

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す。

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<sup>12</sup>。

<sup>1</sup> 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](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。

<sup>2</sup> 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

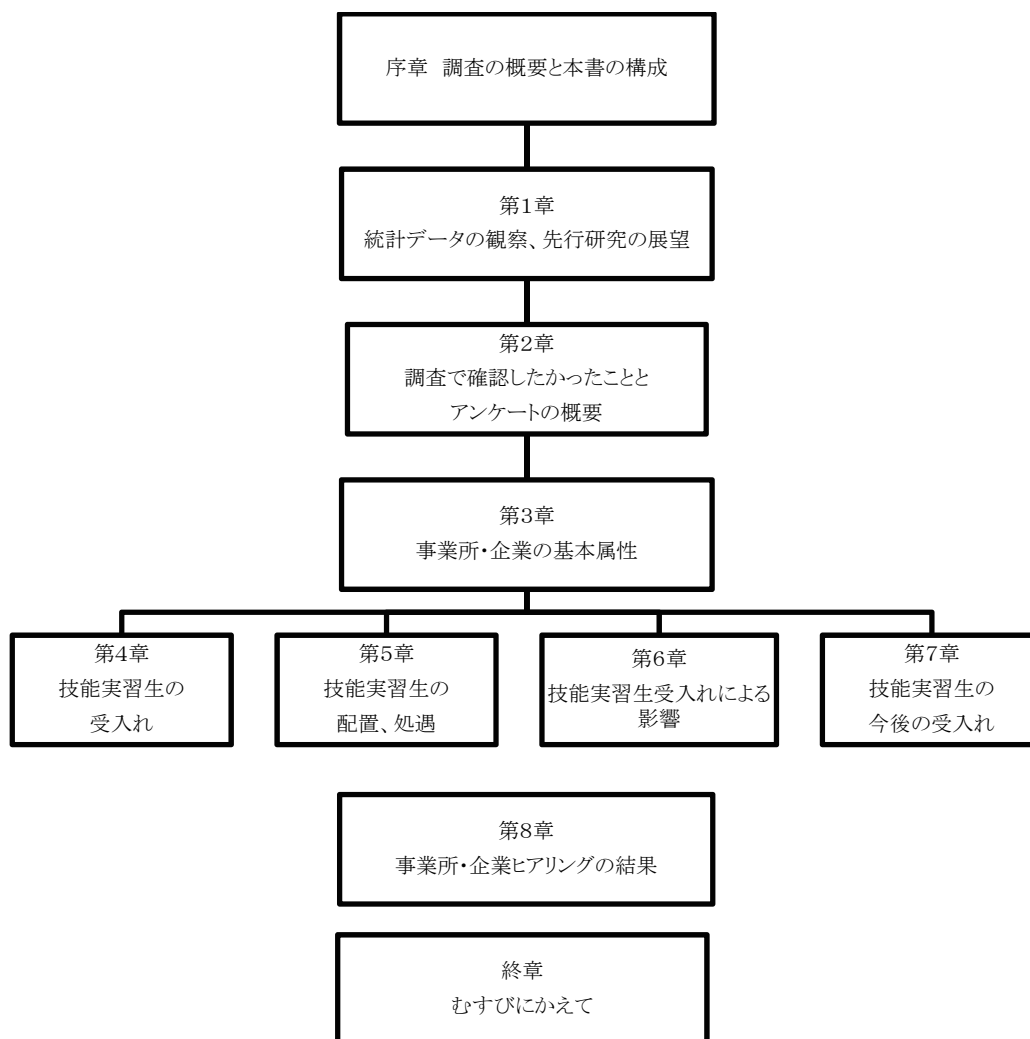
本書の構成は、序1図のようになっている。

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。

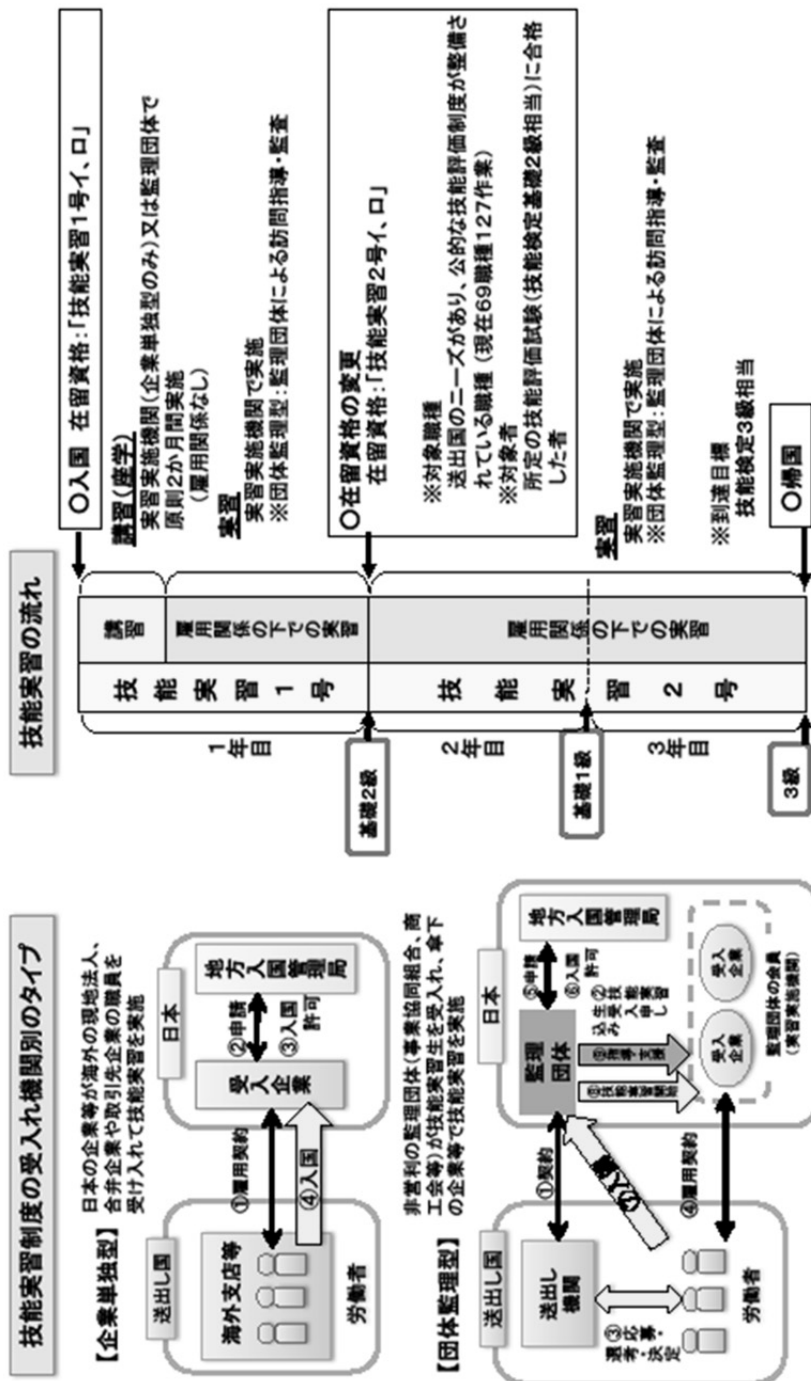
第8章は、アンケートとは別に実施した事業所・企業ヒアリング調査の概要である。

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-1180000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000077387.pdf>）より転載。