

## 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<sup>1</sup>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

---

<sup>1</sup> 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国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、送出国に通知する。以前は、送出国の募集も「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。

#### ・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<sup>2</sup>。

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。

---

<sup>2</sup> 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舎を借り上げている。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社会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<sup>3</sup>。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。

<sup>3</sup> 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。