

紹介

外国人技能実習生の収支検証

安部 周春

(社会保険労務士・行政書士)

目次

- I はじめに
- II 技能実習生を送り出している主要3カ国の比較
- III 技能実習生が負担した来日費用と得られた収入の情報ソース
- IV 技能実習生の収支について
- V 技能実習生の最適解

I はじめに

技能実習生制度には技術移転等の目的があり、近年ではいくつかの改善が施され、その要素があることも否定はしないが、実質的に技能実習生は単純労働者であるという多くの指摘¹⁾を前提にして、100名余りの技能実習生の来日費用と来日後の手取り収入の実態調査から、一定の知識と技能を有した外国人単純労働者の確保に要してきた金銭的な基準を提示する。

技能実習生の主役は、2011～2012年に7割超を占めていた中国人から、2019年に5割を超えたベトナム人へと移り変わった。その間には、中国の経済成長があり、中国元高日本円安があり、中国人単純労働者にとって、日本は母国よりは稼ぐことはできるがそれほど魅力的な国ではなくなってしまったことは容易に推察できる。

その中国人に入れ替わって主役となったベトナム人についても、母国の近年の経済発展に伴い、

既に来日する人材の語学力や技能の質の低下が問題視されていて、ベトナムにも既に日本にとって良質な送り出し国としての限界が垣間見られている。そんな中、労働者保護の観点から最も健全な制度が構築されていて、海外への労働者派遣を国策としているフィリピンからの技能実習生の増加傾向は鈍い。このように技能実習生制度によって一定の知識と技能を有した人材を確保することが困難になりつつあることから、働く側が得た実際の利益についての調査を行った。

II 技能実習生を送り出している主要3カ国の比較

送り出す側の国の状況を概観する。ベトナム、フィリピン、中国については、単純労働者の送り出しに関する制度を比較すると、行政機関が許認可を担い、民間企業が派遣先企業と労働者との契約や手続きの取りまとめを行うという骨子は同様であり、それはこの数十年において大きく変わってはいない²⁾。国営による労働者の海外派遣で行き詰まり、民営への開放によって労働力輸出を活性化させたという経緯まで似通っている。

3カ国からの受け入れ国のひとつである日本において、在留している技能実習生については大きな変化が見られる。技能実習生の主役は中国人からベトナム人にとって代わり、フィリピン人は安

定的に推移してきた。

この変化について、中国の経済成長によるところが大きいというのは衆目の一致するところである。送り出し国に関する主要なデータを比較すると表1の通りで、中国は2010年に世界第2位の経済大国に成長して以降、その地位を維持し続けており、送り出し国の中で桁違いのGDPを有し、首都の最低賃金でもベトナムの1.8倍、フィリピンの1.3倍程度となっている。

このように母国が経済成長下にある一定の知識と能力を有した中国人単純労働者は、日本に来るまでもなくなったと容易に推測することができる。

また、労働者の収入に大きく影響する各国の最低賃金と為替の変動に着目してみると、中国では最低賃金が上昇してきたことに加えて、中国元高日本円安の傾向にあった。中国人技能実習生の減少傾向が強く表れた2015年は極端な中国元高日本円安(19.59円/元)であり、技能実習生の割合で中国人がピークを迎えた2011年当時(12.88円/元)に比較して、為替変動分だけで35%近く収入が減少した計算となる。

表2の通り、日本に在留する技能実習生の中国人の割合のピークは2011年末時点の75.8%であり、10.8万人が在留していた。最低賃金の上昇と

中国元高日本円安が進んだ2015年から減少傾向が強まり、2016年にはついにベトナム人技能実習生を下回る。2019年6月末時点では、割合は22.1%まで下がり、人数も8.1万人まで減少している。

その一方で、ベトナム人技能実習生が顕著に増加し、2019年6月末時点のデータでは、割合は51.4%と過半数を超え、人数も19万人近くまで増加している。フィリピン人技能実習生も中国実習生の減少と共に増加するが、割合が10%を超えることはなく、近年は9%台で落ち着いている。

2011~2019年までの動きを日本と送り出し国との最低賃金の比較という指標で見ると、この期間中一貫して技能実習生の受け入れ需要が旺盛であったにもかかわらず、中国人技能実習生の人数は、対日本との最低賃金の比較で8.2~9倍でピークアウトし、2015年に4.1倍まで差が縮まると、2016年にはベトナム人技能実習生を下回るまで減少している。

対日本との最低賃金の比較で極端な変動が無く、6~7倍で推移してきたフィリピン人技能実習生は在留人数に占める割合も落ち着いている。中国人技能実習生に代わって極端に増加しているベトナム人技能実習生については、母国の最低賃金も急激に上昇しており、2015年以降は8倍程

