

労働力から人材へ？

—製造中・大企業における新しい技能実習制度活用見通しの検討—

From Labour to Human Resources?

: Prospects for the New Technical Intern Training Programme among Middle- and Large-sized Manufacturing Companies

発表者：山口 暎（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：新しい技能実習制度，人的資源管理，非正規雇用

1. 課題の設定

本報告では，新しい技能実習制度が企業における技能実習生の活用にもたらす変化について，製造分野における中・大企業に対して実施したヒアリング調査結果から検討を行う。

2016 年 11 月に公布された技能実習法に基づき始まる新しい技能実習制度では，優良な受け入れ団体・企業につき，滞日期間の延長や受け入れ人数枠の拡大が認められている。この拡充措置については，制度が抱える本来的な矛盾や問題の解消・解決をみないまま，技能実習制度の実質的な機能である「労働者の確保」を強化するものだとの批判もできる。しかし新しい制度の設計を前向きに捉え，ここから制度の適切な活用に向けた議論を展開する必要もあるだろう。

以上に示した立場からは，拡充措置のうち滞日期間の延長が重要になると思われる。滞日期間の延長は，企業・職場での「人材」としての技能実習生の活用を促しうるからである。本報告で対象とする分野・規模の企業では，技能実習生を基幹労働力として活用する小零細企業（佐藤，2013）とは異なり，非正規雇用の一類型として¹，派遣社員との代替関係にあるような（上林，2017）技能実習生の活用がみられるのが現状である。だが滞日期間の延長により，受け入れ企業が 4 年目以降の技能実習生に対してこれまで以上の働きを望み，その実現に向けて企業内での育成・能力開発施策を充実させ，そのうえで人材の選別と処遇の差別化を図ることが予想される。こうした期待がどこまで妥当なものかを探ることが，本報告の目的である。

2. 調査対象企業の概要とヒアリング調査結果

ヒアリング調査は，2017 年 8～9 月に行った。事例企業は 4 社（輸送用機械器具製造）である。A～C 社は大企業で，本社が所在する地域では，よい企業と目される。D 社は中小企業（約 100 人）で，周辺の定住外国人の雇用安定に，積極的に関わったことがある。ケース数は少ないが，人材としての技能実習生活用への取り組みを大きく期待できることで，4 社は共通する。

事例企業における技能実習生の受け入れ実態と新しい技能実習制度活用の見通しは，次頁の表に示した²。A 社は 1 工場のみ，B～D 社は企業単位での受け入れ実態である。どの企業も日本語能力と意思疎通を課題としており，たとえば定期的に食事会を開いて技能実習生との意見交換を行う（B 社）など，その改善に取り組んでいる。

3. 考察と結論，政策的含意

調査結果から，検討課題について以下のことが明らかとなった。まず 4 社とも，優良企業への申請を行う予定はない。これは，技能実習法の施行（2017 年 11 月）を待ち，大勢が決まるまでの様子見という意識が強いことを，第一には反映していよう。だがそのうえで，どの企業も，滞日期間の延長措置の利用には消極的であった。

事例企業が消極的な理由として，滞日期間を延長することで，技能実習制度活用の従来のメリットの一部が損なわれることが挙げられる。技能実習生には 3 年間の定着が見込めることもあり，人員の計画を立てやすい。しかし滞日期間の延長措置を利用する際に義務づけられる技能実習生の一時帰国は，その計画を不安定なものにしかねない。また 4 年目以降の技能実習生に支払う賃

¹ 橋本（2010）は，外国人研修生・技能実習生に定型かつ継続的な業務を配分することで企業内での雇用ポートフォリオを組み，高い生産性を実現している企業が一定数存在する可能性を指摘する。

² C 社では，海外拠点の従業員への研修を目的とした，企業単独型での受け入れも行っている。

金の上昇は、自ずと受け入れコストを引き上げる。他方で技能実習生がそのコストに見合う働きをするかは未知数である。制度の従来設計に適合するよう構築した企業内での活用体制を変えてまで滞日期間の延長（および受け入れ人数枠の拡大）措置を利用することへの抵抗感は、とくに A 社と B 社で強くみられた。

しかし、事例企業が人材としての技能実習生の活用に向けた見通しを全く持たないわけではない。技能や日本語能力の向上がみられる技能実習生につき（A 社、B 社）、あるいはより高い技能が必要な職種で（D 社）、滞日期間の延長により職場で能力を発揮してもらうことを検討してもよいという企業がみられたのである。こうした企業では、職場での意思疎通をよくするために日本語教育を導入したがるような結果を得られていない（A 社）、育成した人材が 3 年で職場を離れてしまうことについて現場管理者の意を得られず、比較的低位の技能レベルで済む職種での受け入れに切り替えた（D 社）、といった経験を持つ。要するに、技能実習生の能力向上をめぐるこれまでの挫折や変節を覆せるならば、新しい技能実習制度の下で対応のコストを負担することも吝かでないとの姿勢である。

以上の考察から、本報告で設定した課題に対する結論は、人材としての技能実習生の活用が進む「兆しもみられる」となる。こうした活用の普及を目指すならば、次の点に留意すべきだろう。すなわちこれまでも、技能実習制度の本来の目的に近い形で受け入れを試みたが上手くいかず、制度の利用を止め、あるいは外国人労働者の受け入れ窓口としての技能実習制度のメリットを享受する方向へと落ち着いた企業は、少なからず存在するものと思われる。新しい技能実習制度が同じ轍を踏まないよう、人材としての技能実習生の活用に向けた企業の取り組みが結実するための政策的支援が必要となる。

表：事例企業における技能実習生の受け入れ実態と新しい技能実習制度活用の見通し

	A 社	B 社	C 社	D 社
技能実習生数 ※カッコ内は女性数	68 人（8 人）	79 人（0 人）	252 人（252 人）	3 人（3 人）
受け入れ開始年	2011 年	2011 年 ※以前に経験あり	2001 年	2007 年
受け入れ方式	団体監理型	団体監理型	団体監理型	団体監理型
国籍	中国	ベトナム	中国、ベトナム	中国
職種	溶接	プラスチック成型 溶接	電気機器組立て 電子機器組立て	縫製関連
賃金	最低賃金	最低賃金	最低賃金	最低賃金
受け入れメリット	意欲の高さ 人員の安定性 人件費	真面目さ 人員の安定性	仕事の速さ 人員の安定性	真面目さ 意欲の高さ 人件費
職場での課題	日本語、意思疎通	日本語、意思疎通	日本語、意思疎通	日本語、意思疎通
優良企業への申請	予定なし	予定なし	予定なし	予定なし
受け入れ期間延長	検討の余地あり	検討の余地あり	×	検討の余地あり
人数枠の拡大	×	×	×	×
（期間の延長） 利用のデメリット	受け入れ体制の変更 賃金の上昇	受け入れ体制の変更 一時帰国 賃金の上昇	手続きの煩雑さ	賃金の上昇 一時帰国 手続きの煩雑さ

〈参考文献〉

- 橋本由紀，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 Discussion Paper Series 10-J-018
 上林千恵子，2017「製造業における技能実習生雇用の変化：中小企業から大企業への展開」堀口健治編『日本の労働市場開放の現況と課題：農業における外国人技能実習生の重み』筑波書房：93-113 頁
 佐藤忍，2013「日本における縫製業と外国人労働者」『大原社会問題研究所雑誌』652：46-62 頁