

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しう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。

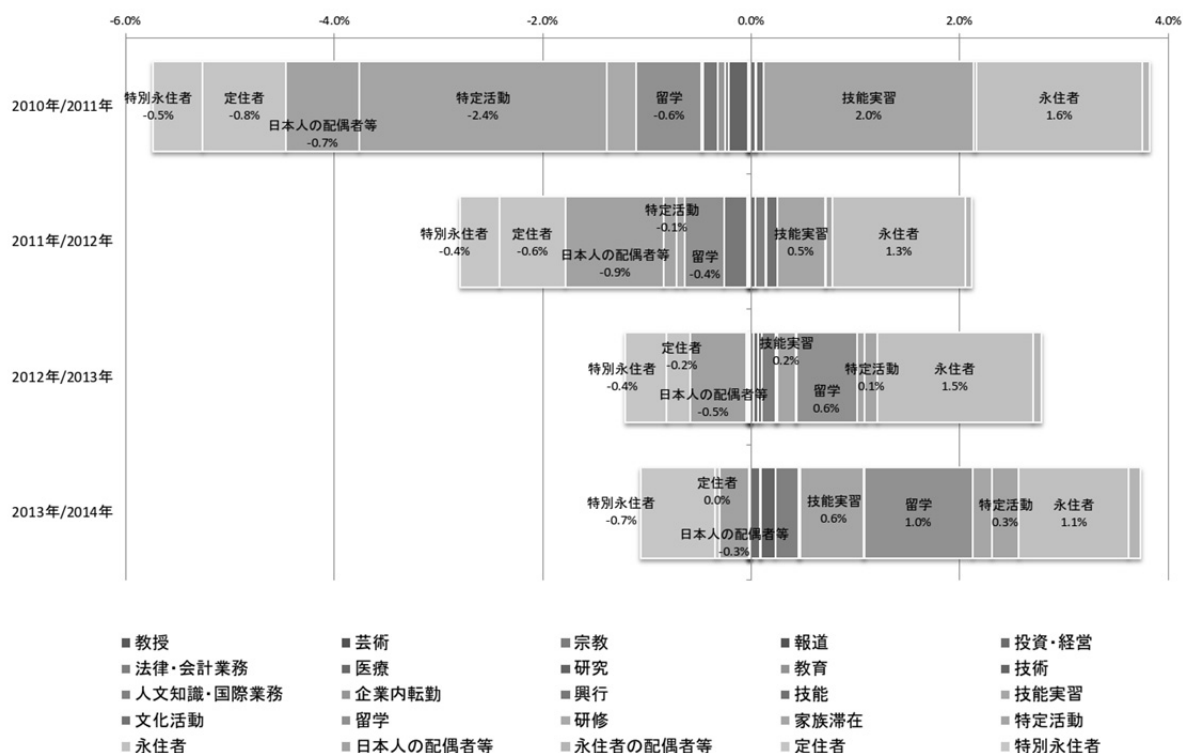
第1-2表 在留資格等別外国人在留外国人数の推移(単位:人)

	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		
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					
中国	39,341	45,470	45,713	40,571	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					
フィリピン	2,773	3,400	3,846	4,193	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					
タイ	1,091	1,542	1,688	2,010	741	1,441	1,776	1,937					
カンボジア	151	227	214	304	62	142	211	288					
ネパール	108	185	206	202	108	168	215	247					
モンゴル	60	161	134	185	22	96	176	231					
ラオス	87	131	113	130	101	134	163	166					
スリランカ	35	51	110	66	95	91	71	44					
その他	113	150	234	277	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
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%			
中長期在留者数												
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%				