表1 送り出し国主要項目比較表

		ベトナム	フィリピン	中国
主な派遣先国・地域		日本・台湾・韓国	サウジアラビア・アラブ首長国連邦・香港	日本・シンガポール・韓国
主な職種		製造業	家政婦・介護・清掃・製造業	建設・製造・船員
単純労働者の在留人数(2018年)	日本	約17万人	約3万人	約8万人
	台湾	約22万人	約15万人	約0万人
	韓国	約4万人	約3万人	約25万人
就労人口(2018年)		約5,370万人	約4,300万人	約7億7,600万人
GDP(Billionドル)(2018年)		2,452	3,309	136,082
最低賃金(各国首都の2019年)		418万ドン/月 =0.0047円/ドン =19,646円/月	537ペソ/日 =2.09円/ペソ =1,122円/日	2,200元/月 =15.83円/元 =34,826円/月
若年者(15~24歳)失業率(2019年)		6.29~6.38%	14.2%(1月時点)	不明

出所：単純労働者数については受け入れ各国の政府統計（日本は技能実習生のみ）、就労人口とGDPについてはWorld Bank [Gross domestic product 2018]、若年者失業率は、ベトナム労働・傷病兵・社会問題省 *Quarterly Labour Market Update Newsletter*, Volume 24 およびフィリピン統計庁 (PSA) Reference Number: 2020-051, より筆者作成。

表2 日本の最低賃金との比較と技能実習生の人数および割合の推移

項目	年	ベトナム	フィリピン	中国
最低賃金比較 (日本/比較国 = 倍数)	2011	24.3	7.5	9.0
	2012	19.2	7.0	8.2
	2015	8.0	5.0	4.1
	2016	8.3	5.8	4.6
	2019	8.0	6.4	4.5
技能実習生在留人数 (割合%)	2011	13,524 (9.5)	8,233 (5.8)	107,601 (75.8)
	2012	16,715 (11.0)	8,842 (5.8)	111,395 (73.5)
	2015	57,581 (29.9)	17,740 (9.2)	89,086 (46.2)
	2016	88,211 (38.6)	22,674 (9.9)	80,857 (35.4)
	2019	189,021 (51.4)	33,481 (9.1)	81,258 (22.1)

注：最低賃金は月額賃金で比較。日本は全国平均（時給）を週40時間労働として月額換算。フィリピンは首都の日給を週5日労働として月額換算。

出所：中国・ベトナムは首都の月額最低賃金を適用。最低賃金比較のための為替レートは各年における日本銀行発表の東京市場 ドル・円スポット 17時時点/月中平均および報告省令レートを利用。技能実習生在留人数については『在留外国人統計（旧登録外国人統計）法務省』より、筆者作成。

度で推移し、在留人数に占める割合も増加傾向にある。

最低賃金の水準には、労働者とその家族の生計費や社会的な生活水準、また雇用や企業活動等の経済的要素が考慮されていると考えられるので³⁾、送り出し国との最低賃金の比較により、技能実習生の需給バランスについてある程度は傾向が掴めるものと考えられる。

しかしながら実態としては、送り出し国ごとに来日に要する費用が大幅に異なることもあり、次節において、日本で働く技能実習生が得ている実際の収入についての比較を行う。

Ⅲ 技能実習生が負担した来日費用と得られた収入の情報ソース

本検証では、技能実習生の収支について、在留したことにより得られた手取りの収入から来日す

るまでに要した費用を控除した額で算定した。技能実習生にとっては掛け捨てとなる雇用保険料と健康保険料、さらには在留中にかかった寮費や光熱費も控除した実際の実入りが大切なのであり、年金については支払った保険料を控除し、帰国後に受け取る脱退一時金を収入に加えることで、技能実習生自身に実感のある支払ったお金と手に入れたお金で収支の算定を行った。

技能実習生が負担した費用は、来日するために要した費用と、来日後に要した費用に分けられる。この検証では、2つの監理団体（技能実習生の受け入れ企業数と人数はそれぞれ約100社に約600名と約20社に約100名で、共に関東地方と東海地方の企業を主たる組合員としている異業種協同組合）の中で、アンケートおよび賃金データの収集と公開に同意が得られた32社の協力を得て、2011～2019年に在留していた技能実習生106名へのアンケート（調査は、一部の中国人は2013年、その他

