

建設業における外国人技能実習生受入れの実態
－労働環境整備の重要性－

2020年 1月

城西国際大学大学院 経営情報学研究科

起業マネジメント専攻

張 一成

建設業における外国人技能実習生受入れの実態－労働環境整備の重要性－
Actual conditions of accepting foreign technical interns in construction industry

要旨

本稿では外国人技能実習制度の課題として、受入れ企業側の労働環境の問題を取り上げた。技能実習生にとっての労働環境をハーズバーグの要因理論と、マズローの欲求五段階理論を下敷きとした分類手法によって技能実習生版のホワイト企業・健康優良企業・人材輩出企業・ブラック企業に分類するためのフレームワークを林(2018)の研究を参考として作成した。その上で、技能実習制度を利用している企業 50 社のサンプルをこのフレームワークに応じて分類をした。加えて、同企業 50 社に林(2018)が作成した企業分類フレームワークに応じ、分類を行った。また、技能実習生版企業スコアの値と、林(2018)が作成した企業スコアの値の相関関係を分析した。この結果として、企業全 50 社のうち 36%の企業が技能実習生版ホワイト企業、8%の企業が技能実習生版ホワイト企業と技能実習生版健康優良企業の境目に位置していた。また、10%の企業が技能実習生版人材輩出企業、6%の企業が技能実習生版人材輩出企業とブラック企業の境目に位置しており、残りの 40%の企業が技能実習生版ブラック企業であると分類された。さらに林(2018)版企業分類の調査項目を利用して、これら 50 社の一般的な企業タイプについても分類を行った。

この結果、本研究で開発した技能実習生版企業分類と、林(2018)版企業分類については相関関係が認められた。また、この結果から考察を深め、技能実習生版ブラック企業および一般のブラック企業の相関については、あくまで技能実習生であろうと一般の社員であろうと「人材」という観点から見た時に両者ともに、「人材」の扱い方に共通点があり、これが相関関係に結びついたと考えられると結論付けた。

キーワード：外国人労働者、外国人研修生・技能実習生、労働環境、受入れ企業

目次

はじめに

- 第1節 研究仮説
- 第2節 研究背景
- 第3節 研究方法と成果

第1章 先行研究

- 第1節 外国人労働者に関する研究
- 第2節 外国人研修・技能実習制度に関する研究
- 第3節 林有珍(2018)のレビュー

第2章 外国人技能実習制度とその課題

- 第1節 歴史的経緯
- 第2節 技能実習制度について
- 第3節 事例研究を元にした技能実習制度の課題の整理
- 第4節 JITCO について
- 第5節 技能実習制度の優良認定について
- 第6節 優良認定制度と本稿の研究との関係性
- 第7節 外国人技能実習制度の課題
- 第8節 在留資格「特定技能」について
- 第9節 日本の特殊な労働環境について

第3章 技能実習生版企業分類のフレームワーク

- 第1節 衛生要因
- 第2節 動機づけ要因

第4章 結果

- 第1節 実証研究の内容の整理
- 第2節 実証研究の結果
- 第3節 技能実習生版企業分類の衛生要因が低い理由

- 第4節 異文化コミュニケーションについて
- 第5節 日本社会および技能実習制度の問題点
- 第6節 技能実習制度の問題点が衛生要因に与えた影響について
- 第7節 なぜ相関が示されたのか
- 第8節 実習生版ホワイト企業・ブラック企業の特徴
- 第9節 実習生版ブラック企業が実習生版ホワイト企業になるための方策

第5章 まとめと研究課題

謝辞

参考文献

添付資料

はじめに

第1節 研究仮説

本稿では、外国人技能実習制度を利用している建設業を営む企業において、成功を収めている企業は労働環境の整備について、共通点が見られるのではないかという仮説を検証する。この共通点を事例研究によって明らかにした上で、今後の受入れ企業側がどのような環境整備を行えば外国人労働者の受入れを成功に導ける可能性を高められるのか、ということ結論付ける。本研究では、建設業の企業を通して、技能実習生にとっての「ホワイト企業」の条件を抽出し、同様に技能実習生にとっての「ブラック企業」から「ホワイト企業」へと移行するための方法を明らかにすることを研究目的とする。

第2節 研究背景

外国人研修・実習制度の本来の目的は「我が国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」にある。すなわち、先進国として国際社会の中での責務を果たすために、経済・技術的な発展の成果を、主に開発途上国に対して還元していこうというものである。

近年、日本は外国人労働者の受入れの拡大に向けた政策が議論の対象となっている。例えば出入国管理法(以下、入管法)の改正案などが挙げられる。ただし、現在の日本国内における議論は、「移民」の可否にのみ議論が集中してしまっている。すなわち、入管法の改正が移民政策なのか否か、ということのみに議論が集中し、本質的な外国人労働者の課題に対して真正面から論じているものが少ないということである。しかしながら、既に日本国内には約 128 万人の外国人労働者がおり、最新の 2015 年時点での外国人移住者数(流入数)は OECD 全 35 ヶ国中第 4 位となっている。

また、これまでに日本企業が経験してきた事業は、基本的にその担い手たる労働者が日本人のみで構成されているものがほとんどであった。そのため、社内に外国人が入ってくる経験は非常に少なかった。これは世界的に見ても、特異な状況であったと評価できるだろう。こういった仕事環境であれば、当然、外国人技能実習生を受入れる下地は社会に存在しておらず、受入れを決定したそれぞれの企業が用意していく必要があると考えられる。

人口構造の変化に伴って、少子高齢化に日本社会が陥っている中、内需には陰りが見えており、企業は利益を得られる機会を求め、今後はさらに海外展開を行っていくことが予想される。実際に、海外展開を行った理由を事業者に行ったアンケート(複数回答可)では、第 1 位が「海外での需要の増加」で 74.0%、第 2 位が「国内での需要の減少」で 55.0%であった。例えば、海外展開に成功した事例として挙げられるのは、ファミリーマートである。そもそも、コンビニエンスストアはアメリカから日本に輸入された小売業態である。今では

日本独自の進化をしており、様々なサービスをワンストップで受けられる日本にとっては欠かせない小売店となった。アジア地域を中心にコンビニエンスストアは海外展開を行っているが、その中でもひとときわ、成功しているのがファミリーマートである。しかし、このファミリーマートも初めから成功した訳ではなかった。だが現在では、2019年10月現在において海外のみで7000店舗を超えており、全店舗数の24163店舗の実に約30%が海外の店舗となっている。この成功の最たる理由は強力に推し進められたローカライズ化の影響である。この点についてはファミリーマートの海外事業部において東アジアグループを統括していた小川修史氏が「日本で売れている商品をそのまま台湾へ持っていっても、全然売れなかった。小売業は現地化しなければ未来がないとその時点で分かり、現地パートナーの意見をしっかりと聞いて、土地に根差した店づくりに転換した」と語り、現地パートナーとともにローカライズ化を推し進めてきた事業展開をファミリーマート自身が認めている。上海に進出した際には、中華系の資本とパートナーを組んだり、東南アジアでは東南アジアのパートナーと組む等、進出先の国の文化を取り入れた店舗経営を行っている。

ファミリーマートが海外進出の際に現地のパートナーとのコミュニケーションを重視したように、海外展開にはやはり現地の人々とのコミュニケーションを元にして行うことが必要である。しかし、日本ではまだ海外展開に積極的ではない企業も少なくない。注目すべきは同じ調査によって得られた「海外展開を行わない理由」の項目である。ここでは、第1位と第2位がそれぞれ、「国内需要を重視しているから」で約40%、「海外で事業展開をする経営資源（資金、人材、競争力）がないから」で約34%、さらに第3位には「海外での事業展開はリスクが大きいから」で約22%という結果が示されている。

それぞれの回答を分析してみると、日本企業の海外展開に対する独特の消極的な姿勢が見える。まず、「国内需要を重視しているから」という第1位の理由であるが、概して縮小傾向にある国内需要のみに事業の成立を頼っていては、成長力に陰りが見えることは明らかだ。また、第2位の「海外で事業展開をする経営資源（資金、人材、競争力）がないから」という理由についても、的を射ているとは言えない。

こうした状況は、日本企業内に外国人労働者を扱うノウハウを蓄積できていないために生まれていると考えられる。「海外で事業展開をする経営資源（資金、人材、競争力）がないから」という理由の「経営資源」とは主に、「人材」のことを指していると考えられる。先のファミリーマートの事例では、ローカライズ化が現地での成功の重要な要素となっていたが、例えば、このようなローカライズを行い、海外の地において日本企業が成長をしていくためには、現地の外国人との協働を日本企業が行っていく必要がある。そのためには、前段階において、やはり社内における外国人労働者受入れのノウハウを蓄積していく必要があるだろう。そして、こうした背景の中で重要なのは、これまでほぼ唯一の外国人労働者の受入れ制度であった外国人技能実習制度の研究、活用であると言えるだろう。

しかし、従来の日本国内における技能実習制度を中心とした外国人労働者をめぐる議論の状況は、外国人研修生や実習生の制度設計自体の議論や外国人労働者を日本社会に受入

れること自体に関することであつた。既に移民制度などにおいて外国人労働者を国内に受入れる政策については各国が、様々な工夫を凝らしてはいるものの、大きな問題も生んできていることが明らかになっているからである。

しかし、実際に外国人技能実習制度に関しては日本国内の状況を見てみると、新設された在留資格「特定技能」の実施の中で特に役割の大きな部分を占めるのは「受入れ企業」側である。これまでの外国人労働者の国内の受入れにおいて問題となってきたのは、そのほとんどが、外国人技能実習生等と受入れ企業側とのトラブルである。つまり、制度設計に課題がある訳ではなく、実施上の受入れを担っている企業側が抱える問題であると見ることもできる。

そこで、本稿では従来の議論において、着目されてこなかった技能実習生の受入れ機関の質について判定できるフレームワーク（以下、技能実習生版企業分類）の開発を行った。このフレームワークの作成には、企業の労働環境によってホワイト企業・健康優良企業・人材輩出企業・ブラック企業の判定を行える林(2018)が開発した企業分類フレームワーク（以下、林版企業分類）を下敷きにした。そのため、林(2018)がフレームワーク開発の際に基礎的理論としたマズローの欲求5段階説および、ハーズバーグの2要因理論を技能実習生版企業分類においても基礎的理論とした。

第3節 研究方法と成果

本研究の方法は、まず、モチベーションに関する古典理論であるマズローの欲求5段階説とハーズバーグの2要因理論を取り上げ、この2つの理論に基づいた、林(2018)のホワイト企業、健康優良企業、人材輩出企業、ブラック企業の4つの労働環境における企業分類のフレームワーク(以下、林版企業分類)を整理した。そしてこれを踏まえて、技能実習生版企業分類を開発し、これに基づいて研究を行った。これは本論文で第一の成果だと言える。

第二に、林(2018)の研究は、外国人労働者ではなく広く一般的な国内における労働者と、それを雇用する企業を対象とした研究であった。したがって、本稿では林(2018)のフレームワークを下地に置きながらも、あくまで外国人技能実習生の実際に合わせたフレームワークとして、定義をし直す必要があると考えた。