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。

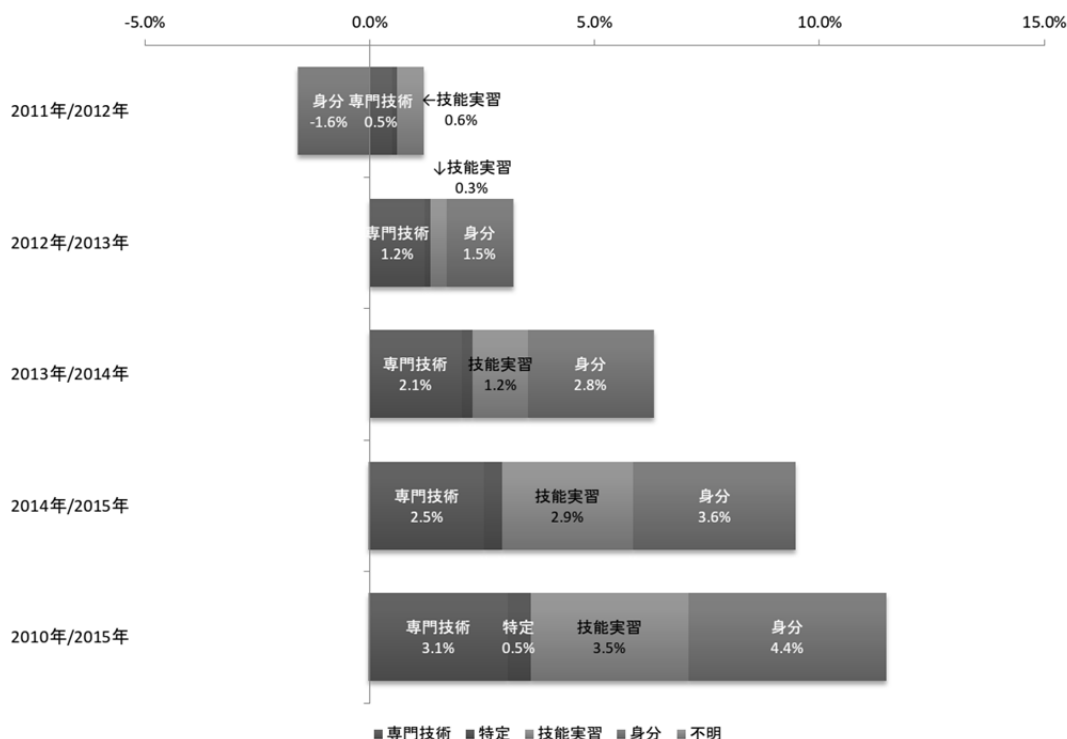
注:各年の10月末現在の数値。

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

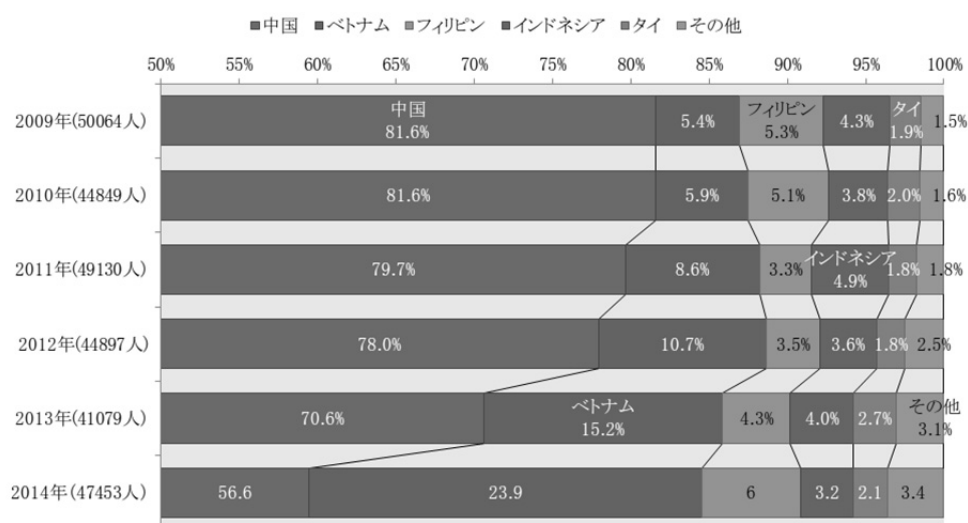
これまで行われてきた多くの調査研究において、技能実習の状況を把握しようとする時には、国際研修協力機構(※以下、JITCO)の業務統計を利用してきた。毎年、「外国人技能実習・研修事業実施状況報告(※以下、JITCO白書)」として公表されている資料である。ここでも、JITCO白書から、JITCO支援技能実習生・研修生³に関する対象とした統計データを観察していくことにしたい。

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。

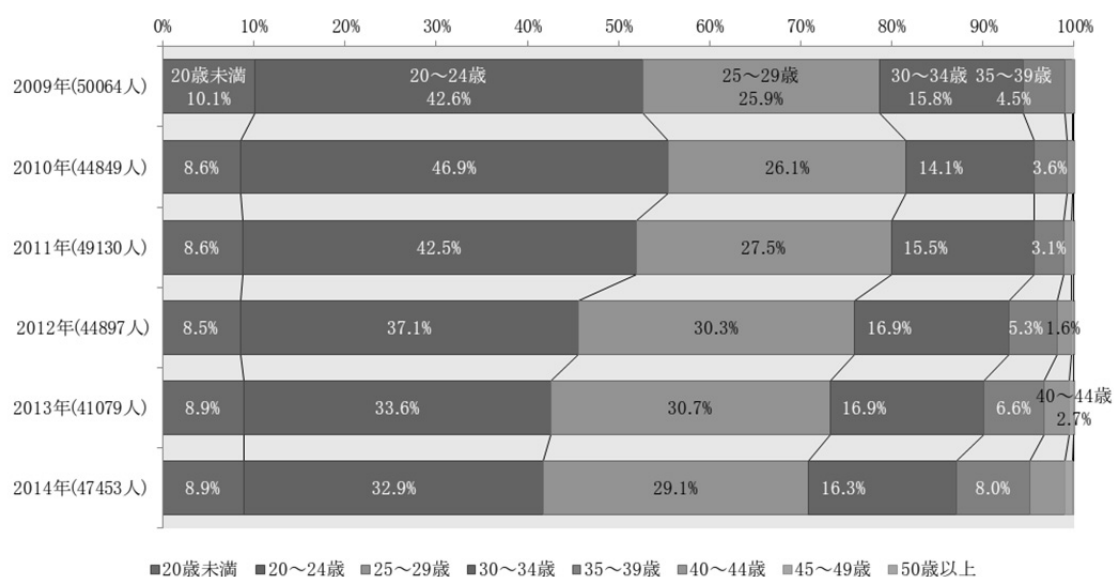
第1-3図 国籍・地域別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の推移(上位5か国、単位:%)



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:%)



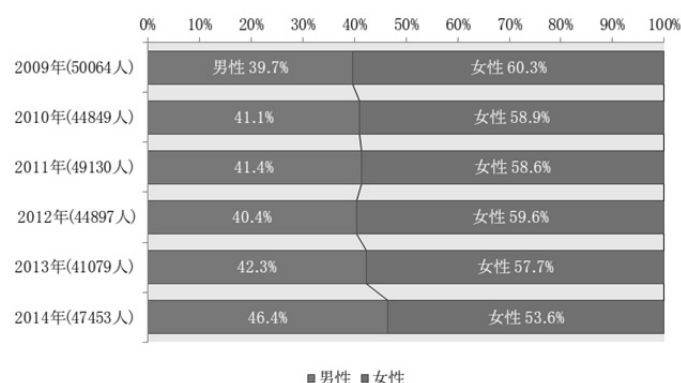
資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

(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:%)

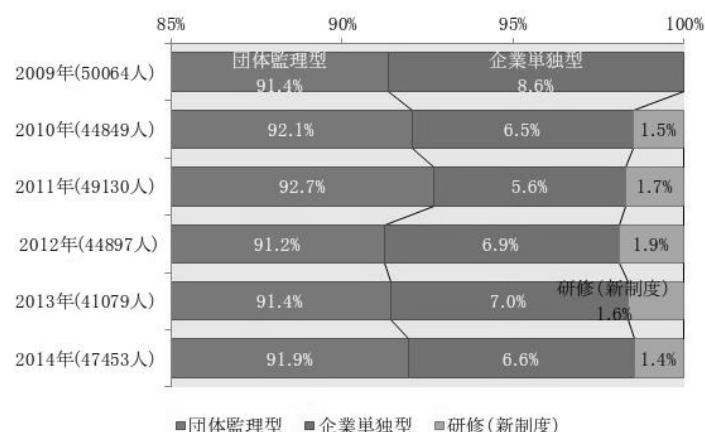


資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

(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:%)



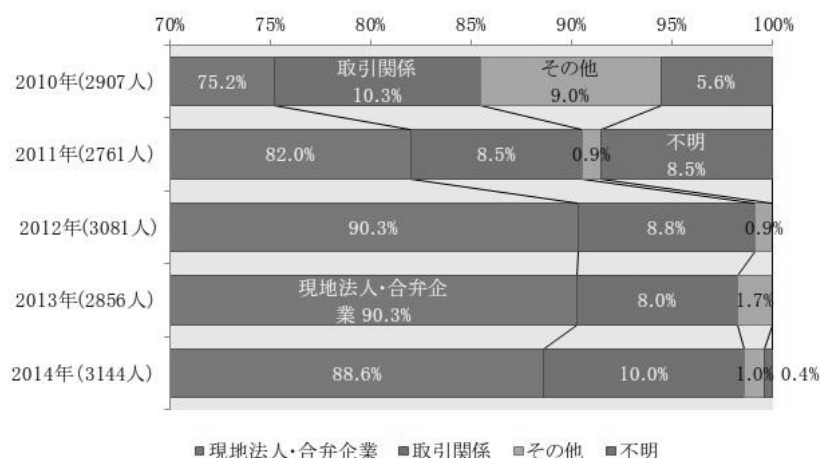
資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

