

コロナ禍のなかで考える技能実習生の本来的意義

A Fundamental Significance of thinking about Technical Intern Trainees
under the COVID-19 Pandemic

機械振興協会経済研究所 特任研究員

兼村 智也 (Tomoya Kanemura)

1. はじめに

近年の深刻な人手不足を背景に外国人労働者、特に中小企業の現場においては外国人技能実習生制度（以下、同制度とする）による技能実習生の活用が顕著に進んだ。しかし新型コロナウイルスの影響で彼らにしわ寄せが及んでいる。実習生でも雇用調整助成金の対象であるし、解雇された実習生が最大1年間、別の業種で働くことができる特例措置が講じられているが、解雇され再就職もできずに行き場を失うケースが相次いでいるという¹。

これまでも同制度については、劣悪な環境のなかで低賃金での労働を実習生に強いるなど人権侵害とも思える問題が指摘されていた。但し、こうした事態は製造業のなかでは国際化という脅威のなかで輸入の一方的な伸長＝衰退産業の危機を迎えた産業（例：繊維工業）にみられるもので（津崎, 2018）、機械工業に関してはあまり聞かれていない。しかし今回のコロナ禍のなかで、その機械工業においても失職などのケースが報告されている²。このような事態を回避するため、受け入れ側となる中小企業、また実習生は何を考慮すべきなのか、今一度、考えてみたい。

2. 技能実習生が受け入れ企業にもたらす一般的メリット

1993年に制定された同制度の目的は、外国人が日本で仕事をしながら技能などを修得、習熟、熟達を図る人材育成を受け、その後、開発途上国である母国に戻り技能や技術、知識を移転することで国際協力を推進することである。名目上はこのような目的であっても、同制度を活用する中小企業の目的は労働力の確保にあることは論を待たない。

但し、それ以外にもメリットがあることも明らかになっている。例えば、若い外国人技能実習生の雇用によって高齢化が進む日本の中小企業の現場に活力が生まれたり、外国人技能実習生の勤勉な態度が若い日本人従業員の模範となるなどで、これは労働力不足への対応を超えて大きいとの指摘もある（守屋, 2019）。

また実習生の導入による作業効率の向上で、同制度を活用する企業の30%は活用しない企業の平均賃金を越えている。これらの企業では実習生と日本人従業員とが効率的に分業することで高い生産性を達成している（橋本, 2010）。加えて、日本人ではやりたがらない

¹ <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20201109/k10012702571000.html> (コロナ禍 行き場失う外国人技能実習生 国に実態調査を要請、2020/11/9 配信：2020/11/20 閲覧)。

² 2020年11月27日付朝日新聞（夕刊）1面。

ような工程を担っていたり(写真参照)、緊急時の残業対応など日本人では代替の効かない仕事や役割を担っている(兼村, 2020-1)。

写真 研磨作業にあたる実習生。単調な仕事だが重要な工程であることはいままでのない



出所) A社にて筆者撮影。

但し、給与については日本人と同じ体系の則ることが決められており、間接経費を含めれば日本人大卒を採用するよりも負担が大きいとの指摘もある。加えて、当初は日本語による意思疎通に手間がかかるなど日本人と比べると企業にとって負担は増す。それでも平常時には前記したメリットもあり貴重な存在になっているが、今回のような先の見えない状況になると、そのしわ寄せを受けやすい。彼らは平均年収を遥かに超える借金をして来日している。働ける期間も限られ、立場の弱さが解雇につながっている³。

3. 労働力プラスアルファの意味を見出す企業事例

そうしたなか、2. で説明した以外のメリットを実習生に見出している企業がある。機械工業の分野では差し詰め、海外での事業展開への布石ということになるろう。

A社⁴は1889年創立(1964年設立)の製缶・板金業で、半導体・液晶製造装置向けの板金部品や真空チャンバー(容器)の製造・販売を手掛ける。従業員は約50名で、主として単品生産であることから人手に依存する仕事が多い。一方、その不足は以前から深刻で、同制度の活用は1997年からである。これまで40名に上る実習生を受け入れ、現在でもインドネシア3名、ベトナム2名の実習生がいる。