表3 調査対象企業と実習生の属性概要
【企業数（所属する実習生の人数）= 計32社（106名）】

企業規模（従業員数）	～10	～30	～50	～100	～300
生産用機械器具製造業		1 (3)			1 (2)
はん用機械器具製造業					1 (10)
金属製品製造業	6 (13)	5 (16)	3 (9)	2 (24)	
建設業	11 (25)	1 (3)	1 (1)		

は2019年9月～2020年3月に実施)をもとに来日するために要した費用を把握すると共に、技能実習生が在籍していた企業の賃金台帳から来日後に得られた正確な支給額、控除額、手取り収入を確認した。

来日費用について各国の送り出し機関に確認した場合、技能実習生制度で定められている手数料や日本語教育費についての定型的な回答しか得られないことが多く、実態としてはその他のさまざまな名目によって多額の費用が徴収されていることもあり、来日した技能実習生に直接確認する手法を採った。

逆に日本で得られた収入については、毎月の給与明細を保管して正確に把握している技能実習生は稀で、技能実習生本人に正確な収入を確認することは困難であり、技能実習生が所属する企業の賃金台帳から実際の手取り収入を把握した。賃金台帳を確認できたことから、総支給額より帰国後に受け取る年金の脱退一時金も試算することが可能となり、より正確な実態把握が可能となった。アンケートを記名式で行ったため、来日費用を確認した実習生と企業から賃金台帳を入手した実習生は完全に一致しており、ここで算出された収支は総体として実態を把握していると考えている。

また、この算定においては、収入のほとんどが母国への送金や帰国時の持参金とされている実態に近づけるべく、日本の金融機関の海外送金ならびに外貨両替時のレートと相関関係にある為替レートを用いて母国での価値基準を考える。日本で移民として長期間にわたって生活する「永住」や「定住者」の在留資格を持つ外国人と異なり、原則3年間という限られた在留期間による出稼ぎとしての収支を算定するため、購買力平価などは考慮せず、単純に来日前と来日したことによって得られた収入について為替レートを用いて比較することとする。

なお、為替レートについては、ドルについては実際の為替取引の結果である東京市場のドル・円スポット17時時点/月中平均(日本銀行公表値)を使用し、その他の国と地域の追加についてはドルに対する市場実勢相場が反映されている報告省令レート(財務大臣が日本銀行本店において公示し

た相場)を利用した。いずれも月次で公表されている相場であることから、筆者が年間の平均値を算出して用いることとし、特に記載が場合は2019年の平均値とする。

IV 技能実習生の収支について

1 ベトナム人技能実習生の高額な来日費用と旺盛な人材供給の解

技能実習生の保護を目的に制度改正を重ねてきたにもかかわらず、最も実態が乖離していると思われるのが最大の送り出し国であるベトナムである。技能実習生に対する手数料はベトナム労働・傷病兵・社会省の通知により、3年契約の場合には3600ドル以下、1年契約の場合には1200ドル以下と上限額が設定されている。また、約520時間の日本語教育に対し、教育費として徴収できる額は590万ドン($\times 0.0047$ 円/ドン=2万7730円)以下と定められている。

石塚(2018)は、ベトナム人技能実習生の失踪問題について、高額な紹介料等、来日するまでに要する高額な費用の存在を指摘している。

また、在ベトナム日本国大使館は、2020年8月に『ベトナム人技能実習生の受入れに係る留意事項〈受入企業の皆様をお願いしたいこと〉』という資料を発表した。その中で、送り出し機関による手数料等の過大徴収が技能実習生失踪原因ともなり得るとし、本来は50万円程度に収まるはずの訪日費用が、過大に徴収されていることを問題視している。手数料の3600ドル以外にも訓練費、食費、寮費、制服代、謝礼金など、さまざまな名目で技能実習生に高額な負担をさせている可能性があり、さらにはブローカー(場合によっては送り出し機関の営業職員)が送り出し機関の仲介料を本人から別途徴収している場合もあり、送り出し機関の人材募集方法についても慎重に確認する必要がある等、訪日費用の抑制に努めるよう促している。