特に林版企業分類では主に「衛生要因」および「動機づけ要因」の高低によって企業の分類を行っていたが、衛生要因の点については「技能実習生が利用する住環境」など、動機づけ要因についても「現地の言語を利用したマニュアルの用意」などといった特殊な要素が存在していることが考えられる。これらの要素を取り込んだフレームワークの再構築も本稿では併せて行う。

第三の成果は、本稿でアンケート調査を行ったことである。この調査で、技能実習生版企業を分類し、林版企業分類との比較を行い、相関関係の有無を検査した。もしも相関関係が認められれば、例えば技能実習生版のブラック企業と林版企業分類で判別された一般企業のブラック企業との間に関連が存在しているということである。相関関係が認められた場

合にはこの点に関する考察も併せて行う。アンケート調査では 104 社を対象に行ったものの、比較のためにそのうち、10 社を対象とした。その理由は回答した企業の多くは記載要望通りの回答を出さなかったためである。もう一つの理由は比較のために 10 社に絞ったからである。

第四の成果は、私が長年従事している建設業のベトナム人実習生の例をもって調査の結果をもう一度調べたことである。この例をもって外国人研修生の受入に当たって、労務環境の整備がいかに重要であるかを立証した。なお、私が関係するこの実例は既に国土交通省にモデルケースとして高く評価されていることをうれしく思う。

第 1 章 先行研究

第 1 節 外国人労働者に関する研究

日本における外国人労働者の研究は、1990 年以降に集中的に行われている。1990 年は、出入国管理および難民認定法(以下、入管法)が改正された年である。この年の改正法では、在留資格の再編が行われた。具体的には在留する外国人の資格の表記がそれまでの数字から具体的な項目ごとの表記によって明瞭に示されるようになったのに加え、「定住者」の在留資格が新設された。それまでの日本では日系三世まででなければ、日本国内において就労をすることができる地位が与えられていなかった。しかし、本改正により、日系でなくても在留資格を満たせば就労も可能な地位が与えられるようになった。この時点で外国人労働者が本格的に日本企業で使用されるようになったと言えるだろう。したがって、外国人労働者を研究できるだけの定性、定量データが得られるようになったのはこの時期からである。

さて、外国人労働者の研究は具体的にはどのようなものがあるのだろうか。外国人労働者の研究といってもその主題は多岐にわたっている。具体的な先行研究について言及を行う前に、外国人労働者の研究の主題について、分類を試みる。外国人労働者の研究は主に以下の 4 つに分けることが可能である。

- 1、純粋な外国人労働者の実態についての研究
- 2、外国人労働者と日本経済成長の関係性を明らかにする目的の研究
- 3、移民政策と絡めた研究
- 4、外国人研修・技能実習制度に関する研究

以下では、それぞれの項目について、代表的な研究を取り上げる。

(1) 純粋な外国人労働者の実態についての研究

外国人労働者の実態を明らかにする研究の特徴は、ある特定の業界における外国人労働

者の状況を論じているものが多いということである。例えば、日本以外であれば、安里和晃（2005）では台湾の施設介護に従事する外国人労働者の実態について、雇用主の評価を元に論じている。本論文は、外国人労働者の現場における問題点を取り上げて、それを同じ現場がどのように克服しようとするのかということ論じているものである。台湾の一業界の施設について論じたのみである点は留意すべきだが、外国人労働者が現場で実際にどのような影響を与えるのかという点を明らかにしたことは評価に値するだろう。

(2)外国人労働者と日本経済成長の関係性を明らかにする目的の研究

基本的に、官庁が発表している資料のうち、ほとんどが外国人労働者に区別をしていないことが多いため、経済成長との関係を明らかにする研究をするだけの定量データが存在していない。そのため、長い間、定量的に外国人労働者がどれだけ日本の経済成長に影響を与えたのか、という問題に解答を与える研究はなかった。しかしながら、例えば日本経済調査協議会（2008）では、外国人労働者受入れを促進することで、日本経済に好影響があるとの結論を示している。ただし、闇雲に外国人労働者を受入れるのではなく、「スキル」をキーワードとして、日本経済を成長させるために必要な人材について、「高度人材」と「特定技能人材」のカテゴリーに分けて、それぞれの人材に合った受入れシステムを構築すべきとの留意点が示されている。なお、外国人労働者と日本経済の関係については、「経済のグローバル化が進み、国際的な競争が激化する市場環境」¹と日本経済の状況を捉えた上で、「経済の高度化をはかり、競争力を強化する」²ために、少子高齢化の進む日本では外国人労働者の受入が必要であると説かれている。しかしながら、この現状把握は一般的な移民促進の論調と同じ内容に過ぎず、その証拠となる定量データ等が示されている訳ではない。委員会の報告書であるため、自ずと提案ベースの内容になるのは仕方のないことであるが、主題である外国人労働者が日本経済の発展に必要であるということの論拠がない状態は好ましいとは言えない。また、外国人労働者を主に高卒新卒者を念頭に置いた若年層労働力との比較において、高校新卒者の離職率の上昇と教育訓練費用の増加が高校新卒者と外国人技能実習生との人材としての互換性を高め、特に中小企業において外国人実習生受入れの動機づけが高まったのではないかと、といった研究なども存在している³。

一方で、外国人労働者が日本経済に与えるデメリットの面に焦点を当てて論述を行ったのが、井田敦彦（2004）の研究である。井田（2004）は、外国人労働者の受入れについて、「複数の背景を考慮し、他の政策との組み合わせも考慮した上で進められていく性質」⁴の

¹ 日本経済調査協議会(2008)「人口減少時代の企業経営」1頁

² 同上

³ 志甫啓(2007)「中小企業の人的資源管理における外国人研修生の役割－団体監理型外国人研修生の受入れに関する理論的・実証的分析－」『産研論集』34,88頁

⁴ 国立国会図書館調査および立法考査局(2005)『少子化・高齢化とその対策：総合調査

ものであるとし、論文の目的は 3 つの切り口から外国人労働者の問題について整理することであると述べている。3 つの切り口とはすなわち、「高度人材と単純労働者」「単純労働者の受入れをどうするか」、「入管政策と共生政策」の 3 点である。これら 3 つの切り口から、外国人労働者について議論を行った上で、「日本は諸外国と比べて、外国人労働者の受入れの経験が少ない」⁵ため、外国人労働者の受入れを本格に行えばそれ自体が経済や社会に大きな影響を与え、目指すべき経済や社会のビジョンを示した上で国民的な合意が形成されることが前提条件として必要であると結論付けている。このように結論付けているということは、やはり現状のままでは外国人労働者を増加させていくのはデメリットが大きいと井田 (2004) が考えているためと言える。経済的デメリットとして考えられるのは、以下の 6 つの点であると述べられている⁶。

- ①国内労働者の就業機会減少のおそれ
- ②労働市場の二重構造化
- ③労働条件の改善や労働生産性の向上を通じた産業構造の高度化への悪影響
- ④景気変動に伴う失業問題の発生
- ⑤新たな社会的負担（行政支出、社会保険給付金等）の発生
- ⑥送出国や外国人労働者本人にとっての負担

井田 (2004) の中でも、この問題はやはり共有されている。外国人労働者を受入れるとしても、どのような人をどの程度受入れ、さらに受入れた後の外国人労働者と日本人がどのように共生するのかという 3 つの論点についての解決案を示さなければ本格的に外国人労働者を受入れることは難しいという論調で論文が構成されている。なお、この論文においても外国人労働者と日本経済のデータに基づいた相関関係ないし因果関係は示されていない。

ただし、具体的なデータに基づいて外国人労働者が経済の側面に与える影響についての研究が全くなかった訳ではない。茅島聡 (2011) では、1990 年から 2005 年までの都道府県別、職種別のパネルデータを用いた上で、「外国人労働者比率の内生性を考慮」⁷し、職種ごとに与える影響が異なるということを実証的に明らかにしている。結論としては、専門外国人労働者は日本の労働者の賃金に正の効果をもたらすということが立証された。また、この研究では内生性を考慮に入れば、専門外国人労働者が増えれば、非専門労働者の賃金が上昇するということが分かった。前者の二つの研究と異なり、本研究では具体的な数値データを元に、外国人労働者が国内の経済環境に与える影響を明らかにしている。しかし、明らかになった相関関係は専門外国人労働者と日本人労働者の賃金の関係であり、それ以外に

報告書』国立国会図書館,243 頁

⁵ 同,250 頁

⁶ 同,245 頁

⁷ 茅島聡(2011)「外国人労働者が日本の労働者の賃金に与える影響について」4 頁

ついては有意な結果は得られなかった。また、外国人労働者自身の賃金データが存在していないため、被説明変数たる平均賃金に外国人労働者の賃金データも含まれていると考えられ、明確で総合的な外国人労働者と日本経済の関係性が明らかになった訳ではないと言える。

このように外国人労働者についての研究は、未だに発展途上である。それは、外国人労働者にまつわるデータが近年になってやっと揃ってきたという事情と無関係ではないだろう。データがなければ、外国人労働者と日本企業との関係を明確に分析することは難しい。今後は、こうした定量データを元にした外国人労働者と日本企業との関係を明らかにしていく必要があると考えられる。

第2節 外国人研修・技能実習制度に関する研究

これまでの技能実習制度についての研究は、職種や地域を絞ったものが多くなっている。例えば、山崎隆志(2006)では2004年に合意された日本とフィリピンのEPAによって2016年をめどに決まったフィリピン人看護師・介護士の受入れを念頭に、労働条件の違反や不法行為、文化摩擦などといった受入れに際して考え得る問題について、既に「高度人材」ではなく、「単純労働者」に近い人材の受入れを開始している他国の事例を元に、課題となり得る部分とその解決策について論じている。

宮入隆(2018)においては、「人口減少と高齢化の著しい過疎地域を主とする農村部では、農業者だけではなく、従来、中心的な労働力であった『臨時雇い』も減少している。このような状況変化は、『臨時雇い』から、より安定的な労働力の確保を目指した『常雇い』の割合の増加となって現れて」⁸いる前提から、「このような『常雇い』の確保は地域外からの雇用労働力の確保を促し、国内はもとより、海外からの労働力調達、つまり外国人技能実習生の受入れを促進する要因となって。」⁹おり、そのため、北海道のみならず全国的に農業において技能実習生への依存度が高まっていると述べている。その上で、2017年11月には技能実習生の保護を主な目的とし、「外国人の技能実習の適正な実施および技能実習生の保護に関する法律（以下、技能実習法）」が施行されることを念頭に置き、制度の転機を控えた中での2016年までに至る北海道の農業分野における外国人実習生の受入実態およびその特徴について明らかにする目的で研究がなされてきた。その結果、北海道の農業において外国人技能実習生の受入れは拡大傾向を常に示しており、受入れている地域の中では人手不足と相まって、技能実習生が既に産地維持において不可欠な存在として位置付けられている、ということが明らかである。さらに、技能実習法は「技能実習生の保護」を目的としているが、外国人技能実習生に対する人権侵害、賃金未払い等の不正が跡を絶たない中で罰

