1年目時間当所定内給与)



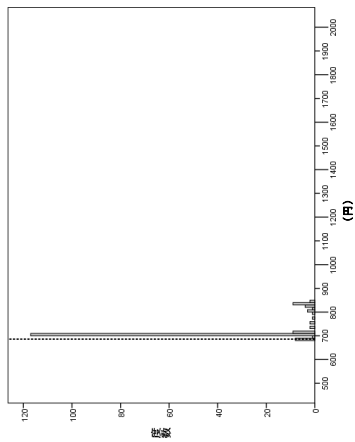
愛媛(1年目時給)



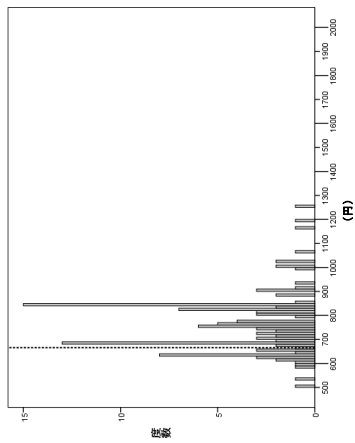
香川(2年目時間当所定内給与)



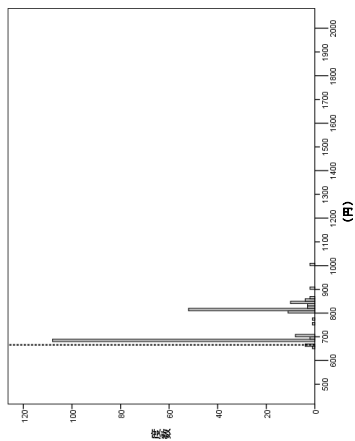
香川(2年目時給)



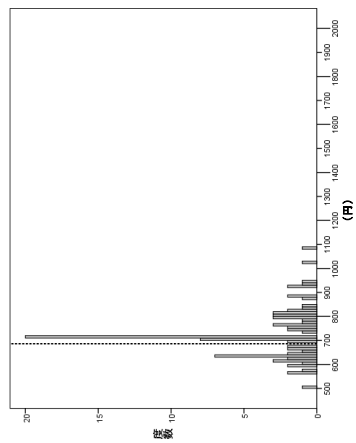
愛媛(2年目時間当所定内給与)



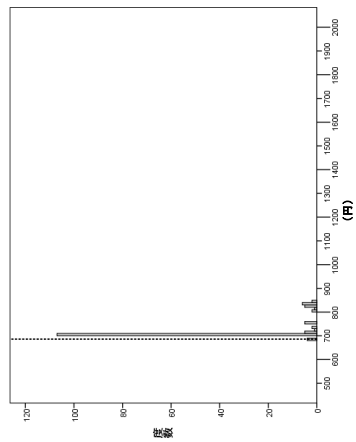
愛媛(2年目時給)



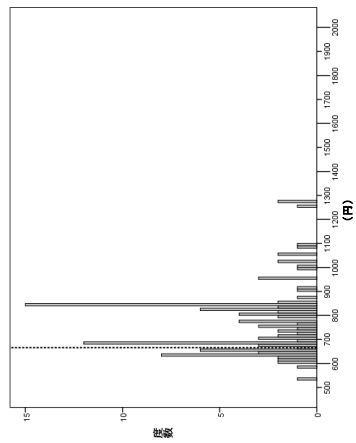
香川(3年目時間当所定内給与)



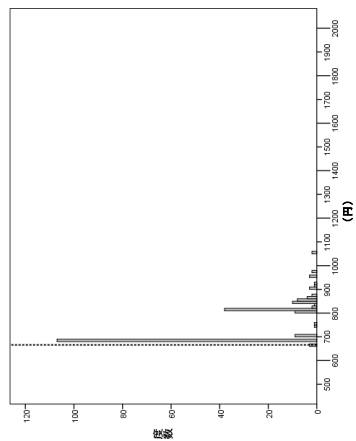
香川(3年目時給)

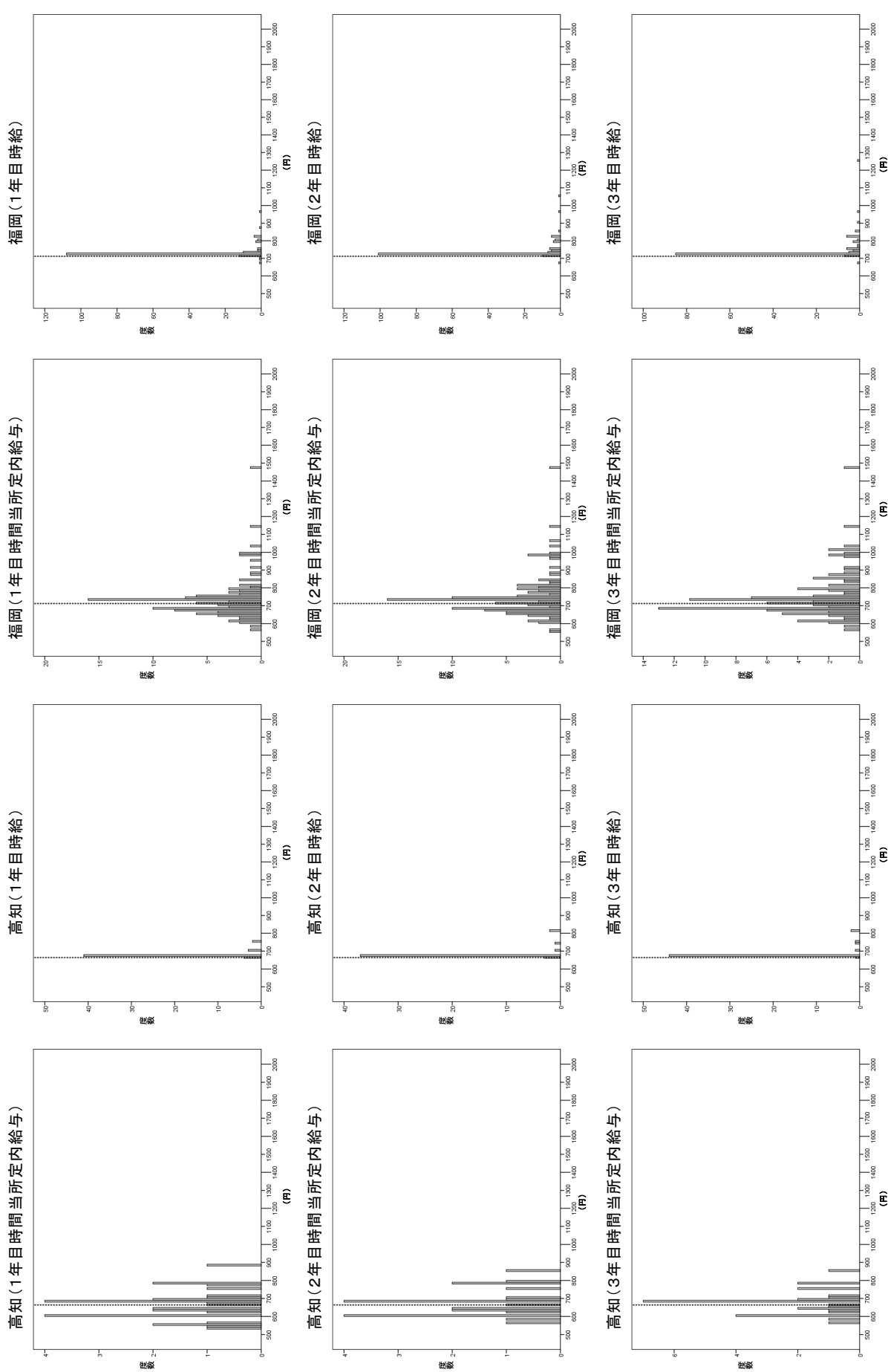


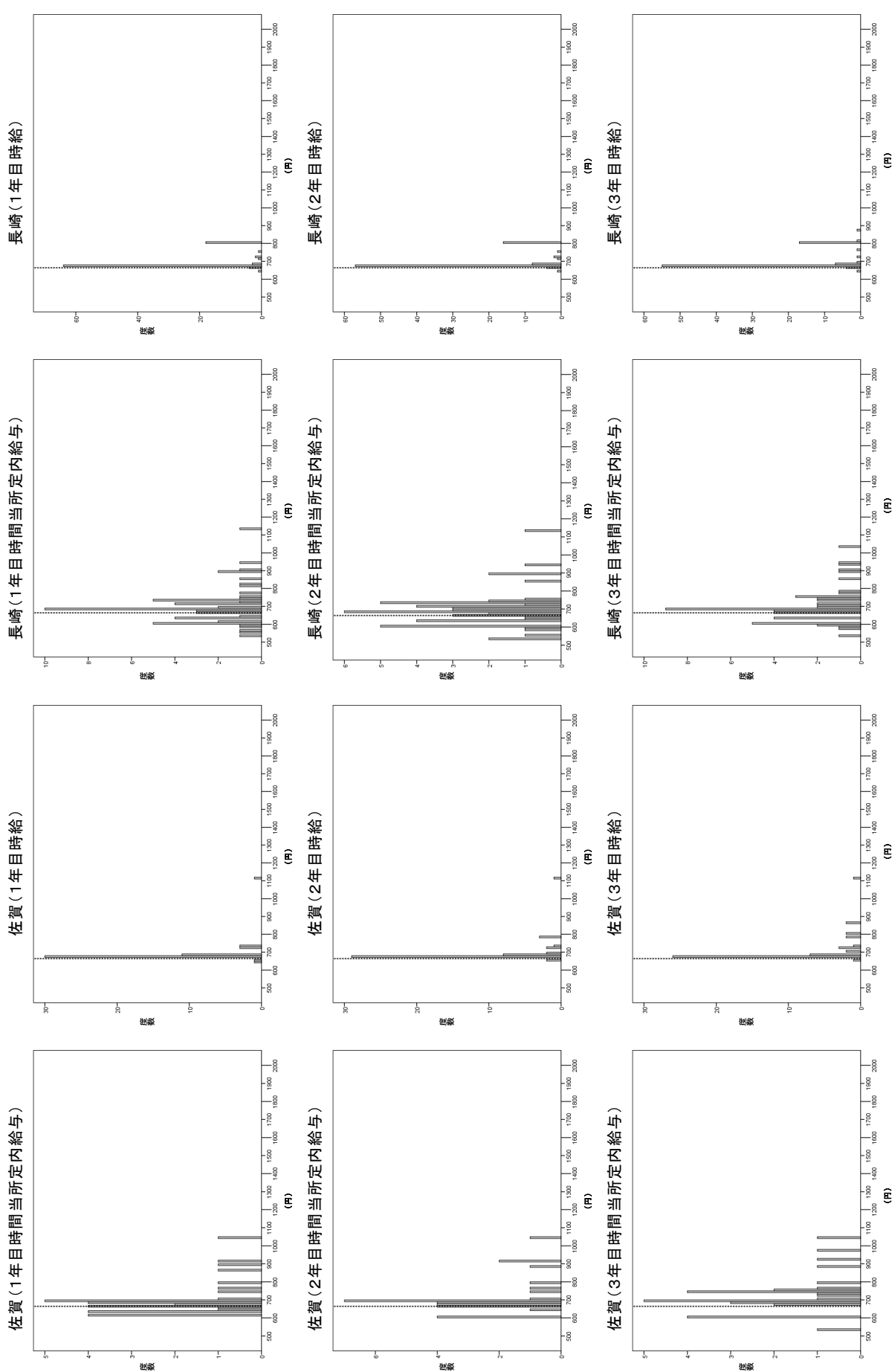
愛媛(3年目時間当所定内給与)

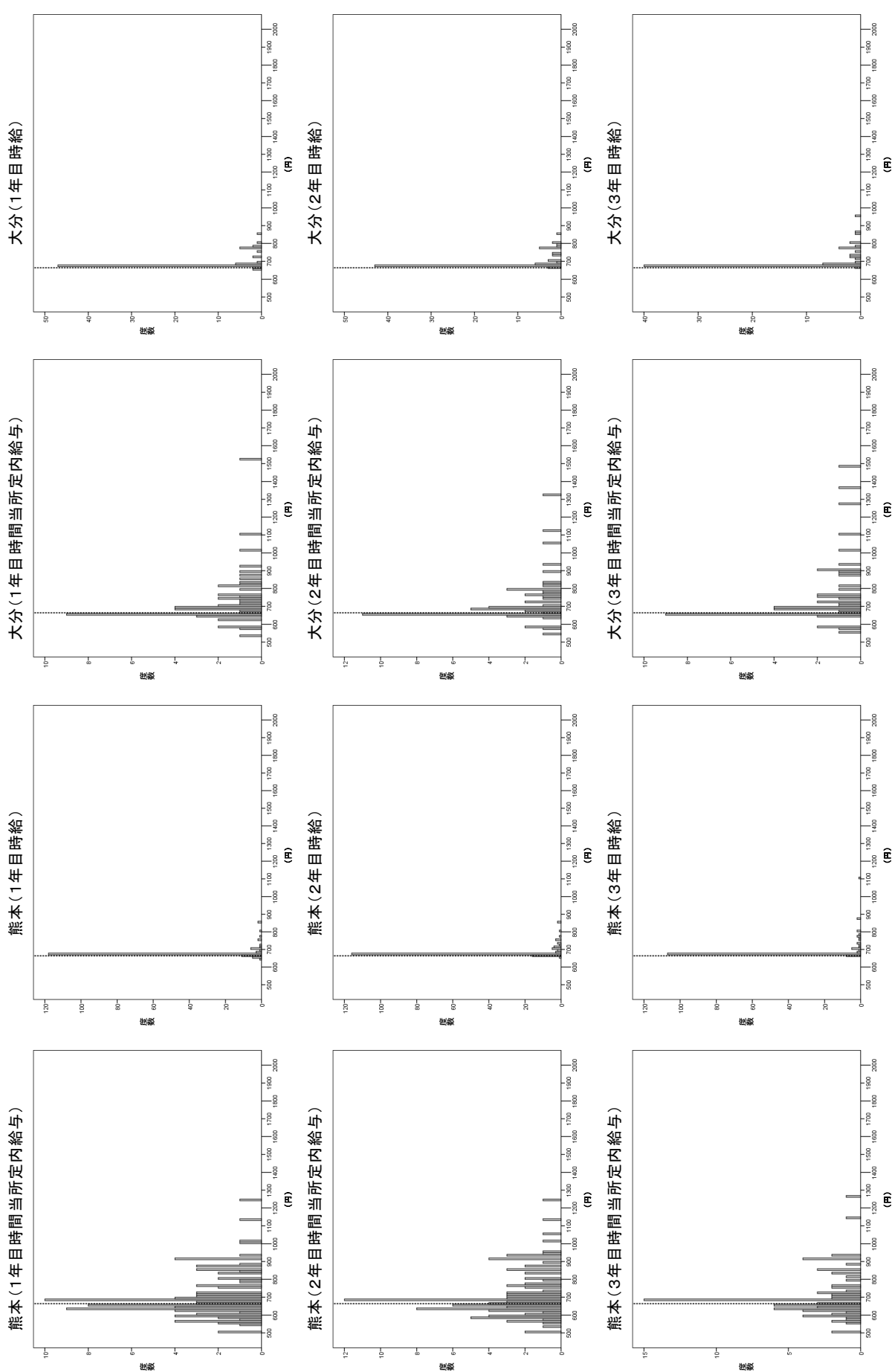


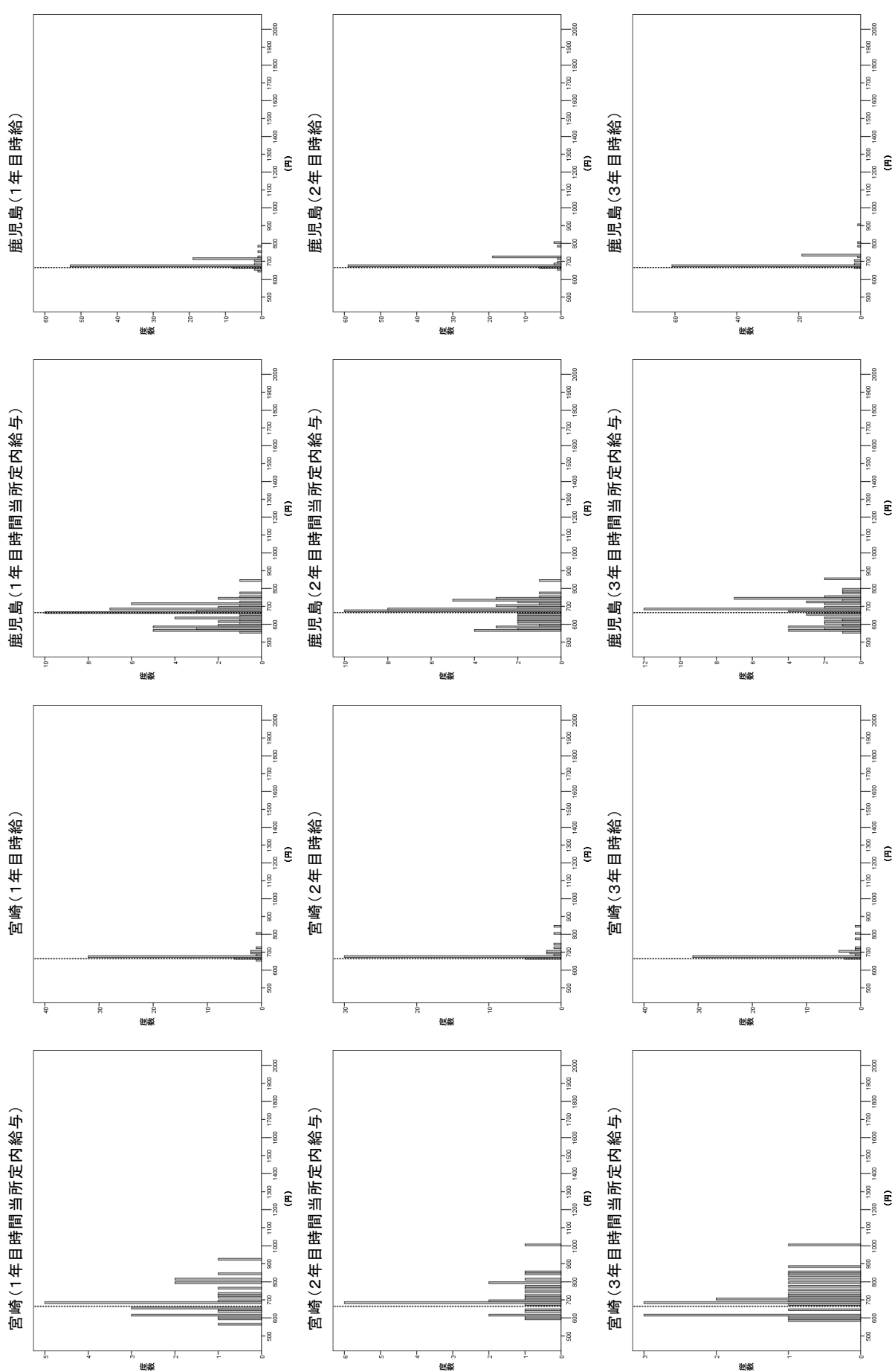
愛媛(3年目時給)



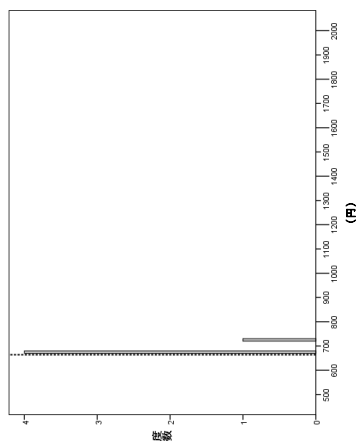




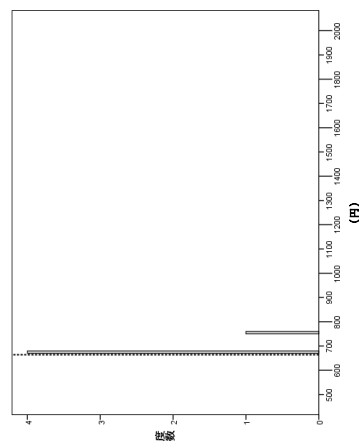




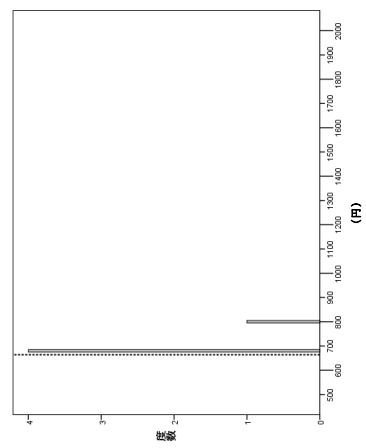
沖繩(1年目時給)



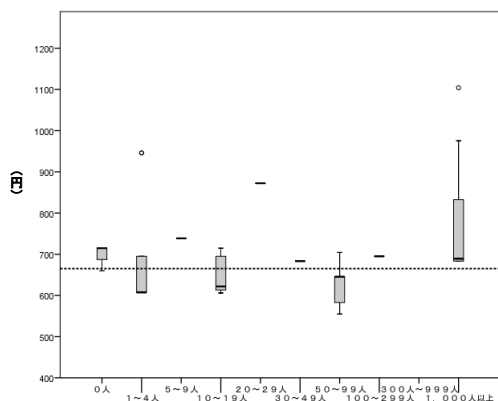
沖繩(2年目時給)



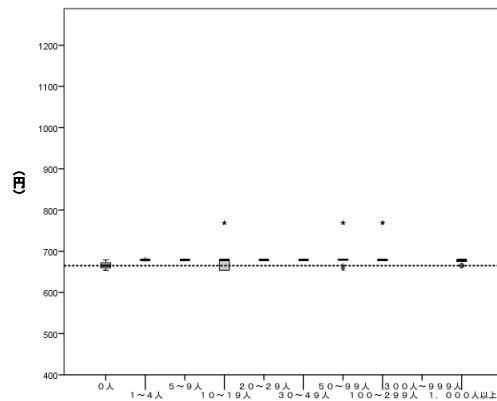
沖繩(3年目時給)



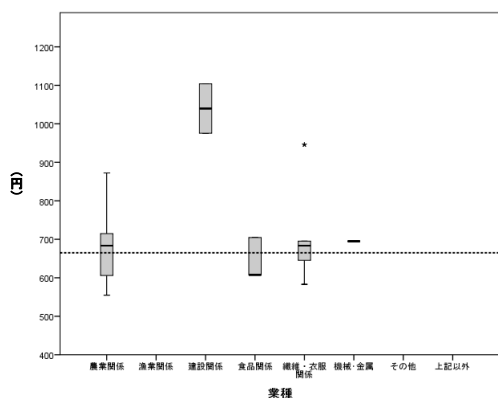
青森(規模別時間当所定内給与)



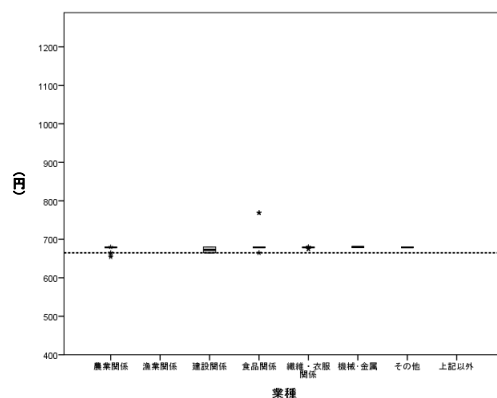
青森(規模別時給)



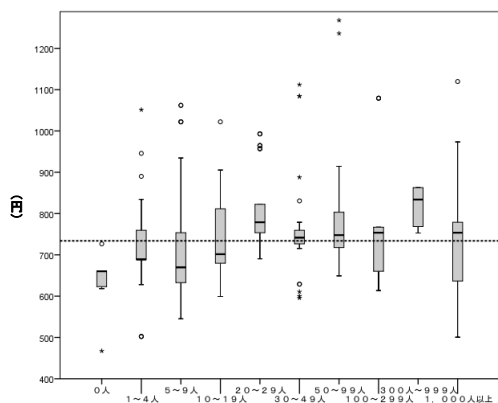
青森(業種別時間当所定内給与)



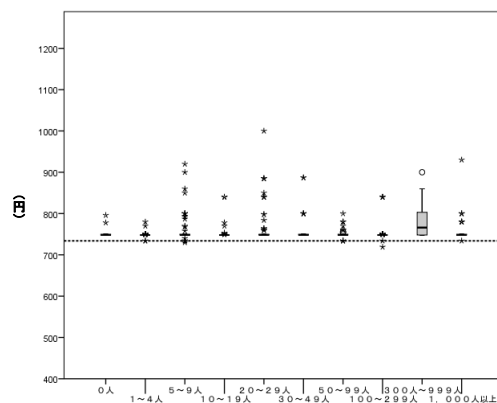
青森(業種別時給)



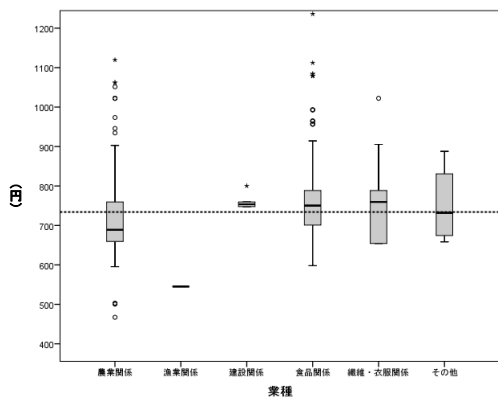
北海道(規模別時間当所定内給与)



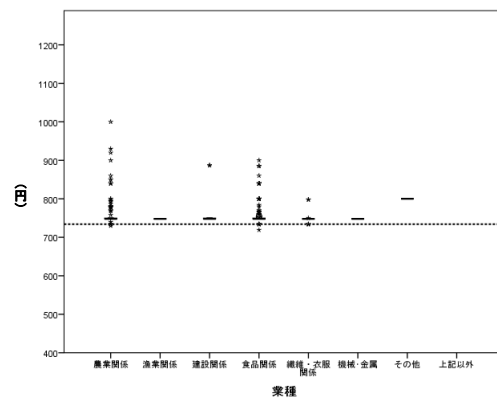
北海道(規模別時給)



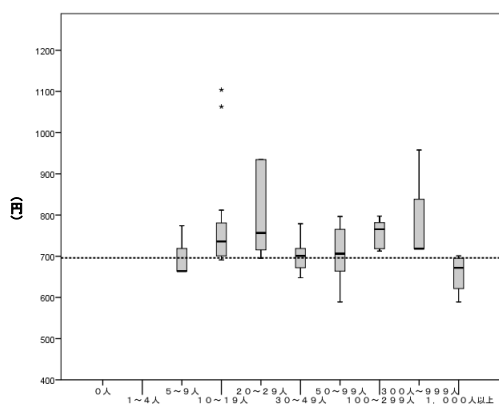
北海道(業種別時間当所定内給与)



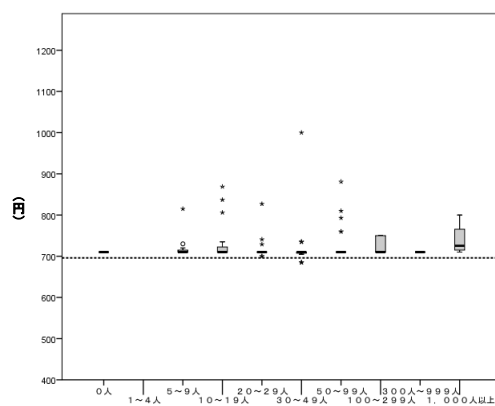
北海道(業種別時給)



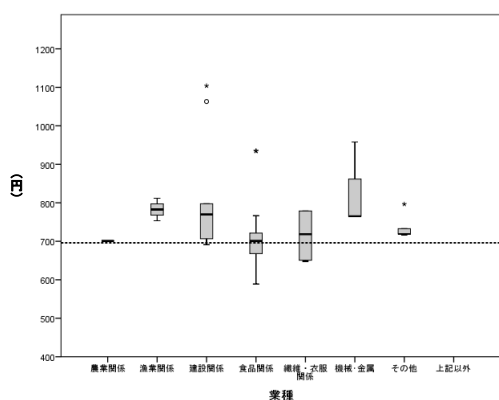
宮城(規模別時間当所定内給与)



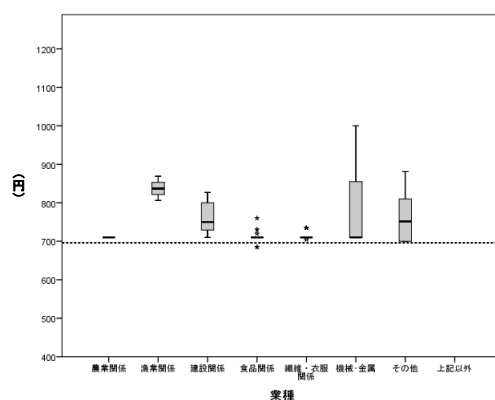
宮城(規模別時給)