表4は2019～2020年に日本に在留していたベトナム人技能実習生62名に対する調査結果である。

表4 ベトナム人技能実習生へのアンケート調査結果

入国時期	2016～17年	2018年	2019年	合計
回答者数	15	23	24	62
送り出し機関に払った費用 (手数料と日本語教育・食 事・寮の費用等すべての合 計額) 【単位=ドル】	3,000～3,999	0	0	1
	4,000～4,999	0	0	1
	5,000～5,999	1	0	0
	6,000～6,999	3	2	5
	7,000～7,999	2	4	15
	8,000～8,999	7	13	2
	9,000～9,999	1	2	0
	10,000～	1	2	0
送り出し機関以外の紹介者 に支払った費用 【単位=ドル】	なし	1	3	10
	1,000～1,999	7	14	14
	2,000～2,999	7	6	0
実習途中で失踪した場合の 保証金 【単位=ドル】	なし	12	23	24
	1,000～2,999	1	0	0
	3,000～3,999	2	0	0
来日費用のために借り入れ た金額 【単位=ドル】	3,000～3,999	1	0	2
	4,000～4,999	1	2	2
	5,000～5,999	0	3	0
	6,000～6,999	1	1	7
	7,000～7,999	6	5	8
	8,000～8,999	5	6	3
	9,000～9,999	1	2	1
	10,000～	0	4	0

注：調査対象者は、関東地方（東京=23人、神奈川=10人、埼玉=19人、茨城=10人）で、溶接・機械加工・板金加工・メッキ・建設の職種に従事している。

出所：2つの監理団体に所属するベトナム人実習生へのアンケートから筆者作成。

調査対象者全員が3年契約のため、基本となる費用は、手数料の3600ドル以下に約520時間の日本語教育費として徴収できる額約257ドル以下を加えた額であるべきところ、実際に送り出し機関に支払っている費用は6000～9000ドルに集中し、度数分布表の最頻値は8125ドルである。これには手数料と教育費の他、寮費や食費、また来日前の健康診断等のさまざまな費用が盛り込まれているとされているが、定められている手数料の倍額程度の負担が生じている。

また、送り出し機関との間を仲介するブローカーの存在も約7割の実習生にかかわっていることが判明した。このブローカーの役割は、単に技能実習生として日本に行きたい人材に対して送り出し機関を紹介するだけである。

ブローカーからの紹介があったからといって応募や選考に優位になることは何もないが、日本の

技能実習生になるための術を知らない人材は、送り出し機関に電話やメールで自分の氏名等を連絡してもらっただけのことに2000ドル前後の金を支払っているのである。その手数料の高さから、ブローカーを通じたことで自分は優先的に来日できたと思っ込んでいる実習生もいる。

それらの高額な費用を賄うために背負った借金の額もまた、6000～9000ドルに集中している。中には1万ドル以上の借り入れをしている技能実習生もいるが、これは日本に行くための準備期間である6カ月以上の間の生活費を賄う必要もあるためと考えられる。準備期間はほとんどすべての人材が全寮制の日本語学校で学ぶため、就労することができずに収入が途絶えてしまう。既婚者で子も養っている者は準備期間中の生活費が数千ドル必要になる。

送り出し機関ならびに紹介者への支払いに加

え、来日準備期間中の生活費を考慮すると、1万ドル程度を費やして来日していることになる。

その他、今回の調査対象となったのは2016～2019年の間に来日した技能実習生であり、その数年の間の変化を見るとすれば、送り出し機関や紹介者に支払った費用が高額ではあるが、2018年に比較して2019年は抑制気味であり、これは急増したベトナム人技能実習生の候補者の確保が容易でなくなっている傾向が反映されていると考えられる。

また、技能実習期間中の失踪防止のために母国側で強制的に預けさせられていた保証金については、2018年以降は全く無くなっている。これは2017年11月の技能実習法改正により実施された技能実習生本人やその家族等から保証金の徴収等をしている不適正な送り出し機関に対する規制強化策の効果が表れていると考えられる。

表5は、表4の調査対象であるベトナム人技能実習生の収入に関する調査結果である。

日本での手取り額の月額平均は、度数分布表か

らの中央値=15万3077円であり、日本で就労する35カ月間で見込むと約536万円を手にするようになる。また、総支給額から算出した厚生年金の脱退一時金の額は約59万円となり、手取り額で約595万円の収入を得ることになる。ここから来日するための費用(約1万ドル=×109.01円/ドル=約109万円)を控除した486万円弱が3年間の収益となる。

これはベトナムで得ていた収入の度数分布表からの中央値=2815ドル(×109.01円/ドル=約31万円)の15倍余りであり、来日までの準備期間を含めた3年半程度の期間で、15年以上の収入を手にしたことになる。なお、今回の調査の手取り額の月額平均最小値は11万3018円であるが、それでも3年間で約441万円の手取りとなり、来日費用(約109万円)を差し引いた約332万円は、ベトナムで得ていた収入の10年分余りに相当する。これが現在、受け入れ国と送り出し国との間で最も需給バランスが取れているベトナム人技能実習生の実態である。

