

帰国技能実習生の受け皿としての日系企業について

－インドネシアの日系企業における実態調査－

How Japanese Companies Overseas Receive Technical Intern Returnees: A Study on Japanese Companies in Indonesia

ワオデ ハニファー イスティコマー (Waode Hanifah Istiqomah)

一橋大学社会学研究科博士後期課程

(Graduate School of Social Sciences, Hitotsubashi University)

キーワード：技能実習、帰国生、インドネシア

Key word：Technical Intern Training, Returnee, Indonesia

### 1. 問題意識

「外国人技能実習制度」は、技術移転という制度上の目的と異なり、実質的な外国人労働者の一時的な受入政策であると多くの研究者によって指摘されている（上林、2015；巢内、2019）。さらに、長時間就労、賃金不払い、1時間300円残業代といった劣悪かつ搾取的な労働環境や人権侵害も指摘されている（巢内、2019）。ベトナムやインドネシアなどの諸国から技能実習生として訪日する外国人が著しく増加しているものの、帰国した技能実習生に着目する研究は極めて限定的なのは現状である（西川、2019）。本研究では、こうした問題意識から出発し、帰国生の一つの受け皿として考えられるインドネシアの日系企業に目を向け、日系企業における帰国技能実習生の実態を明らかにする。

### 2. 調査方法

本研究では、日系企業の10社の人事担当者または採用に関わる者へのインタビューを実施した。その中で、9社は帰国生の採用実績を有する会社であり、もう一社にはその採用実績がない。数としては非常に限られているものの、帰国生の採用実績がない企業にも聞き取り調査を行うことにより、技能実習経験者の採用につながらない背景や障壁などを明らかにすることができると思う。調査対象は、主にジャカルタ近郊のブカシおよびチカラン県の工業団地に所在する製造業の企業群である。対象企業の創設年度および規模も多様である。1972年にインドネシアに創設された企業もあるが、2019年にインドネシアに進出したものもある。そして、1000人以上の従業員を抱える大手企業や、10人以下の従業員を有する中小企業も含まれている。しかし、対象企業の選定においては、紹介によるものが多く、業種に偏りが生じてしまうのは本研究の課題としてあげられる。

日系企業への調査に加え、スノーボールサンプリングを用いて、合計50名のインドネシア人帰国技能実習生にインタビューを行った。本調査の対象者では、調査の時点で日系企業に勤めている者もいるものの、就職した後に日系企業から離れた者もいる。現役の方々のみならず、退職した技能実習経験者に聞き取り調査を行うことにより、日系企業における技能実習経験者がいかなる課題に直面するのかを明らかにすることができると思う。聞き取り調査では、個々人の経験についての1～2時間程度のインタビューをインドネシア語で実施した。

### 3. 調査結果の概要

上述の通り、帰国生を採用する実績が確認されたのは9社である。前述の会社では、「社長」や「マネージャー」などの上層部からオペレーターまで幅広い役職に就く帰国生が確認できた。採用ルートは、大きく三つに分けられる。一つ目は、技能実習制度の下に自社の従業員を日本に派遣し、帰国後に継続して雇用するルートである。二つ目は、民間送り出し機関および労働省の紹介による採用であ

る。三つは自社の募集や人材紹介会社を介する採用である。二つ目のルートは、主に帰国したばかりの技能実習経験者に適応する採用方法であり、数人の帰国生を一斉に雇用するのは主流である。三つ目のルートにおいては、最終的に帰国生を採用したとしても、企業側が最初から彼・彼女に対して特別枠を設けるとは限らない。いわゆる一般募集による採用である。本調査の対象企業においては主な採用方法は二つ目のものである。

インドネシアに進出し、設立したばかりの日系企業では、帰国生の日本語能力に加え、「時間厳守」「ハウレンソウ」といった日本的な労働慣行が高く評価されている。さらに、いわゆる日本人従業員とローカル従業員との間に「ブリッジ人材」としての役割が期待されている。「彼ら（帰国生）は会社にとってありがたい存在である。日本の会社のことを知っているか、知らないのかは全然違うから」とある日系企業の経営者から伺った。採用の時点では、日本での実務経験が必ずしも重視するとは限らない。この傾向は、入社して製造工程についてはもう一度教えてもらったと語る一部の帰国生の経験とも一致している。

他方、帰国生の採用実績を有する対象企業では、そのうちの4社が現時点では帰国生の採用を中止していることに注意しなければならない。採用中止の主な理由は、「離職率の高さ」、「帰国生の高い給料水準への期待」があげられる。それに加え、実習先で同じ作業に従事するものの、日本の受け入れ企業と同じ設備を用意されるとは限らないので、もう一度訓練が必要といった理由をあげた企業もある。前述のいわゆる「実務経験と業務のミスマッチ」に加え、「高水準の離職率」を背景に、自社の従業員を技能実習制度の下に派遣するといった上記の一つ目のルートに切り替える企業の事例も確認できた。一方で、社内の育成にシフトする多数の事例も確認できた。つまり、帰国生の採用においては、企業内のニーズの変化も重要な要素としてあげられる。

帰国生への聞き取り調査により、退職した理由は単に会社の処遇への不満のみならず、「技能実習経験者」に対する非経験者のインドネシア人同僚との軋轢により、辞職を選択した者もいる。つまり、「時間厳守」「企業に従順な労働者」といった日本的な労働慣行を身につけた技能実習生としての経験は、日系企業への就労の可能性を拡大させていると見られる。一方で、このような労働慣行に慣れないインドネシア人従業員との摩擦が生じるという二面性もみられる。

#### 4. 結論

インドネシアに進出した日系企業における帰国技能実習生の活躍を確認できたものの、業務経験や給与に対する期待値のミスマッチといった課題を明らかにした。技能実習生としての経験は、日系企業への就労の可能性を拡大させているものの、非経験者のインドネシア人従業員との摩擦を生じるという二面性も見られる。

#### 文献

上林千恵子, 2015, 『外国人労働社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.

木元茜, 東弘子, 藤倉哲郎, 2018, 「日本語講師になる元技能実習生の現状—インドネシア人技能実習生の帰国後のキャリア辛問う技能実習制度」『紀要. 地域研究・国際学編』(50) 105-129.

巢内尚子, 2019, 『奴隷労働—ベトナム人技能実習生の実態』花伝社.

西川直孝, 2019, 『ベトナム人技能実習生の就業状況に関する調査—就業選択行動と収入を中心に』移民政策学会