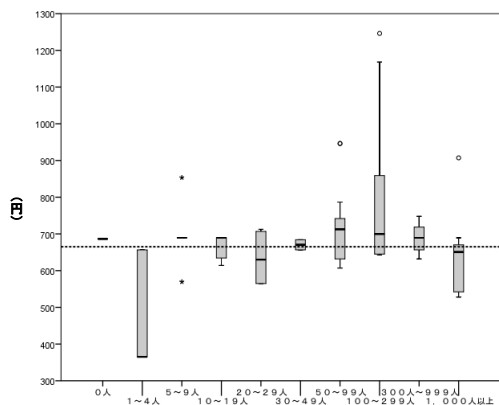
宮城(業種別時間当所定内給与)



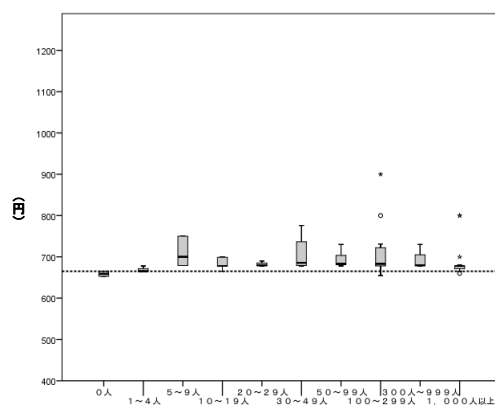
宮城(業種別時給)



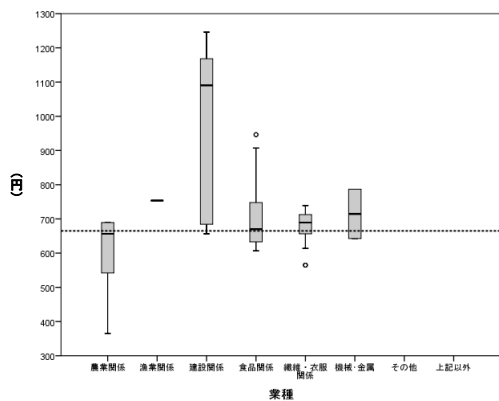
岩手(規模別時間当所定内給与)



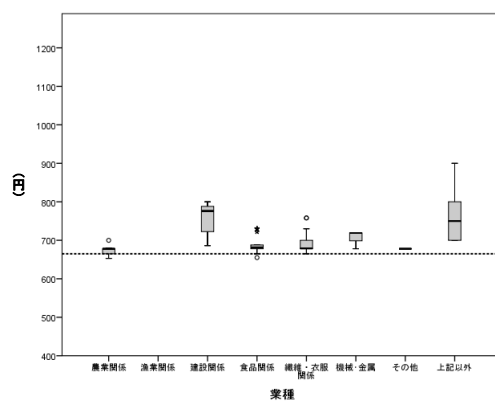
岩手(規模別時給)



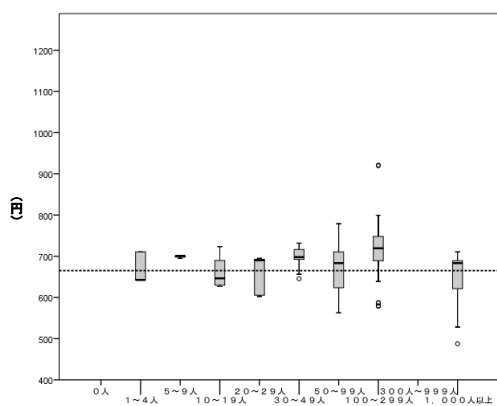
岩手(業種別時間当所定内給与)



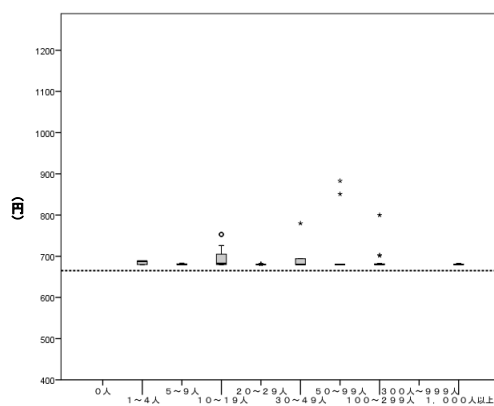
岩手(業種別時給)



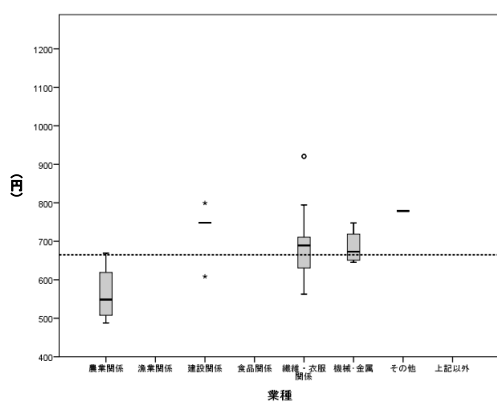
山形(規模別時間当所定内給与)



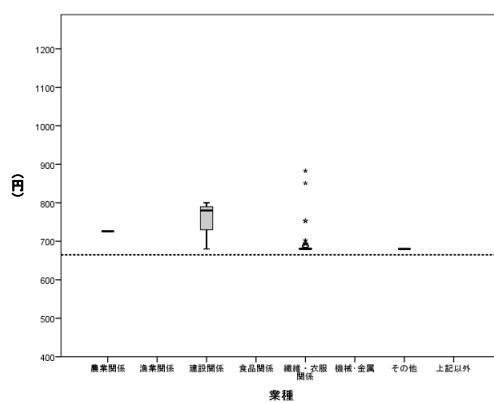
山形(規模別時給)



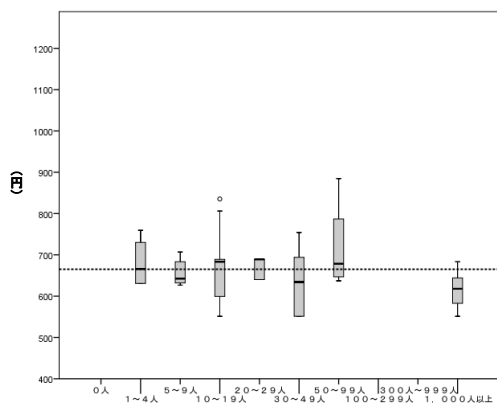
山形(業種別時間当所定内給与)



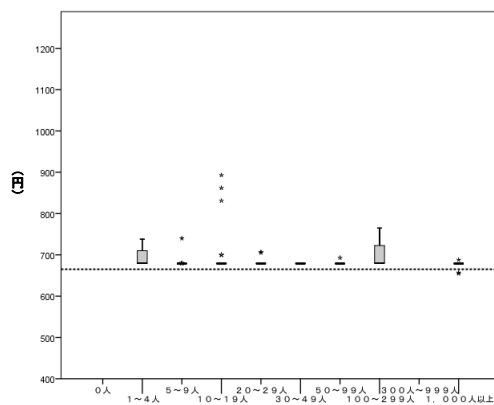
山形(業種別時給)



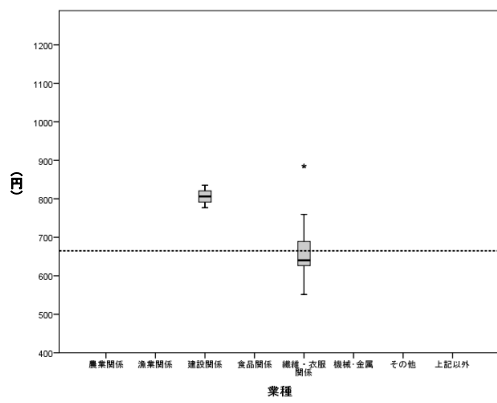
秋田(規模別時間当所定内給与)



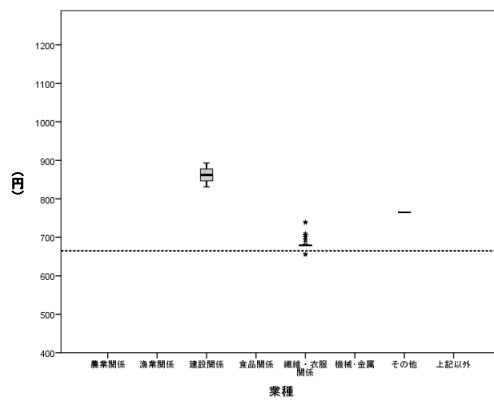
秋田(規模別時給)



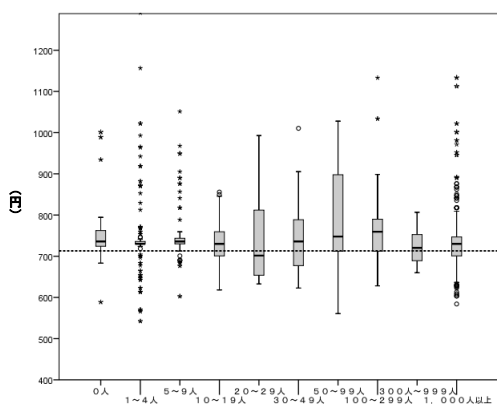
秋田(業種別時間当所定内給与)



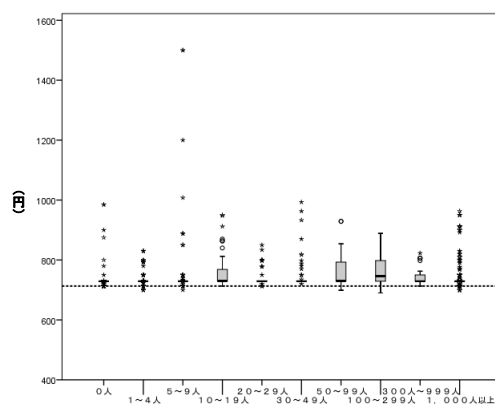
秋田(業種別時給)



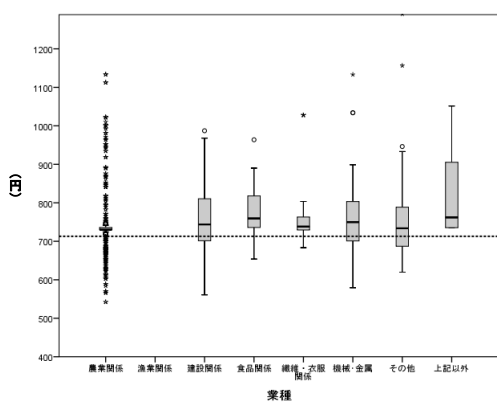
茨城(規模別時間当所定内給与)



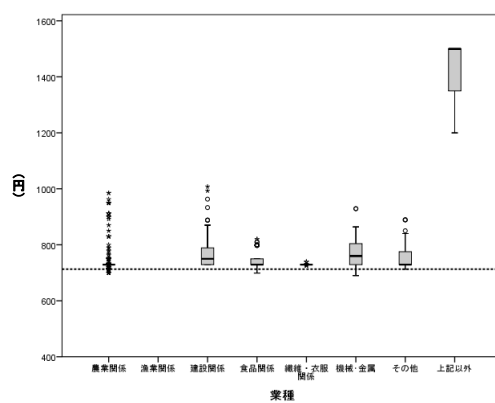
茨城(規模別時給)



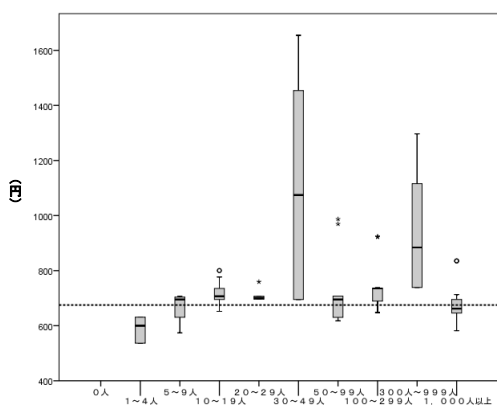
茨城(業種別時間当所定内給与)



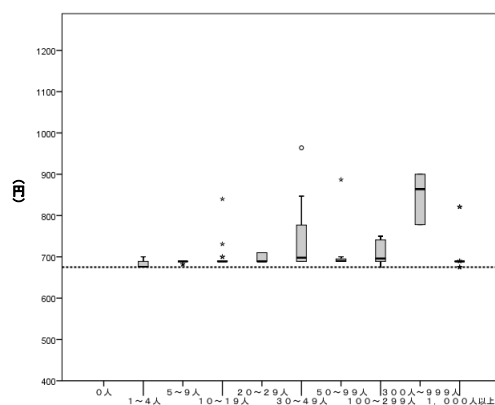
茨城(業種別時給)



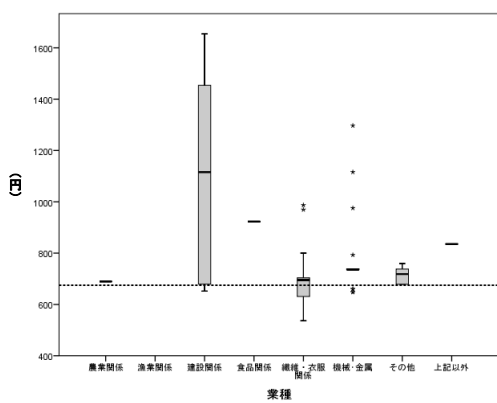
福島(規模別時間当所定内給与)



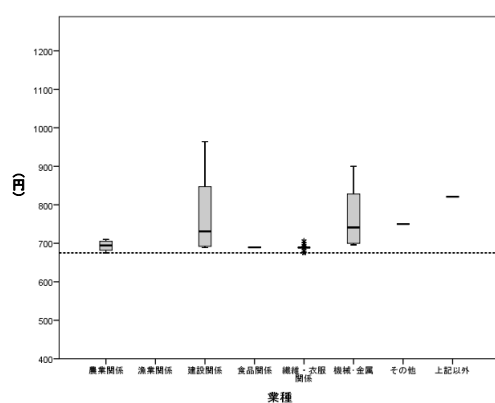
福島(規模別時給)



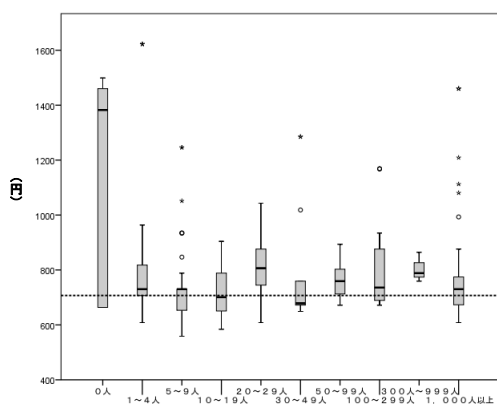
福島(業種別時間当所定内給与)



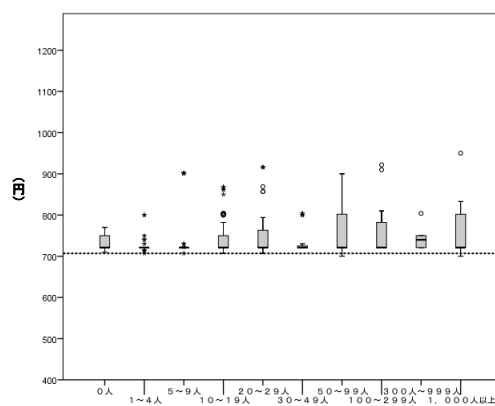
福島(業種別時給)



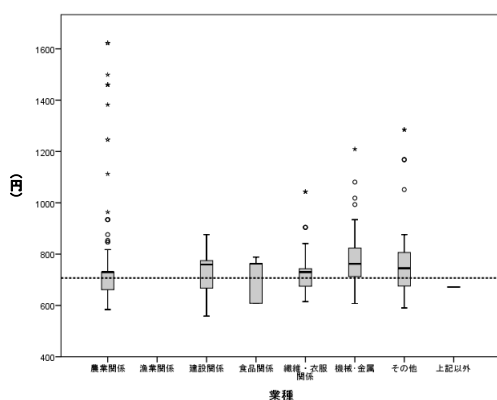
群馬(規模別時間当所定内給与)



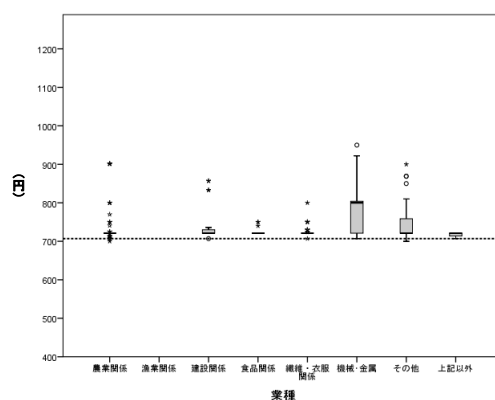
群馬(規模別時給)



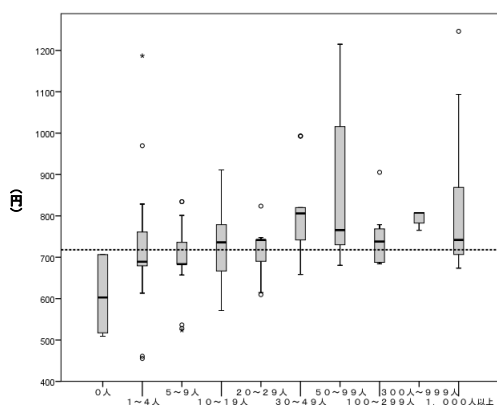
群馬(業種別時間当所定内給与)



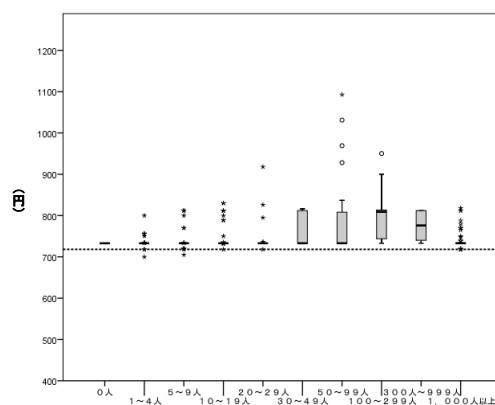
群馬(業種別時給)



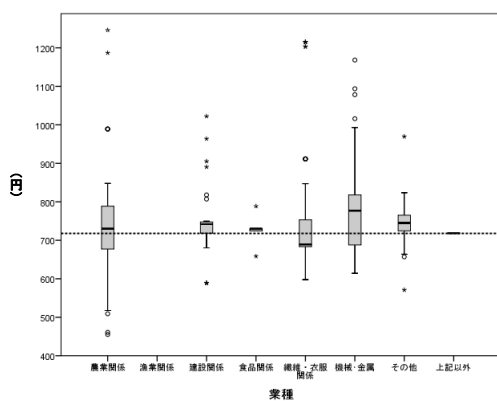
栃木(規模別時間当所定内給与)



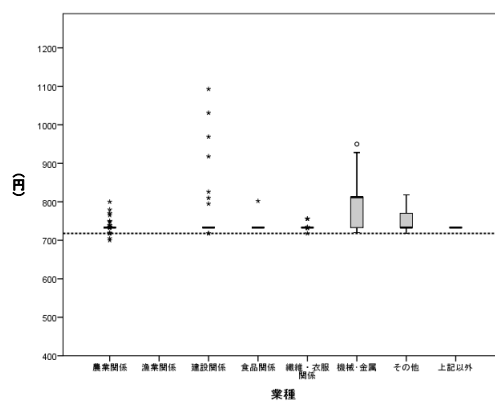
栃木(規模別時給)



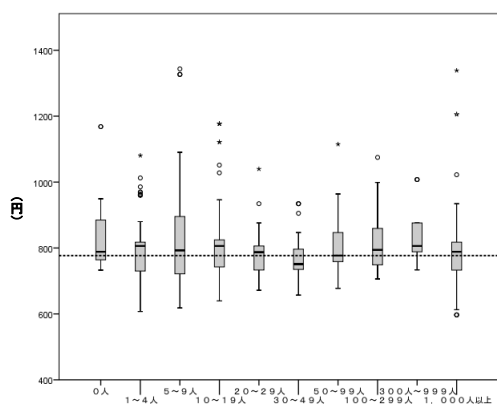
栃木(業種別時間当所定内給与)



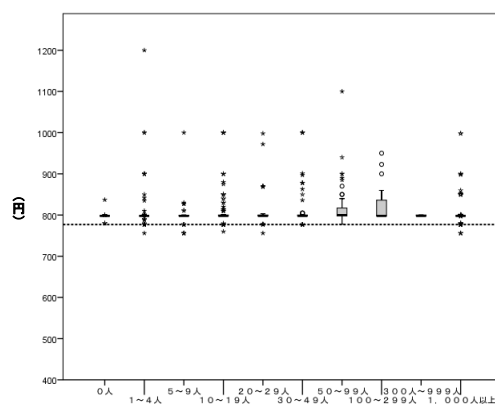
栃木(業種別時給)



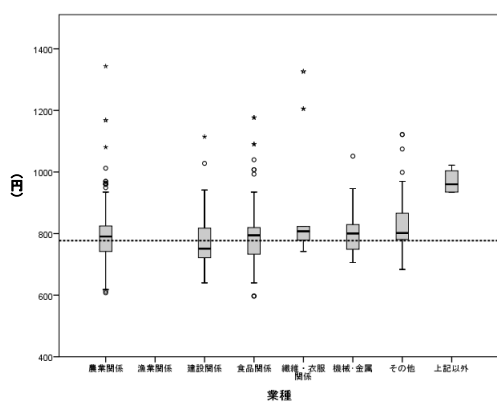
千葉(規模別時間当所定内給与)



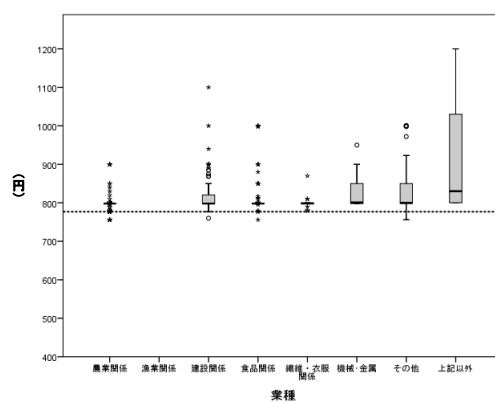
千葉(規模別時給)



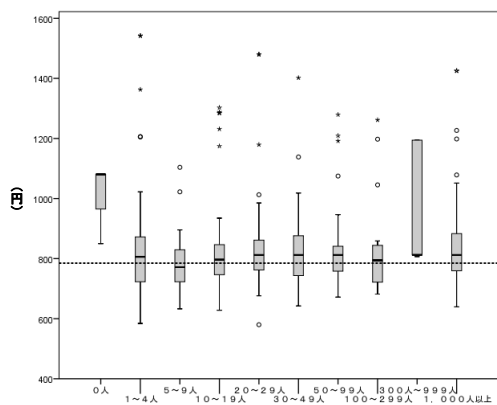
千葉(業種別時間当所定内給与)



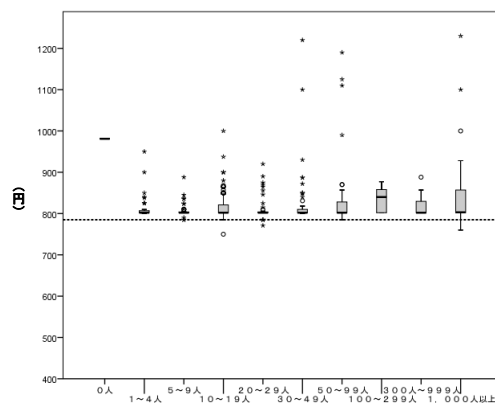
千葉(業種別時給)



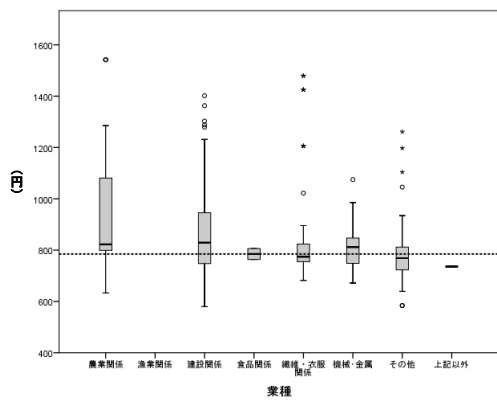
埼玉(規模別時間当所定内給与)



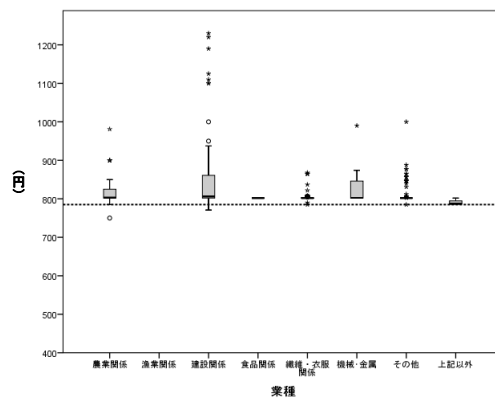
埼玉(規模別時給)



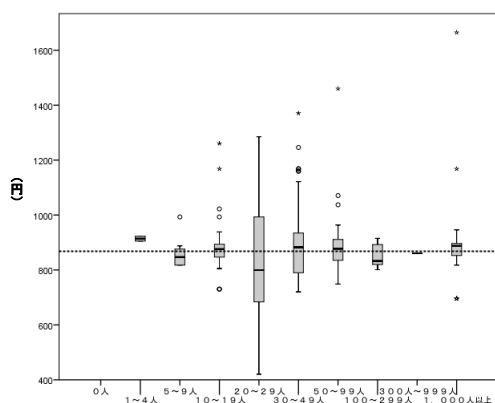
埼玉(業種別時間当所定内給与)



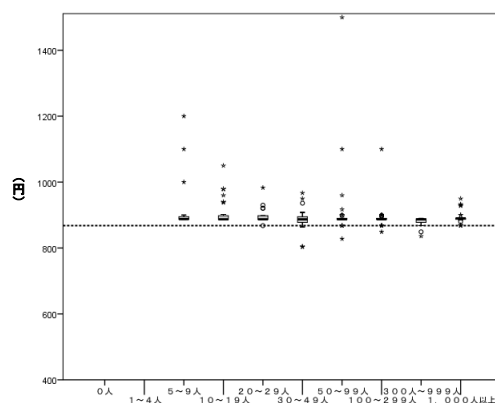
埼玉(業種別時給)



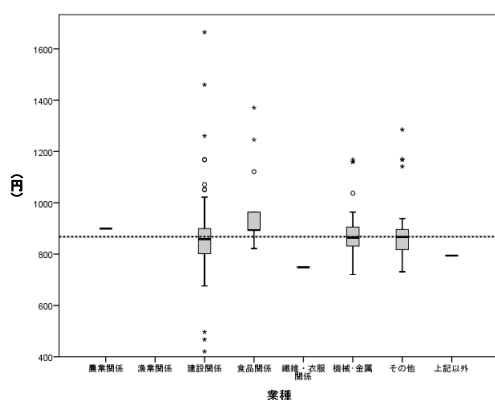
神奈川(規模別時間当所定内給与)



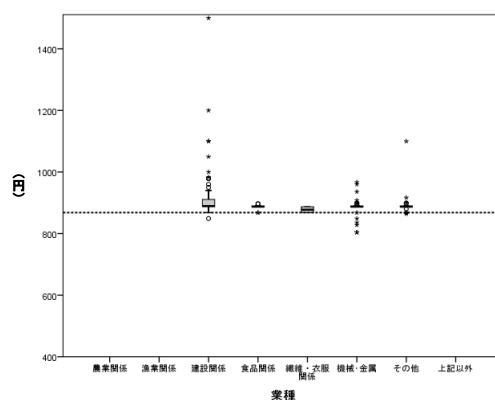
神奈川(規模別時給)



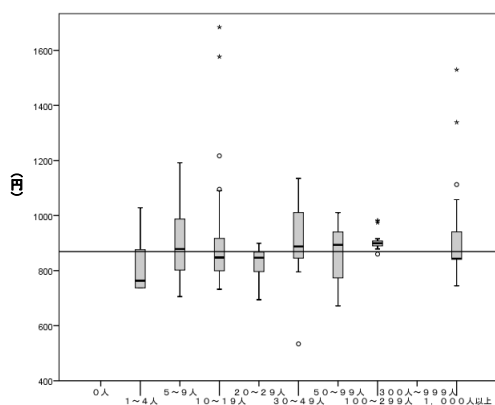
神奈川(業種別時間当所定内給与)



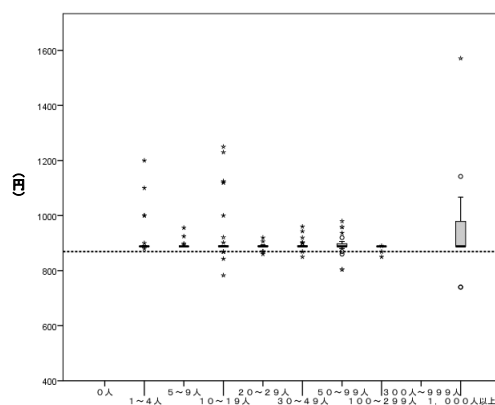
神奈川(業種別時給)