⁸ 宮入隆(2018)「北海道農業における外国人技能実習生の受入状況の変化と課題」『開発論集』101,117頁

⁹ 同上

則規定などの措置が取られるということに一定の理解を示しつつ、受入れ現場に対し許可制などによる規制強化を課すだけでは、「現場に対してさらなる業務負担だけがもたらされる可能性が高い。」¹⁰と述べ、制度設計のさらなる改革を求めている。すなわち、「送出し機関側での預り金の発生や、失踪手引き問題など、受入れ側が見えないところで発生する諸問題に対処していく必要もあるだろう。そのためには、政府間での二国間協定による、送出し側から受入れ側までのプロセス全体を通した透明性の高い制度運用が今後の課題となる。」¹¹という訳である。また、本論では実習生側の立場に寄り添った受入体制の構築の提案を最後に行っており、「外国人の受入れに際しては、異文化交流といった視点から、関係者だけではなく、地域全体でどう受入れていくのかといった議論がなされるべきである。」¹²との論点が示されている。

さらに、中川かず子・神谷順子(2017)では北海道における技能実習生の増大の現状を踏まえ、実習生の日本語学習の実態を探り、学習や教育環境の改善が必要な場合、どのような対策を取るべきなのか、ということをも明らかにする目的で研究がなされている。その結果、技能実習第1号が比較的多く¹³、技能実習第2号とほぼ同数である。これは、日本語についての理解が深まりかけたところで実習期間が終わってしまう実習生が相当数いる、ということを示している。また、生活者として実習生が北海道に馴染めるよう、「彼らに最も近い受入れ機関の人達との親しい人間関係の構築が大切」¹⁴であり、そのためには地域と実習生を結ぶ仲介者メディエータの存在が重要である、と説かれている。このメディエータの存在は日本語学習においても重要な役割を果たしており、「地域と実習生を結ぶメディエータの役割を担う人材の発掘を進めていけば、実習生の生活環境、学習環境の改善につながっていくと思われる」¹⁵と結論付けられている。

また、竹内英二(2017)においては、「外国人材の活用に関するアンケート」を元に、中小事業を営む法人1万5970社の中で外国人材がどのように活用されているのか、ということが明らかにされている。その結果、外国人従業員を雇用することは、「人手不足」が主因であり、「業績が拡大しているために人手が足りない企業が多く、低賃金・長時間労働など労働条件が悪いためではない」¹⁶ということが明らかになった。さらに、海外展開に取り組む

¹⁰ 同,140頁

¹¹ 同上

¹² 同,141頁

¹³ 2016年現在で道内の「技能実習第1号は3391人、2号は3439人とほぼ同数である。

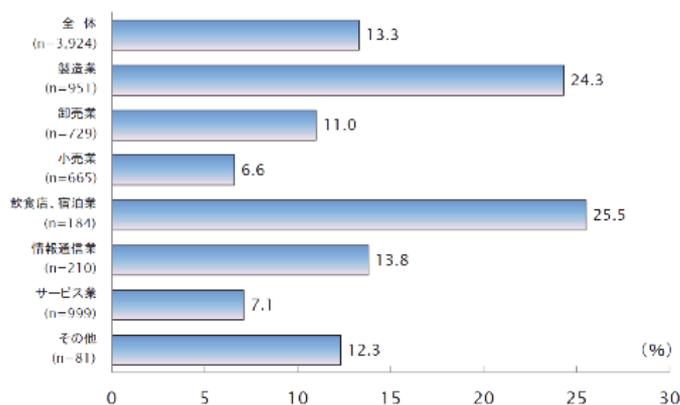
¹⁴ 中川かず子・神谷順子(2017)「道内外国人技能実習生の日本語学習環境をめぐる課題—受入れ推進地域を事例として—」『開発論集』99,30頁

¹⁵ 同,32頁

¹⁶ 竹内英二(2017)「中小企業における外国人労働者の役割」『日本政策金融公庫論集』35,頁

際に外国人特有の能力が必要とされるなど、企業によっては外国人従業員がさらなる事業の発展や、国際化を支える重要な存在となってきたことが明らかになっている。

図1 業種別外国人雇用企業の割合



出所：竹内英二(2017)「研究報告 中小企業における外国人雇用の実態」
日本政策金融公庫総合研究所、日本公庫シンポジウム、2017年11月30日

また、志甫啓(2007)では外国人研修・技能実習制度は日本において外国人労働者受入れの一つのチャンネルとして、特にアジアからの労働力受入れに大きく寄与していることを前提としながら、実態として同制度は安価な「単純労働者」として我が国の生産現場で使われているに過ぎない、との批判が根強く存在していることを念頭に置いた研究を行っている¹⁷。具体的には、実際に法令違反の状態にある制度利用も多く、こうした状況も含め、同制度の目的と実態がかけ離れているという内容となっている。ただし、これらの批判に対して受入れ企業と事業組合の抵抗感は小さくない。これは使用言語や生活習慣の異なる外国人を受け入れるために生産面・生活面の両方に配慮が必要であり、一定時間の座学の実施が義務付けられ、さらに研修生出身国の送出し機関との関係を円滑に保つ必要がある、などといった手間が、通常の日本人を雇うよりも多くかかっている、ということが関係している。

このような手間をかけてでも若年失業率の高水準が保たれている日本において外国人研修生を多く採用しているのは、次の3つの理由からである。すなわち、①若年労働力の確保が若年人口の減少によって困難になったこと、②ミスマッチが人手不足を増幅させていること、③企業側から見て、高校新卒者の労働力に価値が見いだせなくなってきたこと、である。特に本稿では、③の点に着目している。高校新卒者は、離職率および教育訓練費用が年々上昇している分野であり、比較的短期間で離職し、教育コストも高くなってしまふと、外国人研修生・技能実習生との互換性が高まる結果を生むためである。

志甫啓(2007)ではこの事実を元に、中小企業が新規に一定量の若年労働力を確保する

¹⁷ 志甫(2007)ではこの例として曙光(2004)や鈴木(2006)を挙げている。

際、研修生と高校新卒生選択モデルを理論的に考察している。その上で産業レベルにおける研修生受入れを規定する諸要因に関する実証分析を行った上、理論的考察の検証をしている。志甫啓（2007）では、この研究目的を達成するために、井口（2004）の「自国人労働者の養成と外国人労働者受入れの選択モデル」を用いている。このモデルを使い、外国人研修生と、高校新卒者をどのように組み合わせて、必要とする新規人員を確保するか、という問題について検討を行っている。本分析の主な関心事項は、研修生の各産業への浸透度および若年労働力並びに労働費用の関係にある。さて、この結果、第一に企業が必ずしも研修手当が低水準であるということのみを理由として研修生の受入れを勧めているわけではなく、研修生の受入れに踏み切るのかどうかということについては教育訓練等のコストを含めて検討されることとなる。第二に本来は手間のかかる研修生とそうではない、高校新卒者の関係性の中で、後者の質の低下により、両者の互換性を高まっていきしまいには高校新卒者の教育訓練や離職性向を考慮した上でコストは研修生受入れのコストを上回るようになる。これは外国人研修生のみの問題ではなく、日本人高校生、教育制度全体の問題である。第三に、実証分析の結果、研修生の受入れが進む業種は賃金水準が低く、高校新卒者の獲得競争において他業種の後塵を拝しているものの、生産性は他業種と比較して高いということが分かった。

この上で、志甫啓（2007）では外国人研修・技能実習制度の見直しに関する議論において、制度のあり方のみならず日本の高校生の就労意識をはじめとした質の議論が不可欠であるとしている。当然、研修制度がバッシングを受けるようになった契機はマスメディアでも大々的に報じられた一部企業による不適切な研修生・実習生の使用であるため、これには一層の対策が講じられるべきであると考えられる。ただし、その不適切な制度利用はそもそも法令違反である。したがって、制度廃止の方向へと議論を進めるのではなく、もう一方の問題である研修生・実習生の失踪について、制度の本来の目的と実態がかけ離れていることが一つの要因となっており、現在国際研修協力機構による適正化指導が着々と進められている。

さらに、制度改正を行う場合には現在「好事例」として評価されている受入れ企業や組合が不利益を被らないようにする必要がある。すなわち、「好事例」企業になることについて、インセンティブおよび、「好事例」企業として捉えられることのない場合のディスインセンティブを強めるべきであると提案されている。また不正に対する罰則については、受入れ停止期間を伸ばすのではなく、技能実習生の受入れ期間を制限することによって実質的なコストを引き上げるなどの対策が有効であることを、志甫啓（2007）では示している。

また日本以外では、安里和晃（2005）では台湾の施設介護に従事する外国人労働者の実態について、雇用主の評価を元に論じている。本論文では、外国人労働者の現場における問題点を取り上げて、それを同じ現場がどのように克服しようとするのかということ論じているものである。台湾の一業界の施設について論じたのみである点は留意すべきだが、外国人労働者が現場に実際にどのような影響を与えるのかという点を明らかにしたことは評価

に値するだろう。

このように、これまでの外国人研修生・技能実習生の問題点に関する研究は、①制度設計に関する研究、②人的資源管理の視点からの研究、③外国人労働者の住む地域との摩擦の問題に関する研究、④海外の外国人労働者受入れに関する研究、の主に4つに分けることができる。本稿では特に②の分野の研究において、受入れ企業側の労働環境に着目した研究が非常に少ないことを念頭に置き、外国人労働者にとっての「ホワイト企業」¹⁸の条件を抽出する、ということの研究課題とした。

第3節 林有珍(2018)のレビュー

林(2018)においては、労働分野で注目を集めているブラック企業、ホワイト企業を理論的な検討をし、実際にデータに基づいた理解を促すことで客観的なホワイト企業の条件や特徴を明らかにする目的で研究が行われている。

そもそもブラック企業という用語は、職場におけるパワーハラスメント、モラルハラスメント、残業代の未払いなどの労働環境が社会問題として認識され始めてから日本において急速に広まった用語である。とりわけ、民間の実行委員会によって2012年より開催されている「ブラック企業大賞」などの存在によって一気に国民の中にも広まった用語であると言える。また、「ホワイト企業」はこの「ブラック企業」を相対化する言葉であって、高橋(2013)では次のように説明されている。すなわち、「ブラック企業が人を使い捨てにする企業とすれば、ホワイト企業とは初期キャリアにおいて若者を成長させる企業、働きがいのある企業、さらに社会における雇用の質を向上させる企業といえる」¹⁹という訳である。また、このほかにも女性活用ができる企業を指す定義²⁰や、労働基準法を遵守する企業を指す定義²¹などが存在している。ただし、様々な定義づけがなされながらも実際にホワイト企業を理論的な背景を元に考察し定義づける、といった研究は少なかった。そこで林(2018)では「ホワイト企業」「ブラック企業」について、マズローの欲求5段階説および、ハーズバーグの2要因理論を元に4つの企業タイプ(ホワイト企業、健康優良企業、人材輩出企業、ブラック企業)を設定し、これらに57社の企業から得られた多様な企業内人材マネジメントデータを当てはめた上で、フレームワークに応じてサンプルの分類を行い、各タイプにおける業績比較や各タイプの持つ人材マネジメントの特徴について述べている。