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。

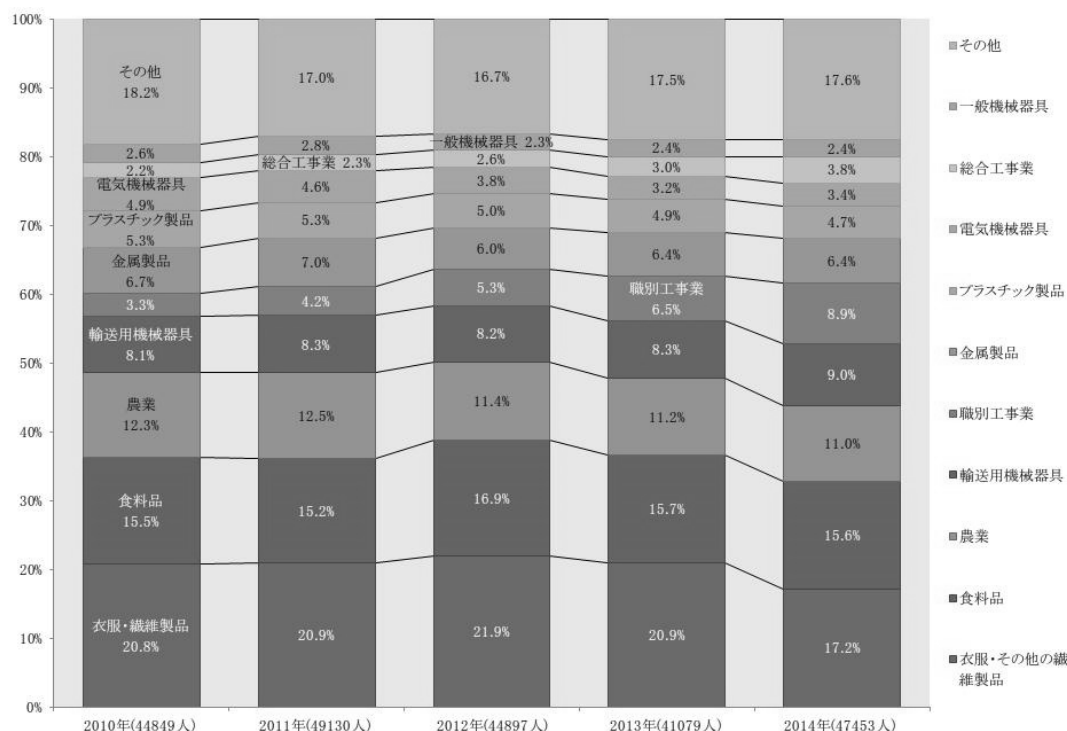
(オ) 産業・業種

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。

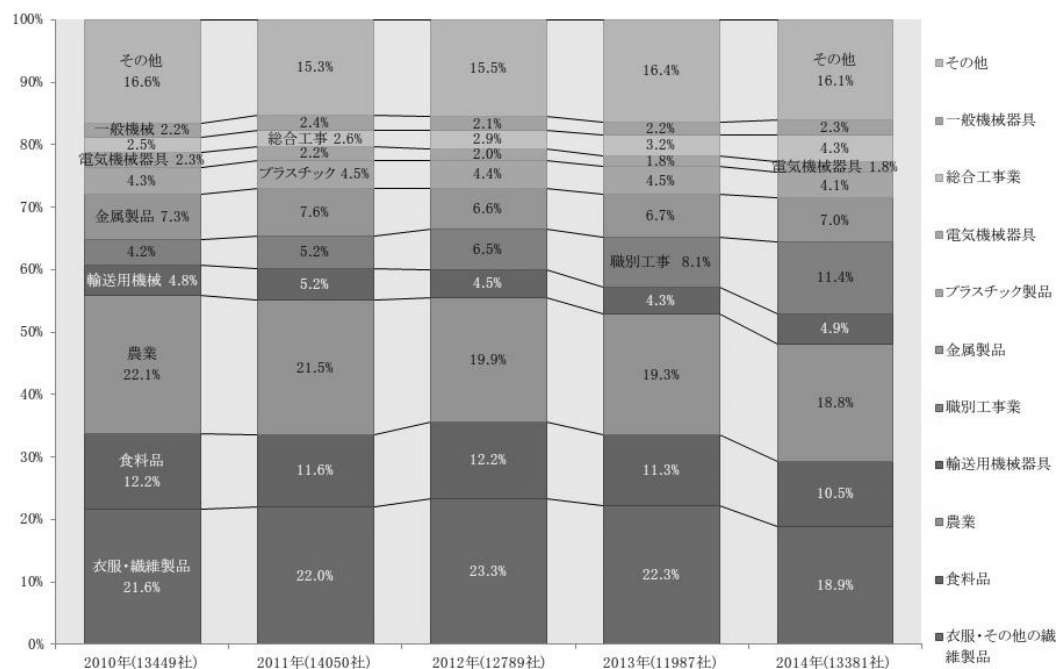
⁴ なお、2014年の送出し機関の企業数は、現地法人・合弁企業が179社(約84%)、取引関係が24社(約11%)、その他が8社(約4%)である。

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:%)



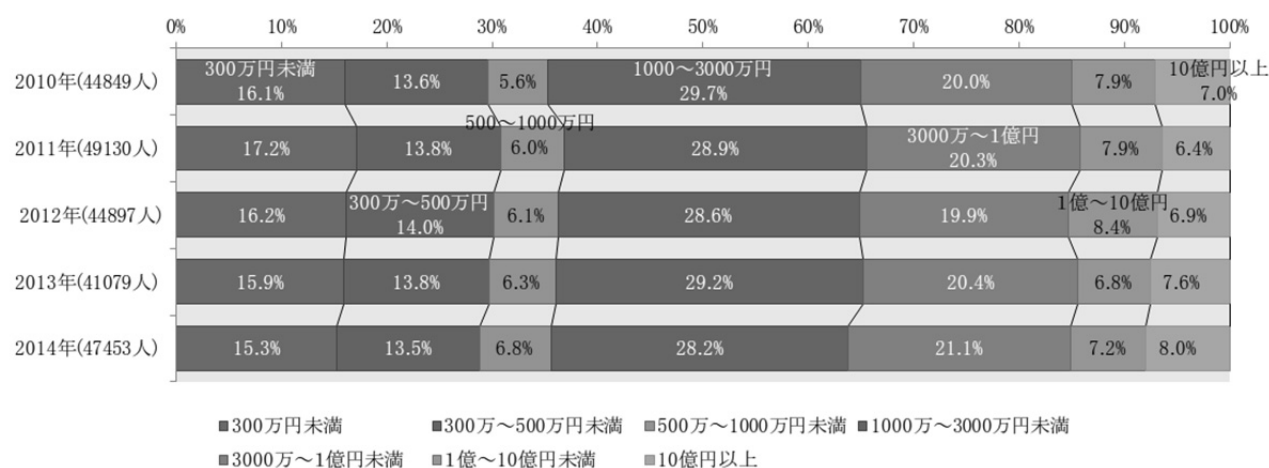
資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