表5 ベトナム人技能実習生の母国と日本での収入比較

入国時期	2016～2017年	2018年	2019年	合計	
回答者数	15	23	24	62	
母国での年収 【ドル/年】	～999	1	2	4	7
	1,000～1,999	3	2	2	7
	2,000～2,999	1	9	9	19
	3,000～3,999	2	6	6	14
	4,000～4,999	4	1	2	7
	5,000～5,999	1	1	0	2
	6,000～6,999	1	1	0	2
	7,000～7,999	1	0	0	1
	無回答	1	1	1	3
	日本での収入 2019年4月～2020年3月 の手取り額平均値 【円/月】	110,000～119,999	0	1	7
120,000～129,999		1	1	3	5
130,000～139,999		2	5	5	12
140,000～149,999		0	0	3	3
150,000～159,999		3	7	2	12
160,000～169,999		3	4	2	9
170,000～179,999		2	0	1	3
180,000～189,999		2	0	1	3
190,000～199,999		1	1	0	2
200,000～		1	4	0	5

注：調査対象者は表4と同一。関東地方(東京=23人、神奈川=10人、埼玉=19人、茨城=10人)で、溶接・機械加工・板金加工・メッキ・建設の職種に従事している。

出所：ベトナムでの収入はアンケートによる。日本での収入は受け入れ企業の賃金台帳から筆者作成。

2 中国人単純労働者の変換点に見る技能実習生制度の限界

ベトナム人技能実習生の人数が増加する一方で、2013年から減少傾向となっている中国人技能実習生について、ベトナム人技能実習生と同様の見方をしてみる。表6は、減少傾向が生じる前後に在留していた中国人技能実習生の事例調査結果である。

ピーク期である2011～2013年に日本に入国した中国人技能実習生について調べたところ、中国での月収は、度数分布表からの中央値=2333円(2012年の為替レート12.63円/元=2万9465円)となっている。

その収入レベルの人材たちが、平均で残業代を含まない基本給から社会保険料と寮費と光熱費を控除した手取り金額で月額8万円弱(中国での収入の3倍弱)の契約を交わして来日している。そして実際に日本で就労して残業手当等が加算された結果、月の手取り収入は度数分布表からの中央

値=12万1920円となっており、中国での収入の4倍以上を得ていることになる。

この数値から逆算すると、3年間勤務して帰国した後に受け取れる厚生年金の脱退一時金の額は約51万円となり、総収入としては480万円程度であったと推計できる。

一方、当時の来日に要する費用は、送り出し機関に支払う手数料(3万8000円)に送り出し機関への仲介者に支払う手数料(3000～1万円)、日本語講習費用(3000円)、査証発行の申請手数料等のその他諸経費(500円程度)を合算した5万円(2012年の為替レート12.63円/元=63万円)前後となる。

ゆえにこの調査対象者の中国人技能実習生たちは、3年間の実益で400万円余りを得たことになり、中国で得ていた収入の約12年分を稼いだことになる。3年間で12年間分を稼ぎ出したとすれば、9年間という時間を先取りできたとも考えられ、これがピーク時のバランスである。

次に、減少傾向が明らかになっていた2017～

表6 中国人技能実習生の母国と日本での収入比較

(単位:人、()内は%)

入国時期	2011～2013年	2017～2019年	
回答者数	16 (100%)	16 (100%)	
母国での月収 【中国元】	～1,499	2 (12.5%)	0
	1,500～1,999	2 (12.5%)	0 (0%)
	2,000～2,499	6 (37.5%)	0 (0%)
	2,500～2,999	2 (12.5%)	3 (18.75%)
	3,000～3,499	3 (18.75%)	4 (25.00%)
	3,500～3,999	1 (6.25%)	1 (6.25%)
	4,000～4,499	0 (0%)	6 (37.50%)
	4,500～	0 (0%)	2 (12.5%)
日本での手取り月収 【円/月】	～104,999	2 (12.5%)	0 (0%)
	105,000～109,999	0 (0%)	0 (0%)
	110,000～119,999	1 (6.25%)	0 (0%)
	120,000～129,999	4 (25.00%)	2 (12.5%)
	130,000～139,999	5 (31.25%)	4 (25.00%)
	140,000～149,999	1 (6.25%)	1 (6.25%)
	150,000～159,999	0 (0%)	3 (18.75%)
	160,000～169,999	2 (12.5%)	6 (37.50%)
170,000～	1 (6.25%)	0 (0%)	