具体的には以下のように企業の分類を行っている。

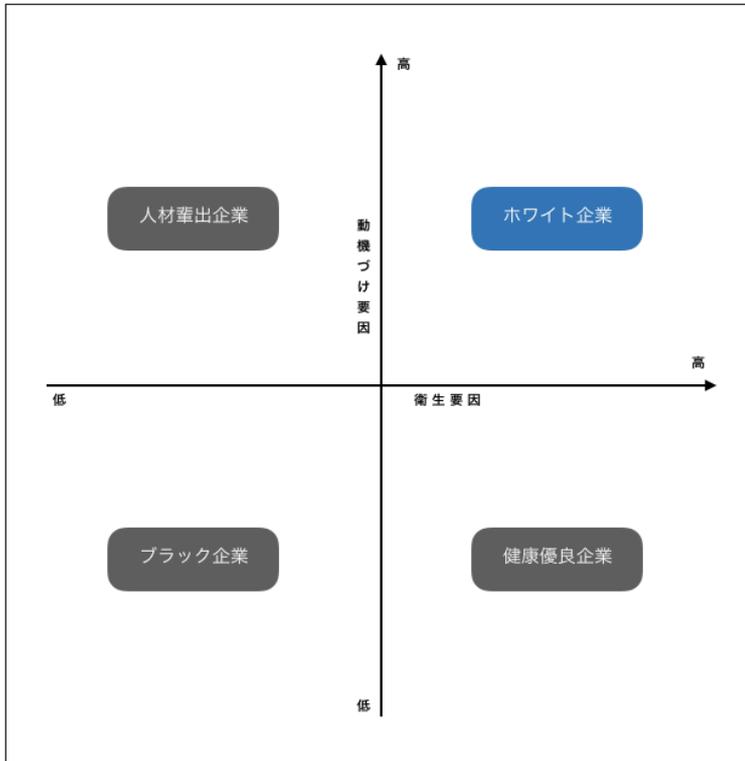
¹⁸ 「ホワイト企業」はそもそも労働環境が劣悪な「ブラック企業」を念頭に、それと相対化した概念として登場した用語である。

¹⁹ 高橋俊介(2013)『ホワイト企業』PHP研究所,20-21頁

²⁰ 経済産業省(2013)「健康優良企業について」

²¹ 米田徹(2014)『中小企業必携!ホワイト企業の就業規則』労働調査会

図2: 2要因理論による企業分類



出所： 林(2018)を参照のもと、筆者作成

すなわち、ハーズバーグの理論である衛生要因および動機づけ要因をそれぞれの数値が高いか否かによって、企業を分類する方法である。衛生要因・動機づけ要因の双方が高ければホワイト企業となり、衛生要因が高いものの動機づけ要因が低い場合には健康優良企業、逆に衛生要因が低く動機づけ要因が高い場合には人材輩出企業、そして衛生要因・動機づけ要因の両方が低い場合にはブラック企業と分類される。具体的に林(2018)では仮説の段階で、それぞれの企業について以下のような4タイプに分けられると説明している。この点は、本研究においても重要であると考えられるため、少し長くなるがそのまま抜粋する。

- ・ブラック企業：衛生要因と動機づけ要因ともに低い企業である。賃金を含め人材をマネジメントする基本的制度（時間管理、評価制度など）が整っておらず、仕事を通じた成長や業績に相応する報酬（表彰、昇進昇格が伴う処遇制度など）がうまく機能していない企業である。このような企業で勤める従業員は、働きにくい環境でやりがいのない仕事を行っている可能性が高い。

- ・人材輩出企業：衛生要因が劣悪である一方、動機づけ要因が高く提供されている企業のことである。休みが少なかったり、賃金が横ばいであったり、しっかりとし

た制度が設けられていなかったりと、働く環境は十分とは言えない。しかし、仕事は社会的な意義があったり挑戦的な仕事であったり、仕事そのものについては成長感を促すような条件が整えられている企業である。人材輩出企業で勤める従業員は仕事を通じて成長し、より良い勤務環境（高い衛生要因）を求めて転職を望みながら働く。

・健康優良企業：衛生要因が高く、動機づけ要因は低い企業である。働きやすさが提供され、従業員が安心して働くことができる仕組みが整えられている。法律や世間から批判されるような働き方をしないことに多くの配慮が施されている。その一方、社内の仕事が個人の成長を促すようになっておらず、従業員は組織の1つの歯車になって、もくもくと決まった仕事をこなすことを奨励される。健康優良企業で働く従業員は、働く環境に満足し転職を試みることはないが、挑戦的な仕事や自己実現のために努力することも少ない。

・ホワイト企業：衛生要因と動機づけ要因がともに高い企業である。従業員は安心して働きながら創意工夫にも精を出し自分を高める仕事をやろうとする。

林（2018）「ホワイト企業の条件」40-41 頁

林(2018)では具体的に、これらの企業について衛生要因・動機づけ要因、それぞれ15項目の質問表を作成した上、すべてをダミー変数にし、合計を取った上でサンプルを二分した。これに加えて過去5年間の業績についても「①減っている、②変化なし、③増えている」の3つに分けてダミー変数を設定し、さらに今後5年の業績の見通しについても「①悪くなると思う、②変化なし、③良くなると思う」の3つに分けて変数の設定がなされた。

このような分析の結果、過去5年間の業績についての質問に対しては、「①減っている」と答えた企業はブラック企業と人材輩出企業であった。ホワイト企業および健康優良企業は「②変化なし」「③増えている」との回答をしており、安定した経営実績を残しているということが示された。ただし、ブラック企業は「③増えた」と回答した割合が最も高くなっており、この意味で必ずしも、ホワイト企業が他の企業に比較して最も高い利益を追求できている、ということを示されなかった。この結果については、ブラック企業では「従業員の職務環境や働き甲斐の提供にかかる投資をカットすることで利益を比較的に高く保持するとの経営上の選択の結果」²²である、と林（2018）は解釈している。

一方で、今後5年間の業績についての展望を質問したところによれば、ブラック企業はほかの企業に比較して「①悪くなると思う」との予測をした割合が最も高くなっており

²² 林有珍(2018)「ホワイト企業の条件—57社からのデータの利用—」『現代ビジネス研究』11,43頁

(18.8%)、「③良くなると思う」と期待している割合は最も低くなった(43.8%)。他方で人材輩出企業の多くは「③良くなると思う」(73.3%)と回答しており、最も自社の将来について明るい展望を抱いている、ということが分かった。人材輩出企業は衛生要因が低く動機づけ要因が高い企業であり、従業員の働きやすさなどに配慮が不足しているものの、実力主義で会社への貢献度やその人自身の持つ能力によっては相応の処遇を用意することのできる社内体制を持っている企業である。こうした企業においては従業員が残業をしても、周囲の従業員も残業しており、多少、残業代が少なかったとしても不満を持たれず、高い利益を追求し続けることができる、との意識が社内に蔓延している。このことが、上記に示した結果に影響を及ぼしていると考えられる。このように分析の結果からはホワイト企業よりも人材輩出企業の方が伸びており、ブラック企業は過去・未来にわたって業績が最も悪い結果がもたらされる可能性が示されたと考えられる。

さて、このように分析した結果を林(2018)では企業によって分けて、次のように説明している。ホワイト企業は、正規・非正規にかかわらず社内の従業員の働く環境の改善がされており、従業員の能力や貢献に応じ、評価体系も柔軟に取り入れられており、その結果、従業員のモチベーションを引き出すことに成功している。ホワイト企業において利益を享受できているのは男性従業員だけではなく、女性従業員も同様であり、働き方の多様性を必要としている従業員に対する配慮も十分に行われている。離職率が低い上、新入社員の定着率も高い。一方で、働く環境整備に費用や経費を投入しているゆえ、業績を他の分類の企業と比較して最も高くできていないという状況も併せて確認された。ただし、今後の労働人口の減少や多様な働き方の登場によって日本の労働環境が大きく変わっていく、ということ想定するならば、最も継続的成長・存続において明るい展望を持つことができると予想される。

一方で健康優良企業は、従業員のワーク・ライフ・バランスに関する社内制度が整えられており、離職率が低くなっている。他方で、年功序列型の人材活用をしており、新入社員のモチベーションには失敗していることが考えられ、実際に他の分類企業に比べ、新入社員の定着率が低くなってしまっている。正社員の男性が優遇される職場の雰囲気に加え、非正規社員として女性の活用を進めている場合が多く、非正規社員や女性社員の能力向上については十分ではない状況にあると考えられる。社内の従業員については企業に対してロイヤリティを感じながら仕事をしており、職場の雰囲気自体は悪くなく、業績も良い。ただし、能力の高い若手社員の離職率が高く、女性管理職が育成できない現状は課題として残ると言える。

人材輩出企業では従業員は男女、正規・非正規、若手・ベテランの区分に関係なく、社内で実力主義での評価制度が整えられている。そのため、若手社員であっても責任のある仕事を任せ、入社3年間の定着率は極めて高い数値を示している。女性従業員の中途採用についても力を入れており、能力重視・貢献重視の企業文化がある。昇進時期も早く成果に応じて処遇が決まるなどの体制となっている。一方で、フルタイムでの会社への貢献ができない

社員については想定がなされていないような社内制度のため、離職率が高い。また、女性登用には積極的であるが、女性というだけの理由で補強施策などの補助を行う訳ではないため、実際には管理職に男性が就くことが少なくない。したがって、優秀な女性従業員であっても子育てや介護などの事情によっては、社内に残ることが難しくなっている。

最後にブラック企業であるが、従業員のモチベーションについての配慮も、働きやすさについても十分な配慮を欠いている企業のことを指しており、離職率が高く、新入社員の定着率も低い。ただし、非正規社員を増やすことなく、中途採用によって人材の確保を行っていることでこれに対応している。また、ワーク・ライフ・バランス、女性活用についても、外部に向けてはもっともらしく社内制度が整えられているように見せているが、実際にその施策が社内には存在しているのか、というとそういう訳ではない。そのため、正社員であっても過酷な労働環境の中で休暇も十分に取れない。こうした中で従業員は過酷な労働状況に耐え忍んでいくため、企業特殊能力が高まり、転職の機会が遠のいていってしまう現実がある。人材の流動性が高い現場においては新人が入ってくる回転率は高いが、人材育成についての投資を怠っているため、社員は自身の受け持つ仕事を回していくことで精一杯であり、教育に手が回っていないのが現実である。その上、年功序列型の人事制度を取っていることも少なくないため、若手社員に対する配慮を著しく欠いている。