(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。

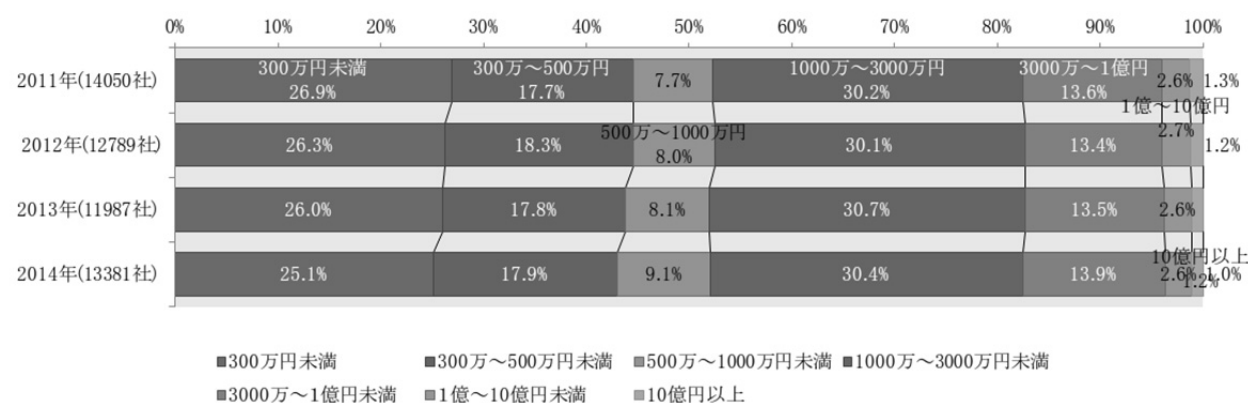
第1-11図は、資本金別 JITCO 支援技能実習生(1号)・研修生の受入れ企業の構成である。この図から、技能実習生の受入れ企業は、「1,000万円～3,000万円未満」が約30%で、以下、「300万円未満」、「300万円～500万円未満」、「3,000万円～1億円未満」などが多いこと、また、資本金規模別の構成は、観察期間中、大きな変化はなかったことなどがわかる。

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:%)



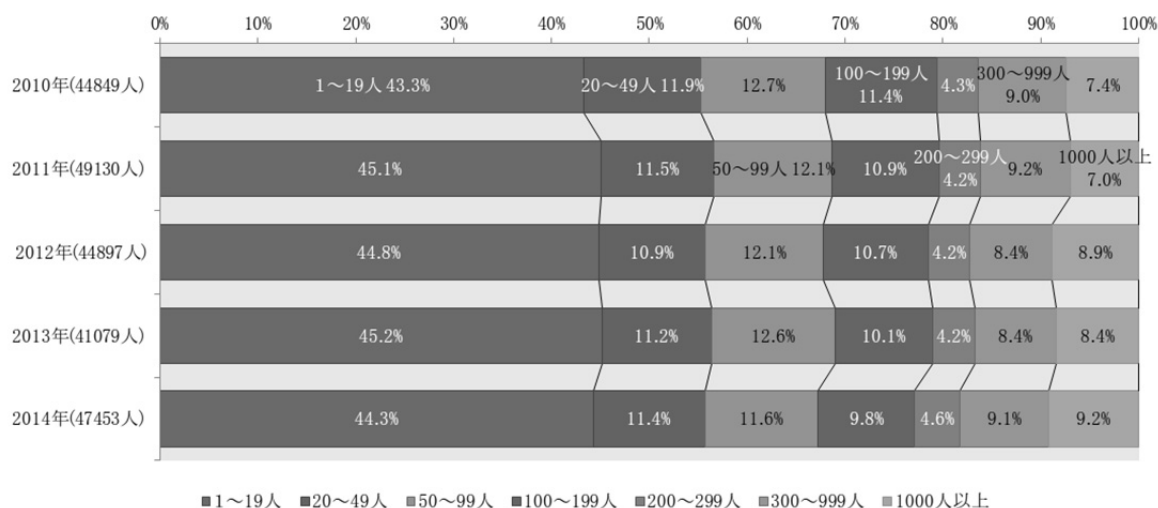
資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

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

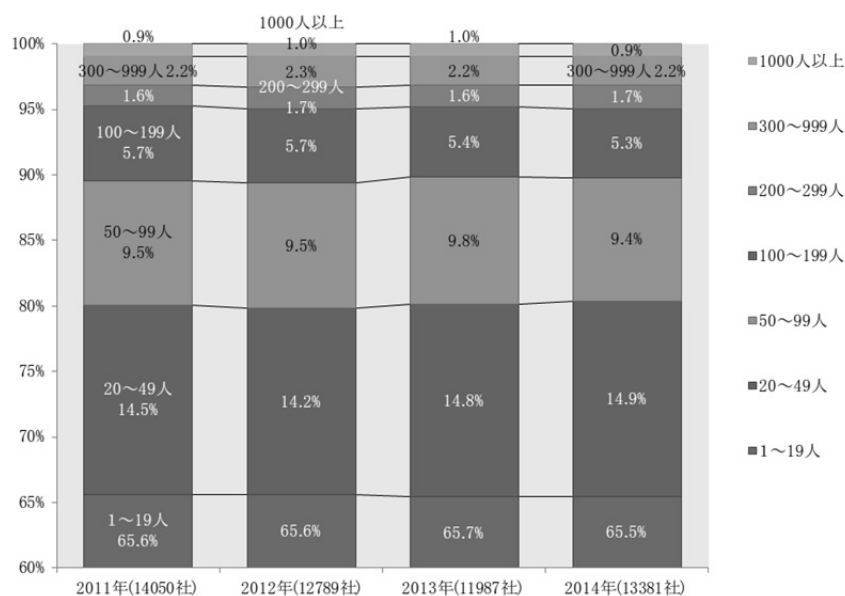
第1-12図は、受入れ企業の従業員規模別 JITCO 支援技能実習生（1号）・研修生数の推移である。この図から、1～19人規模の小規模企業が技能実習生を多く受け入れているが、1,000人以上規模の企業でも7～9%の技能実習生を受け入れていることなどがわかる。