注:調査対象者は、関東地方(東京=15人、神奈川=8人、埼玉=5人、千葉=4人)で、溶接・機械加工・建設の職種に従事している。

出所:中国での収入はアンケートならびに送り出し機関に提出された履歴書による。日本での収入は受け入れ企業の賃金台帳から筆者作成。

2019年に入国した16名の中国人技能実習生について調べたところ、中国での収入は度数分布表からの中央値=3500元(2016年の為替レート16.59円/元=5万8065円)となっている。

その収入レベルの人材たちが、平均で残業代を含まない基本給ベースの手取り金額で月額11万5000円余り(中国での収入の約2倍)の契約を交わして来日している。そして結果的に、日本に入国した後の手取り収入は度数分布表からの中央値=14万3333円となっており、中国での収入の約2.5倍の収入しか得ていないことになる。

この数値から逆算すると、3年間勤務して帰国した後に受け取れる厚生年金の脱退一時金の額は約57万円となることから、この調査対象者の中国人技能実習生たちは、3年間の実益で560万円ほどを得たことになる。ここから、当時の来日に要する費用である送り出し機関に支払う手数料(3万円)に、日本語講習費用(4000元)を合算した3万4000元(2016年の為替レート16.59円/元=56万円)を差し引くと、500万円余りの実益となり、中国で得ていた収入の7年余り分を稼いでいる。3年かけて収入にして2.3倍、時間にして4年余りを先取りするために来日していることになる。

調査対象の中国人技能実習生の母国での収入が倍増したことについては、日本と中国の最低賃金の対比が9倍から4.5倍へとその差が半分に縮小したと相関が見られ、調査結果が妥当であることを表していると考えられる。その結果、日本で稼ぎ出せる収入が12年分から7年分(先取りできた時間にして9年分から4年分)に縮小し、来日する魅力が半減しており、貪欲な人材を確保しづらくなっている実態がうかがえる。

3 低リスク・高収益・低意欲のフィリピン人技能実習生

送り出し国の中で最も収益性が良いのがフィリピン人技能実習生である。フィリピンでは、送り出し機関が技能実習生から手数料を徴収することを禁じており、違反すれば送り出し機関としての免許が確実に取り消されるなど、実に厳格に運用されている。技能実習生が負担するのは、「海外

雇用庁(Philippine Overseas Employment Administration, (以下、POEA))」が認めた来日前の日本語講習費用ならびに健康診断費や書類作成など出国準備に要する費用など約1000ドルのみである。

2018~2019年に来日したフィリピン人技能実習生の日本での手取り額の月額平均は、表6の度数分布表の中央値=14万2000円であり、日本で就労する35カ月間で見込むと約497万円を手にすることになる。また、総支給額から算出した厚生年金の脱退一時金の額は約57万円となり、手取り額で約554万円の収入を得ることになる。ここから来日するための費用(約1000ドル=約11万円)を控除した約544万円が3年間の収益となる。

首都の最低賃金が1122円/日の国で暮らす若者が、わずか11万円の手数料で、3年間で540万円余りを稼ぎ出すのである。ほとんどリスクのない状態で高額な報酬を手にすることができるフィリピンの制度下において人材を確保することは難しくなく、実際に求人に応募してくる人数は他国に比較して桁違いに多い。中国では求人数の倍の候補者を集めるのにも苦慮しており、ベトナムでは候補者が集まるものの質の低下が懸念されている中、フィリピンでは単純労働者であれば現在も求人数の10倍程度の候補者を集めることは難しい状態である。

ただ、来日するために年収の1.5倍ほどの費用を要した中国人技能実習生や、年収の2~3倍ほどの費用を要するベトナム人技能実習生と異なり、わずか1000ドルで来日できるフィリピン人技能実習生が、来日後の就業意欲に乏しいと見られている要因のひとつはこの気軽さにあると考えられており、技能実習生の実績として長年にわたって伸び悩んでいる要因のひとつと推察する。

この来日するための費用、すなわち送り出し機関の得られる収益については、フィリピンのように厳格に運営された結果として低額であることが望ましいとされることが多いが、結果的には、近年は最も高額なベトナムの技能実習生が就業意欲についても一定の評価を受けて増加の一途を辿ってきた。過去の中国も同様で、高額な手数料が送り出し機関の募集活動を活性化すると共に、応募

表7 フィリピン人技能実習生の日本での収入
(単位：人、()内は%)

入国時期		2018~2019年
回答者数		12 (100)
日本での 手取り月収 【円/月】	~104,999	0 (0)
	105,000~109,999	0 (0)
	110,000~119,999	0 (0)
	120,000~129,999	0 (0)
	130,000~139,999	5 (41.67)
	140,000~149,999	5 (41.67)
	150,000~159,999	0 (0)
	160,000~169,999	2 (16.67)
	170,000~	0 (0)