林(2018)ではこのように、これまでフォーカスされていなかったホワイト企業・ブラック企業など、巷では一般的用語として使われている用語について学術的な側面から理論的フレームワークの提示を行っていると言える。また、ホワイト企業に関して言えば、金銭的な余裕があるために従業員に投資をしているという訳ではないということも理解できた。

第2章 外国人技能実習制度とその課題

第1節 歴史的経緯

外国人技能実習制度に先立って成立した制度として外国人研修制度がある。この制度は、海外拠点を持たない(海外に進出しておらず、海外拠点への技術支援を特に必要としない)中小企業が、関連団体等を介し、海外諸国から研修生の受入れを行い、実務研修を行った上で、帰国後復職させることにより、当該企業の技術や技能、ノウハウなどを相手国へと移転させることが制度の目的であった。

このシステムは外国人研修制度の成立以前、政府自身が行っていた「人づくり」協力活動の延長線上にあったと考えることができる。外国人研修制度に先立って、1960年代に外務省や通商産業省などが、政府主導型の協力活動を既に定着させていた。具体的に見ると、アジアや中近東、アフリカ、中南米などといった発展途上国を対象として、現地における海外職業能力開発施設の設置・運営・訓練に必要な機材の供与や、現地においてリーダーの養成、

指導を行う日本人専門家チームの派遣(派遣型)および、現地人のリーダーに対して日本で受入れ研修(招聘型)の協力活動が実施されていた。また必ずしも派遣型・招聘型と区別されたものだけではなく、これらを組み合わせたプロジェクト型の協力活動もなされていた。

一方で1960年代以降に入り、日本企業が成長を遂げていくにつれて、特に製造業を中心として、日本企業の海外拠点展開が見られるようになり、発展途上国に進出した企業では当該現地法人に対する技術移転は当然のことながら、その周辺の現地産業社会に対して、社会貢献活動として技術や技能などの移転を要請されることが多くなった。この中では、大手製造業者などを中心として、必要に応じ、個別で派遣型・招聘型、あるいはプロジェクト型の協力活動が自社の体力に応じて実施されていた。ただし、長期経済成長期が終わり安定成長期に入った1970年代中頃の日本においては、企業による個別対応には限界が見えており、そのため、この負担を政府が担うことに対する財界からの要請が強くなっていった。その結果、政府は関連外郭団体の設立をした上で、国より人材や資金、情報の側面でのバックアップをし、国際援助活動を国家規模で進めていく手はずを整えていった。

外国人研修制度はこうした流れの中で、発展途上国等より研修生を自国へと受入れ、教育を行う招聘型の支援の一つであると考えられる。「招聘型」の外国人研修生の受入れの事業については必ずしも外国人研修制度に端を発している訳ではない。1954年に外務省所管であった外郭団体の国際協力事業団(JICA)により受入れ事業が開始され、さらに1959年には通産省所管の財団法人海外技術者研修協会(AOTS)、1970年代に入ると労働省所管の財団法人日本ILO協会(ILO)、1989年からは労働省所管の中央職業能力開発協会(JAVADA)などによって受入れ事業が漸次的に進められていった。こうした団体の積極的な受入れの活動は、日本における研修生の人口を次第に増加させていき、改正「出入国管理および難民認定法」(入管法)施行の直前期に当たる1989年には、研修を目的としたビザによって日本へと新規に入国した者の数は2万9589人にも及んでおり、同時に外国人登録者数は8727人に達していた²³。

さて、海外研修制度が招聘型の協力活動の延長線上に位置していることは既に述べたところである。しかし、それまでの外郭団体による受入れと趣を異にするのは、特に中小企業自身が関連団体を介し、独自に受入れるという点においてである。企業それぞれに、その状況は異なっており、その結果、あくまで企業に個別の受入れに対するインセンティブが形成され、実習生の受入れへ至るという点がそれまでの招聘型の協力活動と違う点であったと言える。例えば、この点から考えるに、人手不足に悩むことの多かった研修制度成立当時(1993年)の中小製造企業においては、相手国への技術・技能移転といった本来の目的も背景にあるが、自社の人手不足解消の手立てであった、という動機も当然にあったと考えられる。これは、現在の技能実習制度においても同じように抱えられているジレンマである。

²³ 法務省「出入国管理統計統計表」

https://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_nyukan.html

つまり、現在、技能実習制度の問題点として挙げられていることは、この時点から発生していたと考えても問題ないと言える。

特にこの問題が深刻であったのは製造業であった。こうした状況の中で製造業者は、人材不足の伸びと同時に増加していた外国人入国者数の増加に目をつけ、これを雇用する方策を取るようになる。1987年に216万1275人であった外国人入国者数は91年になるとその約1.8倍にもなる385万5952人にまで達した。特にアジア諸国からの流入が増加しており、欧米諸国からの外国人入国者数が前年比-5%から10%の間であったのに対し、アジア地域からの入国者数は前年比平均20%の増加水準を毎年維持していた。

これに対して政府は高度経済成長期が始まった頃より同じ対応に終始している。すなわち、1967年の「雇用対策基本計画（雇対計画）」の第一次計画閣議決定の時点で、当時労働大臣であった早川が「求人難が強まるとともに、産業界の一部に外国人労働者の受入れを要望する声があるが、わが国では依然として中高年齢層の就職問題などがあり、すべての労働者の能力が十分生かされておらず、西欧諸国とは雇用事情が異なるので、現段階においては、外国人労働者を特に受入れる必要はない」と述べた。つまり、労働者の受入れについては、日本国内の状況を見て、慎重な対応をしてきている訳である。その後、「雇用対策基本計画（雇対計画）」の第2次計画（1973年）、第3次計画（1976年）に至っても、同様の閣議決定がなされるに至っている。

上記に述べたように、外国人労働者問題が顕在化した1988年に第6次計画で、「いわゆる単純労働者の受入れについては、諸外国の経験や労働市場をはじめとするわが国の経済や社会に及ぼす影響等にもかんがみ、十分慎重に対応する」と言及したものの、1999年に至ってもこの見解が維持された。

政府内部では、外国人研修および技能実習制度の雇対計画の方針に合わせ、議論がなされていった。実際、1988年には当時の労働省職業安定局長の私的懇談会において提出された研究報告書である「今後における外国人労働者受入れの方向と課題」の中で、外国人の単純労働者について言及がなされている。その中では、「受入れがわが国の雇用、労働市場や社会経済面に及ぼす影響を考慮し、従来通りの方針を維持していくことが適当である」としたものの、外国人研修生に「技術移転等により相手国の経済社会の発展に貢献していくべきとの考え方に立てば、（中略）留学生や技術研修生の受入れの拡大に努めていくことも重要であろう。また、（中略）その本来の目的を十分達成させるためには、留学や研修での成果を踏まえ、修得した知識・技能等の実践の機会を与えることが重要な意義を持つことから、必要に応じ、一定期間の実務経験のための就職を認めることも考えていく必要がある」としており、研修生および技能実習生の原形となるような仕組みの提案がこの時点でなされていたと言える。ただし、このような「外国人労働者受入れ」には後ろ向きの姿勢を示しながら、ある意味で「技術移転等により相手国の経済社会の発展に貢献していくべき」という性善説に立った研修制度の提案という矛盾した構造がそのまま、外国人研修・技能実習制度の矛盾点につながっていったと考えられるだろう。

いずれにせよ、1990年に入ると当局は法務省告示で中小企業団体等の外国人研修生受入れのシステムを認め、91年には研修生に関する行政サービス機関の設置検討、93年に研修生に携わる当時の所管官庁である法務・外務・通産・労働・建設の5省の共管の下で、財団法人国際研修協力機構（JITCO）を立ち上げた。詳細は後述するが、JITCOは外国人研修生の受入れに関する広報啓発や助成支援、助言活動などを行う総合サービス機関として設立された。ただし、その発足直後よりJITCOの関与がとりわけ、受入れ団体の入国審査に関する信用を保証するものであるとの扱いになっていたため、事実上のチェック機関としての機能を持つようになった。これにより、事実上のJITCOを中心とした外国人研修生の受入れシステムが整備され、外国人研修制度が成立したと言える。このJITCOのシステムをもって外国人研修制度が成立したと見ることができると、1993年が同制度の成立年であることが一般的である。ただし、同年の「平成4年度行革大綱」に、研修生の受入れに関して、「新たな制度の創設について検討する」という趣旨の記述がされ、これにより外国人研修生を対象とする技能実習制度の創設に向けて動きが出てくることとなった。

この制度設計自体は研修制度の成立以前、91年の「第3次臨時行政改革推進審議会・第2次答申」において、技能実習制度の目的および意義、そして概要について次のように述べている箇所がある。

現行の外国人研修制度は、就労との区分を明確にする上での効果を上げているといえるが、研修期間が長期化するにつれその技能を移転する上で必要となる以上の座学を要し技能の移転効率が損なわれる（中略）など、実効ある技能の移転という見地から見ると改善すべき点が多い。したがって、現行の研修制度上の各種基準についてその合理性を再検討した上で、一定の条件の下に技能の移転と適正な収入を確保し得る（技能を働きながら修得する）技能実習制度を創設する必要がある。すなわち、技能の修得効果を担保する観点から、一定期間の研修を経た上で技能評価を行い、一定の水準に達したこと等の要件を満たした場合にその後雇用関係の下で技能実習を認める制度を創設する。この場合、外国人技能実習生が母国に帰っても自力で働ける技能を身につけられるようあらかじめ希望職種を設定し、帰国時には修得技能の認定も行えることとするほか、滞在期間、帰国の担保措置等も講じる等所用の条件の下で受入れを図る。

臨時行政調査会(1982)「行政改革に関する
第二次答申（基本答申）」より抜粋

この中に、技能実習制度の基礎となる考え方がすべて述べられている。すなわち、①研修生が一定の条件の下に技能の移転と適正な収入を得ることができるようになるため、②一定期間の研修を経た上、技能評価を行い、一定の水準に達するなどの要件を満たした場

合、その雇用関係の下で技能実習を認める、という制度の創設である。技能実習制度の創設により、技能評価の実施などが義務付けられ、国際貢献活動としての制度の理念の具現化が進んだ。しかし一方で、ここまでも言及してきた研修・技能実習制度が持つ「ジレンマ」とも言うべき矛盾点が技能実習制度の創設により一層、顕在化する形となった。

つまり、技能実習制度の中では「雇用関係の下での実習」という位置づけが明確となり、外国人技能実習生の「雇用」という表現が明記される結果となったからである。実際に JITCO は技能実習制度創設後、無料職業紹介事業所としての許可申請を政府に行っており、紹介事業所許可を受けた。ここにおいて、外国人研修・技能実習制度の労働力の受給システムという側面は確実なものとなったと考えられるだろう。