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。

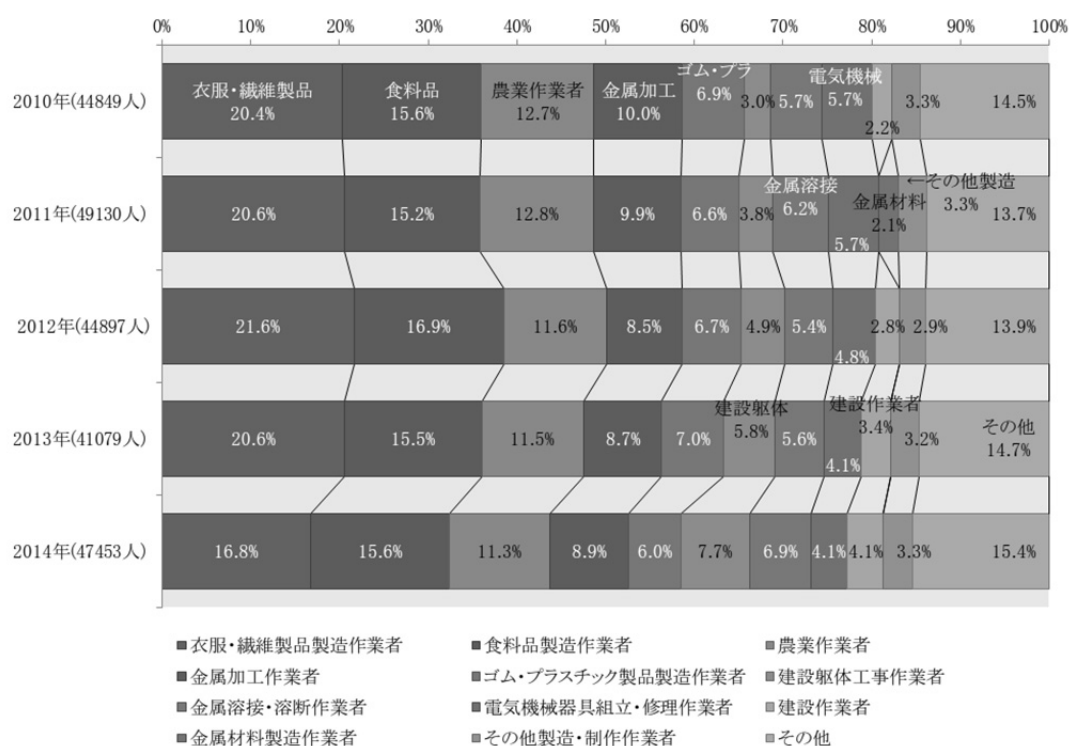
注:縦軸の最小値が60%であることに注意。なお、2010年は制度変更があったため、それ以降の年の資料に整合性がなないので省略した。

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：%）



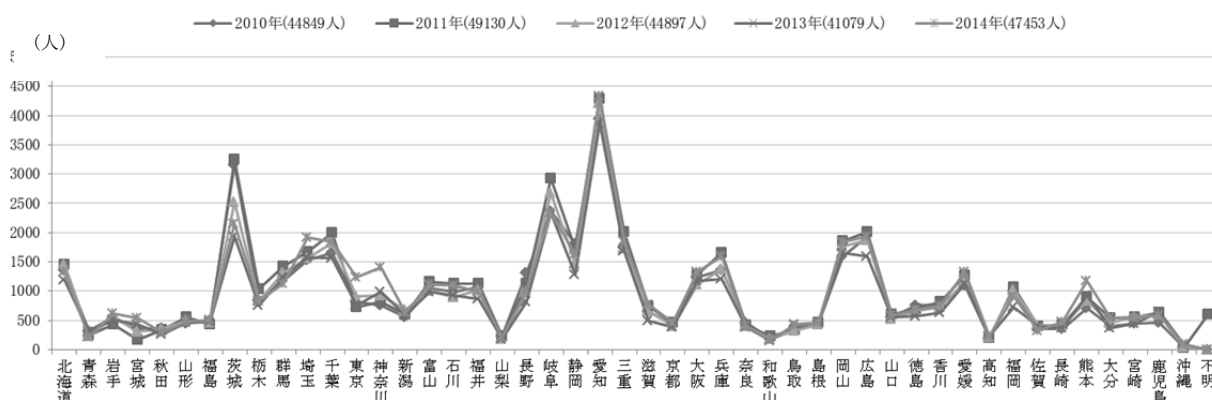
資料出所：国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

（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）。

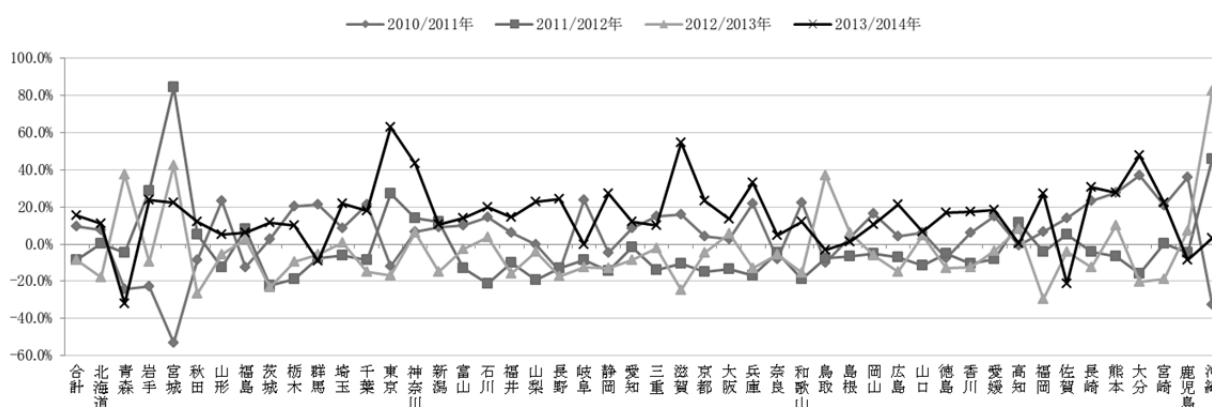
次に、第 1-16 図は、技能実習生数の対前年変化率である。2010 年/2011 年の変化率を見ると、東北地方で変化率がマイナスで、特に青森、岩手、宮城の 3 県が目立っている⁵。一方、20%以上増加しているところもあり、北関東、東海、九州の各地域での増加が目立つ。2011 年/2012 年の変化率を見ると、岩手県、宮城県の高増加率が高いほか、東京都など、2010 年/2011 年に変化率がマイナスであったところがプラスになっている。一方、2010 年/2011 年に変化率がプラスであったところは、2011 年/2012 年にはマイナスとなっているところが多い。さらに、2013 年/2014 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。