注：調査対象者は、東京=4人、神奈川=5人、山梨=2人で、機械加工・建設の職種に従事している。

出所：日本での収入は受け入れ企業の貸金台帳から筆者作成。

者の一定の質を保つ役割を果たしていた。少なくとも3年間は脱落するわけにはいかないという緊張感が来日後の技能実習生の就業意欲を高めていた側面はある。

フィリピンの送り出し機関にとっては、技能実習生からの手数料徴収が禁じられていることから、収益の源泉は送り出した後に得られる管理費にある。これは受入企業が負担するもので、1人当たり毎月50ドル程度であることから収益性に乏しい。その一方で、多くの送り出し機関が注力している中東地域などへの技能実習生ではない労働者派遣事業では、派遣する人数が大量であることと、派遣先企業に加えて労働者からも派遣先企業での報酬の1カ月分の手数料が得られるため、日本への送り出し事業については消極的になるのが必然である。

また、送り出し国が技能実習生を保護しようとするあまり、来日までに多くの時間と手間を要することも低調な要因のひとつである。フィリピンから技能実習生を受け入れる場合、求人を出す前に政府の許可を得なければならない。具体的には、POEAの海外出先機関として在日フィリピン大使館内に設けられたPOLO (Philippine Overseas Labor Office) から雇用契約内容について承認を得なければならない。この承認作業にはPOLOの判断基準が硬直的(求人企業の業務内容や給与設定、勤務する地域等、個別の事情はほとんど考慮さ

れず、POEAから示された基準のみでしか判断しない)であり、手続きが緩慢なため、処理期間に数カ月以上を要することが多く、技能実習生の選考や来日するための研修期間を含めると半年から1年近くの準備期間を要することとなり、受け入れ企業も監理団体も辟易している側面がある。

このようにリスクがない状態がゆえに、送り出す側の国、機関、労働者と、三者が揃って意欲的ではない傾向があり、これがフィリピン人技能実習生の低調さにつながっていると考えられる。実習生はあらゆる面で保護され、リスクや不安のない中で、日本で技能を学べるという理想的とされる制度であるがゆえに低調なのである。

意欲の面では、実習期間中に失踪するのではなく、自らの意思で帰国するケースがある。この実習期間中の自己都合による途中帰国についての統計は現在まで示されたことはなく、2つの監理団体の実績では、受け入れた技能実習生の総数1411人のうち、231名(16%)を占めるにとどまっていたフィリピン人技能実習生が、途中帰国者96名のうち、25名(26%)を占めていたことにもフィリピン人技能実習生の相対的な気軽さや意欲の低さが表れていると推察する。

V 技能実習生の最適解

今回の算定結果より、人数と割合がピークであった中国人技能実習生は、2012年時点で、最低賃金の比較で7.9倍の経済格差があるなか、調査対象者では3年間の手取り収入で母国の収入の12年分を稼ぎ出していた。2019年のベトナム人技能実習生は、最低賃金の比較で8.0倍の経済格差のもと、調査対象者では手取り収入で10~15年分を稼ぎ出している状態であり、ピークを迎えていると推察される。そして受け入れ企業や監理団体において、ベトナム人技能実習生の語学力や技能の質の低下を懸念する声が出始めている事象は、中国人技能実習生が減少傾向に陥った際の事象に酷似している。

以上のことから、結論としては、一定の知識と技能を有する外国人単純労働者の確保には、最低賃金の比較で8倍程度の経済格差が生じているこ

とが望ましく、3年間の手取り収入で母国の収入の12年分の待遇を準備することが求められる。そしてフィリピン人技能実習生が伸び悩んでいる要因の1つにあげた労働者への費用負担が、送り出し機関の活性化と労働者の能力と意欲の担保のためにも、母国における収入の数年分生じていることが重なり合うことが効果的だと考える。

最後に、今後の見通しとして、これまで実効率的に機能していた技能実習生制度によって、一定の知識と技能を有した外国人単純労働者を確保することは困難になると考える。既に人材の質の低下が懸念されており、その現状を打開する最も単純な方策は、主たる送り出し国を中国からベトナムへ変更したのと同様に、ベトナムから他国へ変更することである。

しかしながら漢字という共通の文字を有していた中国や義務教育が行き届いているベトナムであるからこそ日本語で一定のコミュニケーションが取れたことや、中国もベトナムも一定の工業化が進み、多くの日系企業が進出していることなどを考えると、20年前の中国や10年前のベトナムのように今後を担ってもらう国が見当たらないのが実情である。