A社でもコロナ禍により受注減少に見舞われ、売上は計画の7割にとどまっている。そ

³ 最も多いベトナム人実習生の場合、労働者の平均年収約32万円に対し、約55万円を送り出し機関に支払っているという(<https://news.yahoo.co.jp/feature/1174>「なぜベトナムの若者は日本の技能実習生になるのかーハノイで見た「それでも」行く理由」2018/12/20 配信:2019/6/3 閲覧)。

⁴ 2019年12月10日及び2020年11月24日にヒアリング調査実施。

のため労働力余剰が生じているが、休業日も設けず、実習生も日本人従業員と同様、日常業務をこなしている。ちなみに雇用調整助成金は受けていない。その理由はリーマンショックの際、この助成を受けた結果、従業員の就労意識が緩み、受注回復後、元の生産性に戻すのに苦労した経験からである。

A 社も当初、実習生を単なる労働力と考えていた。それが変わる転機となったのは数年前、帰国後に同分野で起業する意欲をもつインドネシア実習生が入ってきたことである。技術習得意欲にも満ち溢れていた。同制度では3年後の帰国がルールとなっていたが、折角、知り合った優秀な人材を活かさない手はない。仮にこの実習生が帰国後に起業した場合、その会社と関係がもてれば、生産ネットワークの拡大につながるなど自社の海外ビジネスへの足掛かりになる。そこで、この実習生の起業を全面的にサポートすべく、その後の実習生については彼が起業した際、その従業員になりうるような実習生のみを採用するようにしている。またインドネシア人の正社員も採用している。A 社は大学・研究機関から実験設備等をインターネットで受注しているが、こうした海外需要を発掘すべく英語ができるこのインドネシア人を採用、その仕事の傍ら、豊富な日本での経験を活かして実習生のメンターもお願いしている。

L 社⁵ は半導体向け金型メーカーに勤務していた技術者が 1981 年に独立開業、プレス金型部品を中心に超精密加工技術を得意としている。従業員は 17 名で、2015 年にベトナムに工場を設立している。この工場には日本の工学系大学を卒業したベトナム人を採用し、現地の責任者にあてている。現在、この工場は日本本社の外注先の位置づけにあるが（兼村, 2018）、これを契機に、毎年ベトナム人技能実習生（現在 3 名）を受け入れ、日本で指導・育成後、現地工場で採用している。

L 社でも新型コロナウイルス感染拡大で国内の仕事は半分まで落ち込んだ。しかし、ここで生じた余剰時間を日頃はできない会社全体の仕事の理解促進、多能工になる準備など人材教育にあてている。海外では日本のような技能・技術者は皆無であり、日本企業としての品質やサービスを維持していくためには現地従業員への指導・育成が必要になる。しかし、中小企業、特に L 社のような小規模企業では、指導者を日本本社から派遣するには限界がある。このような問題に対して、コロナ禍であっても若い実習生を継続的に日本で指導・育成することが必要になっている。

4. まとめ

以上の企業事例にみるように実習生の活用を継続する企業は、彼らを取り換えの利く一時的・短期的な労働力としてみているのではなく、別の価値を彼らから見出し、その価値を持続的・長期的な視点で自社事業に活かそうとしている。こうした企業にとって実習生はコロナ禍だからといって解雇することのできない価値をもった存在なのである。

⁵ 2019 年 7 月 7 日及び 2020 年 8 月 1 日にヒアリング調査実施。

また、それを支える体制も社内につくっている。技能実習生のなかには帰国後、日本で習得とした技術と全く関係のない仕事に就く者も少なくない。彼らにとっての実習目的はあくまで日本への「出稼ぎ」であって、そこでの実習内容は二の次なのである。受け入れ側の日本企業も同様で、目的はあくまで労働力の確保である。そのため、帰国後の彼らの動向について関心をもたない場合が少なくない。これでは今回のような環境変化が生じれば、その関係が弱まっても致し方ない。

もちろん両者にとって望ましい関係とはいえず、A社でも当初、採用は監理団体任せであった。しかし今では社長自ら現地に出向き、「帰国後、日本で習得した技術を活かした仕事に就く意思があるか」を確認したうえで実習生を受け入れている。場合によっては、その家庭まで訪問、両親と会うことで実習生のモチベーションを確認しているという。また前記したように採用した実習生の日常生活や悩みをケアするために同胞の外国人を採用するなど国内でも支援体制を強化している。