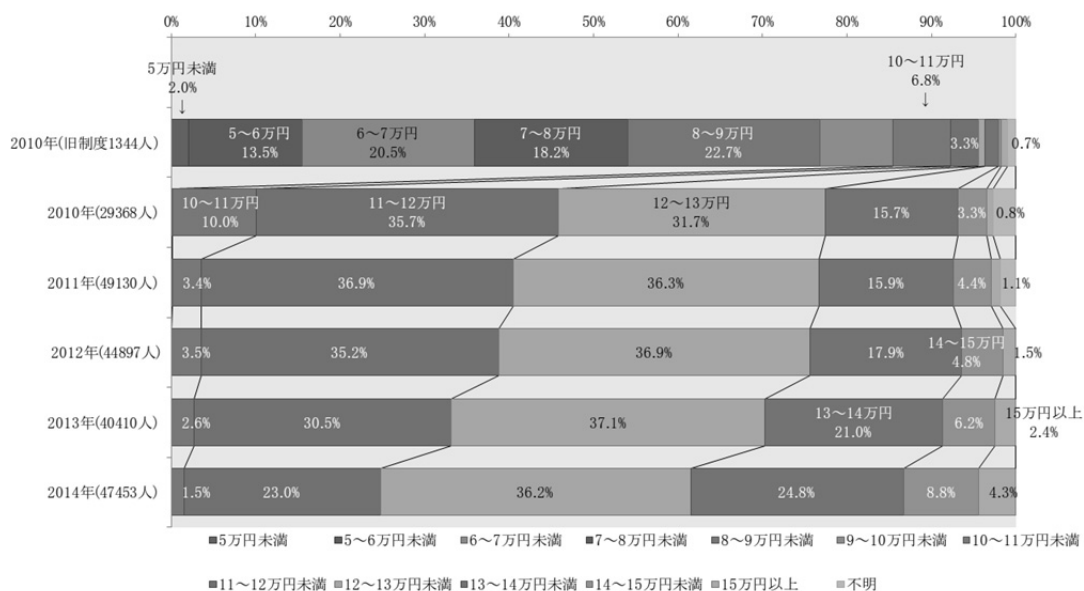
(コ) 賃金

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:%)

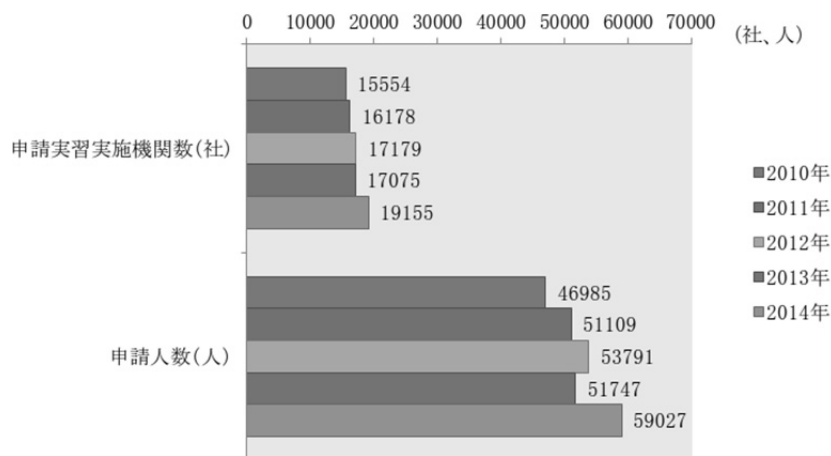


資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

(サ) 技能実習2号移行申請者

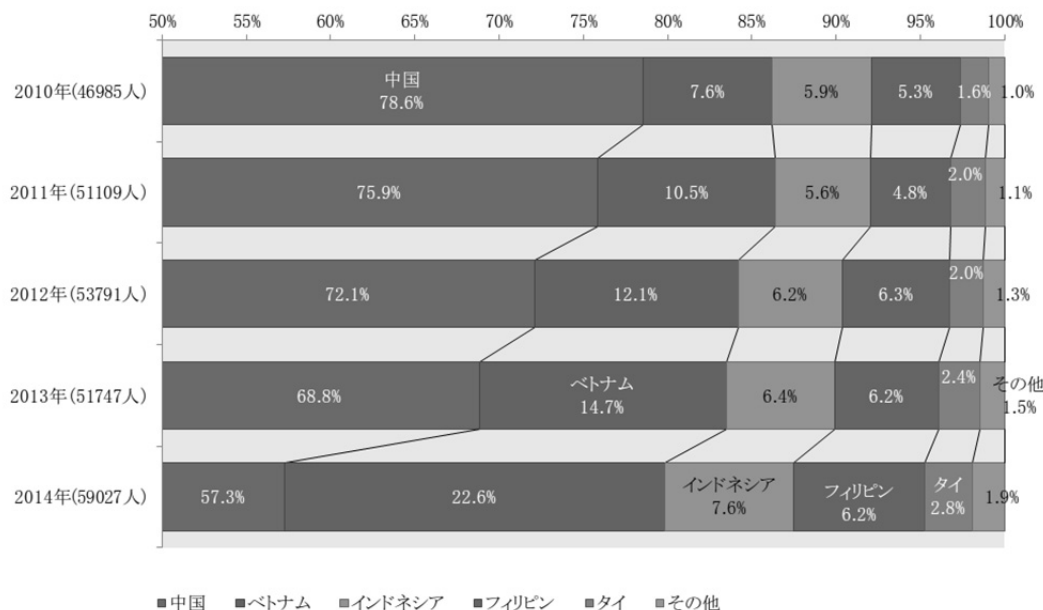
第1-18図は、技能実習1号から2号への移行申請を行った実習実施機関および移行申請者数の推移である。申請実習実施機関数、申請人数とも、2012年までは増加傾向で推移してきたが、2013年には減少し、2014年には増加に転じている。

