

研究指導 青木 孝弘 講師

外国人技能実習生が与える経営的・社会的影響

—X 社を事例に—

八旗 奈緒

1.はじめに

1.1 研究背景

近年,少子高齢化により労働力人口の減少が進んでいる。総務省(2014)によると,15歳から64歳の生産年齢人口は2013年12月時点で7,883人まで減少しており,今後の予測では2060年には4,418万人まで大幅に減少することが見込まれている。このことから今後日本において労働力不足の深刻化が考えられる。日本商工会議所(2008)は,労働力不足の解決策として若者や女性,高齢者など国内人材の就業支援を行うべきであるがこうした策が功を奏したとしても労働力不足に直面することは避けられないとし,外国人労働者を活用し労働力不足を補うことを検討すべきだと提言している。

1.2 外国人労働者

外国人労働者については従来,高度な技術や資格を持った高度人材に関して受け入れが積極的に行われており,単純労働者の受け入れを認めていなかった。しかし2016年11月18日には改正出入国管理法の成立により在留資格「介護」が新設され,介護福祉士資格を取得した外国人は介護分野において国内での就労が可能になった。

日本経済新聞(2017)は2016年10月時点で外国人労働者数が約108万人となり,過去最高の水準となったことを示した。不足する労働力の一部を外国人が補う構図が鮮明となっているが,留学生や技能実習制度を通じて事実上の単純労働者の流入が急増していることから外国人労働者の受け入れ政策を立て直す必要があると提言している。

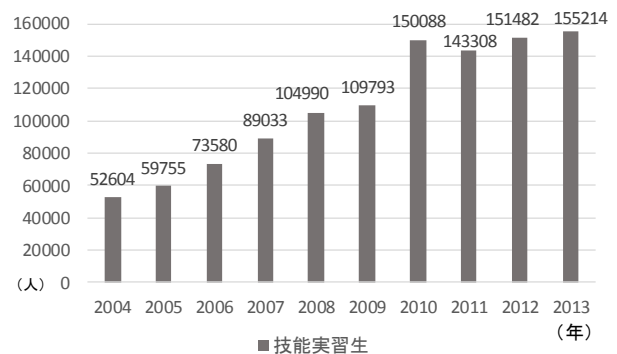
これまで外国人労働者の問題として,外国人労働者を受け入れることで日本人の雇用を奪うといった直接的な負の影響が挙げられてきた。しかし,移民を多く受

け入れている国や地域では海外直接投資の流入が多いという友原(2015)の研究が示すように,日本においても外国人労働者の受け入れによる経済効果に期待する声が上がっている。

1.3 外国人技能実習生

現在の法律上,外国人は定められている在留資格の範囲内において日本での就労活動が認められている。その中でも技術習得を目的とし,在留資格「技能実習」により日本で単純労働が認められる外国人技能実習生(以下,実習生)に注目が集まっており,実習生は年々増加傾向にある(図表1)。

図表1 技能実習生の人数推移



出所:法務省(2014)より筆者作成

しかし,今野(2016)によると違法な長時間労働や残業代などの賃金不払いなど実習生が安価な労働力として使われており,制度の理念である「技術の習得」からかけ離れていると指摘されている。さらに実習生は労働基準法上,労働者ではないために労災などの保護が受けられない現状がある。

2.外国人技能実習制度

2.1 沿革

1960年代後半から日本企業は高度経済成長を背景に海外に進出する一方で日本経済の拡大に伴い,

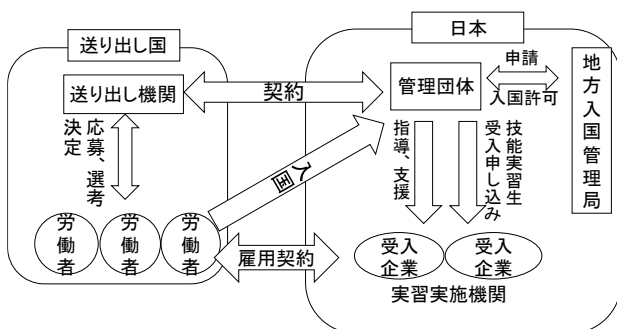
労働力不足は深刻化した。しかし当時は外国人労働者の受け入れをせず、1980年代に入るとさらに労働力不足が深刻化した。その結果 1983年には「外国人研修制度」が創設され、1993年にはより実践的な技術、技能を習得させる「技能実習制度」が新たに創設された。

2.2 制度内容

厚生労働省(2015)によると外国人技能実習制度は、日本が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的としている。

実習生を受け入れるにあたっては日本の受け入れ企業と実習生を送り出す国の送り出し機関の連携が必要となる(図表 2)。

図表 2 実習生受入れ(団体管理型)の仕組み



出所:法務省(2015)を参考に筆者作成

3.先行研究

北倉他(2006)は外国人技能実習制度は制約が多いこと、日本で技術を習得しても帰国後に活かすことができる者は非常に少ないことから実習制度には限界があるとしている。