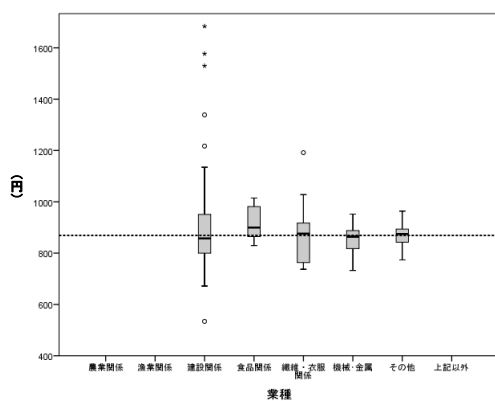
東京(規模別時間当所定内給与)



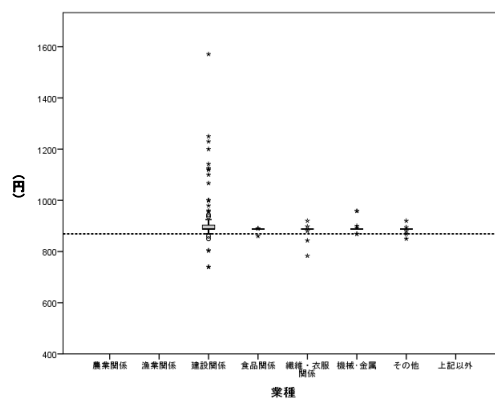
東京(規模別時給)



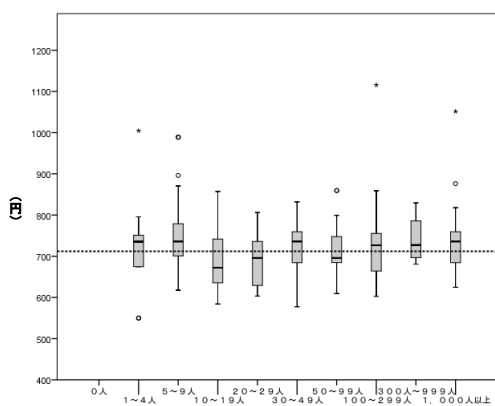
東京(業種別時間当所定内給与)



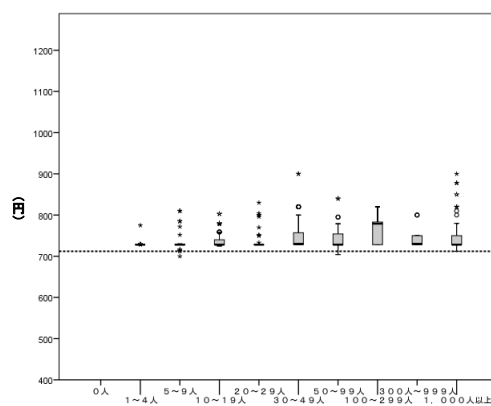
東京(業種別時給)



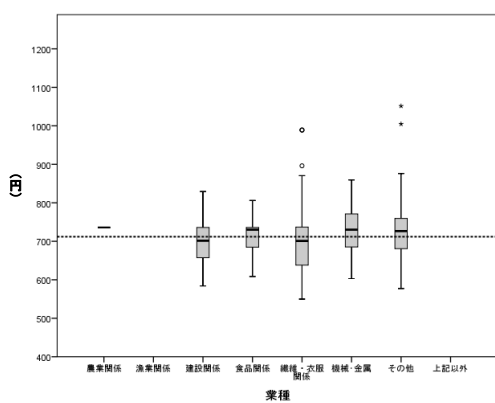
富山(規模別時間当所定内給与)



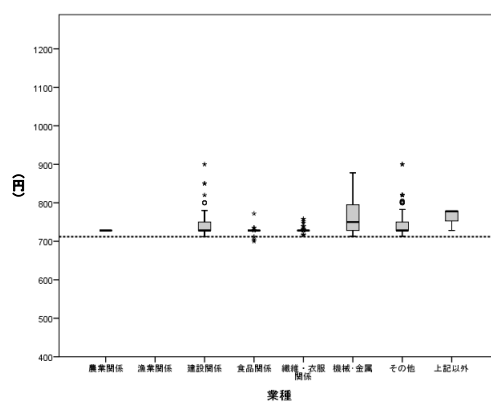
富山(規模別時給)



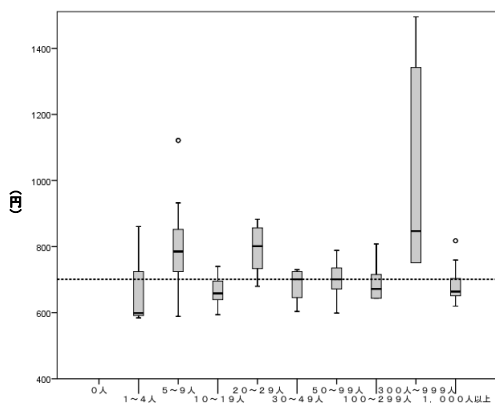
富山(業種別時間当所定内給与)



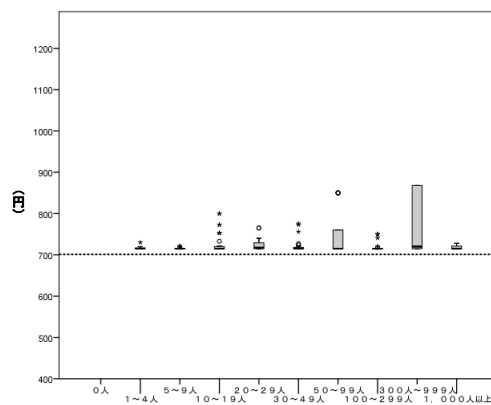
富山(業種別時給)



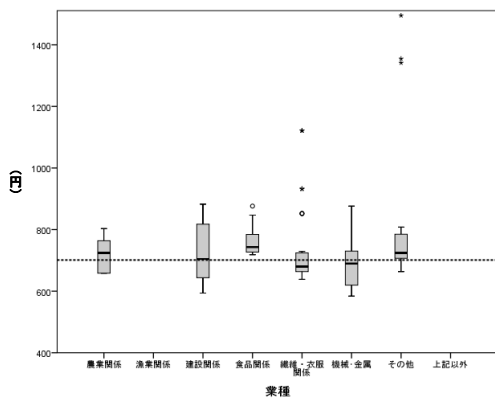
新潟(規模別時間当所定内給与)



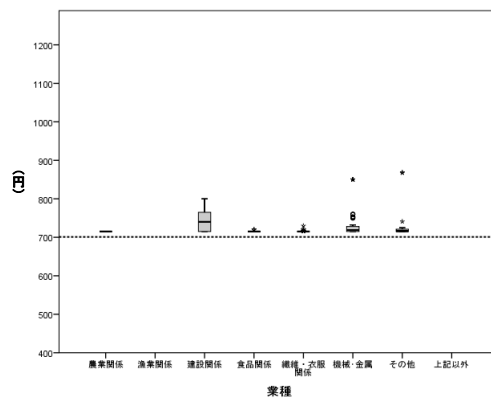
新潟(規模別時給)



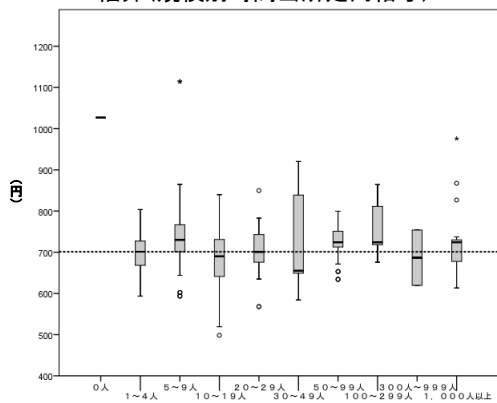
新潟(業種別時間当所定内給与)



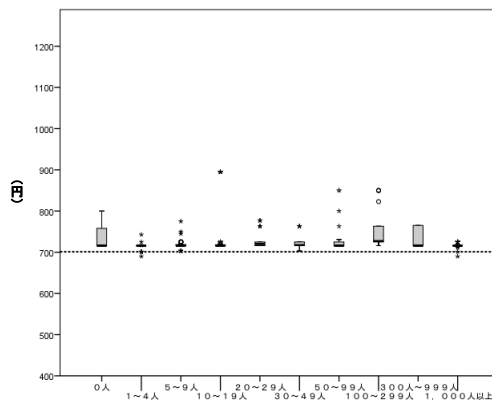
新潟(業種別時給)



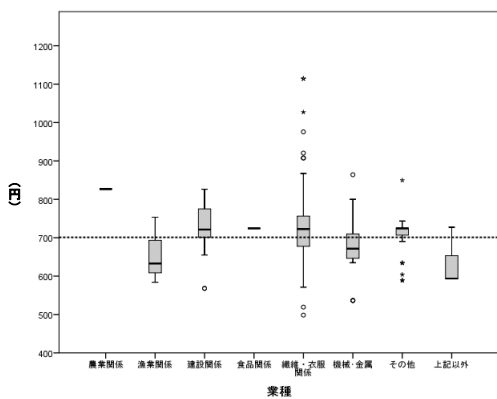
福井(規模別時間当所定内給与)



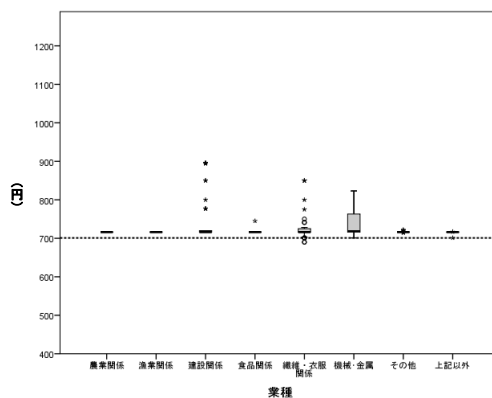
福井(規模別時給)



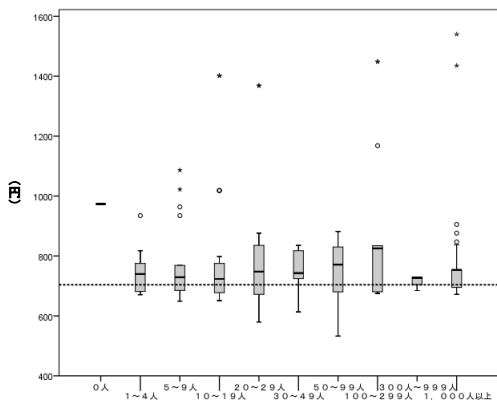
福井(業種別時間当所定内給与)



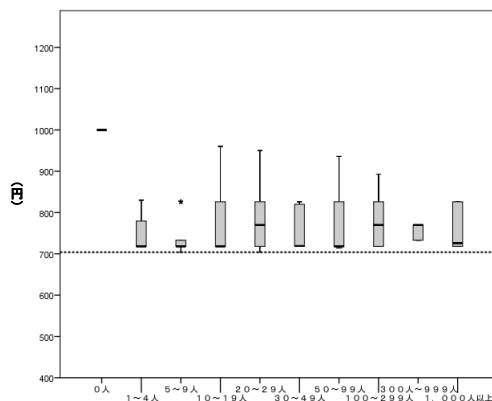
福井(業種別時給)



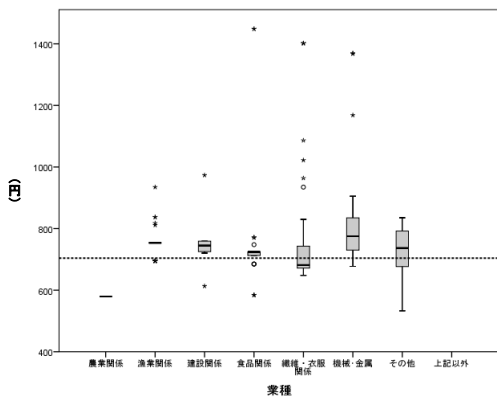
石川(規模別時間当所定内給与)



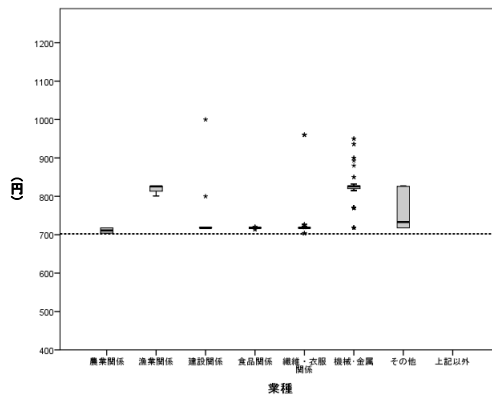
石川(規模別時給)



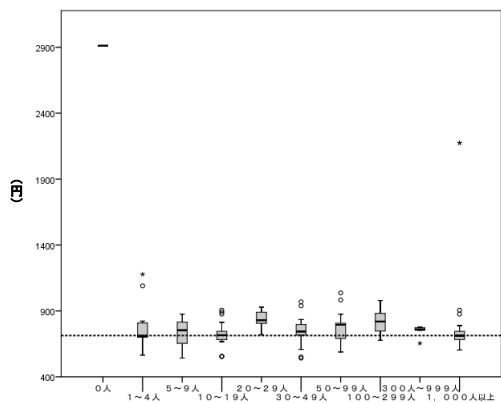
石川(業種別時間当所定内給与)



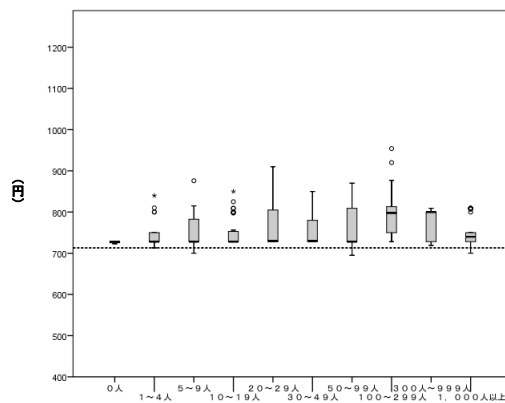
石川(業種別時給)



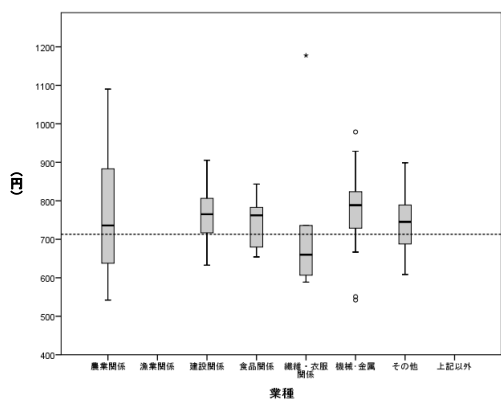
長野(規模別時間当所定内給与)



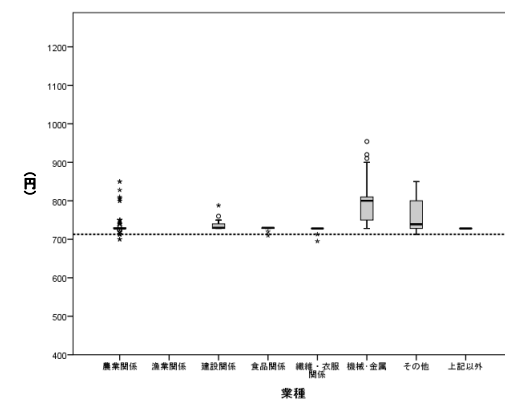
長野(規模別時給)



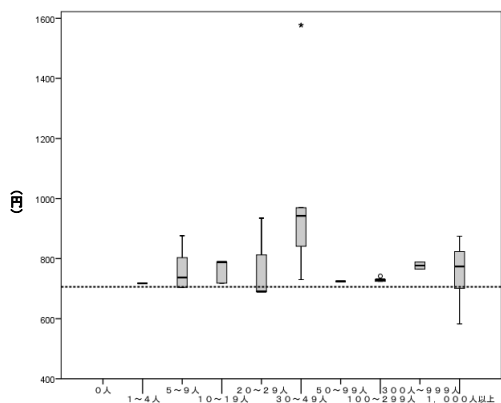
長野(業種別時間当所定内給与)



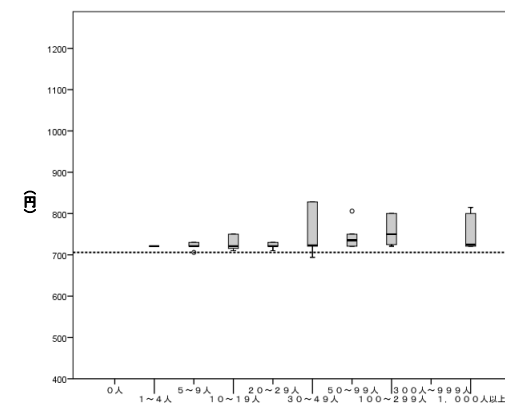
長野(業種別時給)



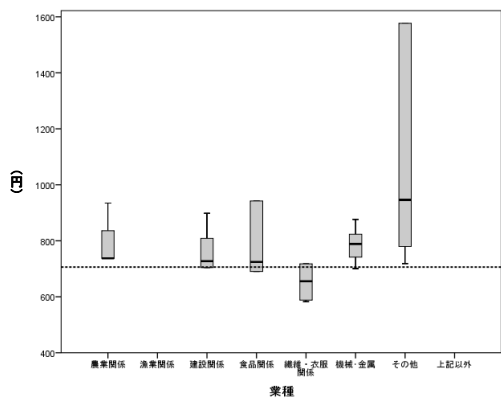
山梨(規模別時間当所定内給与)



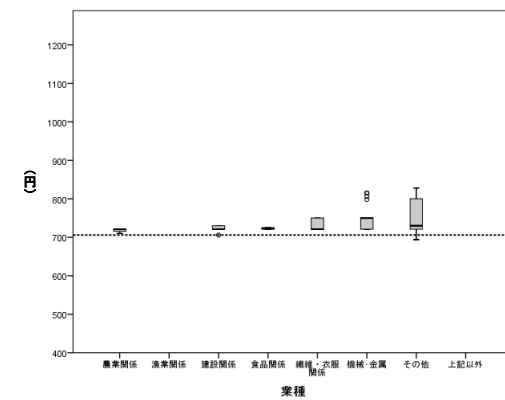
山梨(規模別時給)



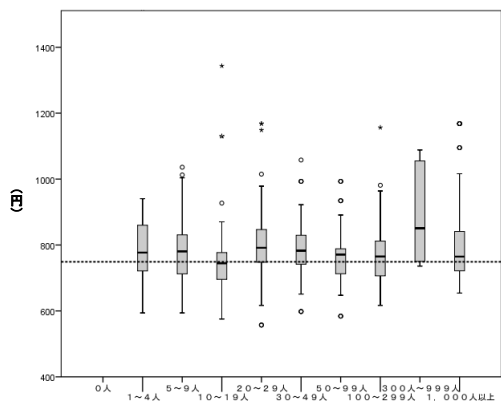
山梨(業種別時間当所定内給与)



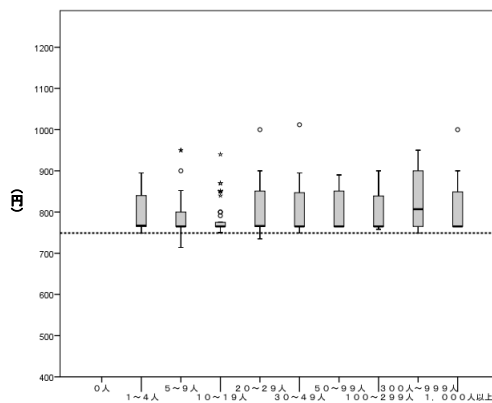
山梨(業種別時給)



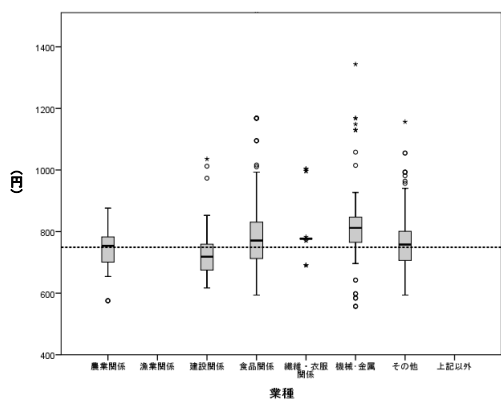
静岡(規模別時間当所定内給与)



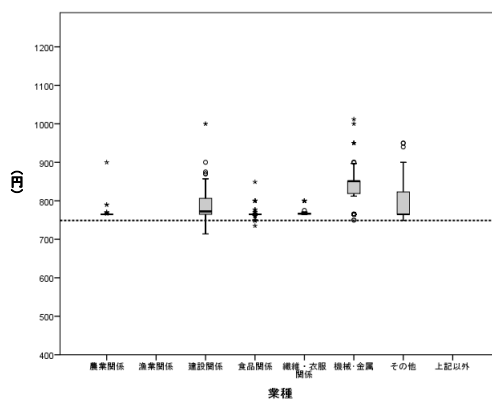
静岡(規模別時給)



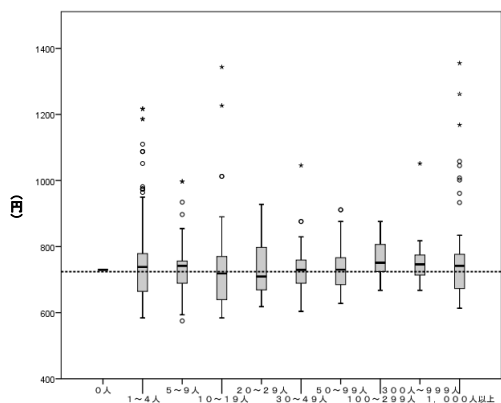
静岡(業種別時間当所定内給与)



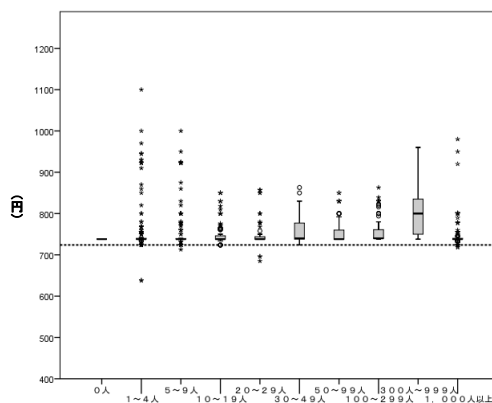
静岡(業種別時給)



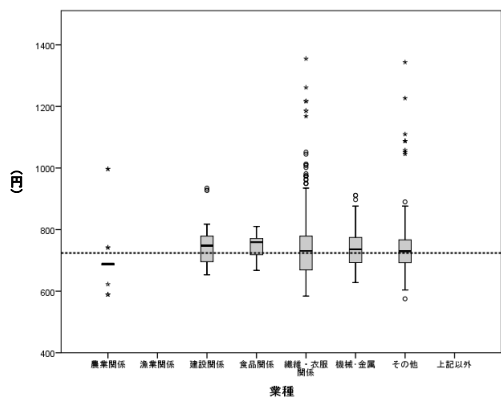
岐阜(規模別時間当所定内給与)



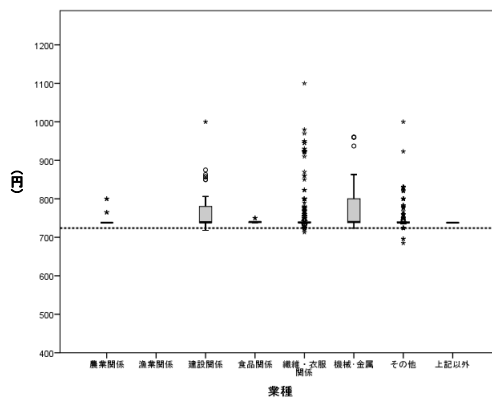
岐阜(規模別時給)



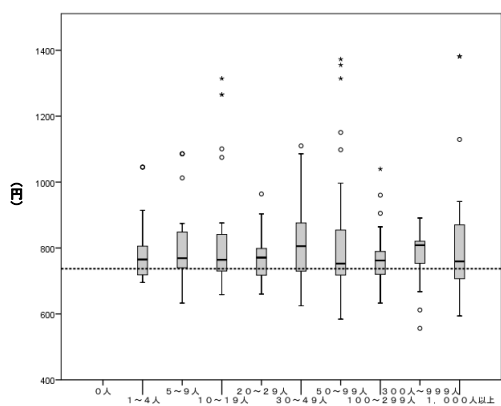
岐阜(業種別時間当所定内給与)



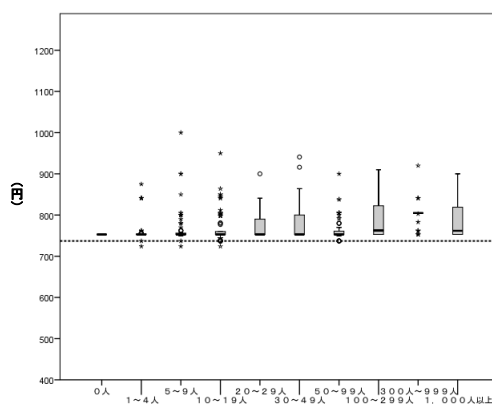
岐阜(業種別時給)



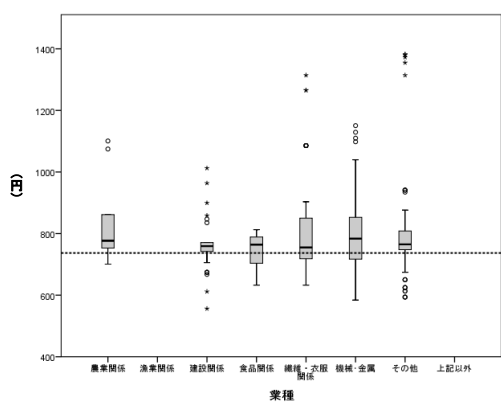
三重(規模別時間当所定内給与)



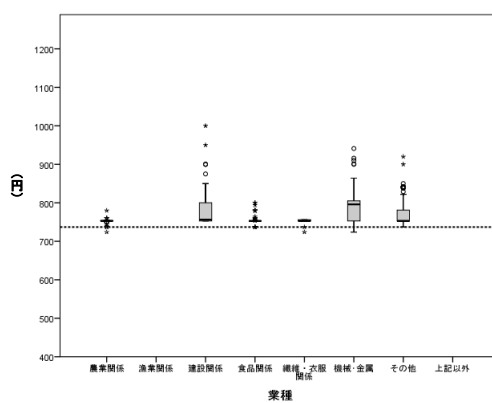
三重(規模別時給)



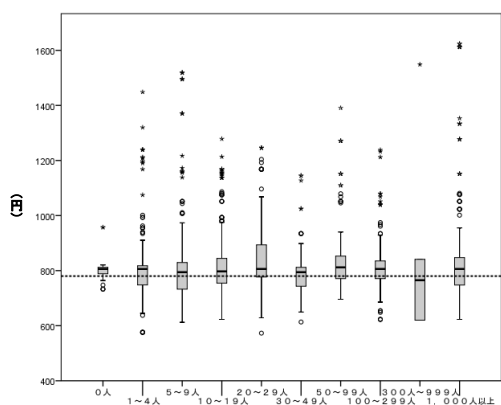
三重(業種別時間当所定内給与)



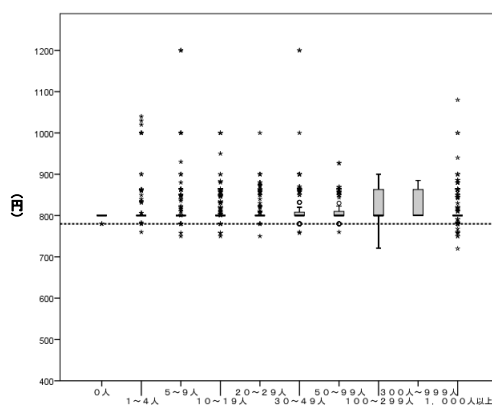
三重(業種別時給)



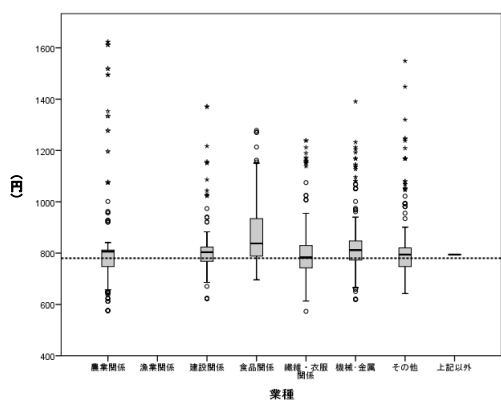
愛知(規模別時間当所定内給与)