表1 技能実習制度の変遷

年	内容
1982年	出入国管理及び難民認定法の改正（初めて研修生の在留資格が認められた）（在留資格4-1-6の2）
1989年7月	「外国人研修生にかかわる入国事前審査基準」（中小企業の要請により受け入れ基準の明確化）
1990年6月施行	出入国管理及び難民認定法の改正（①不法就労助長罪新設、②定住者ビザ新設（日系人に在留資格）、③研修制度の拡充）
1990年8月	団体監理型研修制度の設置（中小企業団体を受け入れ主体とし中小零細企業も合法的に受け入れが可能に）
1991年	財団法人国際研修協力機構（JITCO）の設立
1993年	技能実習制度の成立（受け入れ職種17職種）（合計2年間の技能実習制度（1年間研修後、1年間就労を「技能実習」認可）
1997年	実習期間が2年に延長（合計3年間の技能実習制度となる）
1999年	技能実習移行対象職種が55職種へと拡大
2000年	技能実習移行対象職種が施設園芸、養鶏、養豚、加熱性水産加工、食品製造、非加熱性水産加工食品製造に拡大
2001年	技能実習移行対象職種に畑作・野菜、酪農が追加
2008年度～	経済連携協定（EPA）による看護師・介護福祉士の受け入れ開始
2010年施行	出入国管理及び難民認定法の改正（在留資格「技能実習」を創設…在留資格の一本化）
2014年	「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」（「外国人建設就労者受入事業」新設）
2017年	「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」の施行・外国人技能実習制度の対象職種に介護職種の追加
2018年	「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立、公布（在留資格「特定技能」の創設等）

出所 上林(2015)を参考に、筆者編集

第2節 技能実習制度について

(1)概要

さて、外国人技能実習制度の創設までの経緯を前節で概観してきたが、実際に現在の技能実習制度の状況を確認する。そもそも、日本においてはこれまでのところ、高度専門職制度と外国人研修・技能実習制度の2つの種類の制度で、それぞれ質の異なる人材の外国人労働力を国内へ受入れてきた。前者は、高度学術研究活動、高度専門・技術活動、高度経営・管理活動の3つの分類の中で、それぞれの特性に応じ、学歴や職歴、年収などの項目ごとにポイントを設け、一定の点数（70点）以上に達した場合に優遇措置の対象とする制度である。在留資格としては「高度専門職1号」と「高度専門職2号」の2つに分けることができ、1号には在留資格を「5年」付与し、1号の段階で3年以上の活動実績がある者が2号の対象者となり、在留期間は「無制限」となる。

一方で、技能実習制度は「技術移転」を通じ、発展途上国への国際協力が目的であり、2017年6月末現在で、国内には約25.8万人の実習生が存在している²⁴。技能実習制度につながる、外国人研修制度は1982年に開始された。これは、すでに述べた通り、それまで企業が個別に行っていた研修を制度化する形で導入されている。この段階では「企業単独型」と呼ばれる海外の現地法人、合弁企業などを通じた企業が行う受入れに限定されたものに過ぎなかった。これに出入国の増加、不法労働外国人への対処などといったことを念頭に置いて、入国審査の簡素化に合わせ、就労活動が原則的には認められない在留資格「研修」が導入され、1990年には資本や取引関係のない中小企業等においても団体を通じた受入れが可能となる「団体監理型」の外国人研修制度が新たに創設されるに至った。その後、日本国内の少子高齢化などのあおりを受けた労働力不足が顕在化していく過程で、商工会議所、事業協同組合、農協などにおいて研修生の受入れが拡大していくようになる。そのため、2010年から2018年現在の技能実習生主体の受入れへの移行期では、「研修生」の受入れの割合が大きかった。一方、1993年には技能実習制度が開始されていた。これは研修の終了後、一定の要件を満たした研修生に対して就労を認め、雇用関係の下で実践的な技能を修得させる目的で作られたものだった。1997年になると、現在の技能実習制度と同様、研修期間を含め3年間の長期滞在（研修1年、実習2年）が可能となり、人材を複数年で受入れることが受入れ側のメリットにつながることから、急速に「研修+実習」の受入れは拡大の一途を辿るようになった。

²⁴ 厚生労働省「外国人技能実習制度の現状、課題等について」2018年3月23日(最終閲覧日：2019年9月25日)

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/ginoujishshukyougikai/180323/3_mhhlw-genjyoukadai.pdf

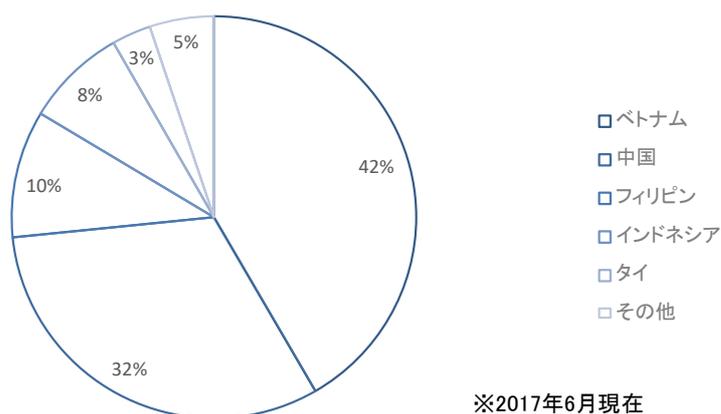
2010年になると入管法の改正を受け、在留資格として「技能実習」が正式に設けられるようになり、日本人と同等に最低賃金以上の給与を支払うこと、および受入れ当初より雇用契約を結ぶことが必要となった。また社会保険も適用され、外国人技能実習生受入れに伴う、受入れ側の費用負担について日本人を雇用する場合とさほど変わらないものとなった。2010年以降、研修生は実作業に加わることができなくなったため、受入れが激減した。2012年以降は、少子高齢化の傾向があった上に前年の東日本大震災の影響から日本国内でまかなえる労働人口が少なくなってしまったことを受け、増加傾向を見せ、2014年には16.9万人と15万人を大きく超え、2016年には20万人を超えた。2017年6月現在、全国・全職種に占める技能実習生の国別割合はベトナム104800人（42%）中国79959人（32%）、次いでフィリピン25740人（10%）、インドネシア20374人（8%）、タイ7898人（3%）、その他12948人（5%）となっている²⁵。

表2 国籍別技能実習生数（2017年6月）

国籍	人数
ベトナム	104800
中国	79959
フィリピン	25740
インドネシア	20374
タイ	7898
その他	12948

出所 厚生労働省(2018)

図3 技能実習生の国籍（割合）



※2017年6月現在
出所 厚生労働省(2018)

²⁵ 同上

(2) 法律の内容

現行の技能実習制度は「外国人の技能実習の適正な実施および技能実習生の保護に関する法律」（以下、技能実習法）を法的な根拠として成立している。なお、技能実習法の目的は「外国人の技能実習の適正な実施および技能実習生の保護を図るため、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定および監理団体の許可の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずる。」²⁶のものであるとされている。

なお、現行の技能実習法は平成 28 年 11 月 18 日に成立、同年 11 月 28 日に公布され、平成 29 年 11 月 1 日に施行されている。上記で述べた通り、その目的は技能実習に関する基本理念を明記するとともに、技能実習に関して基本方針を策定することにある。技能実習生ごとに作成された技能実習計画について認定制にし、技能実習生の技能等の修得について評価を行うことなどの認定の基準、認定の欠格事由、報告徴収、改善命令、認定の取消し等が規定されている。

また、実習実施者については届出制とされ、監理団体についても許可制とされ、許可の基準や許可の欠格事由、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等も規定されている。なお、平成 29 年改正に至るまでに社会問題化していた技能実習生に対する人権侵害行為等についても、禁止規定が設けられ、違反に対しては所要の罰則規定が明記された。なお、技能実習生に対しての相談や情報提供については、技能実習生の転籍の連絡調整等を行うことによって、保護等に関する措置を講じることとされた。

また技能実習法では、外国人技能実習機構が許可法人として新設された。同法によれば、この法人では同法第 8 条より第 16 条に至るまでに規定された「技能実習生ごとに作成する技能実習計画の認定および、技能実習生の技能等の修得に関する評価の認定の基準や認定の欠格事由の決定などについて所管する他、実習実施者の届出の受理、監理団体の許可に関する調査等の業務を行う」こととされた。

さらに、優良な実習実施者および監理団体に限定し、第 3 号技能実習生の受入れを可能とする旨が同法に記載された。

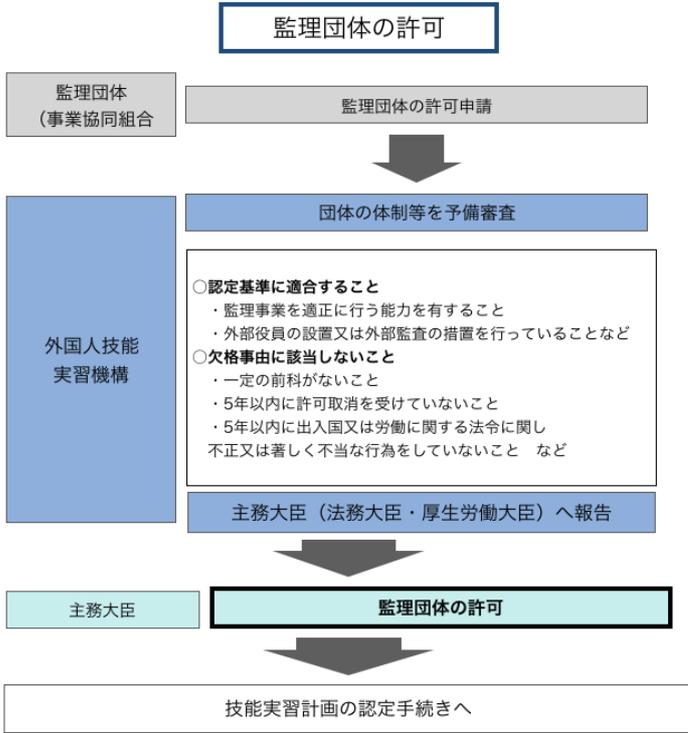
(3) 監理団体について

平成 29 年の技能実習法改正によって、監理団体は許可制とされた。

許可制度は、以下の通りの流れで運営されている。すなわち、監理団体が許可申請を提出すると、外国人技能実習機構が団体の体制等の予備審査を行う。この中では主に許可を申請した監理団体が許可団体に適合しているか、また、欠格事由に当てはまっていないか、ということが審査される。