さらにグエン(2013)は送り出し機関の対応の悪さにより実習生は日本に関する学習が足りず、実習期間中の逃亡など様々な問題を引き起こすことを指摘している。

加藤(2011)は中国人実習生と日本人従業員を対象に、職場に対する意識の違いを明らかにした。中国人実習生の意識は高く、品質管理と改善の重要性を理

解してはいるものの、日本人従業員が満足できる水準ではないことが示された。

4.本稿の目的

先行研究によると受け入れ企業では実習生を受け入れる体制を整えているにもかかわらず、習得技術を活かすことができていないことや実習中の逃亡など企業に負の影響を与えていることがわかる。しかし実習生を受け入れることにより日本企業に何らかのプラスの効果をもたらすことはないのだろうか。

そこで企業へ与えるプラスとなる効果、作業効率や社員の意識の変化について明らかにすることを本稿の目的とする。また、受け入れ企業が立地する地域において地域住民が実習生に対してどのような意識を持っているのかについても調査する。

5.調査

5.1 仮説

本稿の研究目的について明らかにするため実習生が企業に与える経営的影響、地域社会へ与える影響について以下の仮説を立てる。

経営的影響	地域社会への影響
[1]実習生を生産ラインに加えることで業務内容が見直され作業効率上がる。	[3]海外渡航歴の差によって実習生に対する意識が異なる。
[2]実習生を受け入れることで社員のモチベーションが高まり、社内が活性化される。	[4]地域住民と実習生が交流することによって実習生や制度について理解が高まる。

5.2 調査方法

新たにミャンマーから実習生を受け入れる X 社に対して、下記のような内容で調査を行った。

調査対象	山形県長井市内 X 社(機械加工業)
従業員数	72 名
実習生	ミャンマー国籍 3 名(2016 年 8 月より受け入れ開始)
ヒアリング	2016 年 3 月, 9 月, 10 月, 12 月に X

調査	社を訪問し社長,担当上司,実習生,管理団体にヒアリング調査を行った.
アンケート調査	X社への影響を明らかにするためX社社員72名を対象に留置法による社員アンケートを行った.また,地域への影響について長井市の地域イベントにおいて来場者27名に集合調査を行った.

5.3 調査結果

5.3.1 実習生受け入れ状況

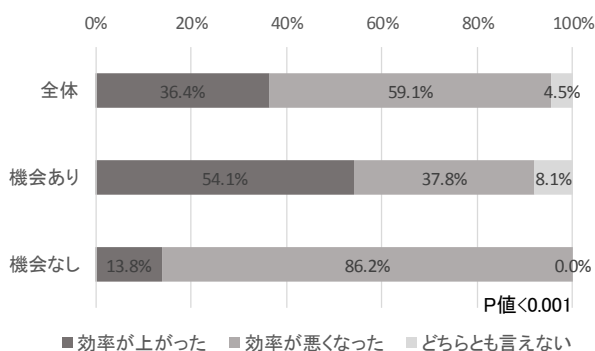
入国した実習生は1ヶ月間管理団体において事前講習を受けた後に企業に配属される.管理団体は実習生の精神的ケアを目的に,受け入れ企業を定期的に訪問するとともに3ヶ月に1回は受け入れ企業を対象に監査を行い,実習が適正に行われているか確認している.

実習生はX社が借りた社宅に3人で住んでおり,そこからX社へ通勤している.社宅付近の地域住民から理解を得られるよう,ごみを出す際のルールや地域で決められた規則に則り生活している.また,X社の規則として社宅内において実習生の喫煙や飲酒を禁止し,適正な技能実習を心がけている.

5.3.2 経営的影響に関する結果

工作上,実習生と直接関わる機会がある社員の多くは「実習生を生産ラインに加えたことで生産効率が向上した」と感じていることが明らかとなった(図表3).

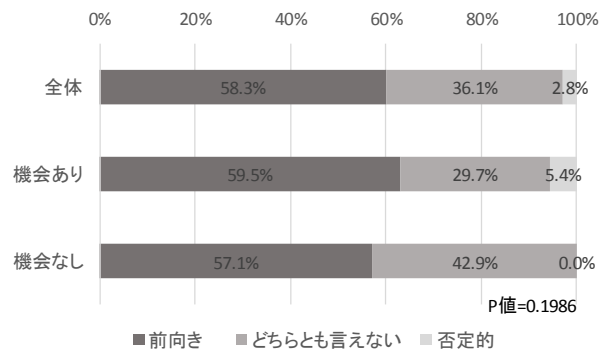
図表3 関わる機会の有無による生産効率の変化



また,図表4より 実習生と関わる機会がある社員

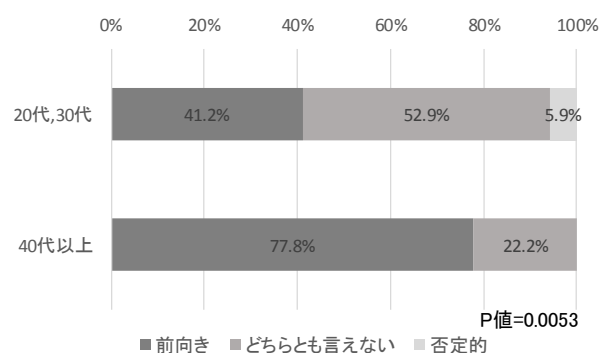
の中には実習生受け入れに否定的な意識を持っている社員がいることが分かる.これは言語の問題により指導に苦勞することが一番の要因として考えられる.他方,アンケート調査の自由記述欄から「実習生がしっかりと挨拶するため社員の挨拶も自然と元気になった」「言語の問題により指導に苦勞するが指導のスキルを上げる機会になっている」という意見があがった.