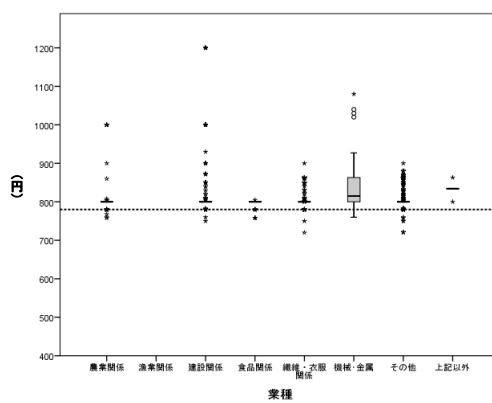
愛知(規模別時給)



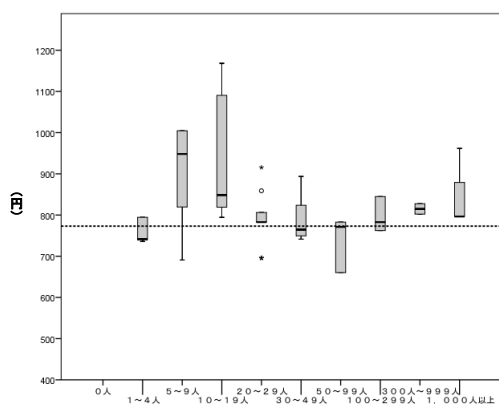
愛知(業種別時間当所定内給与)



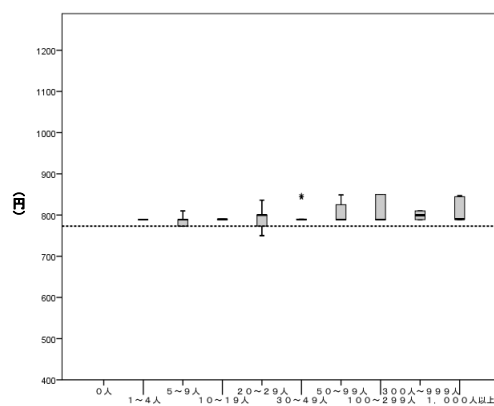
愛知(業種別時給)



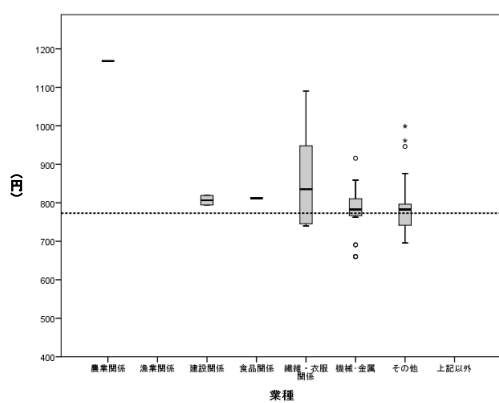
京都(規模別時間当所定内給与)



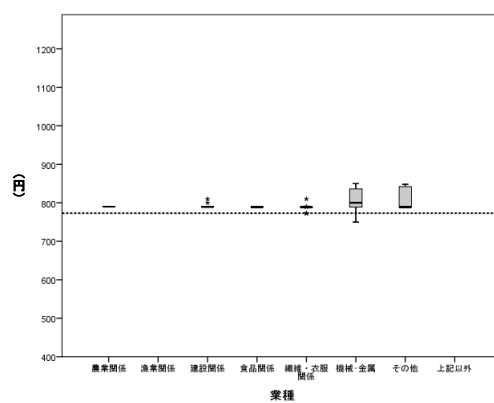
京都(規模別時給)



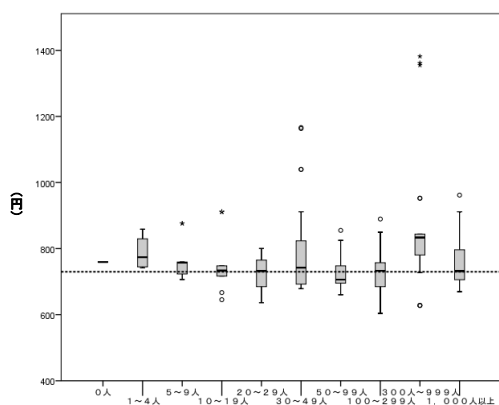
京都(業種別時間当所定内給与)



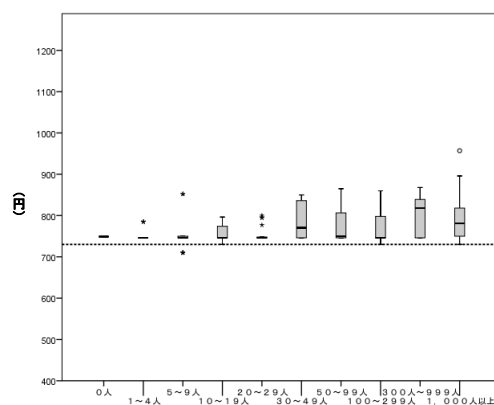
京都(業種別時給)



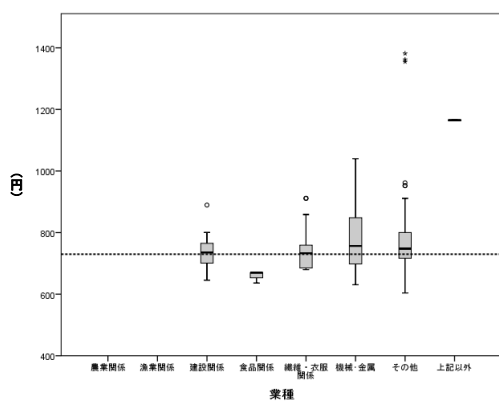
滋賀(規模別時間当所定内給与)



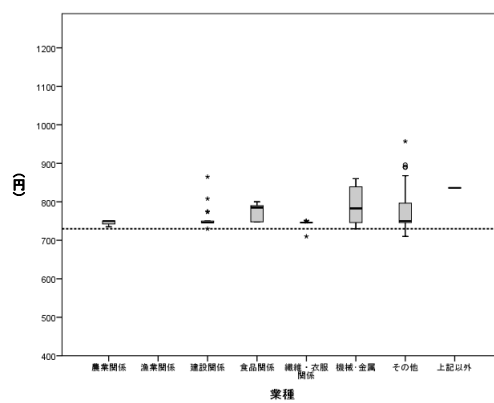
滋賀(規模別時給)



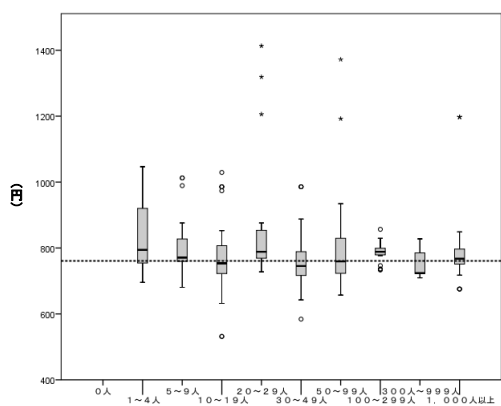
滋賀(業種別時間当所定内給与)



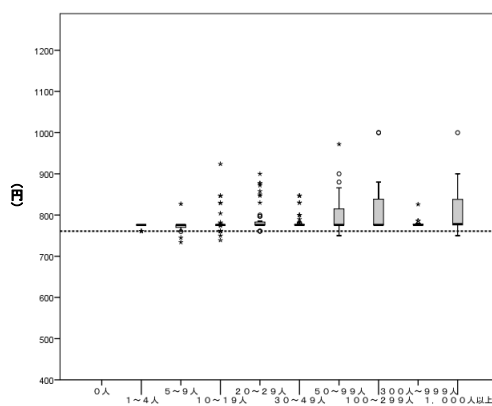
滋賀(業種別時給)



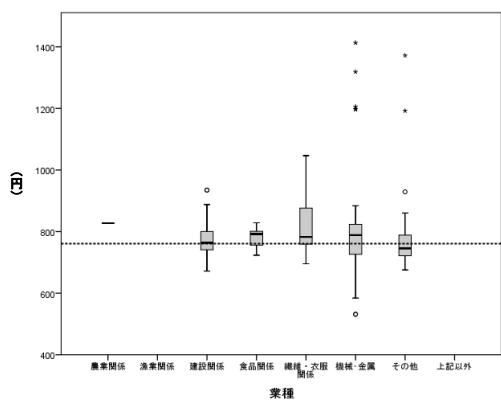
兵庫(規模別時間当所定内給与)



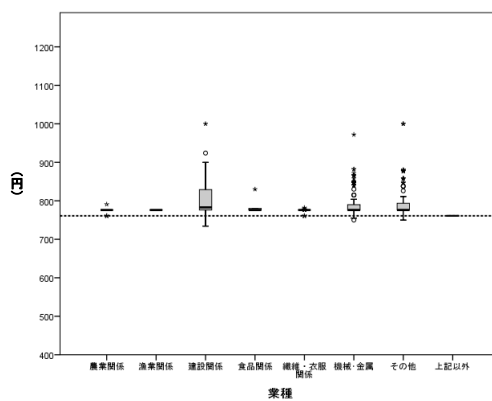
兵庫(規模別時給)



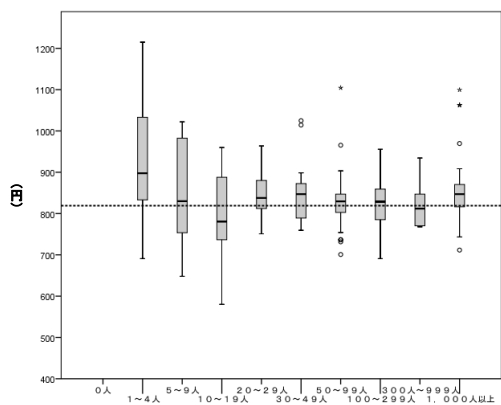
兵庫(業種別時間当所定内給与)



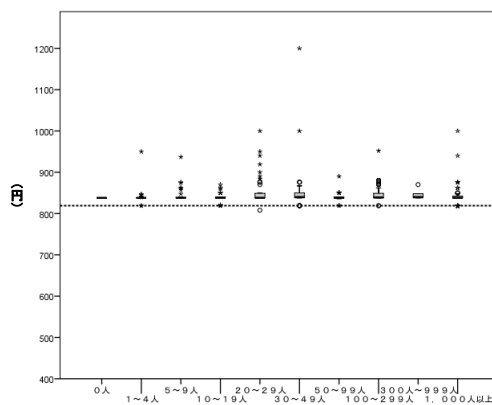
兵庫(業種別時給)



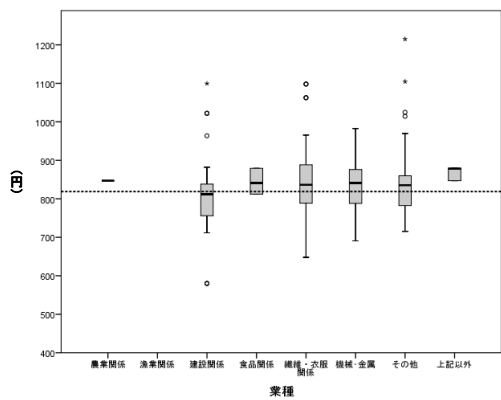
大阪(規模別時間当所定内給与)



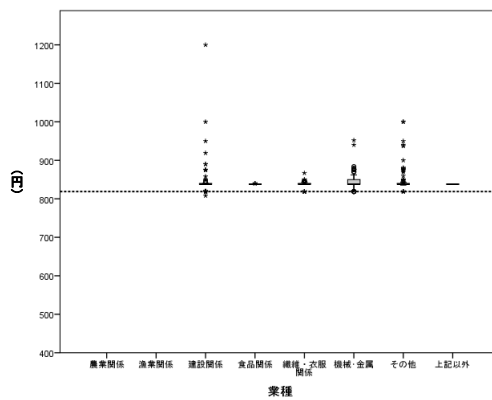
大阪(規模別時給)



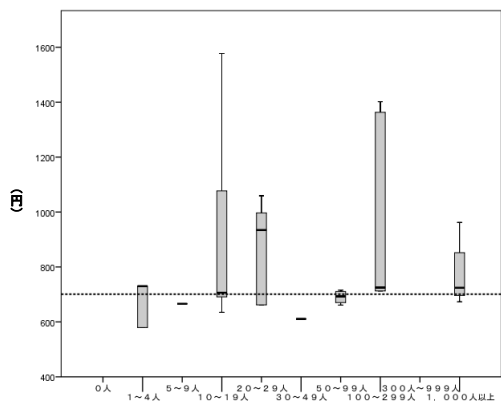
大阪(業種別時間当所定内給与)



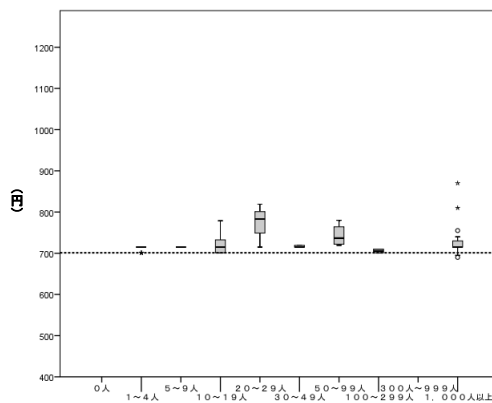
大阪(業種別時給)



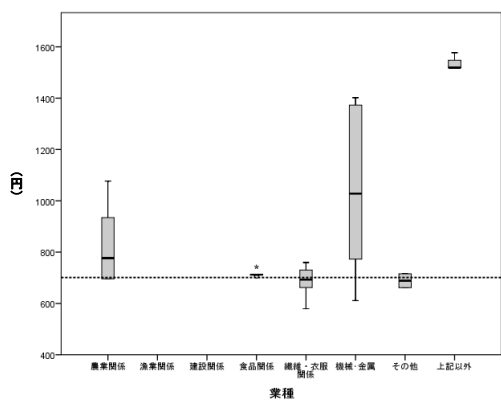
和歌山(規模別時間当所定内給与)



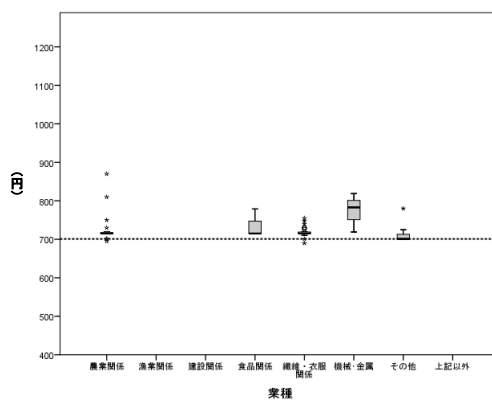
和歌山(規模別時給)



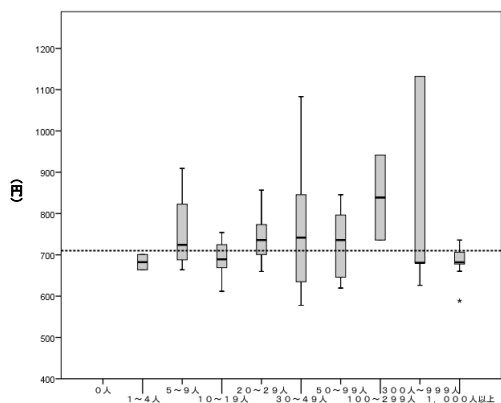
和歌山(業種別時間当所定内給与)



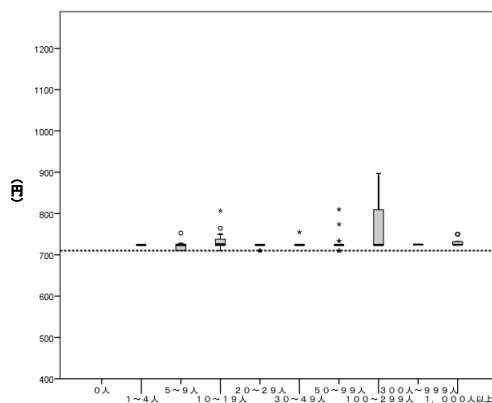
和歌山(業種別時給)



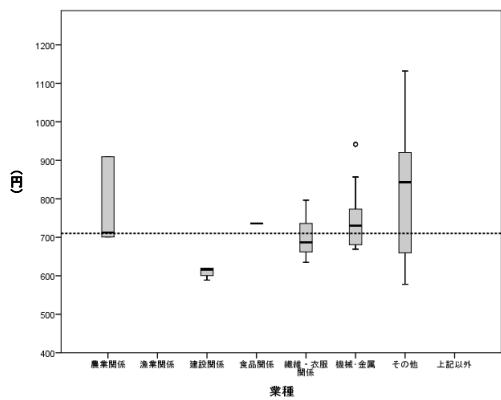
奈良(規模別時間当所定内給与)



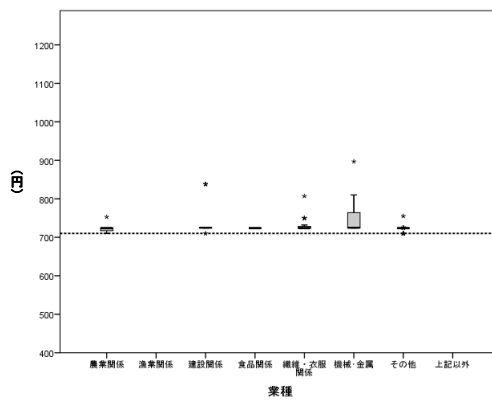
奈良(規模別時給)



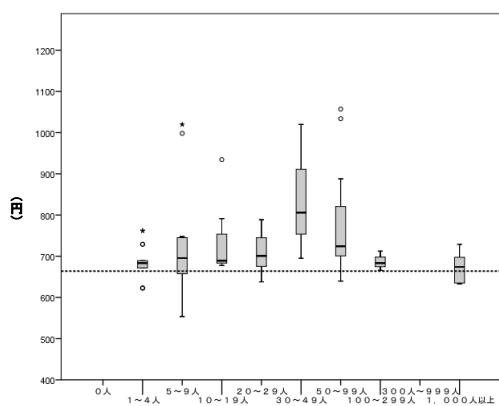
奈良(業種別時間当所定内給与)



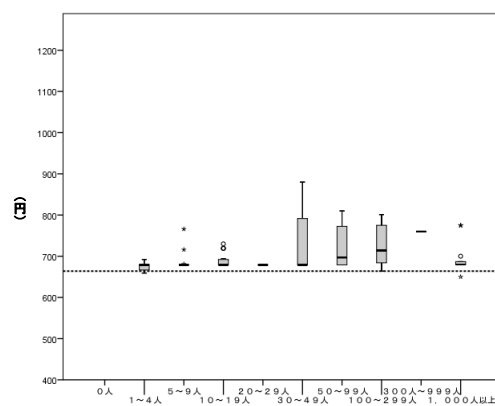
奈良(業種別時給)



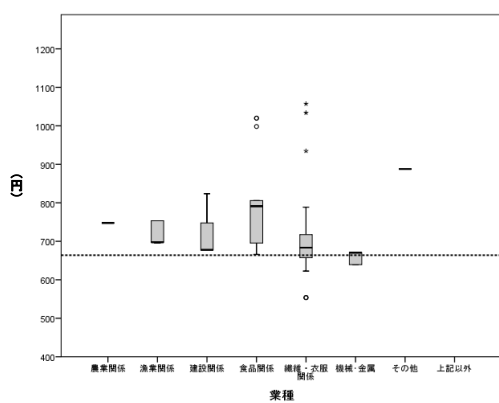
島根(規模別時間当所定内給与)



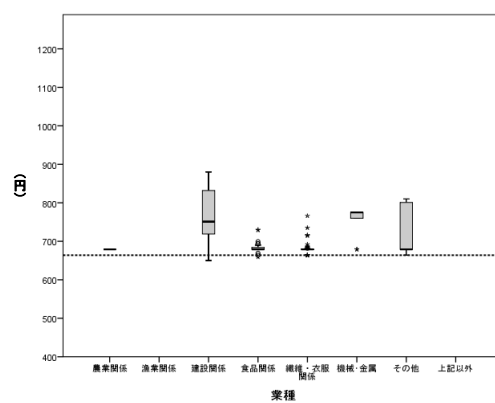
島根(規模別時給)



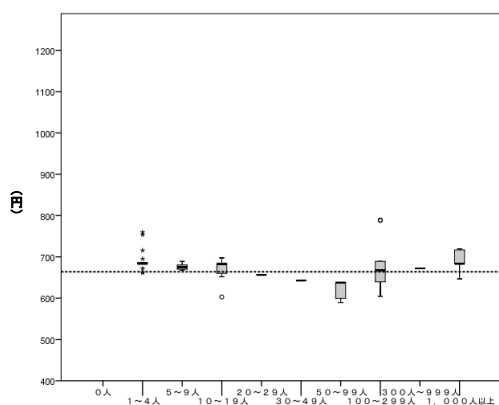
島根(業種別時間当所定内給与)



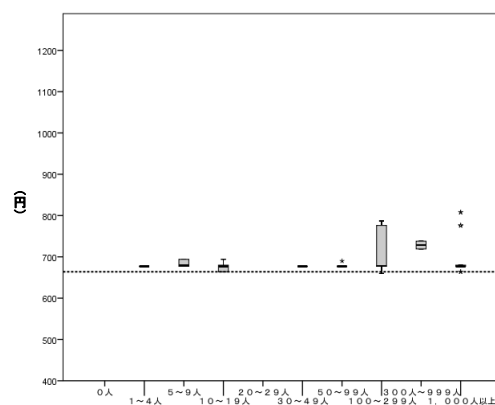
島根(業種別時給)



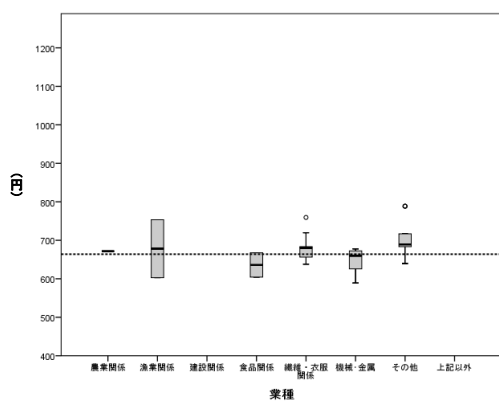
鳥取(規模別時間当所定内給与)



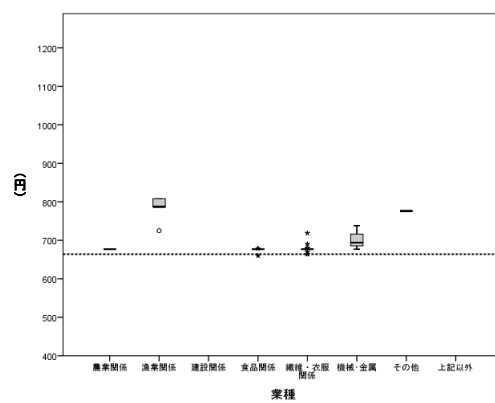
鳥取(規模別時給)



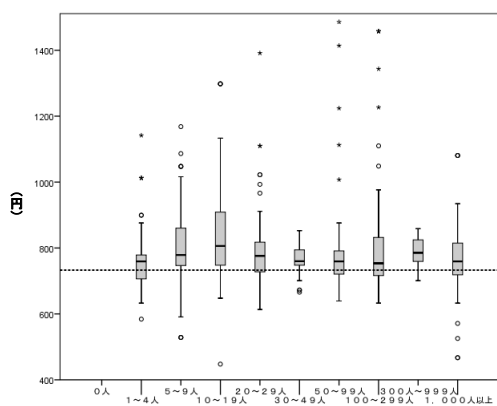
鳥取(業種別時間当所定内給与)



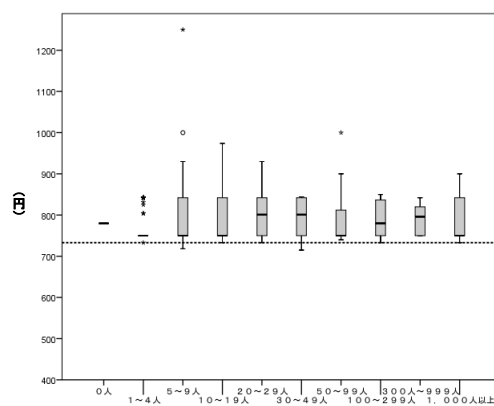
鳥取(業種別時給)



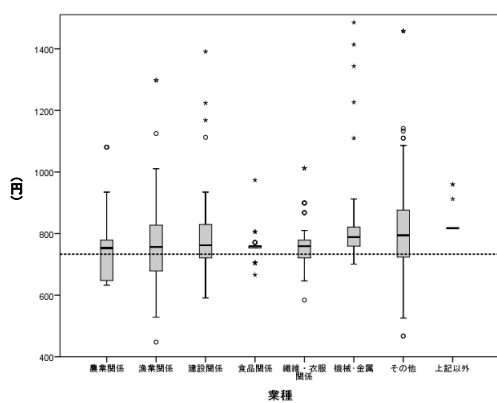
広島(規模別時間当所定内給与)



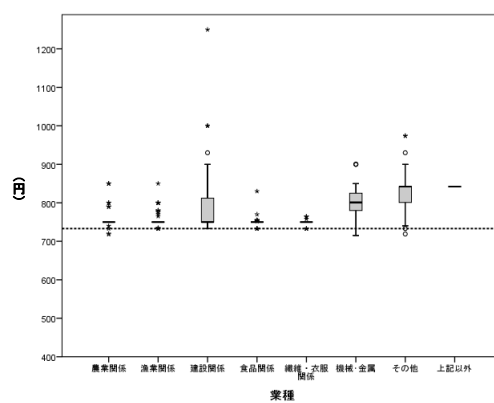
広島(規模別時給)



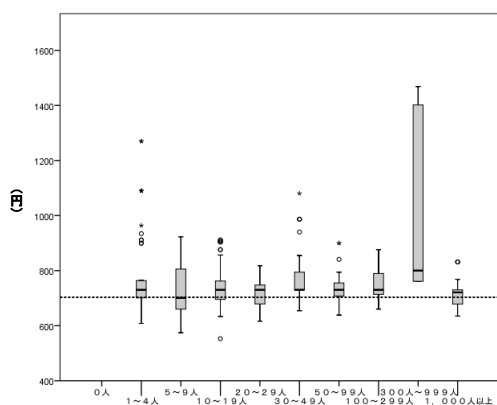
広島(業種別時間当所定内給与)



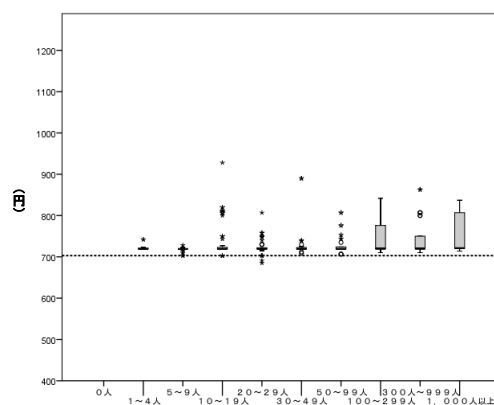
広島(業種別時給)



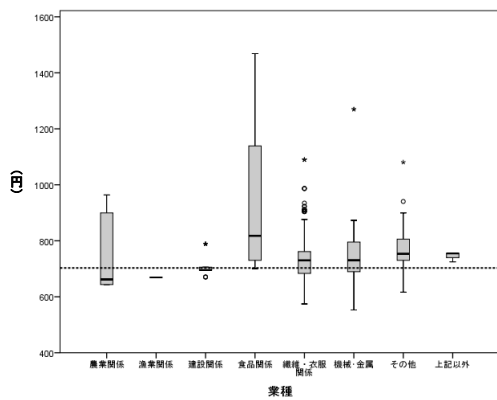
岡山(規模別時間当所定内給与)



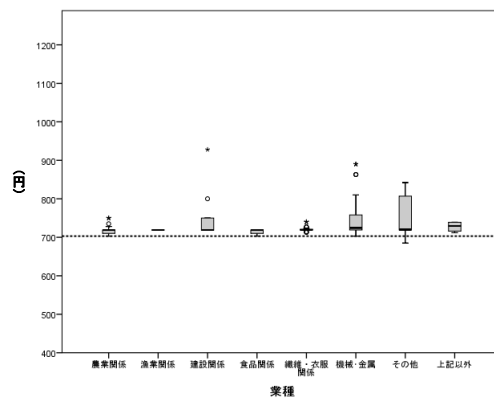
岡山(規模別時給)



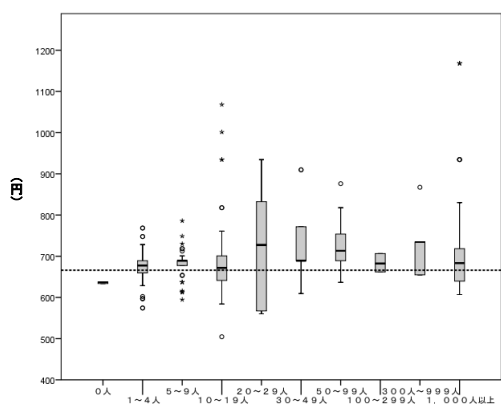
岡山(業種別時間当所定内給与)