²⁶ 技能実習法第 1 条

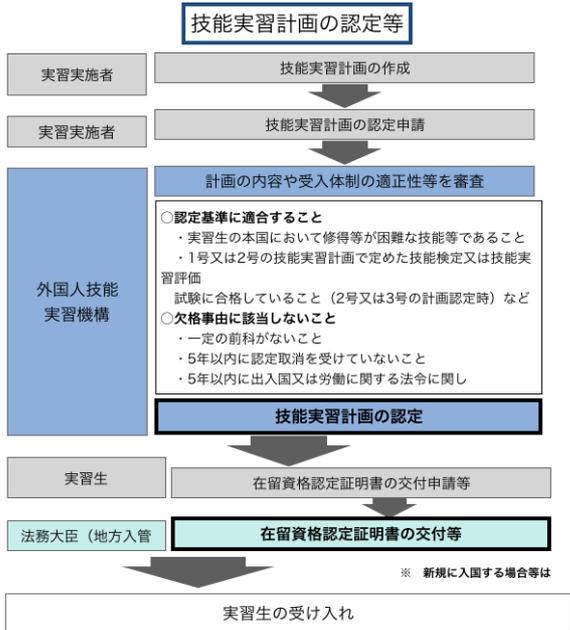
図4 管理団体の許可認定までの流れ



出所：厚生労働省を基に筆者作成

この後に主務大臣へ報告がなされ、主務大臣によって監理団体の許可が降りることとなる。この許可が降りると次に技能実習計画の認定手続へと段階が進められる。

図5 技能実習計画の認定等の流れ



出所：厚生労働省を基に筆者作成

(4) 受入れ方式

既に述べた通り、技能実習制度の受入れ方式は現在、2つに大別され、一つは事業協同組合、商工会議所等がそのメンバーである企業と協同で研修生を受入れる団体監理型と、もう一つは受入れの合弁企業・現地法人、一定の取引先企業等から研修生を受入れる企業単独型となっている。

2016 年末時点で団体監理型での受入れが 96.4%、企業単独型が 3.6%となっており、圧倒的に前者での受入れが多くなっている。そのため上記の図でも、団体管理型の技能実習制度についてのシステム概要図を取り上げた。

技能実習制度の導入を決めた企業は第一に監理団体に求人申し込みを出し、これを受けて監理団体が、現地の送出し機関へと求人との連絡を入れる。さらに送出し機関は送出し企業に人材の募集をかけ、応募を受け、送出し機関が求人者名簿を監理団体へ、面接の連絡を実習生候補者へ行う。最終的には技能実習制度を導入する企業が監理団体を通じて、候補者との面接を行い、人材を決定の上、技能実習生として雇用契約を結ぶこととなる。技能実習生は実際に日本に入国した後、日本語教育、技能実習生の法的保護に関する基本的な知識などの講習を受けた上で、日本の企業等との雇用関係の中で、実践的な技能等の修得を目指すこととなる。

技能実習の区分については、企業単独型と団体監理型の受入れ方式の違いにより、入国後 1 年目の技能などの修得を行う活動（第 1 号技能実習）、2・3 年目の技能などに習熟するための活動（第 2 号技能実習）、4・5 年目の技能などに熟達する活動（第 3 号技能実習）の 3 つの区分に分けて実施されることとなる（表 3）。

表3:企業単独型・団体管理別の実習内容

	企業単独型	団体管理型
入国1年目 (技能等を修得)	第1号企業単独型技能実習 (在留資格「技能実習第1号イ」)	第1号団体監理型技能実習 (在留資格「技能実習第1号ロ」)
入国2・3年目 (技能等に習熟)	第2号企業単独型技能実習 (在留資格「技能実習第2号イ」)	第2号団体監理型技能実習 (在留資格「技能実習第2号ロ」)
入国4・5年目 (技能等に熟達)	第3号企業単独型技能実習 (在留資格「技能実習第3号イ」)	第3号団体監理型技能実習 (在留資格「技能実習第3号ロ」)

筆者編集

第 1 号技能実習から第 2 号技能実習、第 2 号技能実習から第 3 号技能実習へそれぞれ移行するためには実習生本人の所定の技能評価試験（2 号への移行の場合は学科と実技、3 号への移行については実技）に合格しなければならない。この第 2 号技能実習あるいは第 3 号技能実習に移行が可能となる職種および作業については、移行対象職種・作業と呼ばれ、主務省令で定められている。

第3節 事例研究を元にした技能実習制度の課題の整理

さて、本稿では外国人研修・技能実習制度の問題について受入れ企業側の労働環境に課題が生じていると定め、これを明らかにする目的で企業分類のフレームワークを作成した上で、労働環境の改善方法について論じることを目的としている。

そこで本節ではまず、外国人研修・技能実習制度において問題となっていることを整理し、その解決策について論じる。特に受入れ企業側の条件や、特徴についての研究はこれまで少なく、特定の事業分野に偏っていたため、受入れ企業側のモデル案を事例研究を通じて行う。具体的には、ベトナム人技能実習生の受入れで国内で高い評価を受けている建設会社Aの事例を研究し、同社ではなぜ高い評価を得られるような実習制度の活用ができているのか、ということ明らかにする。

(1) 日本における外国人労働者受入れの仕組みと現況

厚生労働省の2018年1月26日発表の2017年10月末時点での日本の外国人雇用労働者数は、127万8760人にも及んでいる。前年同期比では、19万4901人増加しており、18.0%の上昇となっている。

日本においてはこれまでのところ、高度専門職制度と外国人研修・技能実習制度の2つの種類の制度で、それぞれ質の異なる外国人労働者の人材をそれぞれ、国内へ受入れてきた。前者は、高度学術研究活動、高度専門・技術活動、高度経営・管理活動の3つの分類の中で、それぞれの特性に応じ、学歴や職歴、年収などの項目ごとにポイントを設け、一定の点数(70点)以上に達した場合に優遇措置の対象とする制度である。在留資格としては「高度専門職1号」と「高度専門職2号」の2つに分けることができ、1号には在留資格を「5年」付与し、1号の段階で3年以上の活動実績がある者が2号の対象者となり、在留期間は「無制限」となる。

一方で、技能実習制度は「技術移転」を通じ、発展途上国への国際協力が目的であり、2017年6月末現在で、国内には約25.8万人の実習生が存在している。技能実習制度につながる、外国人研修制度は1982年に開始された。これは、それまで企業が個別に行っていた研修を制度化する形で導入されている。この段階では「企業単独型」と呼ばれる海外の現地法人、合弁企業などを通じた企業が行う受入れに限定されたものに過ぎなかった。これに出入国の増加、不法労働外国人への対処などといったことを念頭に置いて、入国審査の簡素化に合わせ、就労活動が原則的には認められない在留資格「研修」が導入され、1990年には資本や取引関係のない中小企業等においても団体を通じた受入れの可能となる「団体監理型」の外国人研修制度が新たに創設されるに至った。その後、日本国内の少子高齢化などのあおりを受けた労働力不足が顕在化していく過程で、商工会議所、事業協同組合、農協などにおいて研修生の受入れが拡大していくようになる。そのため、2010年から2018年現在の技能実習生主体の受入れへの移行期では、「研修生」の受入れの割合が大きかった。一方、1993

年には技能実習制度が開始されていた。これは研修の終了後、一定の要件を満たした研修生に対して就労を認め、雇用関係の下で実践的な技能を修得される目的で作られたものだった。1997年になると、現在の技能実習制度と同様、研修期間を含め3年間の長期滞在（研修1年、実習2年）が可能となり、人材を複数年で受入れることが受入側のメリットにつながることから、急速に「研修+実習」の受入れは拡大の一途を辿るようになった。

2010年になると入管法の改正を受け、在留資格として「技能実習」が正式に設けられるようになり、日本人と同等に最低賃金以上の給与を支払うことが必要となり、受入当初より雇用契約を結ぶことが必要となった。また社会保険も適用され、外国人技能実習生受入れに伴う、受入側の費用負担について日本人を雇用する場合とさほど変わらないものとなった。図2に示した通り、2010年以降、研修生は実作業に加わるができなくなったため、受入れが激減した。2012年以降は、少子高齢化の傾向があった上に前年の東日本大震災の影響から日本国内でまかなえる労働人口が少なくなってしまうことを受け、増加傾向を見せ、2014年には16.9万人と15万人を大きく超え、2016年には20万人を超えた。2017年6月現在、全国・全職種に占める技能実習生の国別割合はベトナム104800人（42%）中国79959人（32%）、次いでフィリピン25740人（10%）、インドネシア20374人（8%）、タイ7898人（3%）、その他（5%）となっている。

（2）日本の外国人研修・技能実習制度における課題

日本の外国人研修生および技能実習制度については、18歳以上の外国人について日本国内に受入れ、日本の中での研修および技能実習を通し、職務上の技術や技能、知識を修得させた上、本国への帰国後に本国でその技術や技能、知識を活用して国際貢献を行ってもらうための制度である。したがって、そもそも日本国内における労働力確保のための制度ではない。しかしながら、現状では単純作業労働者の国内企業への受入れの導線としての機能を有してきた事実が存在している。

2017年11月1日に、「外国人の技能実習の適正な実施および技能実習生の保護に関する法律」（平成28年法律第89号。以下、「技能実習法」とする）の施行によって、外国人技能実習制度の対象職種に介護職種が追加された。この「介護職種の追加」については様々な議論が国内で巻き起こった。例えば、下野恵子(2016)では「今後成長が見込まれる産業である医療・健康分野において、国内で活用されていない多数の人的資源を活用することなく、外国人の受入れ政策を進めること」について問題として認識されるなど、日本人介護職の賃金が低水準なまま、外国人人材を受入れることについて批判がなされるなどしている。

(3) 技能実習生に合わせた労働環境問題の重要性

本節では、外国人研修・技能実習制度自体や外国人研修・技能実習生を多く受入れている地域に関する研究が多くなされる中で企業単体に焦点を当て、その条件や特徴を抽出した。外国人労働者は、どのような制度の下で日本社会に受入れていくにしても、企業側が重要な役割を果たすことは間違いのない事実であると言える。外国人労働者が日本へと入国し、生活の大半を過ごすのは、時間的・社会的に見ても企業の中であり、ここでのクオリティー・オブ・ライフや労働環境が外国人労働者を受入れる際の成功の大きな一因となることは想像に難くない。

具体的に、本研究では、外国人研修・技能実習制度には、「開発途上地域等の経済発展を担う『人づくり』に寄与する」という本来の目的と実際に同制度を活用している企業の意識のギャップが存在しており、そのために多くの課題が生じてしまっていることを確認した。

これを受け、本節で導き出された「③技能実習生に合わせた労働環境」がどのようなものであるのか、ということ明らかにする目的で林(2018)による「ブラック企業」「ホワイト企業」分類を下敷きにした研究を行っている。

第4節 JITCO について

技能実習制度を論じる上で、JITCO の存在は避けて通ることができない。JITCO は既に述べた通り、1991年9月に、法務省、外務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の5省の共管で設立された財団法人である。その目的は、「外国人研修生・技能実習生の受入れの拡大と円滑化を図り、我が国の技能、技術又は知識を開発途上国等に移転し、人材育成と経済社会の発展に寄与すること」²⁷とされている。

さて、JITCO の役割としては次の3つが挙げられる。すなわち、①民間団体・企業等や諸外国の送出し機関に対して、総合的な支援や援助、適正実施の助言や指導を行うこと、②技能実習生の悩みや相談に応じて、出入国管理法や労働関係法令等の法的権利の確保のための助言や援助を行うこと、③技能実習の向上に向けた総合的な支援を行うこと、である。なお、この点については法務省入国管理局「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」(平成24年11月改訂)の「第6 JITCO の活用」において以下のように述べられている。