図表4 実習生受け入れに関する社員の意識



さらに図表5は実習生受け入れに関して世代間での意識の違いを見たものである.20代,30代は否定的意見が多いのに対し,40代以上は圧倒的に前向きな意見が多い.このことから40代以上の社員は将来を見据えた際に労働力不足を補う観点から,肯定的な意見を持っていると考えられる.一方で20代,30代は言葉が通じない実習生とともに働くことに否定的な意識を持っていると推察される.

図表5 世代別による受け入れ意識の違い



5.3.3 地域社会への影響に関する結果

外国人が長井市で実習することに関して調査対象者27人全員が賛成の意見であった.賛成理由としては「新たなつながりや出会いができ,次に繋がる」「日本の技術を海外に移転し,さらに発展していったら

い」「地域にとっては人口減少による担い手不足の解消,実習生にとっては技術の習得が可能であり相互に利益がある」等の理由があがった.海外渡航歴の差に関わらず,地域住民は住んでいる地域が将来,労働力不足に陥ってしまうことなどを念頭に置き,実習生受け入れに前向きな意見を持っていると考えられる.

さらに長井市の地域イベントにおいて実習生と地域住民との交流を図ったことにより,なじみのない外国人と交流をする機会となった.その結果これまで交流したことのなかった実習生に対して「感じがいい」と回答した人が81%であった.

6.仮説の検証

今回の調査ではX社社員と近隣の住民は実習生受け入れに関して肯定的に捉えている意見が多い.生産効率の向上については実習生が生産ラインに加わることで人員の余剰が生まれ,それを利用して新たに業務内容のマルチジョブ化に成功していると考えられる.以上のように実習生は技術を習得しながらも労働力として機能し,X社にプラスの経営的影響を与えている.さらに実習生は企業内において挨拶やマナーをしっかりとすることで社員の意識改善につながり,企業内の士気向上に直接的に影響があると考ええる.

しかし一方で少数ではあったがマイナスの影響を感じている社員がいることも事実である.実習生は予め日本語を学ぶがX社のように機械加工業の仕事では専門用語が多いことから言葉が通じず,仕事が進まないといった現状もある.

以上のことから仮説[1]と[4]は支持され,仮説[2]に関しては一部支持されるがマイナスの影響を与えることもあること,仮説[3]は支持されないことがわかった.

7.まとめ

実習生を受け入れる際には,企業内の意識の統一や周辺地域の住民から理解を得ることが重要である.経営者だけでなく所属する社員も実習制度について理解することにより先行文献にあるような実習生の逃亡などの問題を未然に防ぐことが求められる.

8.謝辞

ご多忙の中,各種調査にご協力頂きましたX社の皆様に厚く御礼申し上げます.

主要参考文献

- [1]加藤里美(2010)「中国人研修生・技能実習生と日本人従業員の職場認識の違い—染色会社・A社における質問紙調査から—」『日本経営診断学会』第10号 pp.29-35
- [2]北倉公彦・池田均・孔麗(2006)「労働者不足の北海道農業を支える「外国人研修・技能実習制度」の限界と今後の対応」『北海学園大学開発研究所』第77号 pp.2-4
- [3]グエン・ティ・ホアン・サー(2013)「日本の外国人研修制度・技能実習制度とベトナム人研修」『佛教大学大学院紀要. 社会学研究科篇』第41号 pp.21-22
- [4]厚生労働省(2015)『外国人技能実習制度の適正な実施』
- [5]厚生労働省(2016)『人口高齢化を乗り越える社会モデルを考える』
- [6]今野悠貴(2016)「外国人技能実習生 昨年の失踪者,過去最多に 制度の理念と実態に隔たり」毎日新聞 11月11日
- [7]総務省(2014)『情報通信白書』
- [8]友原章典(2015)「移民は海外直接投資の流入を促進するか:日本における労働および資本市場の開放の効果」『Aoyama Journal of International Studies』2巻 pp.169-188
- [9]独立行政法人 労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌 2015年9月号(No.662)』
- [10]日本経済新聞(2017)「外国人労働者,初の100万人超 受け入れ政策の立て直し急務」1月27日
- [11]日本商工会議所(2008)「外国人労働者の受け入れのあり方に関する報告書」
- [12]法務省(2015)『出入国管理』
- [13]法務省(2014)「技能実習制度に関する基礎資料」