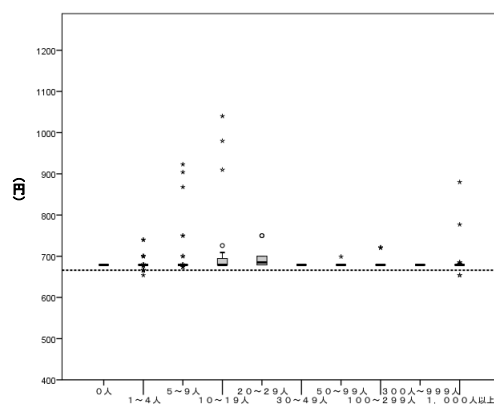
岡山(業種別時給)



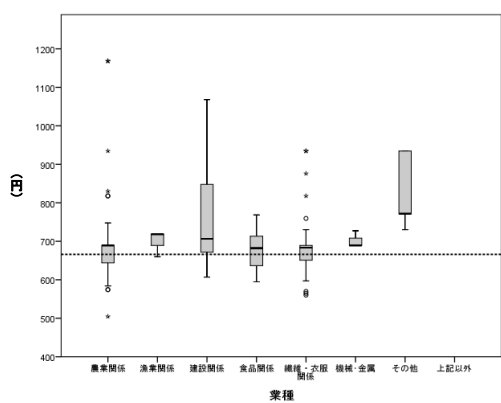
徳島(規模別時間当所定内給与)



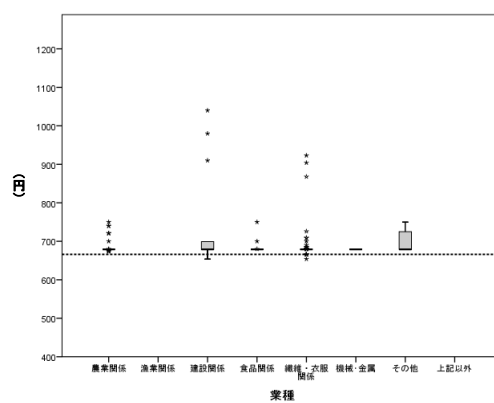
徳島(規模別時給)



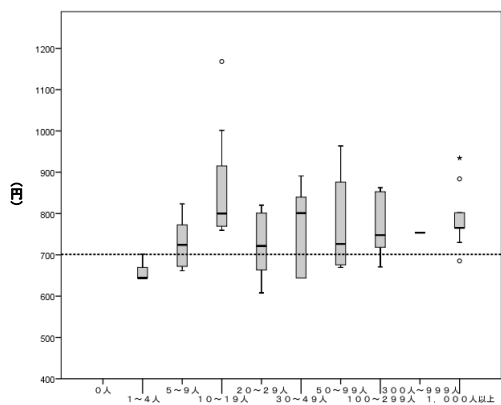
徳島(規模別時間当所定内給与)



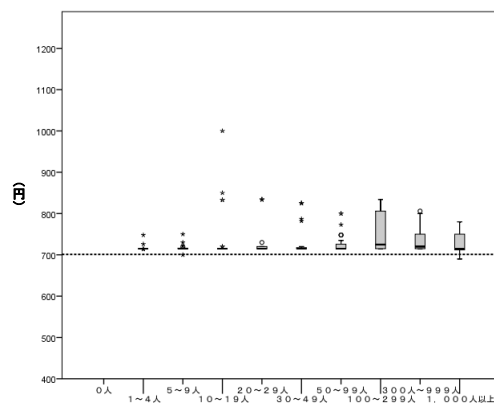
徳島(業種別時給)



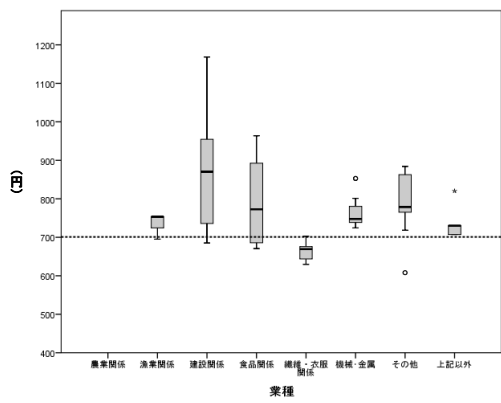
山口(規模別時間当所定内給与)



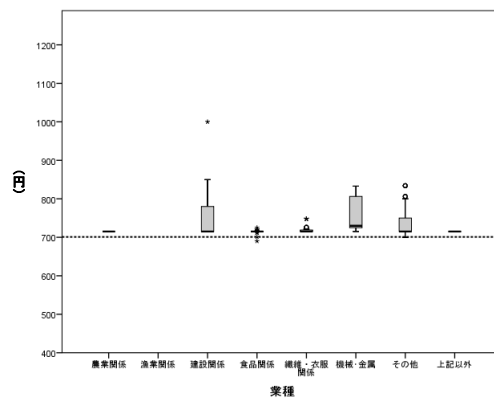
山口(規模別時給)



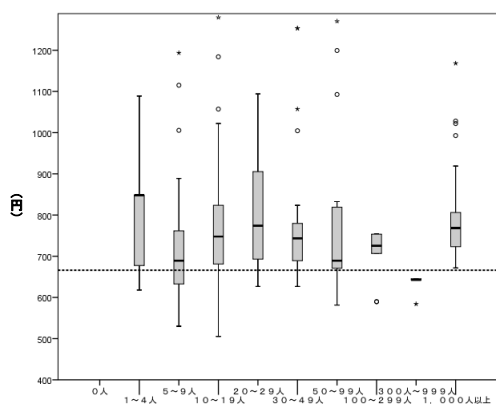
山口(業種別時間当所定内給与)



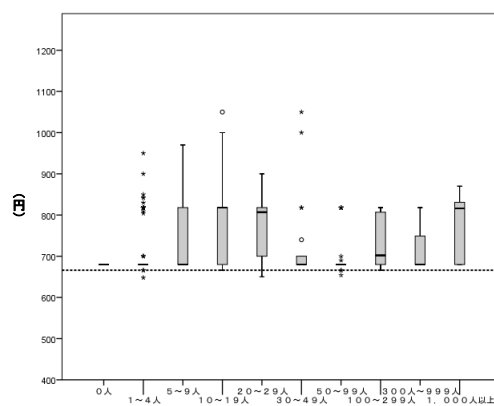
山口(業種別時給)



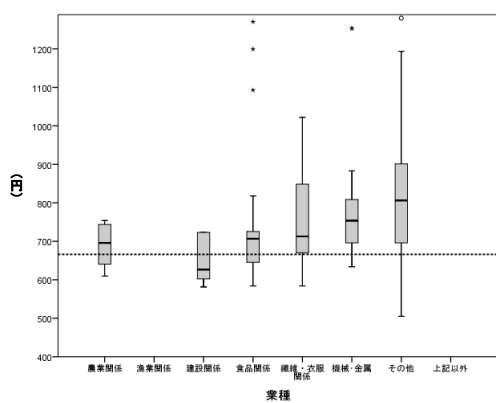
愛媛(規模別時間当所定内給与)



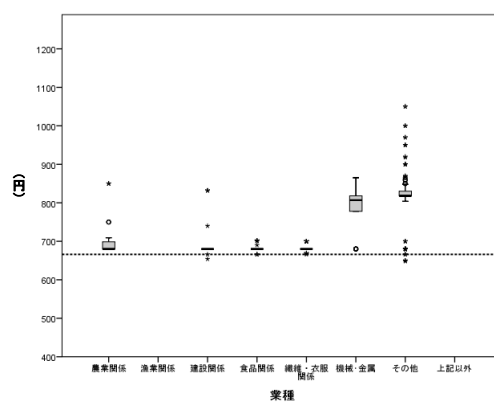
愛媛(規模別時給)



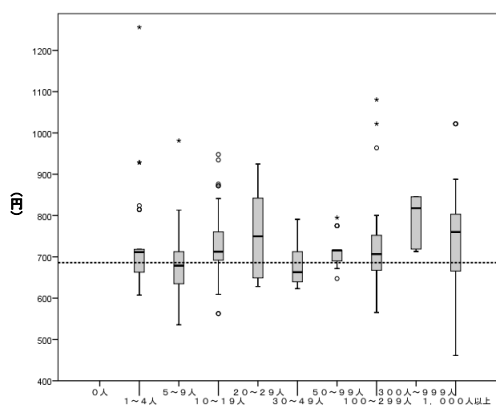
愛媛(業種別時間当所定内給与)



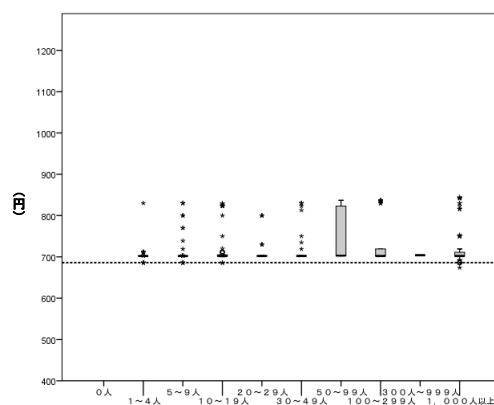
愛媛(業種別時給)



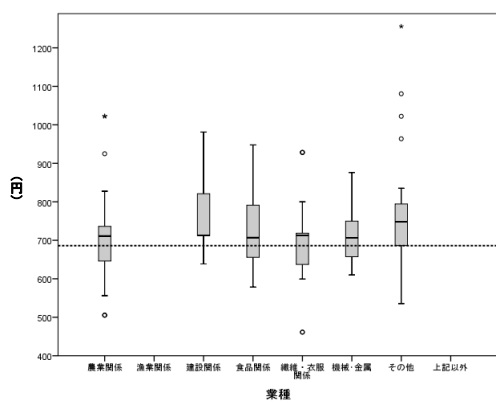
香川(規模別時間当所定内給与)



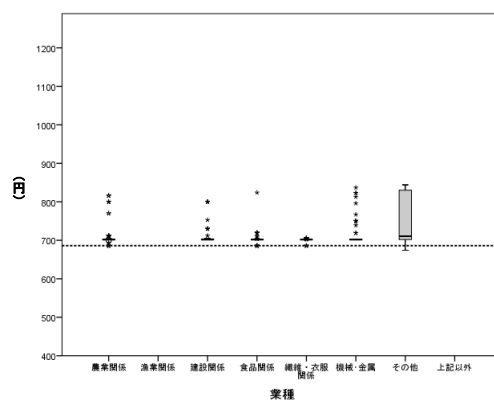
香川(規模別時給)



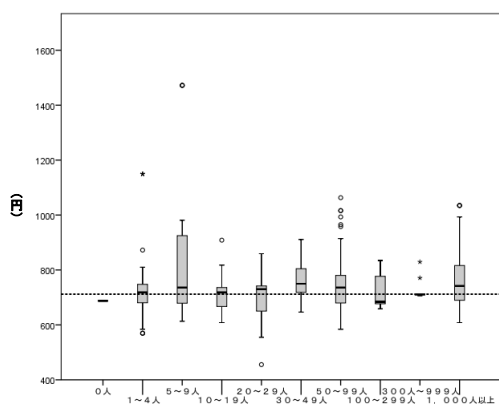
香川(業種別時間当所定内給与)



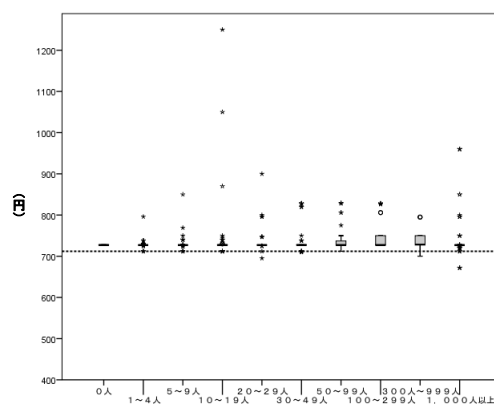
香川(業種別時給)



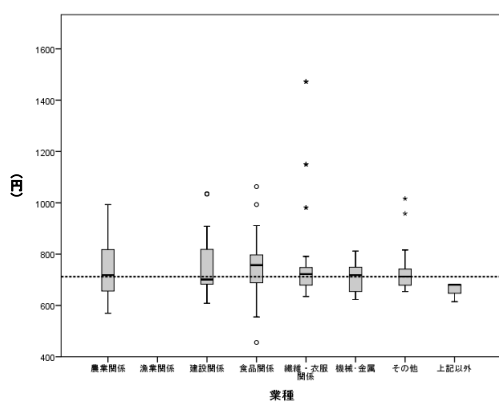
福岡(規模別時間当所定内給与)



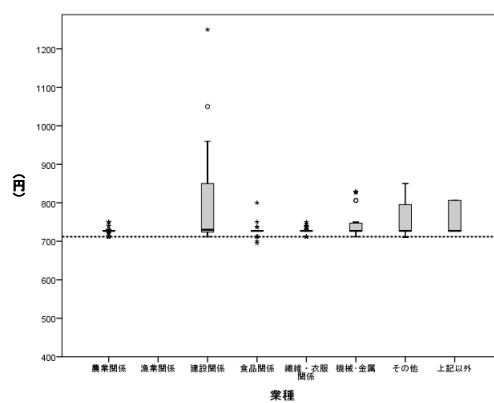
福岡(規模別時給)



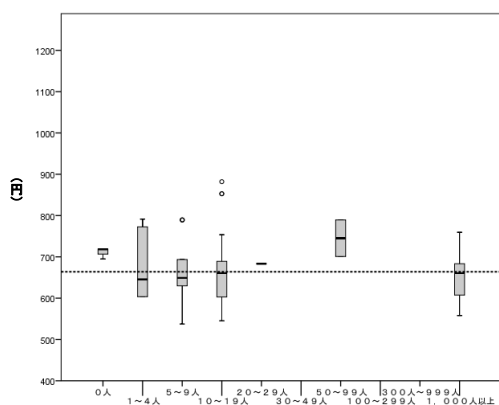
福岡(業種別時間当所定内給与)



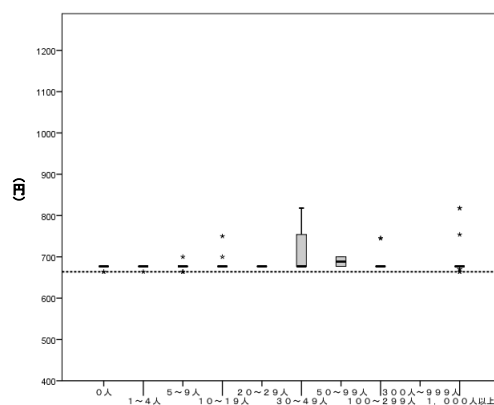
福岡(業種別時給)



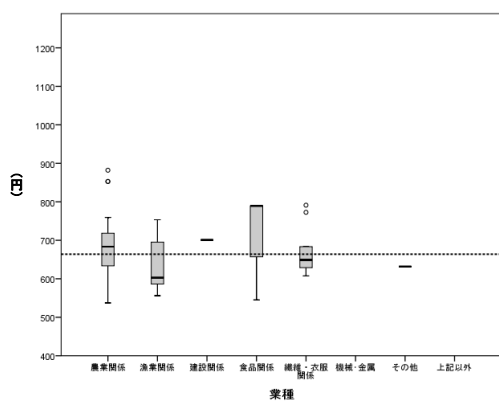
高知(規模別時間当所定内給与)



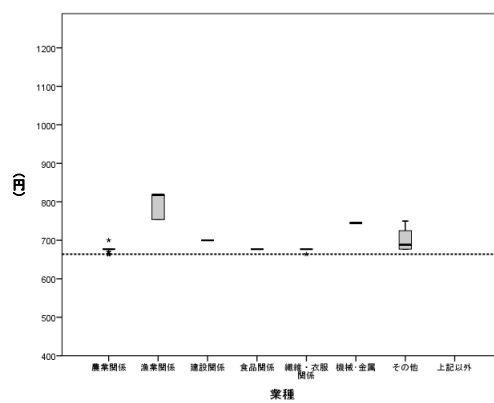
高知(業種別時給)



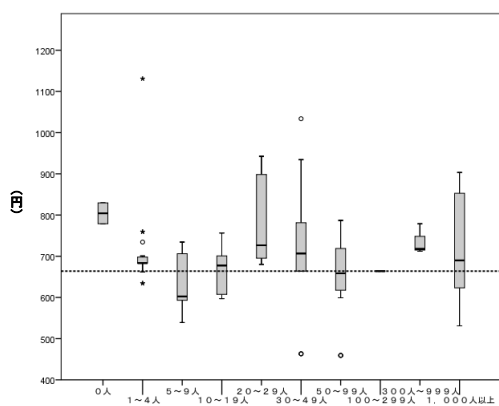
高知(業種別時間当所定内給与)



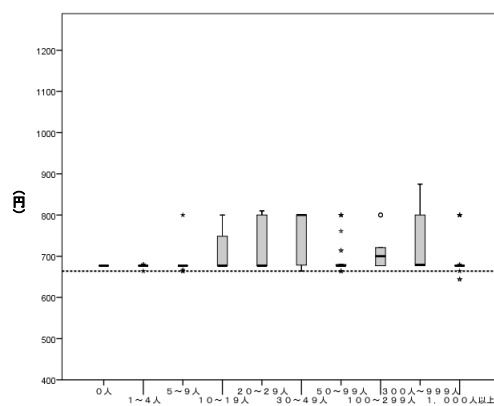
高知(業種別時給)



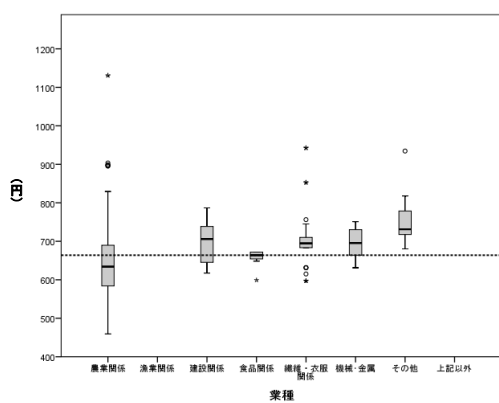
長崎(規模別時間当所定内給与)



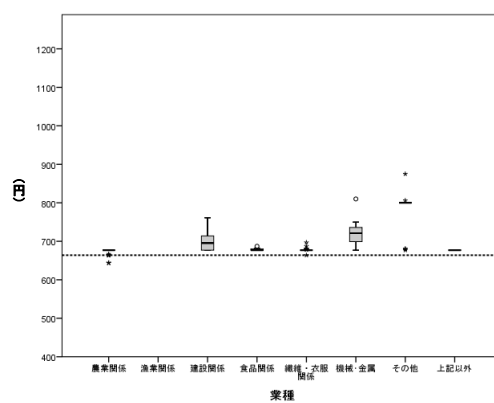
長崎(規模別時給)



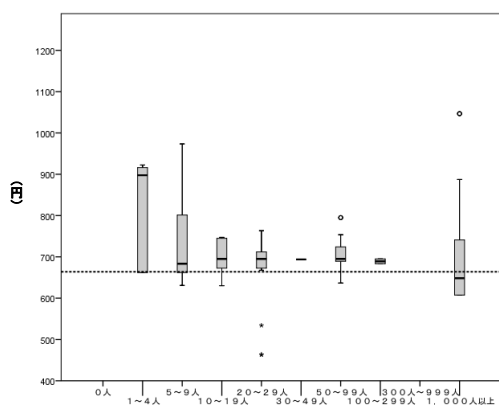
長崎(業種別時間当所定内給与)



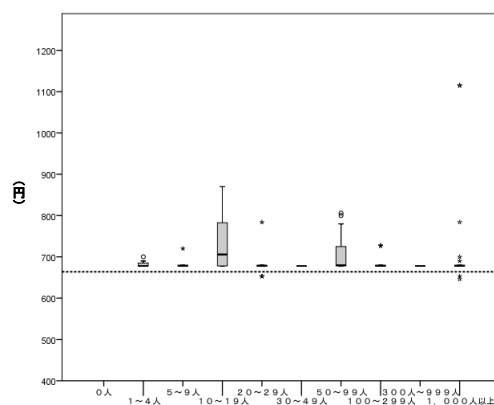
長崎(業種別時給)



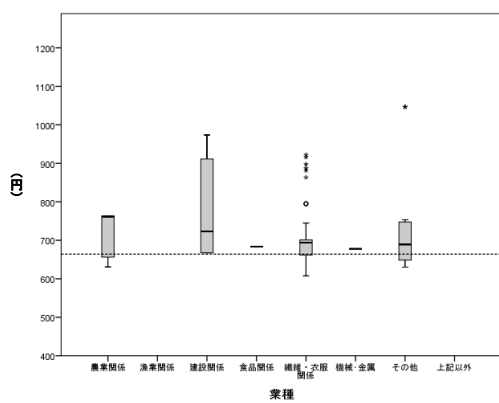
佐賀(規模別時間当所定内給与)



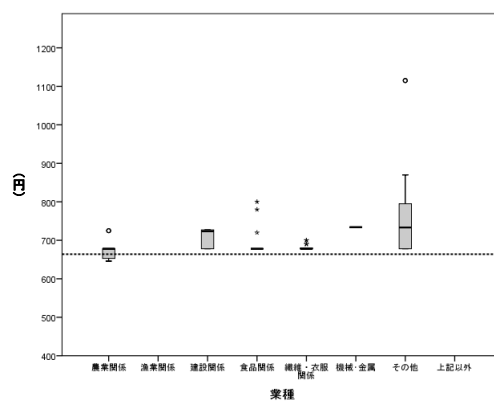
佐賀(規模別時給)



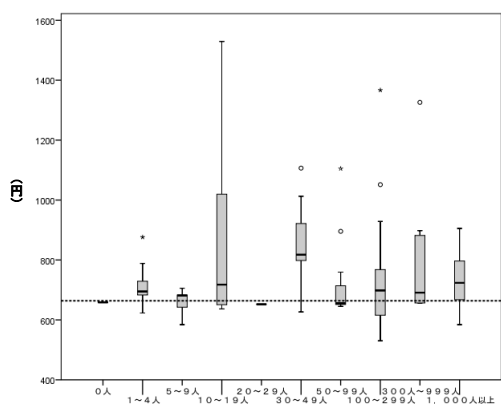
佐賀(業種別時間当所定内給与)



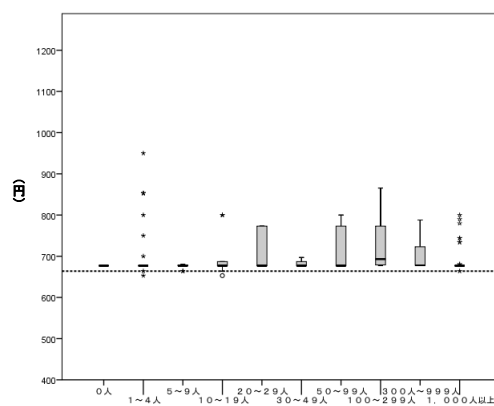
佐賀(業種別時給)



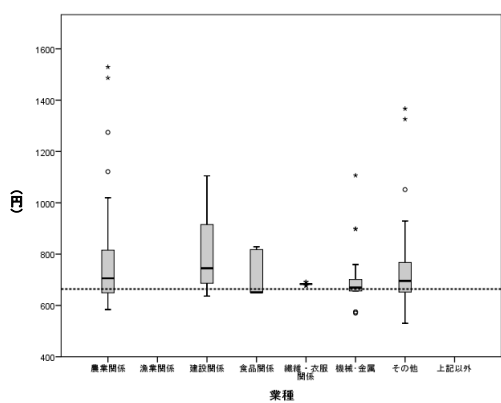
大分(規模別時間当所定内給与)



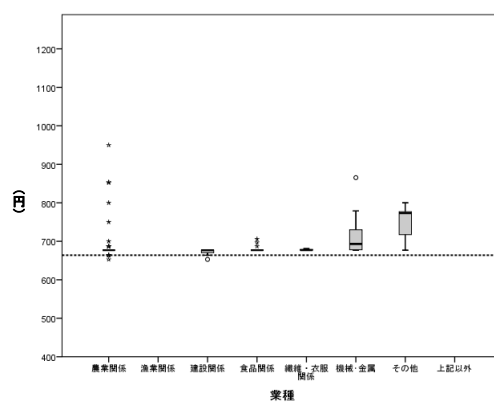
大分(規模別時給)



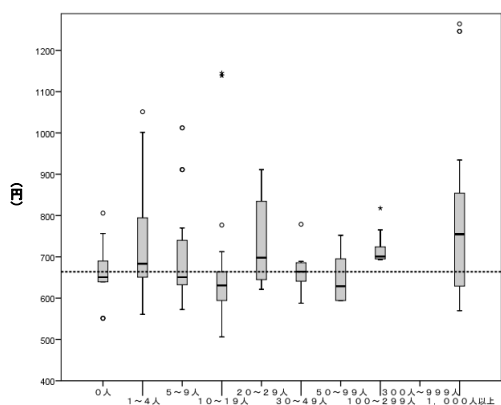
大分(業種別時間当所定内給与)



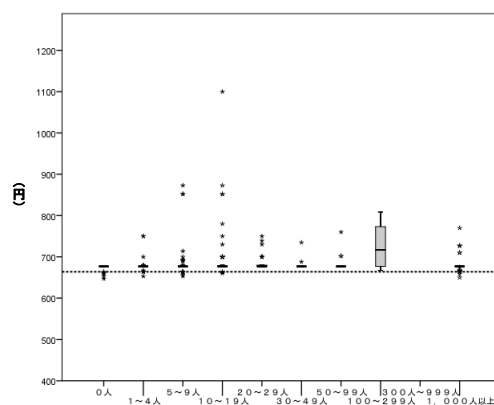
大分(業種別時給)



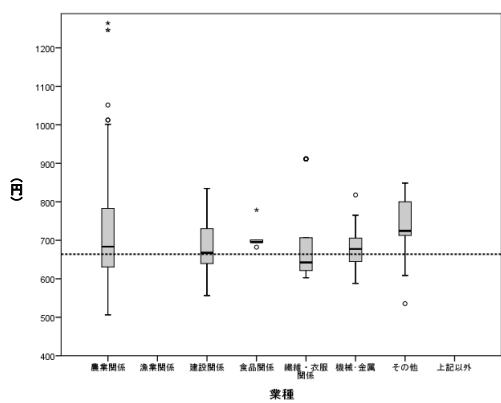
熊本(規模別時間当所定内給与)



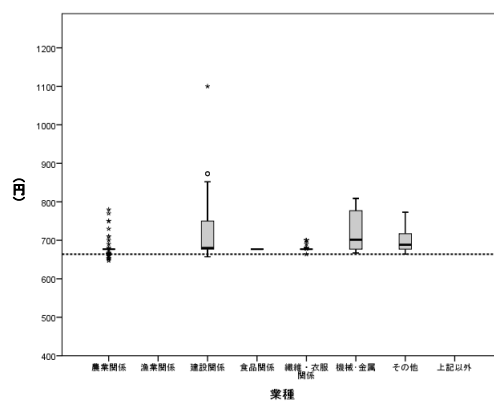
熊本(規模別時給)



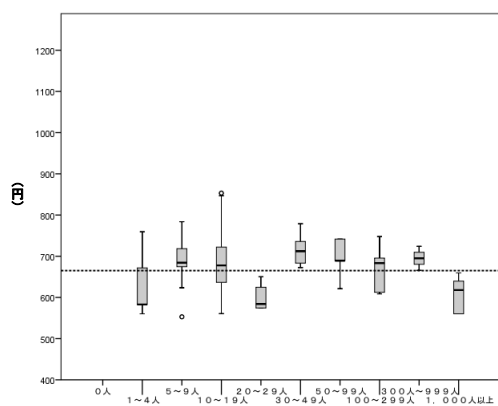
熊本(業種別時間当所定内給与)



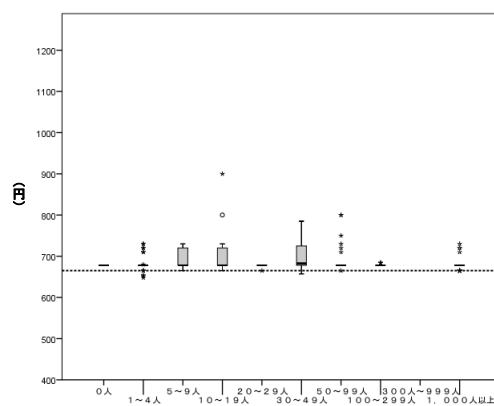
熊本(業種別時給)



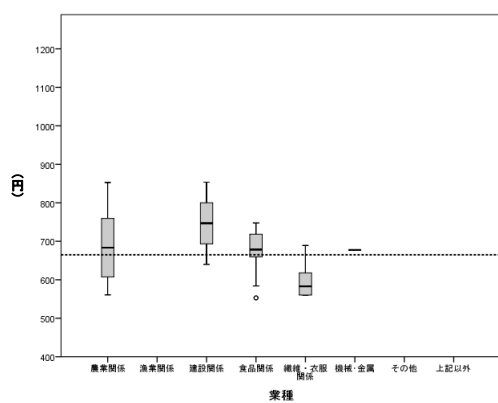
鹿児島(規模別時間当所定内給与)