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。

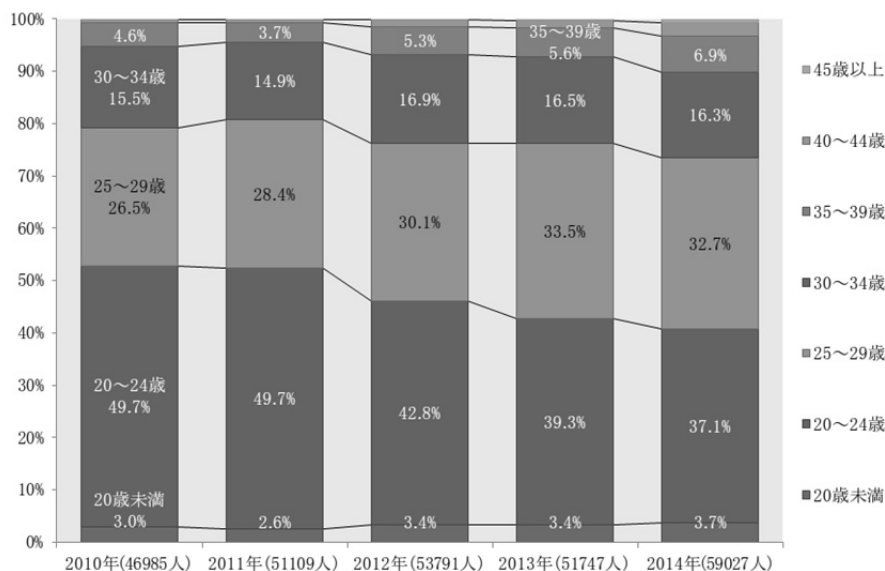
第 1-19 図 国籍別技能実習2号への移行申請の状況(単位:%)



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:%)

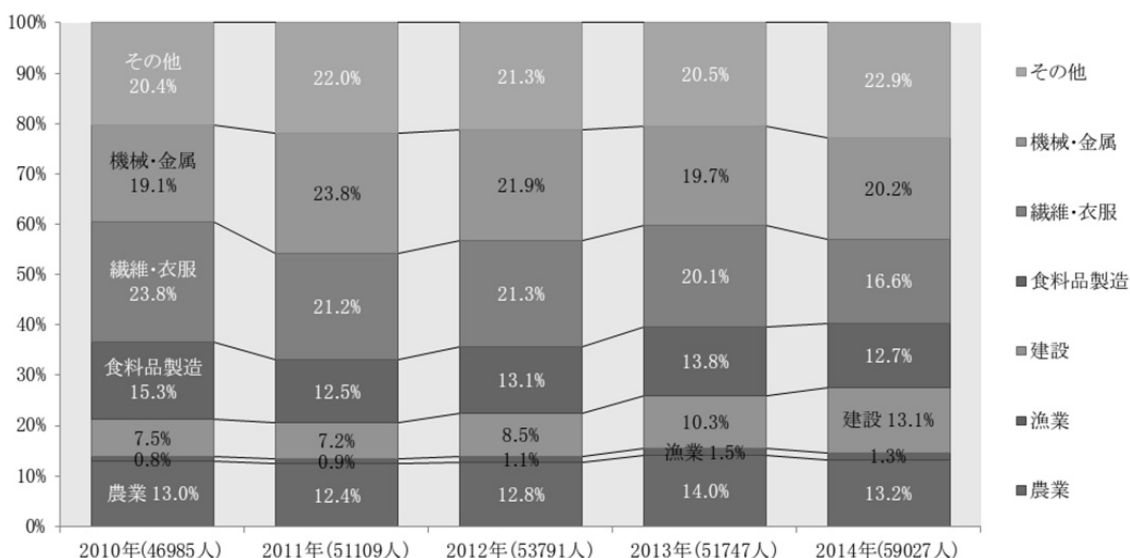


資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

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:%)



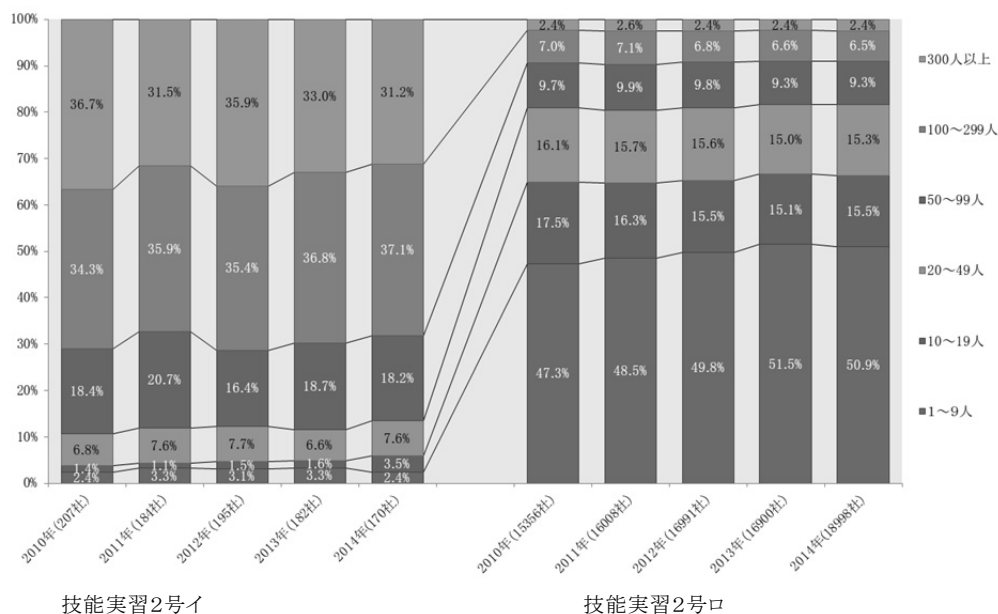
資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

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。

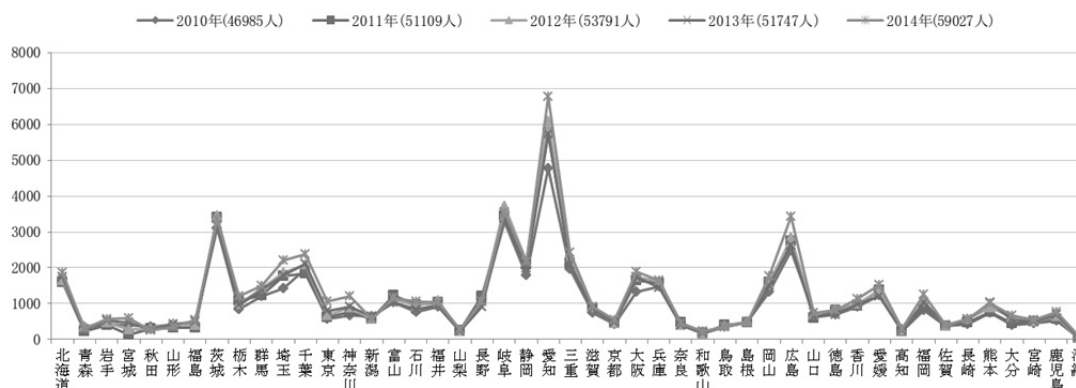
第 1-23 図は、都道府県別の技能実習 2 号への移行申請の状況である。この図から、2014 年の 1,000 人以上の移行者数がある都道府県を見ると、北海道、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、富山、石川、福井、長野、岐阜、静岡、愛知、三重、大阪、兵庫、岡山、広島、香川、愛媛、福岡、熊本であることがわかる。