一方、実習生側にも労務提供のみの「出稼ぎ」目的だけでは、こうした解雇等に直面する危険性がある。それを回避するためにも同制度の本来の目的、すなわち日本の技術を習得し、帰国後、その技術を活かすこと、その認識を深めることが期待される。途上国から来日する以上、日本で働く経済的なインセンティブは無視できないであろうが、「出稼ぎ」だけでは受け入れ企業との関係が弱く、こうしたリスクを回避できない。外国人としてのプラスアルファの価値の提供が必要になる。両者がこうしたビジョンや認識をもつようになれば、同制度の有効性が高まることになろう。

技能実習生との関係が良好になることは受け入れ企業だけの問題ではなく、日本の国益につながることはいうまでもない。この機会を通じて相互理解が深まれば、日本への評価や親近感が高まるばかりか、現地に進出する日系企業にもメリットをもたらす。日本での現場経験がもつ人材が増えれば、日本企業の考え方や日本的生産システムへの理解や効果的な取り組みがより期待できる。彼らが進出日系企業で勤務すれば、そのパフォーマンス向上にもつながるからである。もちろん、こうした知見が現地企業に普及・浸透し、定着していけば、現地企業にも多大なるメリットをもたらす。そして日本の「工業標準」がアジアのスタンダードとして形成されていく。

技能実習生の存在は一時的・短期的な労働力の補填というだけでなく、継続的・長期的視点に立った自社の事業展開の可能性として捉えるべきである。そのために技能実習生の価値を見出すこと、結果、その価値が高まれば、両者の関係をより強いものとなる。さらに帰国後、日本への評価の高まり、日本的生産システムを日本で体現した現地人を増やすことにもつながり、進出日系中小企業の現地経営の一助になるのである。

5. 今後の研究課題

ここでは機械工業を前提にした議論のため、その価値は海外展開となったが、他業種でも労働力以外に実習生がもつ価値を見出せるはずである。例えば、サービス業でいえば外

国人向けの対応スタッフなどもそれに対応しよう。

機械工業に話題を戻せば、技能実習生を活用した海外事業展開は、中小企業がそれを推し進めるまたとない機会となる。しかし事例をみると、こうした意図をもって戦略的に実習生を受け入れていたわけではない。そのきっかけは偶発的である。ここで紹介した事例以外にも実習生を契機に海外事業に乗り出す企業を知るが、この偶発性は他社でもみられる。技能実習生、受け入れ中小企業、そして両国を含めた三方にとって有益なこうした動きをより顕著なものにしていくために、この偶発性はどのような環境や条件から生まれるものなのか、整理・分析したく、その意義は大きい。

また実習生の場合、アジアの途上国、そのなかでも地方の高卒・中卒の出身者が多い⁶。そのため基礎能力に限界があると考えられ、そのうえ日本で学習するのは技術だけである。母国の文化・習慣には詳しくても、幅広い業務が求められる海外拠点での実務経験・ノウハウは全く持ち合わせない。そうしたなか彼らを活用して如何に海外事業につなげていくか。これには別途、経営を担える人材の確保が必要となるが(兼村, 2019)、これを含めていくつかのパターンがありそうである(兼村, 2020-2)。この点を含め、技能実習生を活用した中小企業の海外進出についての論考を近々、まとめてみたい。

以上

参考文献・資料

- 兼村智也 (2018) : 海外進出にかかる問題・課題を克服する中小企業の事例分析ー長野県中小企業を中心にー、『松本大学地域総合研究』第19号 Part 1 : 151-162。
- 兼村智也 (2019) : 『早稲田大学総合研究機構プロジェクト研究』第14号 : 93-110。
- 兼村智也 (2020-1) : 地方中小企業の採用・人材育成ー企業コミュニティの視点からー、『機械経済研究』No.50 : 27-45。
- 兼村智也 (2020-2) : ミャンマーに進出する内需向け日系中小企業、『中小企業季報』193 : 17-32。
- 信金中央金庫 地域・中小企業研究所 (2019) : 中小企業における「人材活用③」ー「外国人」の活躍による生産性向上への期待ー、『信金中金月報』2月号 : 33-53。
- 津崎克彦 (2018) : 日本の労働市場の国際化と貿易、『四天王寺大学紀要』第65号 : 53-64。
- 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。
- 守屋貴司 (2019) : 日本の中小企業における外国人材による「働き方改革」の現状と改善策、『商工金融』4 : 18-33。

⁶ 脚注3と同じ。