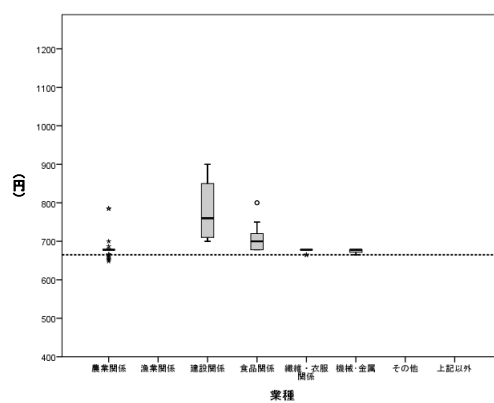
鹿児島(規模別時給)



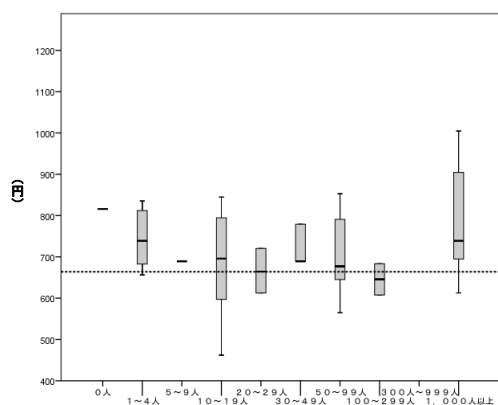
鹿児島(業種別時間当所定内給与)



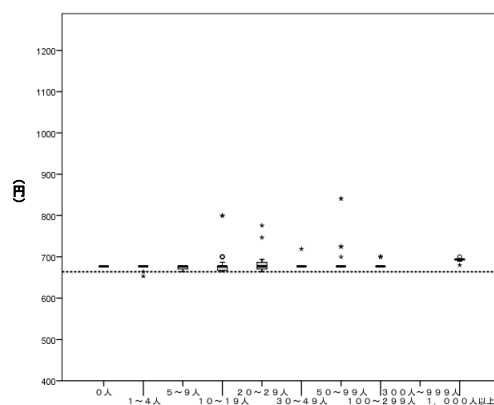
鹿児島(業種別時給)



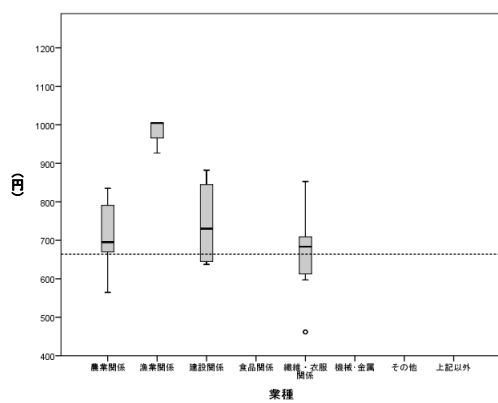
宮崎(規模別時間当所定内給与)



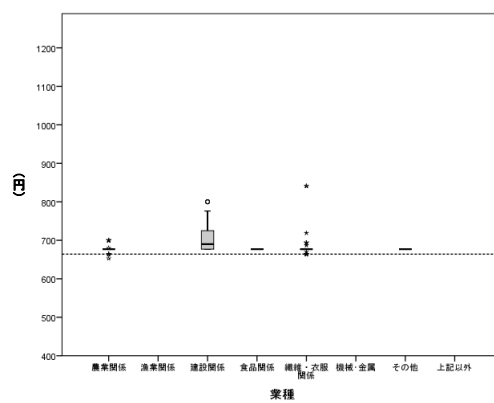
宮崎(規模別時給)



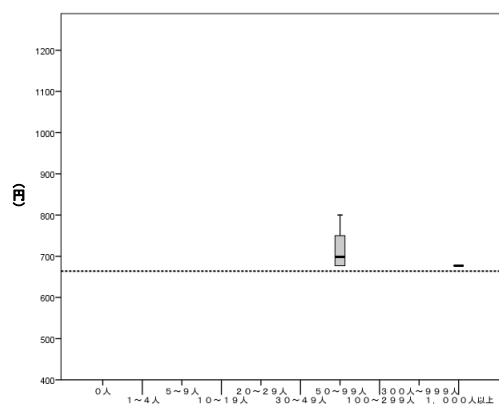
宮崎(業種別時間当所定内給与)



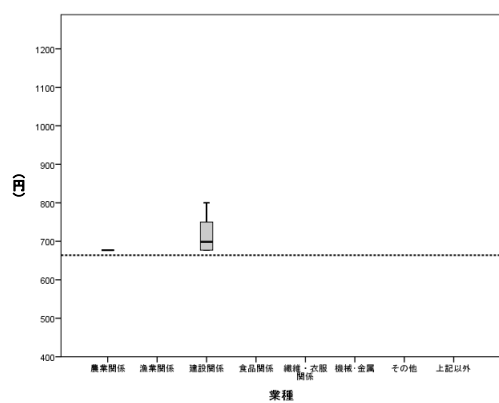
宮崎(業種別時給)

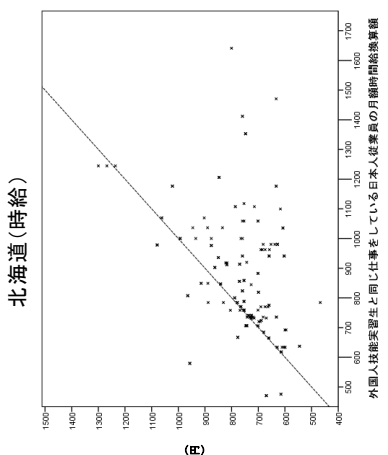
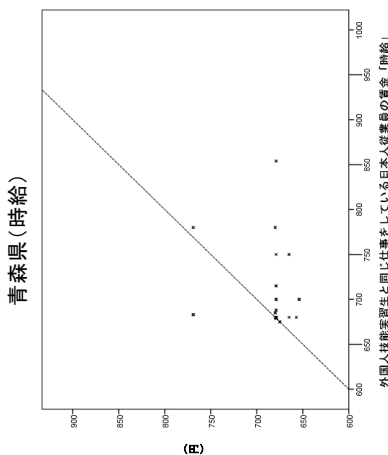
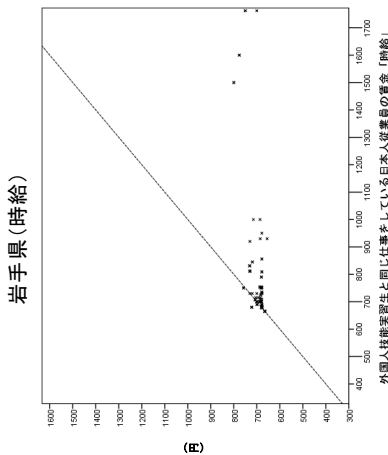
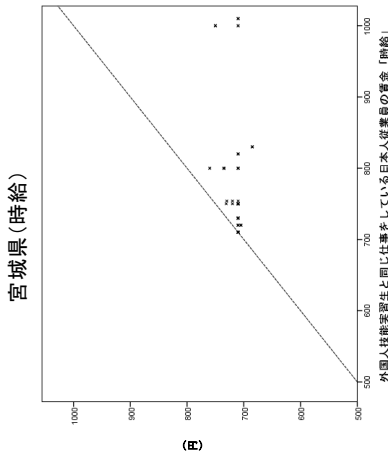
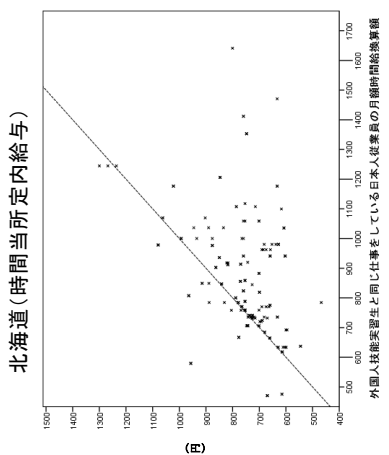
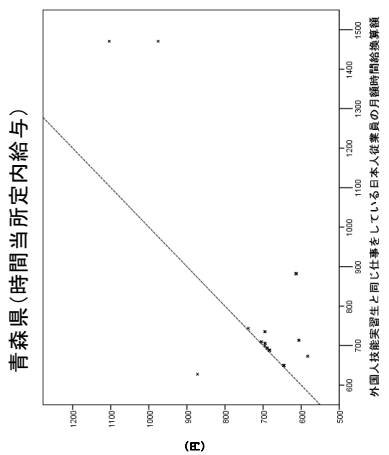
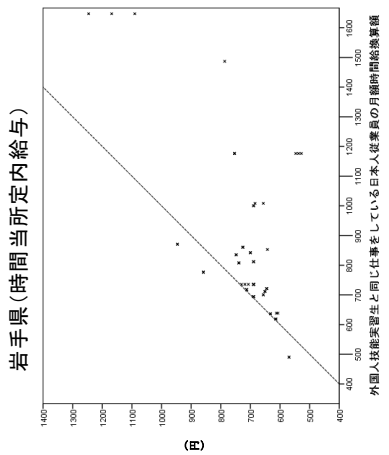
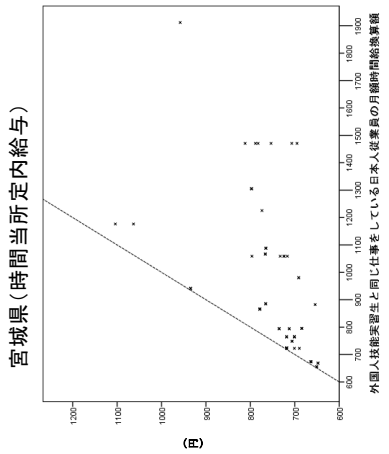
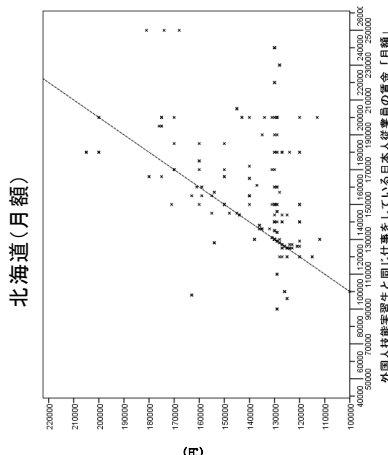
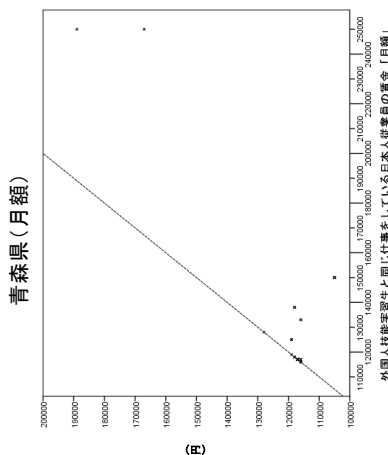
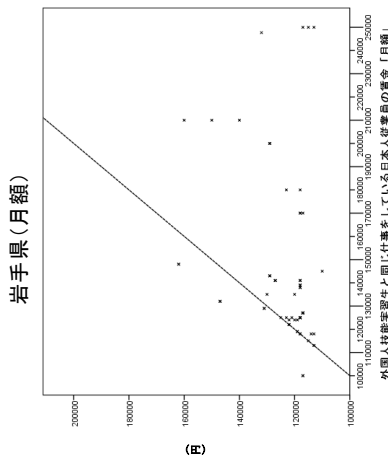
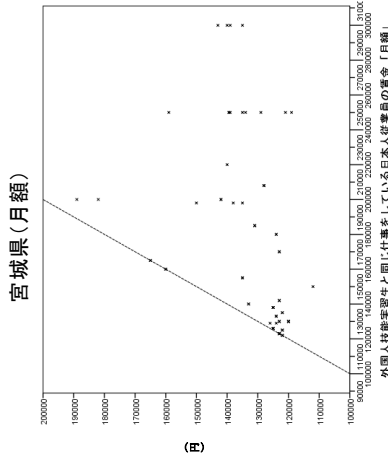


沖縄(規模別時給)

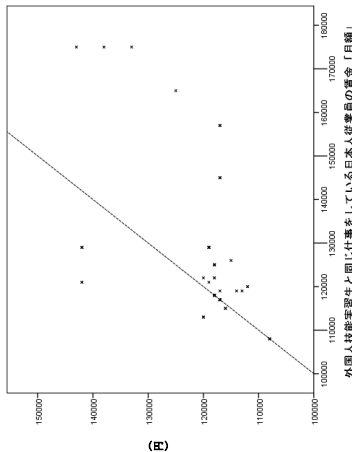


沖縄(業種別時給)





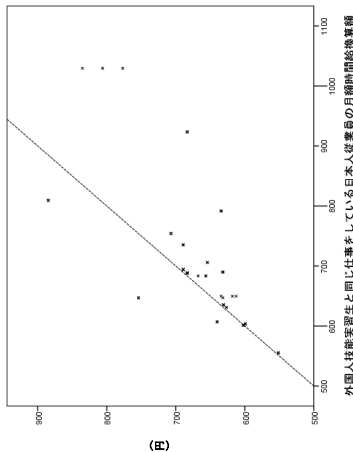
秋田県(月額)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「月額」

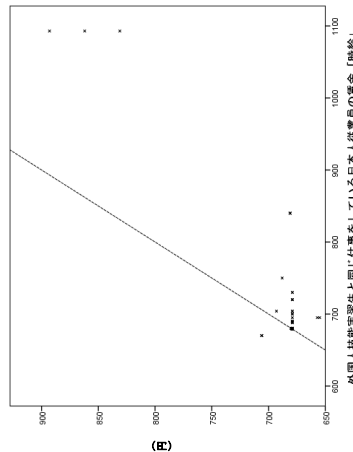
秋田県(時間当所定内給与)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の月額時間給換算額

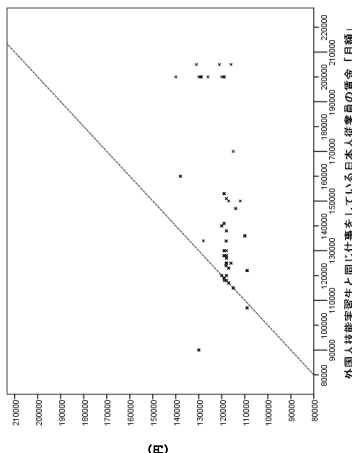
秋田県(時給)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「時給」

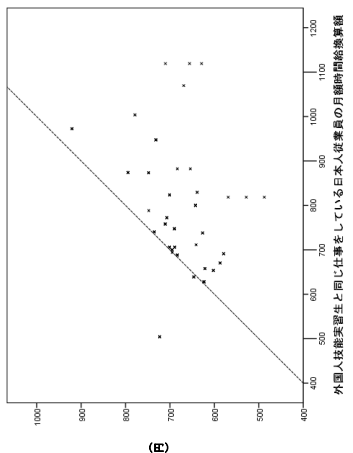
山形県(月額)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「月額」

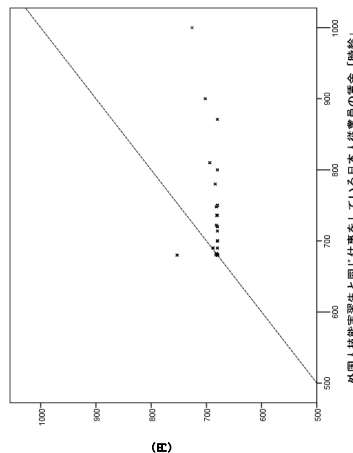
山形県(時間当所定内給与)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の月額時間給換算額

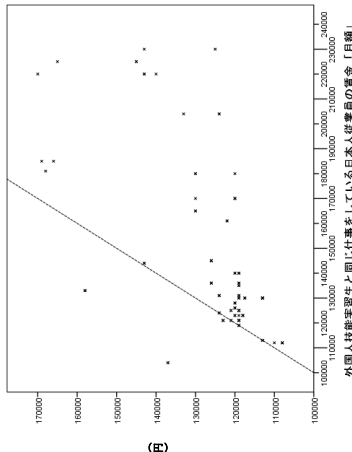
山形県(時給)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「時給」

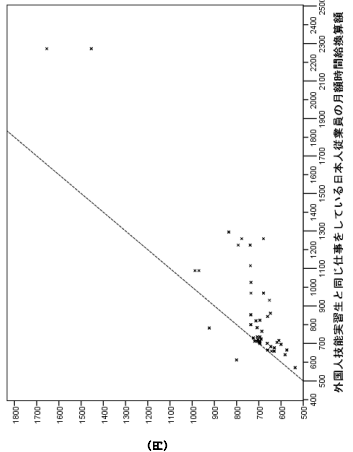
福島県(月額)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「月額」

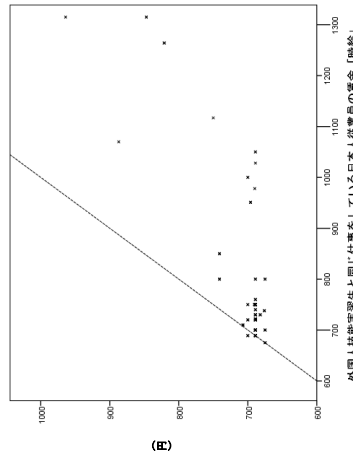
福島県(時間当所定内給与)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の月額時間給換算額

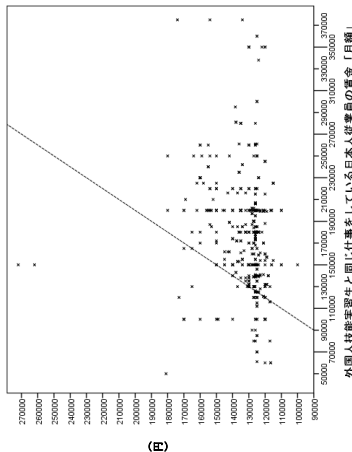
福島県(時給)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「時給」

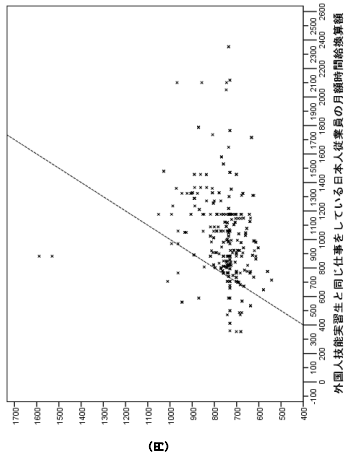
茨城県(月額)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「月額」

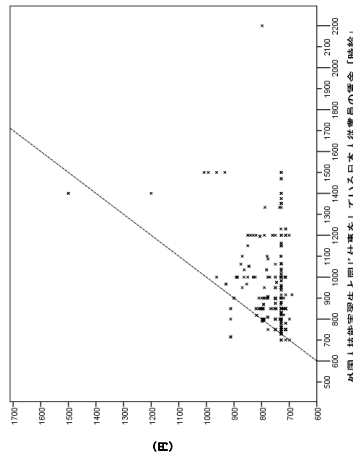
茨城県(時間当所定内給与)



(円)

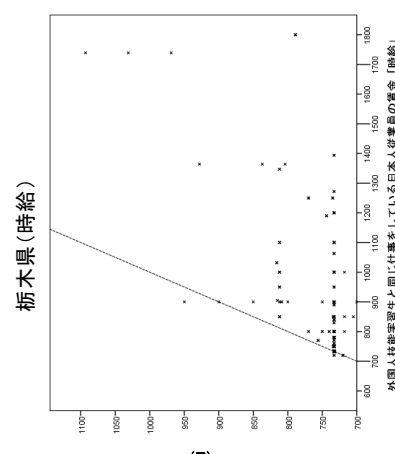
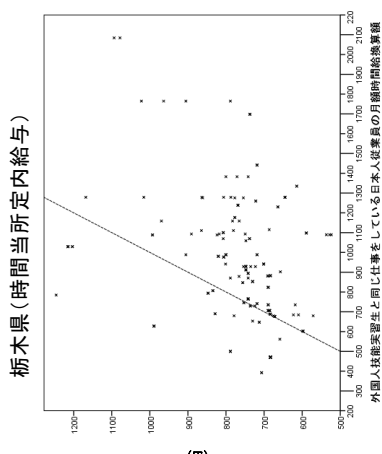
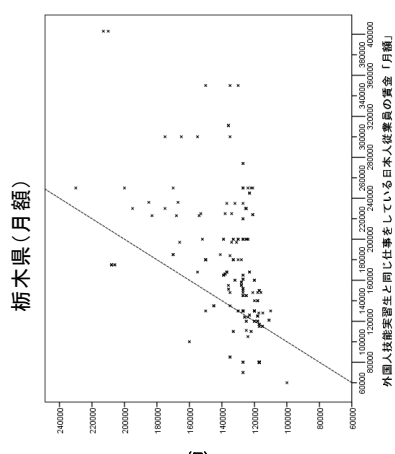
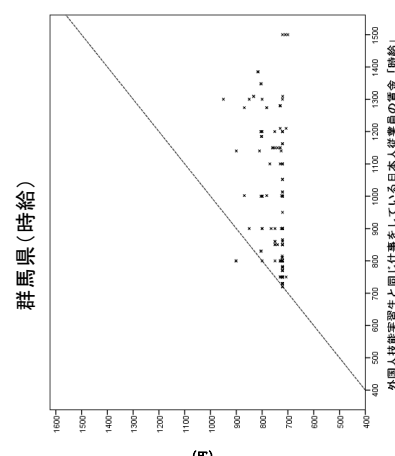
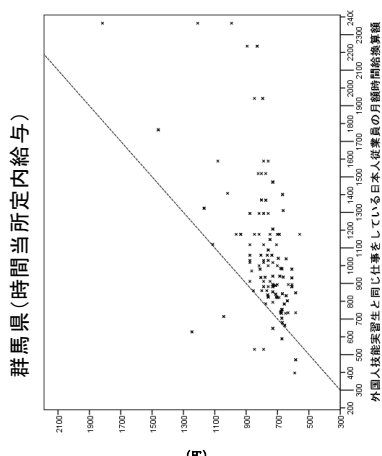
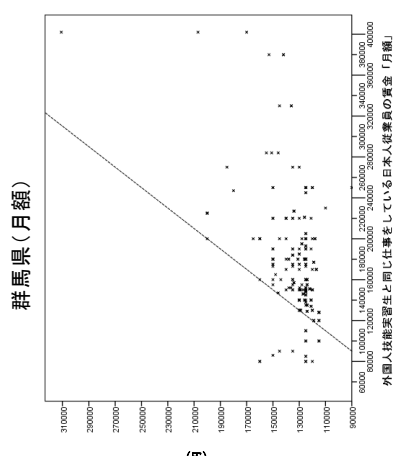
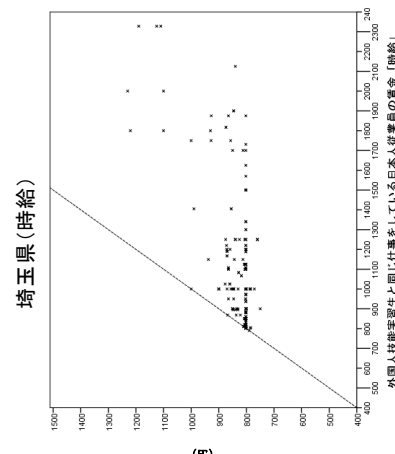
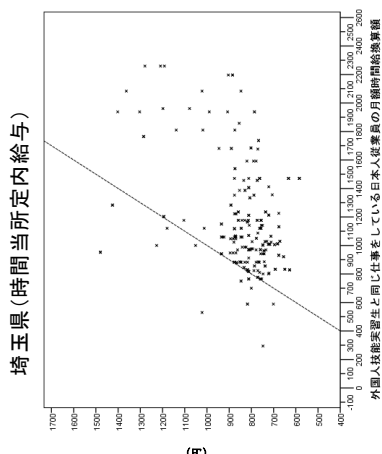
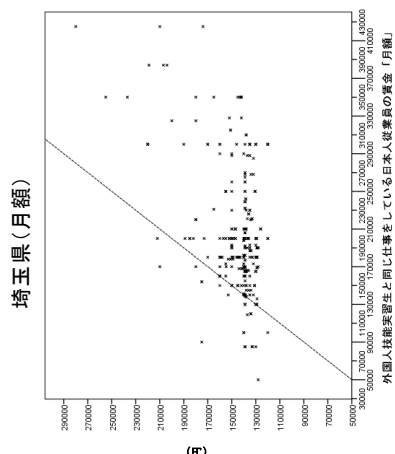
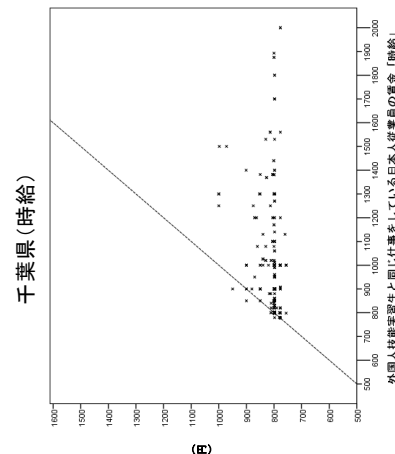
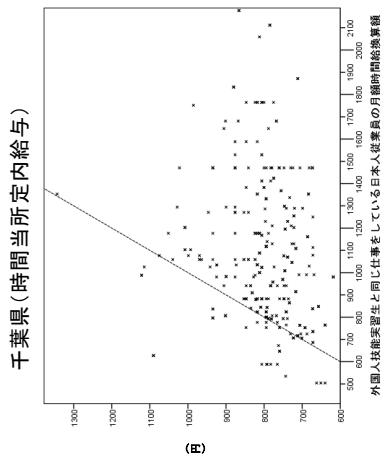
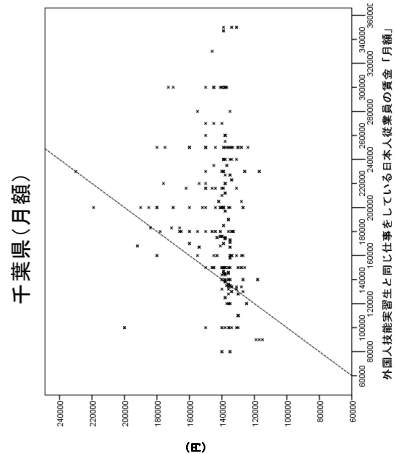
外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の月額時間給換算額

茨城県(時給)

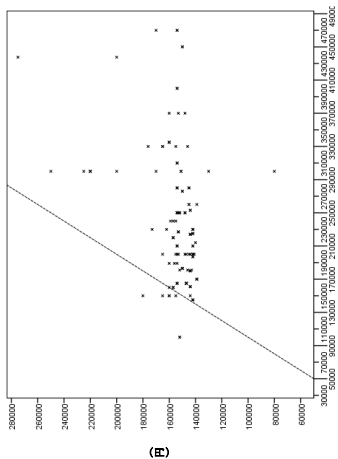


(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「時給」

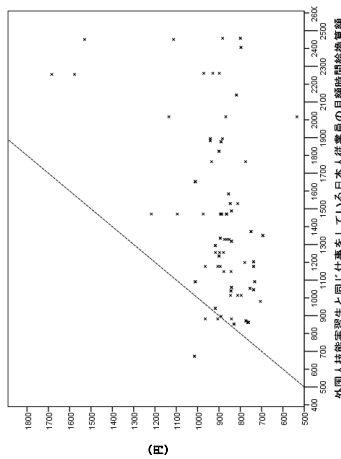


東京都(月額)



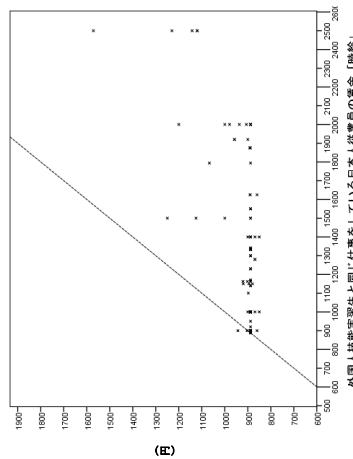
(E)

東京都(時間当所定内給与)



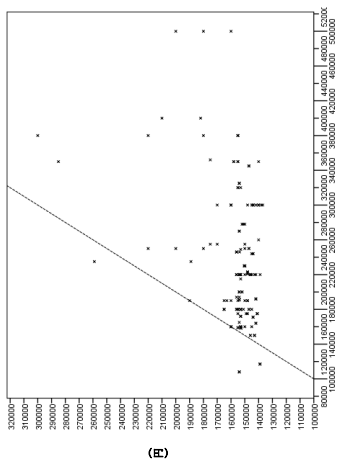
(E)

東京都(時給)



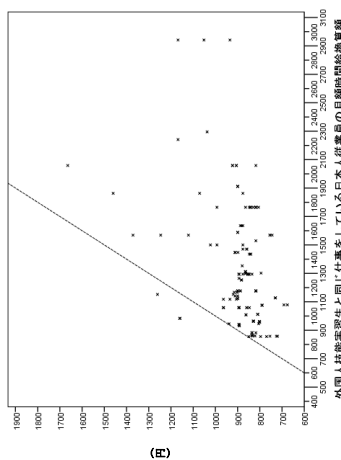
(E)