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:%)



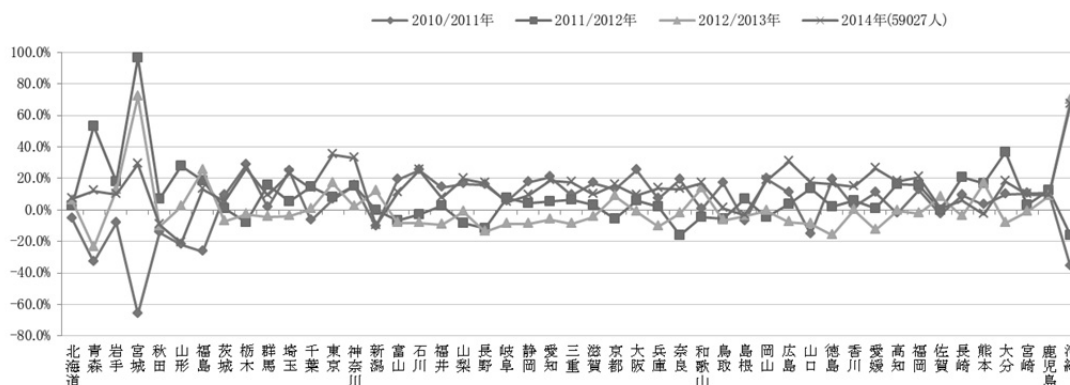
技能実習2号イ
資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

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:%)



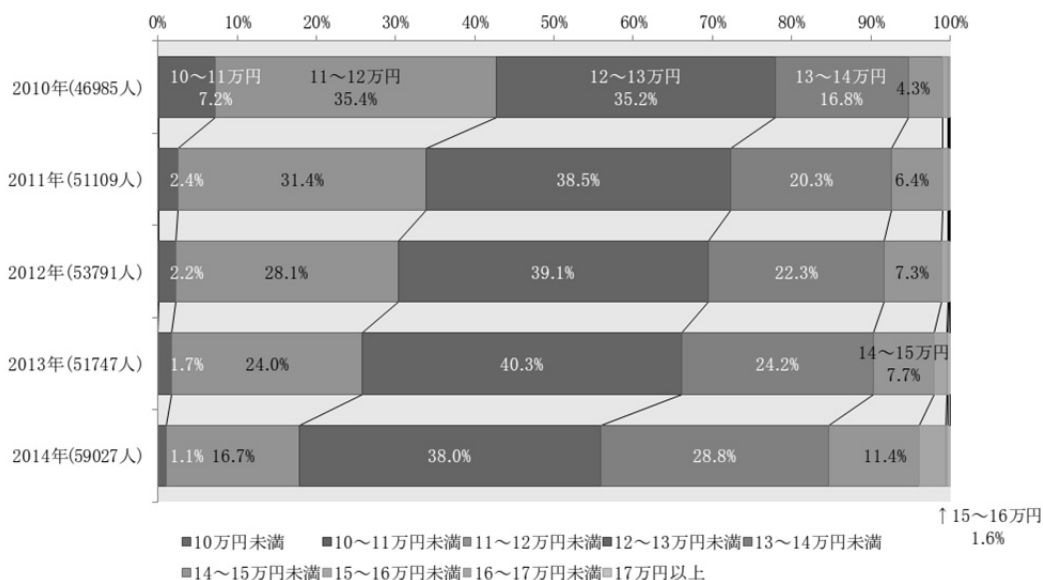
資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

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、%)

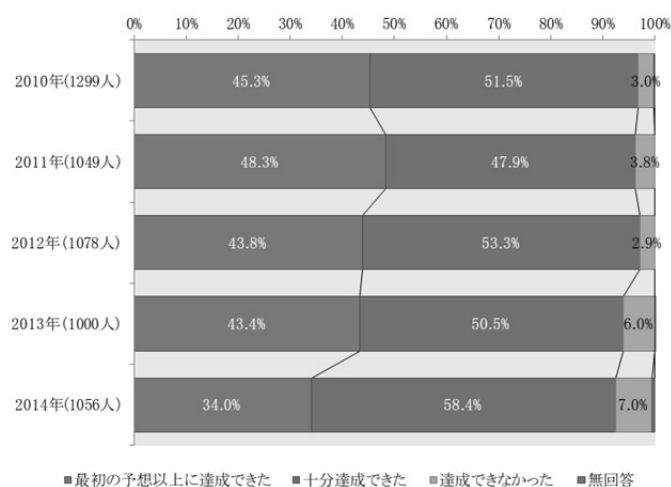
	技能実習2号イ					技能実習2号ロ				
	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年
①評価試験受験者数(人)	1,662	1,560	1,779	1,493	1,554	45,094	47,229	51,953	49,277	54,011
②合格者数(人)	1,615	1,506	1,710	1,437	1,505	42,925	45,159	49,179	46,997	51,103
③合格率(%) (②/①×100)	97.2	96.5	96.1	96.2	96.8	95.2	95.6	94.7	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、%)

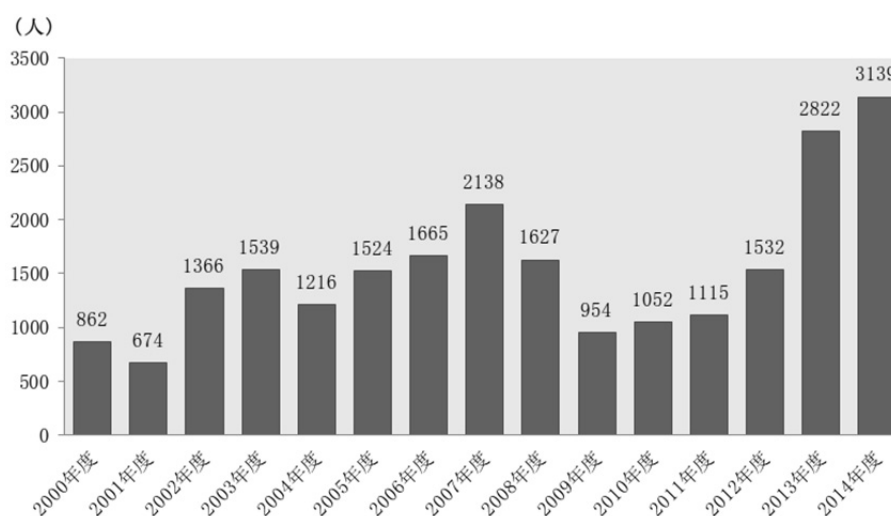


資料出所:国際研修協力機構『JITCO 白書』各年版から作成。

(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・技能実習生を対象にとしているが、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) 法制度改正をめぐって

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って、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との課題」『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、従業員の身分は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」決められている。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と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。