

技能実習制度の活用と企業内雇用ポートフォリオの国際化
—企業アンケート調査の二次分析から—

Technical Intern Training Programme and the Internationalization of Employment Portfolio
- From the Secondary Analysis of the Enterprise Survey -

発表者：山口 壘（法政大学大学院社会学研究科）

YAMAGUCHI, Rui (Graduate School of Sociology, Hosei University)

キーワード：技能実習制度，製造業，企業内雇用ポートフォリオの国際化

1. 目的

外国人労働者は在留資格や国籍等の別に，日本の労働市場内で独自の位置づけを得ている（たとえば稲上，1992；上林，2015）。だがこのことは，外国人労働者がそれぞれ別の分野の別の企業で就労していることを意味しない。佐野（2008）が日系人や留学生，技能実習生といった外国人労働者の「混在職場」の存在を指摘したように，企業は技能実習制度をひとつの特殊な雇用形態とみなして活用すると同時に，別の雇用形態でも外国人労働者を利用している（＝企業内雇用ポートフォリオの国際化）ことが予想される。これが，技能実習制度の活用実態の解明に向けて，企業アンケート調査結果の二次分析から確認したいことである。

2. データと分析方法

（1）用いるデータ

分析には「外国人材の活用状況及び今後の意向に関する調査」（厚生労働省職業安定局委託事業，三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社実施）結果を用いる。本調査は外国人雇用者数が多い6業種について，全国の常用労働者数10人以上の法人格の企業を対象として2015年に実施された。有効回答数は4,800（有効回答率20.0%）である。本報告では主な業種が「製造業」である1,741社の回答を分析対象とするが，このうち技能実習生を雇用している企業は343社で，分析対象企業全体の19.7%を占める。

技能実習生を雇用する企業の半数程度は従業員規模が10人未満とみられ，ここで示す分析結果はその全体の傾向を示すものではない。またアンケート調査では多様な外国人労働者の活用状況を尋ねているため，技能実習制度に関して立ち入った分析をおこなうための質問項目に欠ける。だが日本企業における技能実習制度の活用状況を大まかにでも把握できる貴重なデータであり，また本報告での問題関心からは十分に分析する価値があると考えられる。

（2）分析方法

まず技能実習生を現在雇用しているか否か（技能実習生数1人以上＝1，0人＝0）を従属変数とする二項ロジスティック回帰分析をおこなった。独立変数は日系人の派遣・請負社員などの外国人労働者カテゴリー別の活用の有無（ダミー変数）である。加えて国外の生産拠点（海外直接投資）の有無も，企業内雇用ポートフォリオの一類型とみなして独立変数とした（ダミー変数）。また今後技能実習生を雇用していくか否か（意向あり＝1，意向なし＝0）を従属変数とする二項ロジスティック回帰分析もおこなった。独立変数は生産現場の派遣・請負や技術者・技能者などでの外国人労働者活用の意向の有無（ダミー変数）である。いずれの分析においても本社所在地域と従業員規模，東日本大震災直前から調査時点までの売上高の変化（すべてカテゴリー変数）を統制変数として用いた。

3. おもな分析結果と含意

とくに生産現場での雇用ポートフォリオの国際化について、分析から得られたおもな知見とそこから引き出される含意は以下のとおりである。

第一に、技能実習制度を活用する企業において、雇用ポートフォリオの国際化の現状が観察された。分析では、日系人の派遣・請負社員を活用している企業で、技能実習生を雇用している有意な傾向がみられる。技能実習生と日系人の派遣・請負社員はこれまで、生産現場にみられる外国人労働者という点では共通するものの、別の分野の別の企業で就労しているものとして一般的には捉えられてきた。だが本報告の分析からは、企業が技能実習制度をひとつの特殊な雇用形態として企業内の雇用ポートフォリオに組み入れ、そして同時に他の雇用形態でも外国人労働者を受け入れている現状が示唆される。

第二に、技能実習制度の活用をめぐり、企業内雇用ポートフォリオの国際化が今後さらに広がる可能性が観察された。分析では、派遣・請負という形だけでなく、ひろく技術者・技能者として外国人労働者を活用していこうと考えている企業でも、技能実習生を今後雇用していく意向を持つ有意な傾向がみられる。今後の技能実習制度の活用は、正社員を含み、生産現場に直接かかわる従業員全体での国際化と並行して進んでいく可能性が示唆される。この点を鑑みれば、技能実習制度との類似性・連続性が高い在留資格「特定技能」を創設することでさらなる外国人労働者の受け入れ促進を図ろうとする日本の政策の転換は、必然だったといえるだろう。企業はその雇用形態としての性格を見極めたうえで「特定技能」労働者を新たに雇用ポートフォリオに組み込むかどうか、そしてどのように組み込むかを判断していくものと思われる。

第三に、技能実習制度を活用する企業において国際化する雇用ポートフォリオのなかには、国外の生産現場での「外国人」労働者も含まれることが観察された。分析では、国外に生産拠点を持つ企業で、技能実習生を雇用している有意な傾向がみられる。国内の生産現場で外国人労働者を必要としている企業は、国外のそれでも外国籍の労働者を活用している現状が示唆される。またこの分析結果は、技能実習制度の存在意義が労働者の確保への対応にあるとしても、それを国際化する事業活動との関連から捉える必要があることも示唆するだろう。たとえば国内製造業の空洞化問題と結びつけた場合、次の仮説・論点を示すことができる。すなわち技能実習制度を窓口として受け入れられるような外国人労働者は、設置する生産拠点が国内に限られず、すでに国外でも運用されている現状において、国内の生産拠点の維持、つまり国内産業の振興およびおもに日本人を想定した雇用の創出のために必要とされているのである。

付記

二次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「外国人労働者の受入れに関する実態調査事業、2015」（厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課）の個票データの提供を受けました。また、「外国人労働者の受入れに関する実態調査事業」特別データに関して別途利用申請をおこない、審査承認を受けました。

参考文献

- 稲上毅，1992「経営戦略・外国人労働市場・雇用管理：事例からみたスペクトラム構造」稲上毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所『外国人労働者を戦力化する中小企業』中小企業リサーチセンター；114-181 頁。
- 上林千恵子，2015「労働市場と外国人労働者の受け入れ」宮島喬・佐藤成基・小ヶ谷千穂編『国際社会学』有斐閣；45-62 頁。
- 佐野哲，2008「日本とアジア諸国における外国人単純労働者の受け入れ政策」『経営志林』45(3) 37-52 頁。