神奈川県(月額)



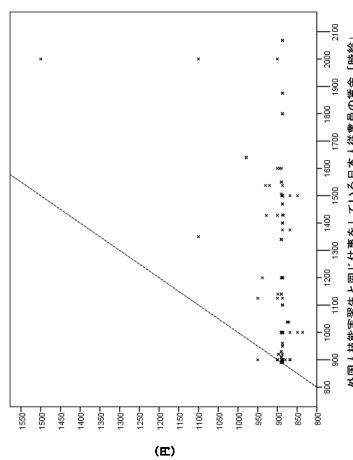
(E)

神奈川県(時間当所定内給与)



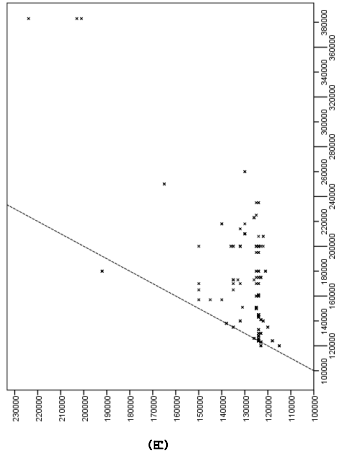
(E)

神奈川県(時給)



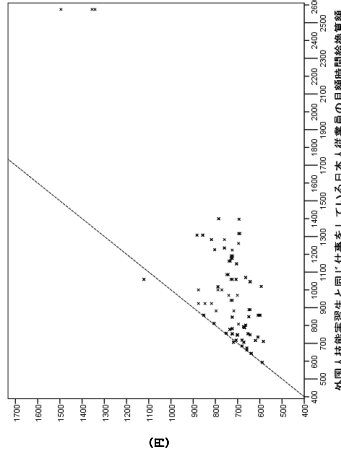
(E)

新潟県(月額)



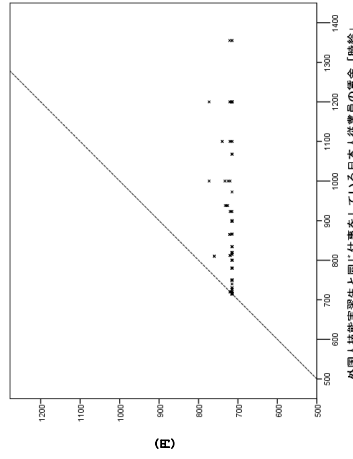
(E)

新潟県(時間当所定内給与)



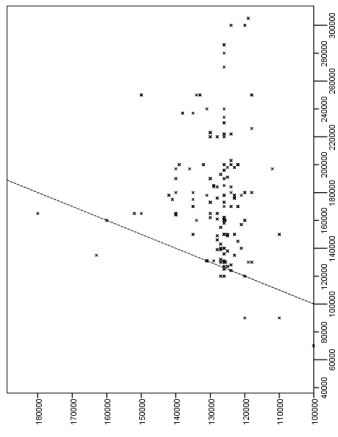
(E)

新潟県(時給)



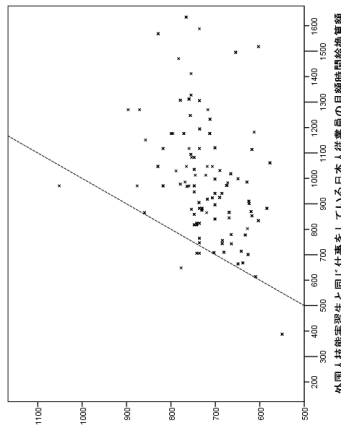
(E)

富山県(月額)



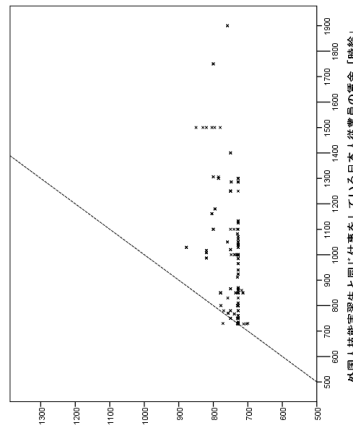
(E)

富山県(時間当所定内給与)

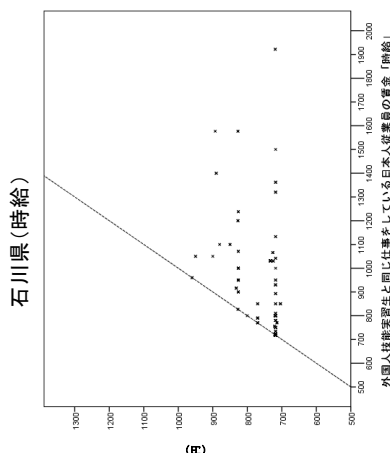
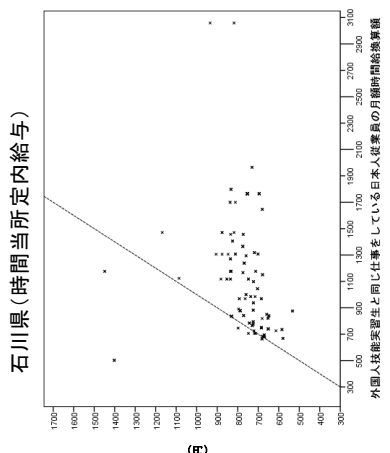
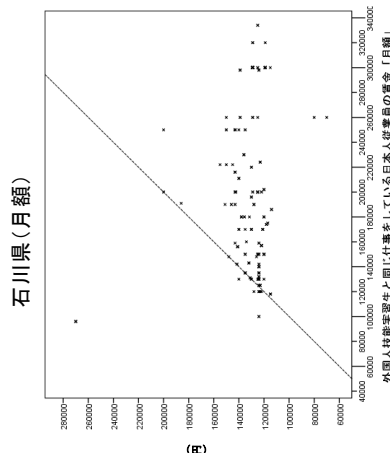
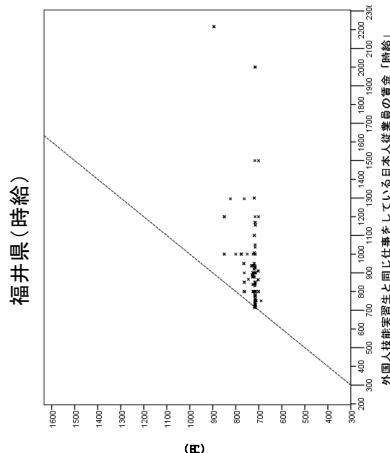
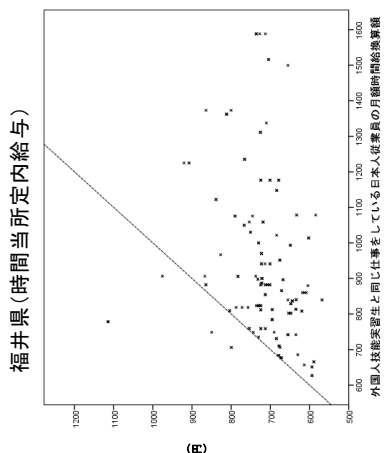
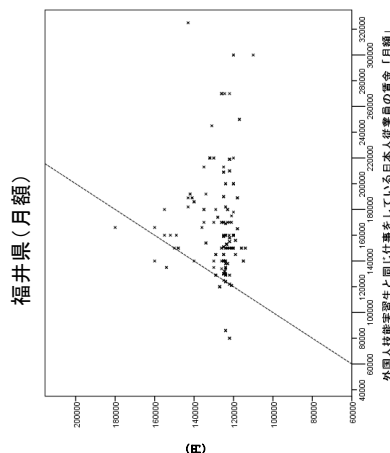
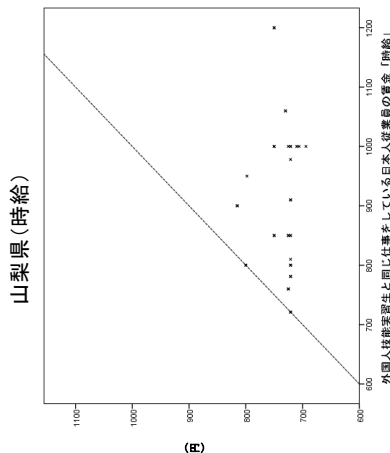
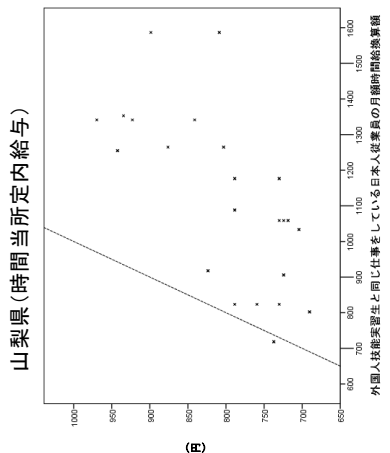
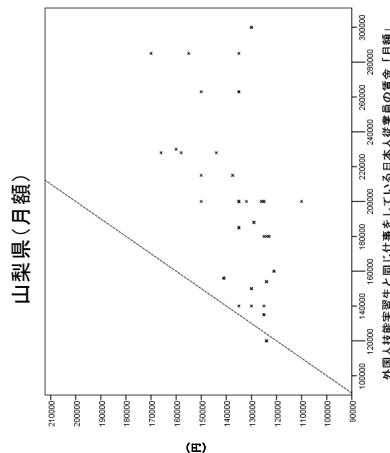
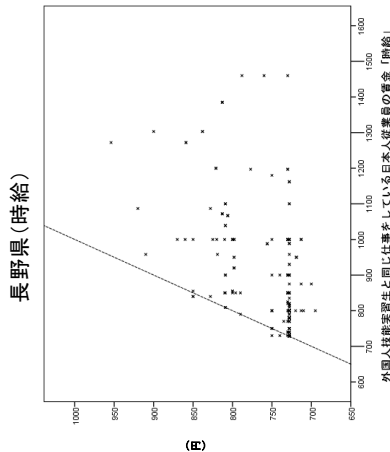
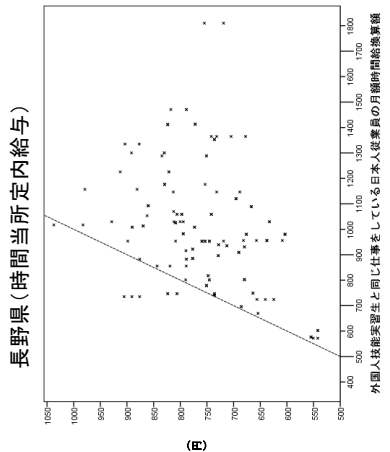
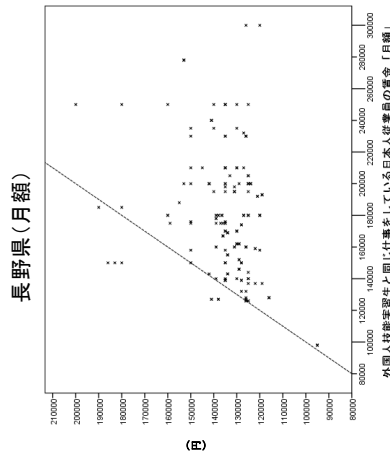


(E)

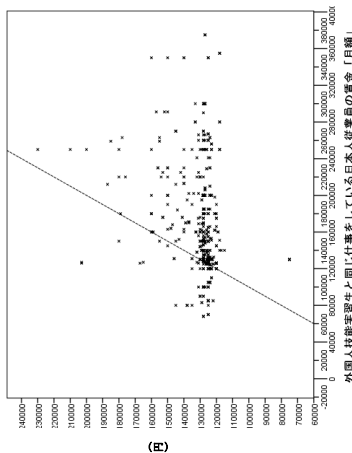
富山県(時給)



(E)

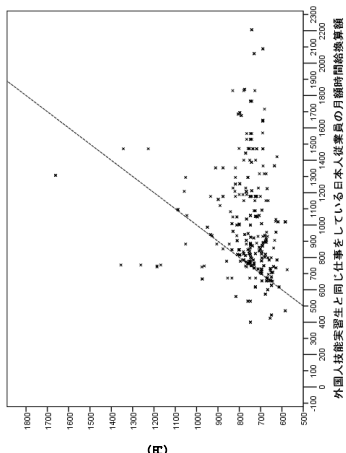


岐阜県(月額)



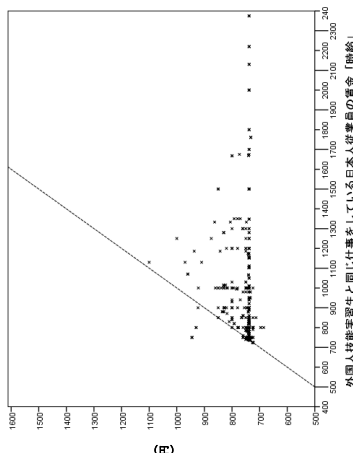
(円)

岐阜県(時間当所定内給与)



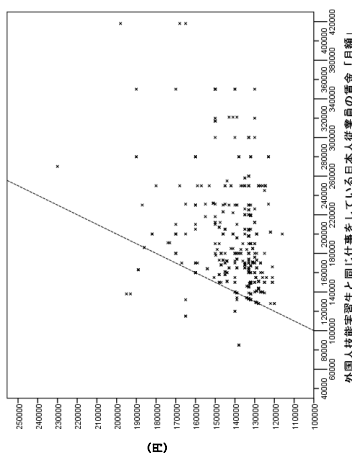
(円)

岐阜県(時給)



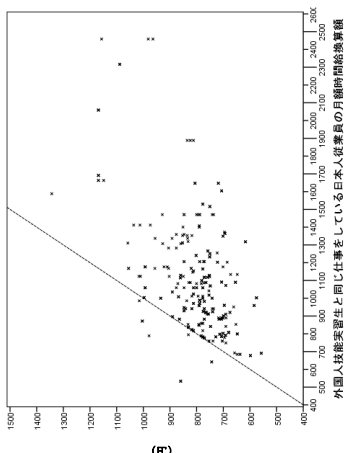
(円)

静岡県(月額)



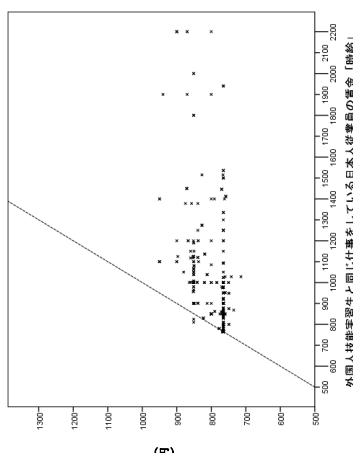
(円)

静岡県(時間当所定内給与)



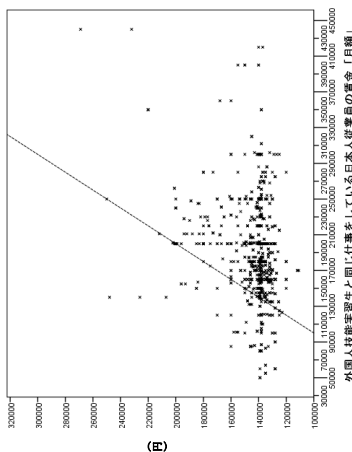
(円)

静岡県(時給)



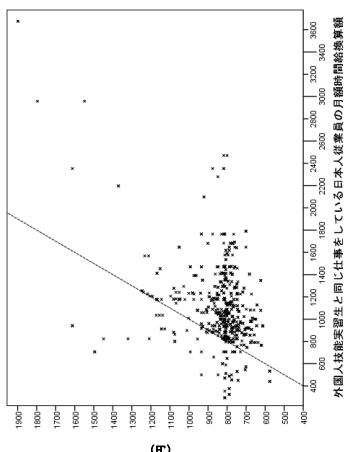
(円)

愛知県(月額)



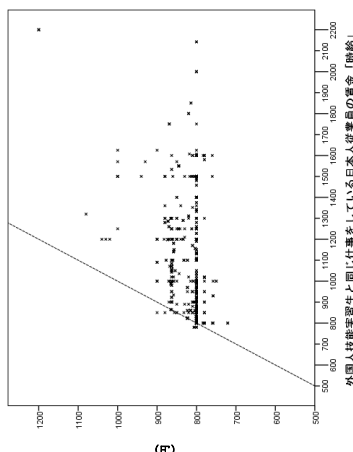
(円)

愛知県(時間当所定内給与)



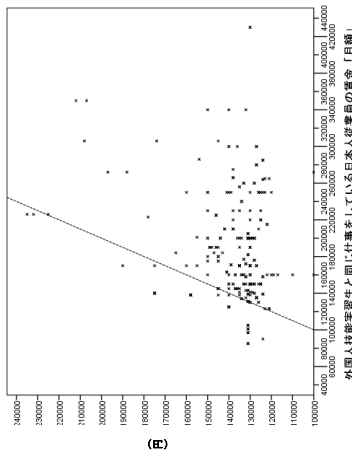
(円)

愛知県(時給)



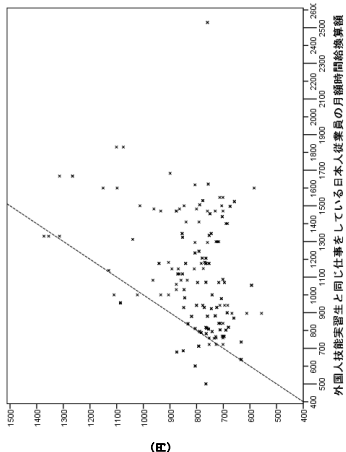
(円)

三重県(月額)



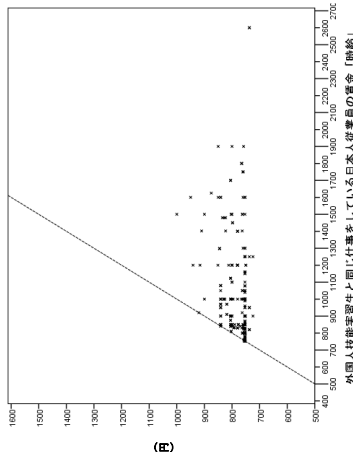
(円)

三重県(時間当所定内給与)



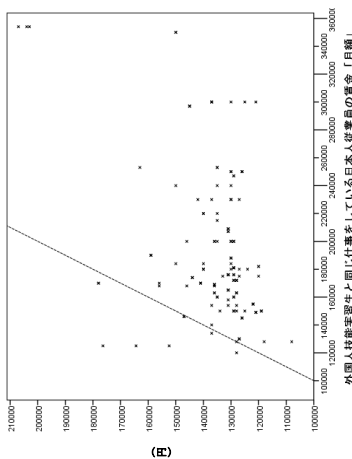
(円)

三重県(時給)



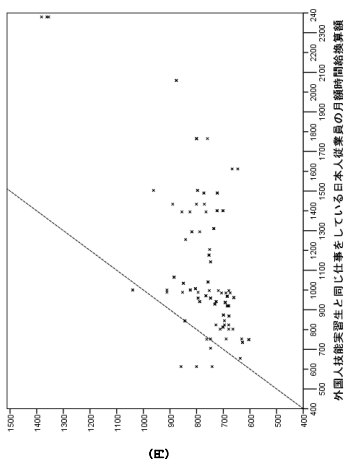
(円)

滋賀県(月額)



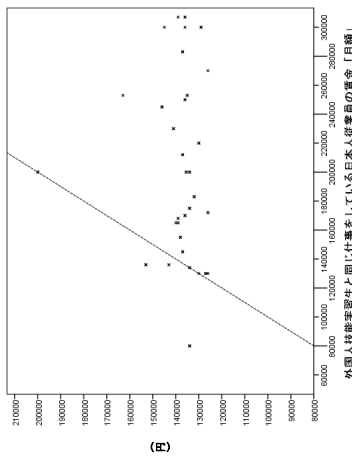
(円)

滋賀県(時間当所定内給与)



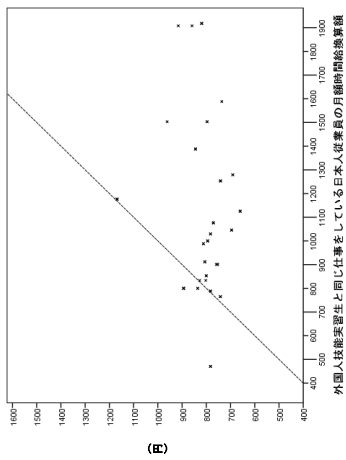
(円)

京都府(月額)



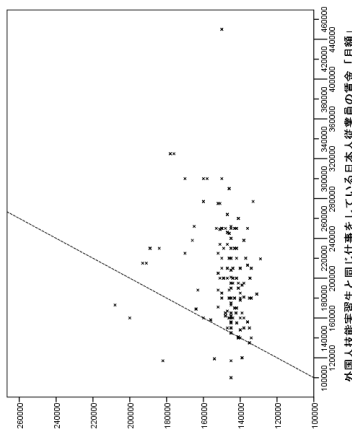
(円)

京都府(時間当所定内給与)



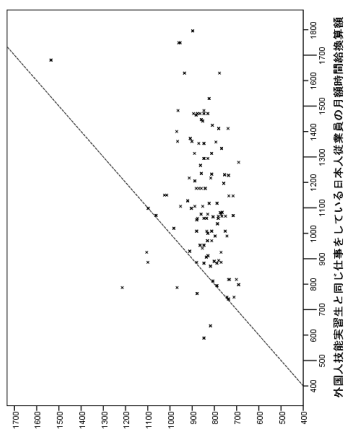
(円)

大阪府(月額)



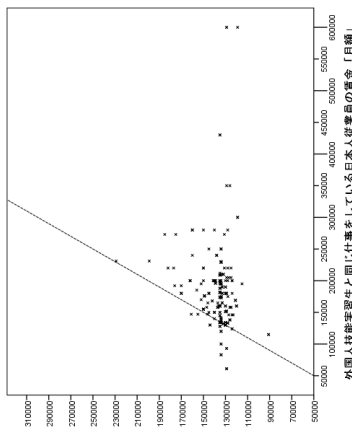
(円)

大阪府(時間当所定内給与)



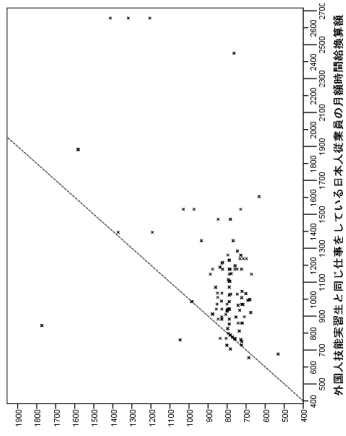
(円)

兵庫県(月額)



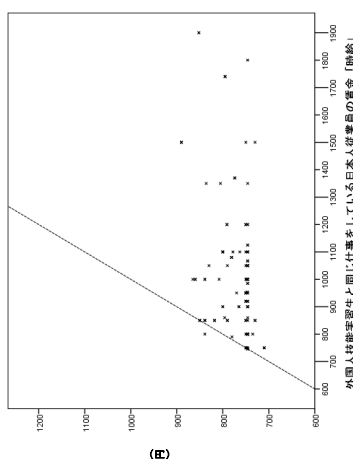
(円)

兵庫県(時間当所定内給与)



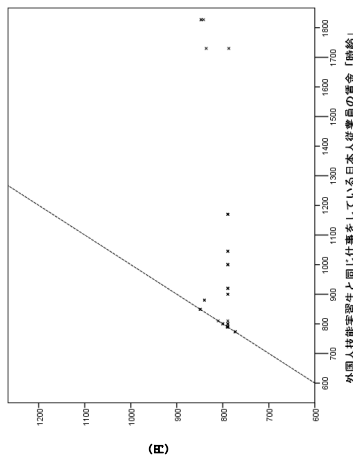
(円)

滋賀県(時給)



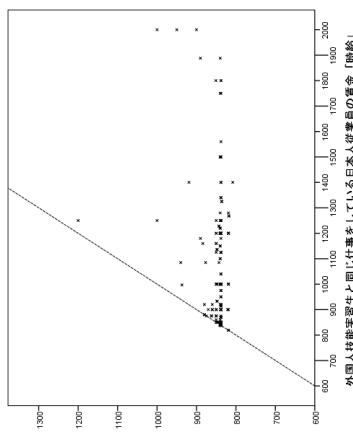
(円)

京都府(時給)



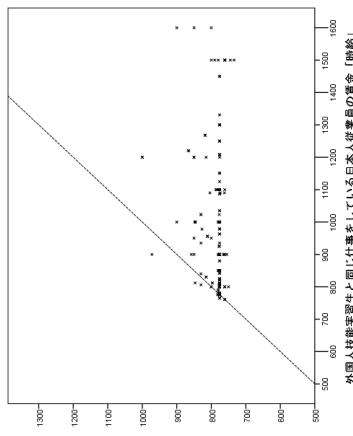
(円)

大阪府(時給)



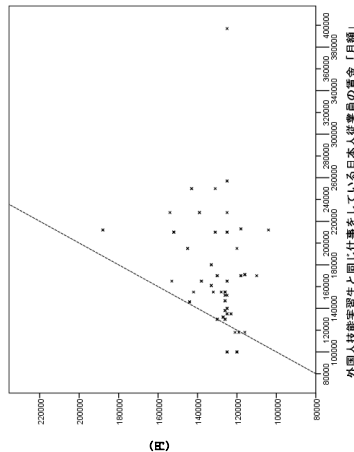
(円)

兵庫県(時給)



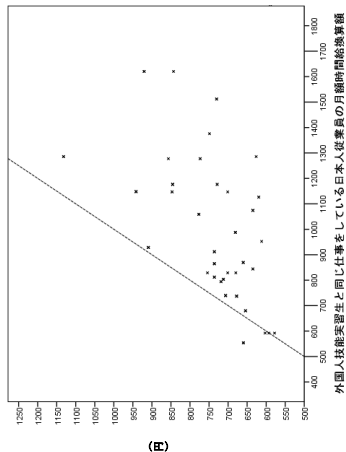
(円)

奈良県(月額)



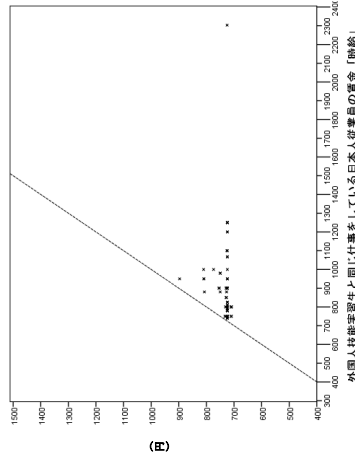
(円)

奈良県(時間当所定内給与)



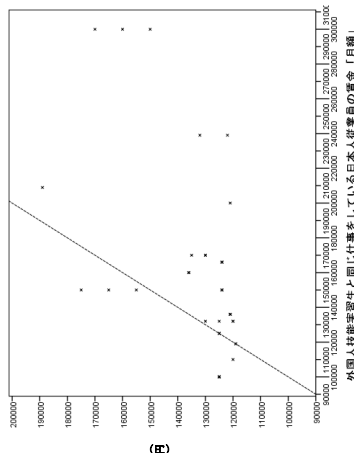
(円)

奈良県(時給)



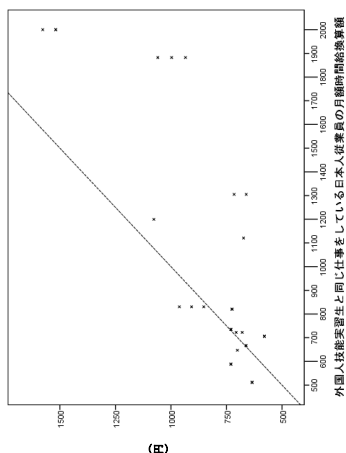
(円)

和歌山県(月額)



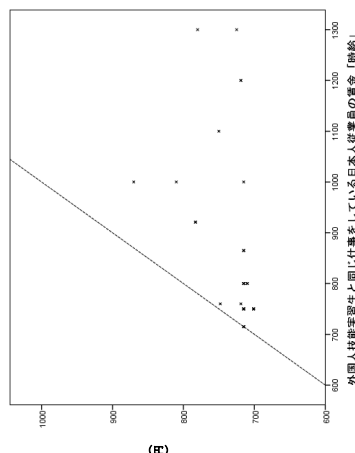
(円)

和歌山県(時間当所定内給与)



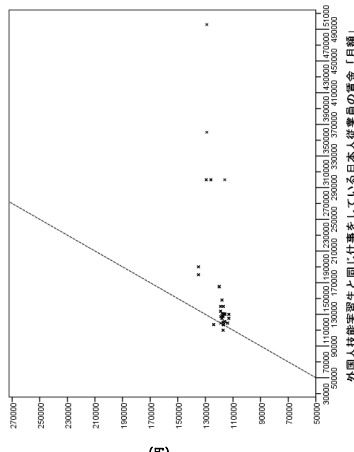
(円)

和歌山県(時給)



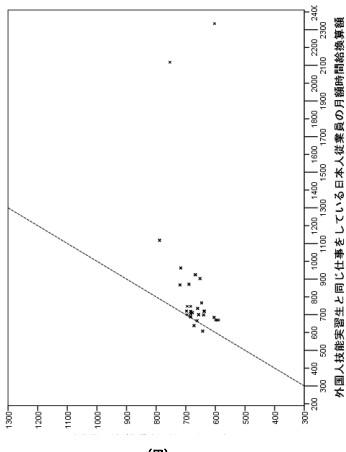
(円)