例えば、2011年以降、7%の経済成長を維持しているカンボジアでは、来日を希望している単純労働者の多くは、生まれ育った貧しい家庭環境の影響もあって義務教育もまともに受けておらず、簡単な加減の計算を行うのが精一杯で、乗除計算については手が出ない状態である。そのようなレベルから日本語でコミュニケーションを取りながら、日本の労働生産性に見合った就労をさせることは容易ではなく、事前教育にかなりの時間と労力を要することになる。労働力人口が891万人の自国内の産業は、農業・建設業・観光業が主であり⁴⁾、輸出の約7割を縫製・製靴業に依存している状態で、労働者が多様な知識や技能を身に付けるために必要な環境が整っておらず、実際に来日している技能実習生も農業が50.6%、建設が23%を占めている⁵⁾。

そのように代替国も見当たらないため、日本の最低賃金レベルの待遇で、現行の技能実習生制度によって一定の知識と技能を有する外国人単純労働者を確保することには既に限界が見えており、受け入れ企業が賃金レベルを上げることのみならず、特定技能制度の対象職種を技能実習生制度と同一に拡大する等、8~10年程度は安定的に就労できるようにすることで外国人単純労働者の収益性を向上させ、一定の知識と技能、そして豊かさまでを有する中国人やベトナム人さえ意欲的に来日する状態を築くことが賢明と考える。

働者を確保することには既に限界が見えており、受け入れ企業が賃金レベルを上げることのみならず、特定技能制度の対象職種を技能実習生制度と同一に拡大する等、8~10年程度は安定的に就労できるようにすることで外国人単純労働者の収益性を向上させ、一定の知識と技能、そして豊かさまでを有する中国人やベトナム人さえ意欲的に来日する状態を築くことが賢明と考える。

- 1) 橋本 (2015) による「実習生の技能育成や技能移転という目的と彼らを労働力として確保する実質の齟齬」との指摘や上林 (2015) による技能実習を目的とした制度でありながら実質は単純労働者の受け入れ制度となっていることの説明など、外国人単純労働者の確保に利用されているという見方は多い。
- 2) 現制度に至るまでの経緯や特徴は、ベトナムは石塚 (2012)、中国は小林 (2012)、フィリピンは知花 (2012) が詳しい。
- 3) ILO 条約第 131 号第 3 条において、最低賃金の水準の決定にあたって考慮すべき要素には、各国の国内慣行及び国内事情との関連において可能かつ適当である限り、労働者の生活水準と経済的要素を考慮するように定められている。
- 4) 国際労働財団「カンボジアの基本情報 (2017 年実績)」。
- 5) 外国人技能実習機構「平成 30 年度業務統計 国籍・地域別職種別 技能実習計画認定件数 (構成比)」。

参考文献

- 石井知章 (1992) 「労働者送り出しの実態と政策」矢内原勝・山形辰史編『アジアの国際労働移動』アジア経済研究所、第 1 部、第 1 章、pp. 25-45。
- 石塚二葉 (2012) 「ベトナムにおける国際労働移動——政策、制度と課題」山田美和編『調査研究報告書 東アジアにおける人の移動の法制度』アジア経済研究所、第 5 章、pp. 179-213。
- (2018) 「ベトナムの労働力輸出——技能実習生の失踪問題への対応」『アジア太平洋研究』No. 43、pp. 99-115。
- 大橋英夫 (2012) 「中国の非援助型対外経済協力——「対外経済合作」を中心に」『中国の対外援助』公益財団法人日本国際問題研究所、pp. 63-80。
- 上林千恵子 (2015) 『外国人労働者受け入れと日本社会——技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会。
- 岸協誠 (2015) 「フィリピンから湾岸協力会議諸国への国際労働移動——サウジアラビアの事例を中心に」『神戸国際大学経済経営論集』35 巻、第 2 号、pp. 25-56。
- 小林昌之 (2012) 「中国における人の移動の法制度——対外労働輸出の管理を中心に」『調査研究報告書 東アジアにおける人の移動の法制度』アジア経済研究所、第 1 章、pp. 1-17。
- 知花いづみ (2012) 「フィリピンにおける人の移動の法制度」『調査研究報告書 東アジアにおける人の移動の法制度』アジア経済研究所、第 3 章、pp. 1-16。
- 橋本由紀 (2015) 「技能実習制度の見直しとその課題——農業と建設業を事例として」『日本労働研究雑誌』No. 662、pp. 76-87。
- 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、pp. 63-75。

あべ・まさはる 社会保険労務士・行政書士、西多摩労働法務総合事務所代表。