鳥取県(月額)



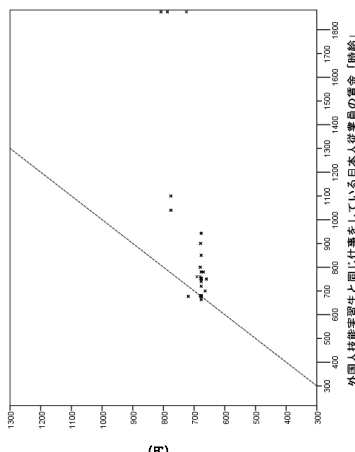
(円)

鳥取県(時間当所定内給与)



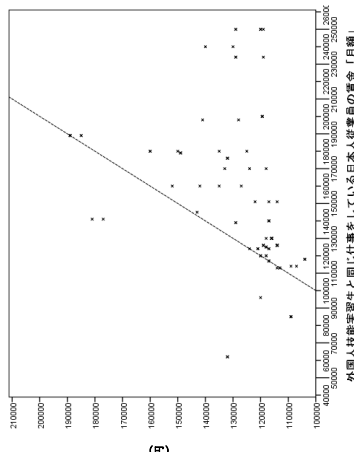
(円)

鳥取県(時給)



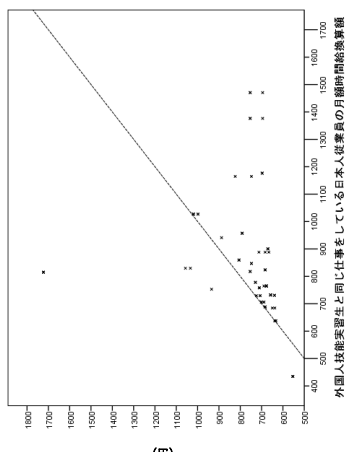
(円)

島根県(月額)



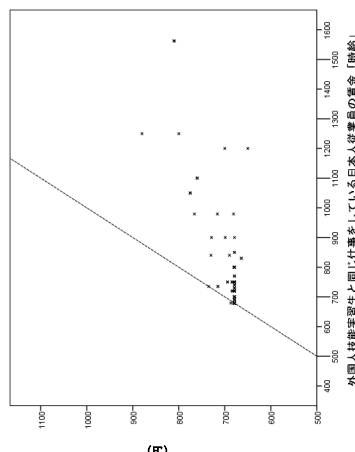
(円)

島根県(時間当所定内給与)

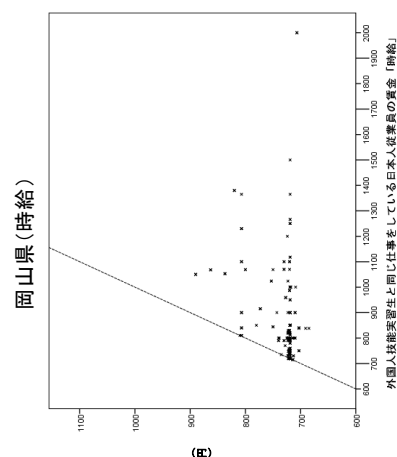
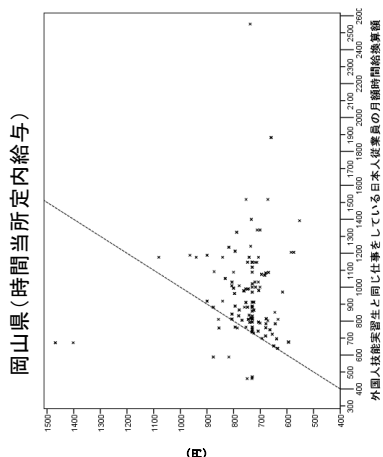
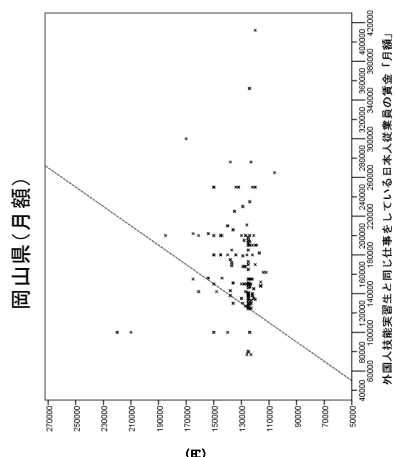
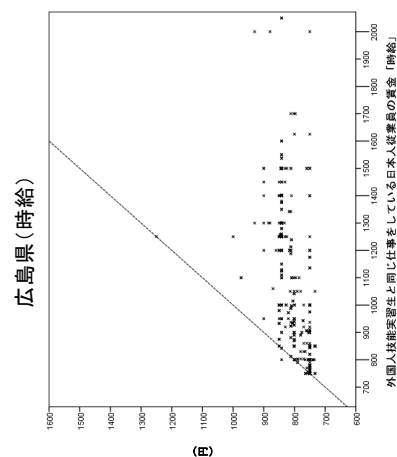
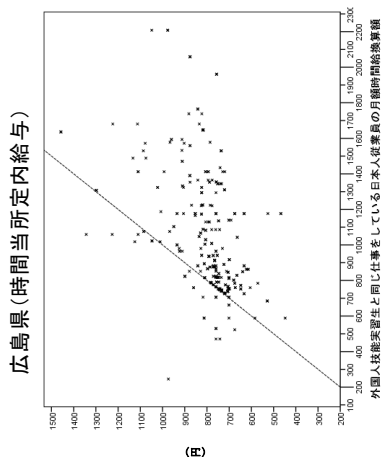
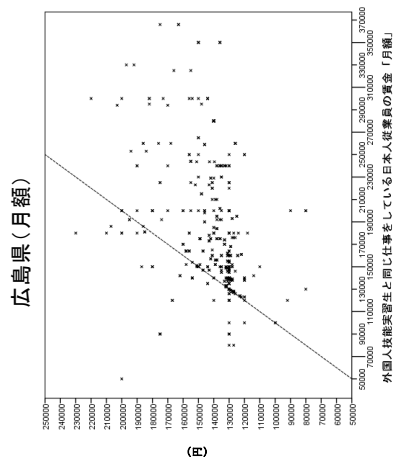
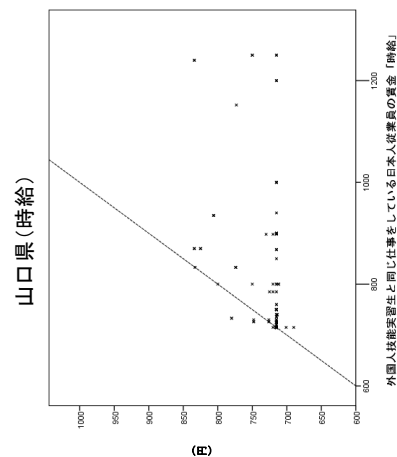
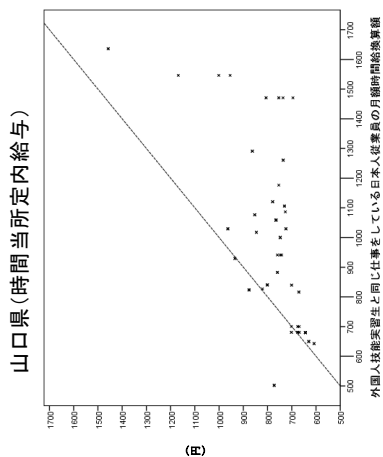
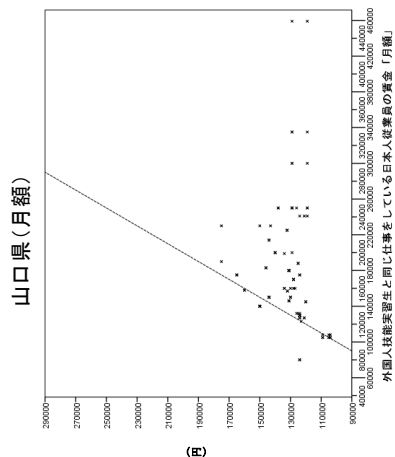
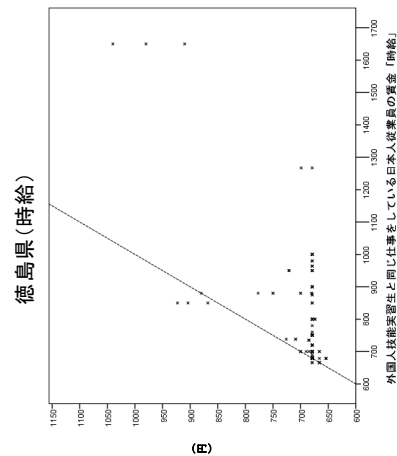
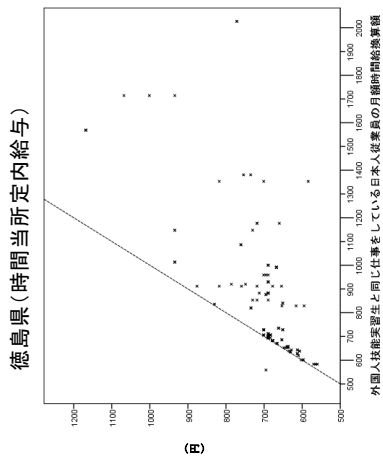
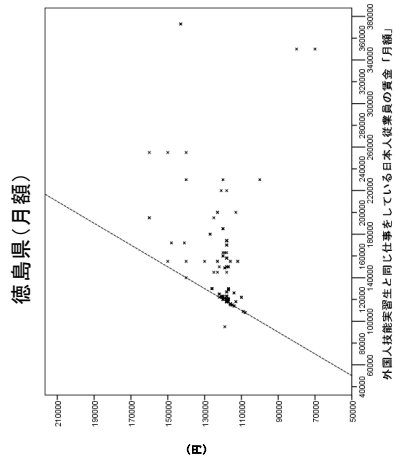


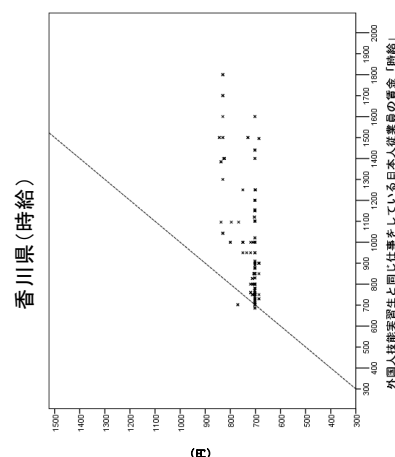
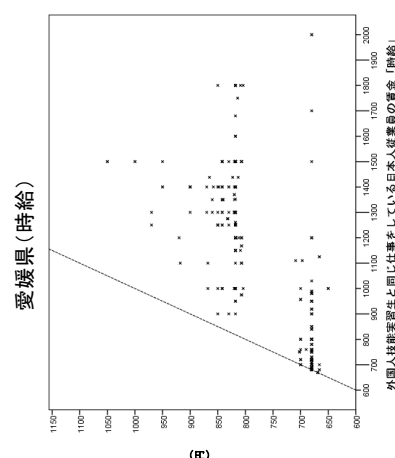
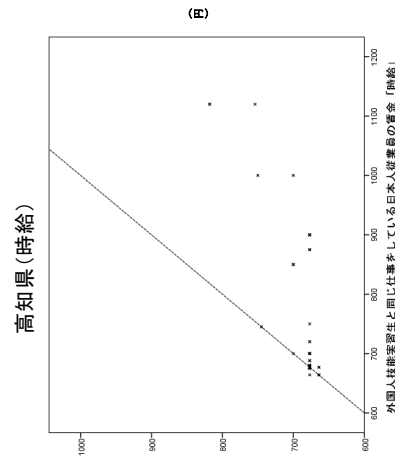
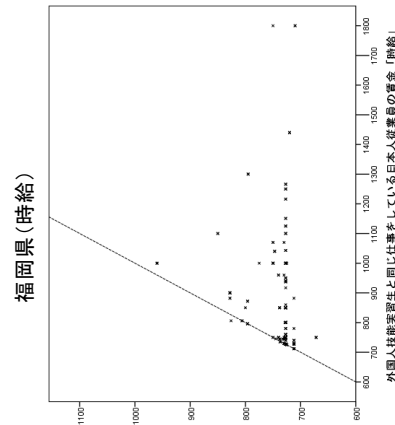
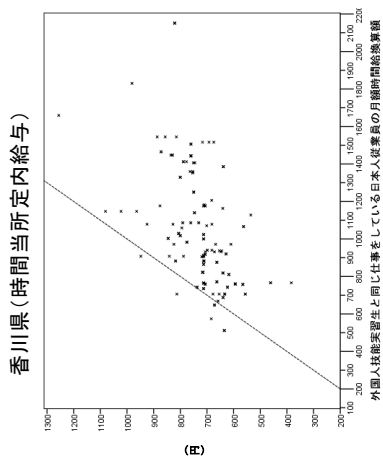
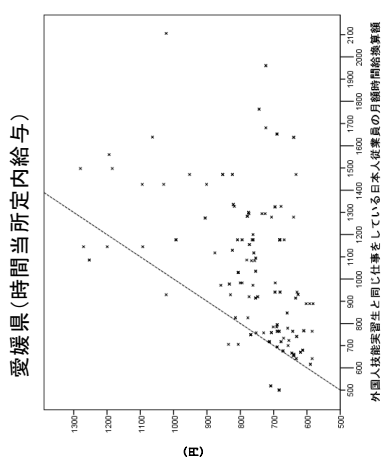
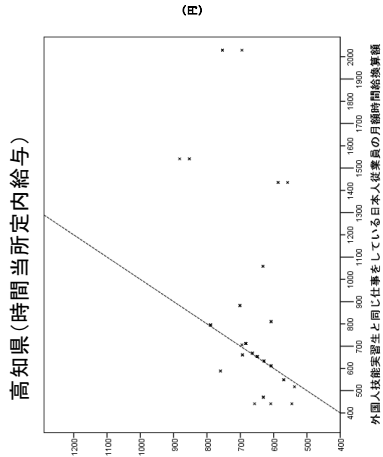
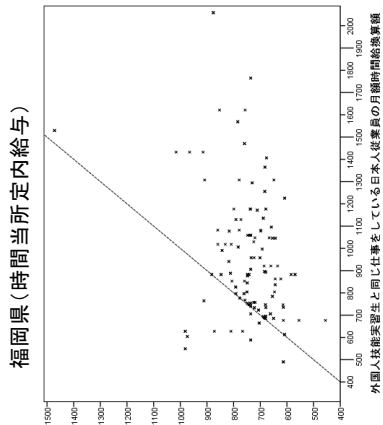
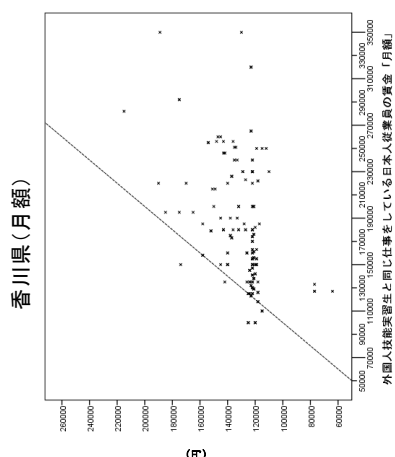
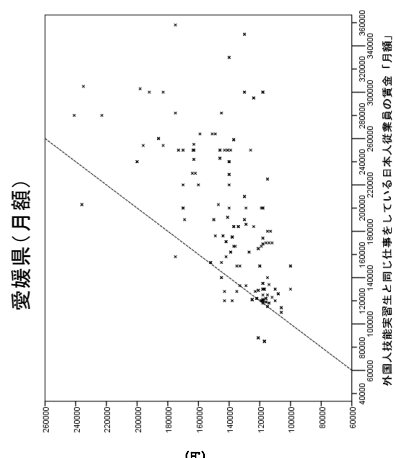
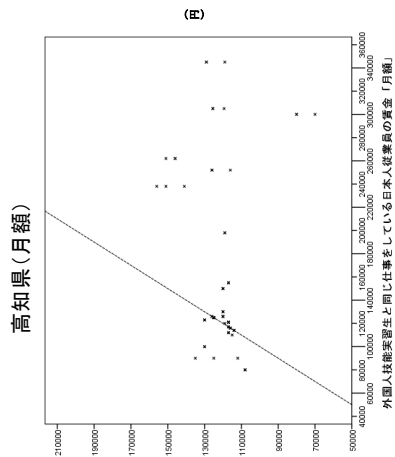
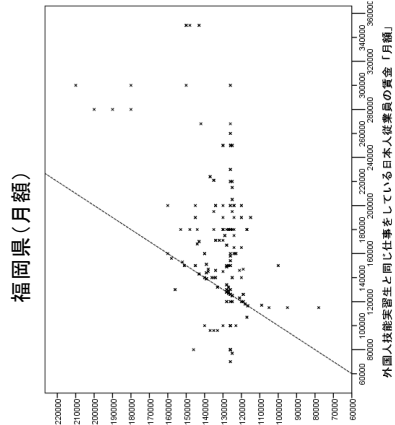
(円)

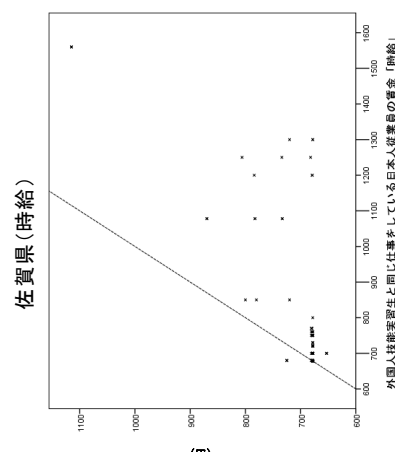
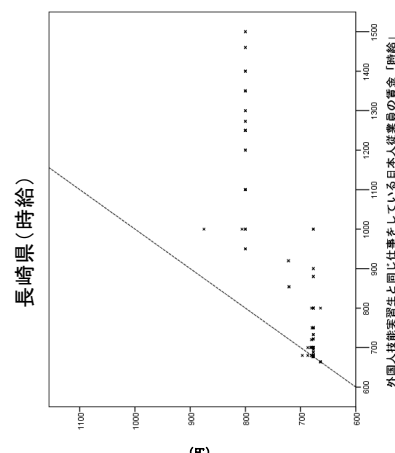
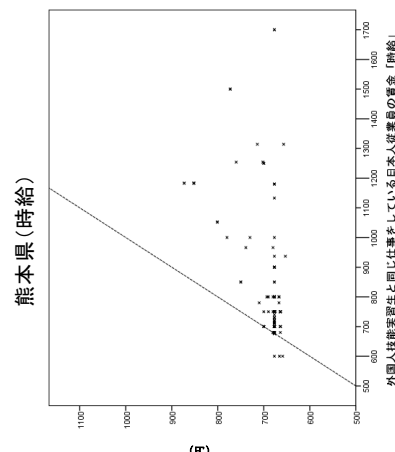
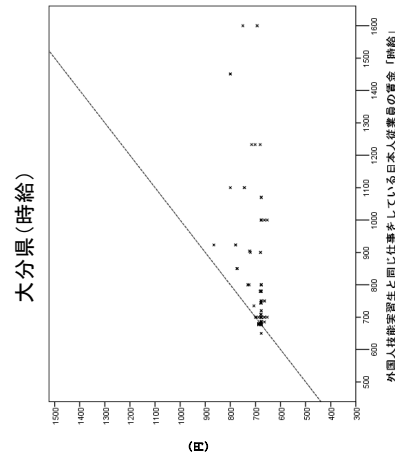
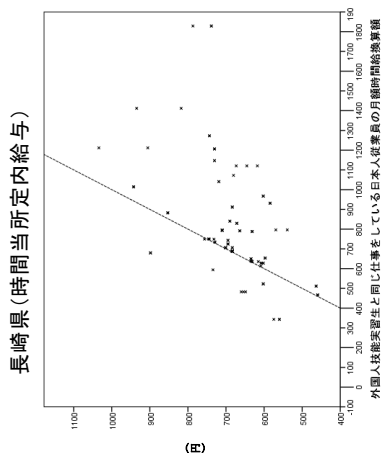
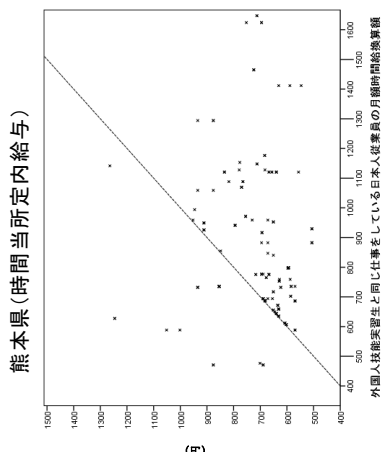
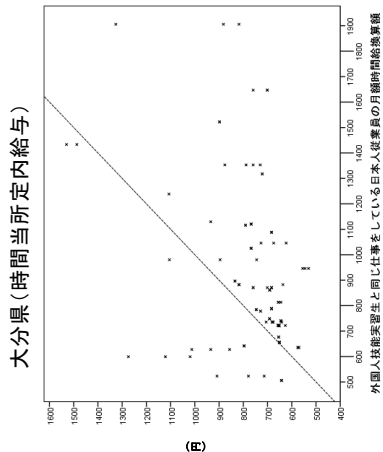
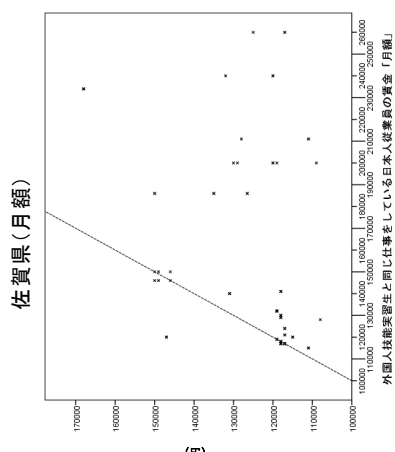
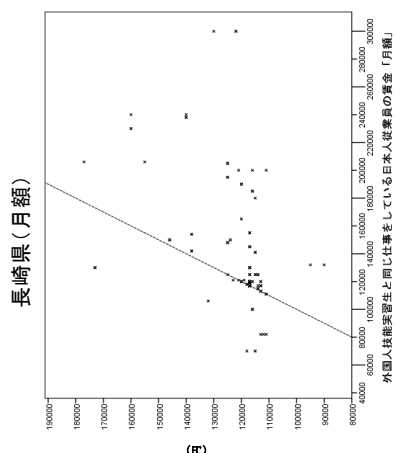
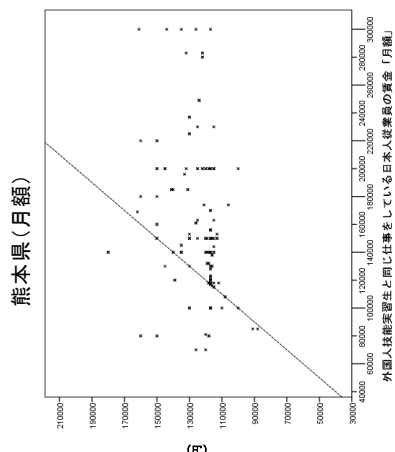
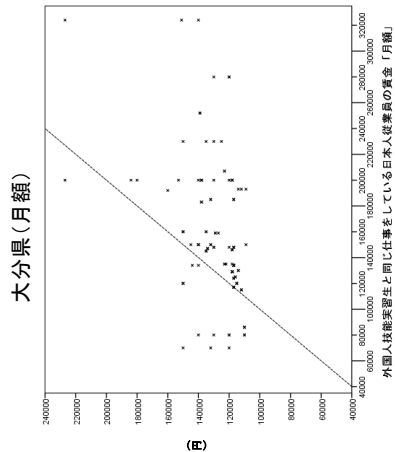
島根県(時給)



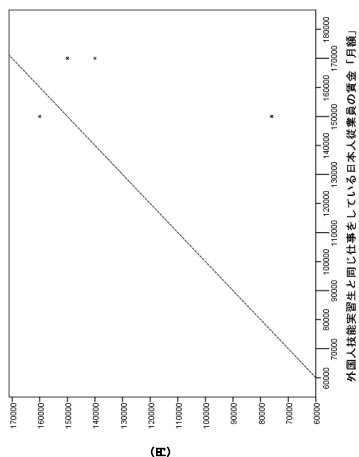
(円)



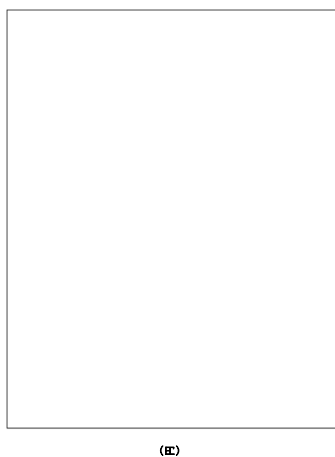




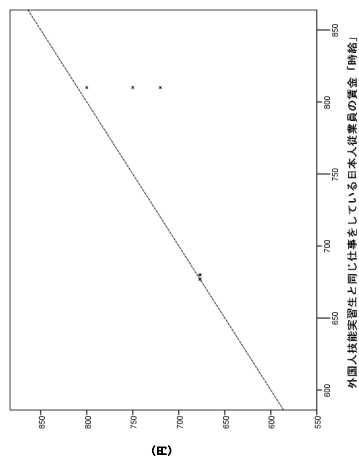
沖縄県(月額)



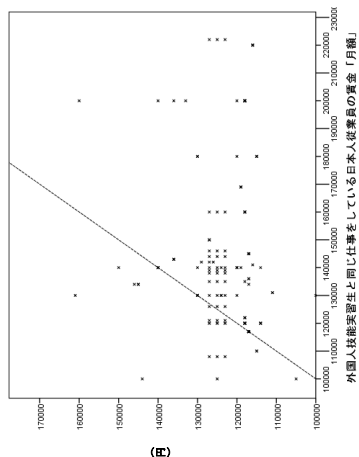
沖縄県(時間当所定内給与)



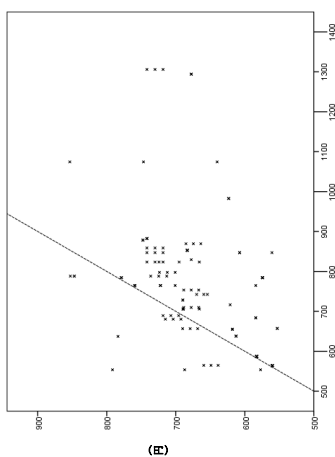
沖縄県(時給)



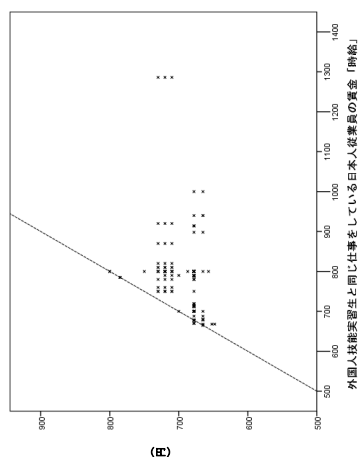
鹿児島県(月額)



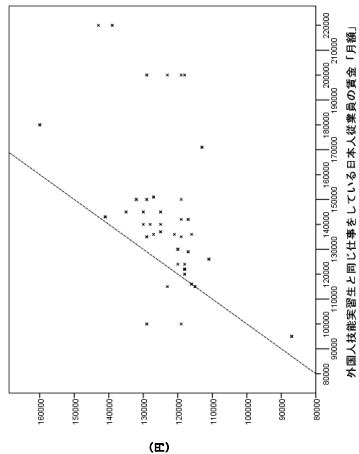
鹿児島県(時間当所定内給与)



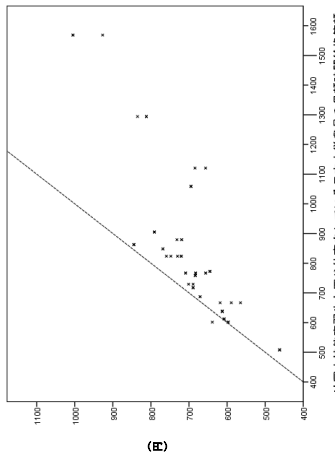
鹿児島県(時給)



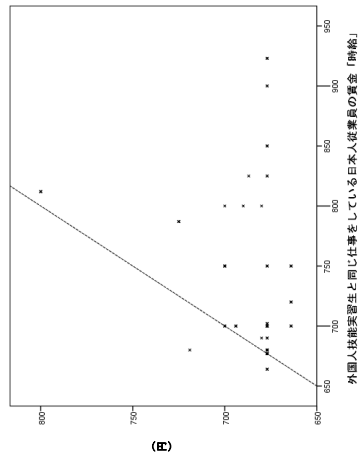
宮崎県(月額)



宮崎県(時間当所定内給与)



宮崎県(時給)



JILPT 調査シリーズ No.157

企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査

発行年月日 2016年5月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 富士プリント株式会社

©2016 JILPT

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)