産業(現経済産業)省、労働(現厚生労働)省の各省共管(平成4年に建設(現国土交通)省が加わる。)により設立され(平成24年4月に内閣府所管の公益財団法人に移行。)、研修生の入国・在留手続に関する助言、援助等のほか、技能実習制度の実施に関しては、技能実習移行のための移行表明の受付、技能等の修得状況の

²⁷ 公益財団法人国際研修協力機構「外国人技能実習制度とJITCO」2013年12月25日(最終閲覧日：2019年10月10日)

<http://www.moj.go.jp/content/000119401.pdf>

評価、技能実習状況の把握、指導等を行い、研修および技能実習制度の中核的機関として機能しています。監理団体、実習実施機関等においては、JITCO の持つ研修および技能実習に関する知識等を活かし、受入れ、研修および技能実習の実施について相談をし、未然に問題を防ぐよう努めることが望まれます。

法務省入国管理局「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」
(平成 24 年 11 月改訂)の「第 6 JITCO の活用」

この役割を果たすために行っている事業としては、次の 5 つがある。

第一に、円滑な送出しや受入れに当たっての支援事業や海外関係機関との連携や協議、情報の収集提供等の技能実習制度におけるハブの役割を果たすものである。具体的には 15 ヶ国の外国の政府機関等との定期的な協議の実施や、入国・在留関係申請書類等についての事前点検や取次ぎサービスの実施等が挙げられる。

第二に、技能実習制度適正化支援事業である。この事業では法令遵守や適正な技能実習の実施や推進、監理団体と実習実施機関に対しての助言や支援を行っている。

第三に技能実習に当たっての成果を向上させるための支援事業である。具体的には技能実習 1 号より技能実習 2 号への移行評価の実施等が挙げられる。

第四に、技能実習生の保護事業である。技能実習生への母国語での相談窓口、情報提供や、技能実習生および研修生の人権等の確保、さらに技能実習生の安全や衛生の確保および災害補償等が具体的に挙げられる。

第五に、広報啓発推進事業である。この事業に当たっては、ホームページでの技能実習に関する情報発信のほか、総合情報誌の『かけはし』の発行等を行っている。

以下ではこの 5 つの事業について、JITCO の理解を深めるために具体的にその内容を概説する。

(1) 円滑な送出し・受入れ支援

JITCO が海外の関係機関との協議を行うに当たっては 15 ヶ国の政府機関などとの間に討議議事録 (R/D) の締結を行った上、情報交換を行い、技能実習制度に関する実施および運営に関する情報や意見交換を行った上、相互に協力し、解決を図る目的で定期的な協議を行っている。

なお、外国政府等の認定送出し機関の数は、送出し機関の新規選定を行っている最中であるペルーを除くと、2019 年現在で 1919 機関²⁸となっている。送出し機関の選定に当たっては、以下のような規則が適用される(規則第 25 条-概略)。

²⁸ JITCO「送出国・送出機関とは」(最終閲覧日：2019 年 10 月 19 日)

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/send/>

- ・所在する国又は地域の公的機関から推薦を受けている
- ・制度の趣旨を理解して候補者を適切に選定し、送り出す
- ・技能実習生等から徴収する手数料等の算出基準を明確に定めて公表し、技能実習生に明示して十分理解させる
- ・技能実習修了者(帰国生)に就職の斡旋等必要な支援を行う
- ・法務大臣、厚労大臣又は外国人技能実習機構からのフォローアップ調査、技能実習生の保護に関する要請などに応じる
- ・当該送出機関又はその役員が、日本又は所在国の法令違反で禁錮以上の刑に処せられ、刑執行後5年を経過しない者でない
- ・当該送出機関又はその役員が、過去5年以内に
 - 保証金の徴収他名目を問わず、技能実習生や親族等の金銭又はその他財産を管理しない(同様の扱いをされていない旨 技能実習生にも確認)
 - 技能実習に係る契約の不履行について違約金や不当な金銭等の財産移転を定める契約をしない(同様の扱いをされていない旨 技能実習生にも確認)
 - 技能実習生に対する人権侵害行為、偽造変造された文書の使用等を行っていない
- ・所在国又は地域の法令にしたがって事情を行う
- ・その他取次に必要な能力を有する

JITCO「送出国・送出機関とは」より抜粋

この規則に従い、送出国機関を選定し、外国政府との連携の上、送出国体制の確立の支援を行っている。また、この際、制度の適正な実施のために周知項目として「適正な候補者の選抜」「派遣前健康診断」「日本語を含む事前講習」「行方不明(失踪防止)」が定められている。

なお、受入れに当たって、技能実習制度では次の3点が禁止されている。第一にキックバックの受領である。これは監理団体が管理費に当たらない金銭を、送出国機関の関係者から受け取った場合には、技能実習法28条に違反し、監理団体の許可取消の対象となる。また、6月以下の懲役または30万円以下の罰金の対象となる。第二に、ブローカー活動の禁止である。パブリックコメントにおいて「ブローカーの定義にもよりますが、許可を受けずに監理事業（実習実施者等と技能実習生等との間における雇用関係の成立のあっせんおよび実習実施者に対する実習実施に関する監理を行うこと業）を行った場合は、無許可監理事業の実施にあたり、法律上指導監督の対象となる」²⁹と示されている。そのため、送出国機関は、自らアプローチしてくる当事者が技能実習法における許可を有してい

²⁹ JITCO「送出国・送出機関とは」（最終閲覧日：2019年10月20日）

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/send/>

るか否か、ということを見極めて取引を行う必要がある。例えば、第三国において展開するブローカーは外国人技能実習機構に取引前に相談をするなどの対策が必要になる。第三に、技能実習生のサインを母国語で併記する必要がある、ということである。技能実習生のサインが必要な申請書類、例えば履歴書、雇用契約書、雇用条件書、待遇に関する重要事項説明書、準備に関し本国で支払った費用明細書等については、主務省令第 68 条において法律上、母国語併記をすることが必要となる。この書類については、外国人技能実習機構のホームページにて手に入れることが可能である。

このような送出し機関が理解しておくべき禁止事項等についても、JITCO が周知を図るとともに、関係機関への巡回の際に守られているか、確認をしていく役割を担っている。また、受入れに際しても JITCO では円滑で適正な受入れを「ワン・ストップ」で行っている。支援は 4 つの段階に分かれており、第一に企業における実習生の受入れ開始時に、受入れ相談や各種セミナーの開催、テキストや教材の配布、書類の点検や取次などの入国手続支援が行われる。次に受入れ 1 年目に当たる技能実習 1 号では、技能実習について支援や評価、調査、指導などが行われる。具体的には JITCO からの講師の派遣やテキストの配布を行う講習支援、修得技能等の評価、技能実習計画の評価等の技能実習 2 号への移行手続の支援や、監理団体や実習実施機関に対しての調査や指導等が挙げられる。さらに、受入れ 2,3 年目に当たる技能実習 2 号では、技能実習 1 号段階から引き続き、監理団体や実習実施機関に対しての調査や指導等が行われる。最後に、技能実習 2 号の修了時においては、技能実習修了証書の交付を行う。このように、技能実習に関して、その入国から帰国時に至るまでワン・ストップで支援を行うことにより、技能実習の質の向上に当たっていることが JITCO の大きな役割の一つである。

(2) 技能実習制度適正化支援事業等

JITCO では技能実習を行っている監理団体や実習実施機関に対しての支援と同時に、適正に実習が実施されているか、ということを確認し、助言や支援を行っている。この事業では、制度の適正な運用の促進に向けてガイドラインの策定をし、その周知を図るなどしている。またこれに加えて、技能実習生に向けた母国語での情報の提供も行っている。具体的には以下のようなパンフレット等が作成されている。

表4 JITCOが発行しているパンフレット

名称	内容	言語	部数
技能実習生手帳	安全衛生、労働関係法令等	中国語、インドネシア語、ベトナム語、タイ語、フィリピン語、英語	62393部
技能実習生の友	日常生活に必要な情報等	中国語、インドネシア語、ベトナム語、タイ語、英語	毎月1回発行 (約48,400部/回)
健康管理ガイドブック	日本の医療システムや医療・傷害保険制度等	ひらがな、英語、中国語、インドネシア語、ベトナム語	992部
心とからだの自己診断表	技能実習生が心身の状態を点検するシート	ひらがな、英語、中国語、インドネシア語、ベトナム語、タイ語、タガログ語、モンゴル語、カンボジア語	4500部
医療機関への自己申告表・補助問診票	医師等に病状を伝える申告表	中国語、インドネシア語、ベトナム語、タイ語、タガログ語、モンゴル語、英語	980部

注 数値は全て2013年当時のもの

出所 JITCO「外国人技能実習制度とJITCO」

さらにJITCOにおいては技能実習の成果が効率的に上がるように、テキストや教材を作成した上、この普及を図っている。特に、技能実習生向けのテキストや教材については外国語版の作成も行っている。

こうした資料の作成および周知のほか、セミナーの開催など、制度の適正な運用に当たって、実際に監理団体や実習実施機関に出向く活動も行っている。この中では例えば「制度周知関連セミナー」といった制度自体の概要の説明や個別相談だけではなく、「日本語指導関連セミナー」や「経営者安全衛生セミナー」といった課題の的を絞った支援なども行われている。これに合わせて効果的な技能修得と関係法令に基づいた適正な制度の実施に向けて巡回指導も行っている。

(3) 技能実習生の保護

JITCOでは技能実習生に向けた母国語での相談窓口を、中国、インドネシア、ベトナムの3ヶ国語で行っている。こうした相談活動を行った上で、問題がある技能実習が見られた場合には、制度適正化のための助言や指導を行うほか、「重大かつ悪質な事案」であると判断された場合には行政の改善指導による解決を図る目的で関係行政機関への情報提供を行っている。

例えば、業務中に怪我をし、実習を休んでいる技能実習生より治療継続および、労災手続等の相談があったという事例が存在した³⁰。JITCOでは監理団体に技能実習生の状況を伝えた上、対応を要請した。その結果、労災手続を労基署、技能実習計画の中断を入管局に相談し、労災認定と休業補償が支給された。

³⁰ 同上,10頁

このように JITCO では実際に受入れを行っていた監理団体や実習実施機関等と協力をしながら技能実習生がトラブルや問題を抱えないための保護活動を実施している。

(4) 広報啓発推進事業

JITCO では技能実習制度に関して理解を深めるために、賛助会員向けの機関誌として『かけはし』を4月、7月、10月、1月の年に4回、発行している。この中では、技能実習制度に関して、その運営を円滑に進めるための様々な記事が用意されている。例えば、2019年4月(No.137)³¹の『かけはし』では、トピックス1として「新在留資格『特定技能』による外国人材受入れについて」という題で、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」等を中心として、「特定技能(1号)」による外国人材受入れに関する制度の説明がなされている。また、トピックス2では『「技能実習制度」の現況と2019年度の監理団体等制度関係者にとっての留意点」という題目で、技能実習制度の現在における状況が書かれている。また、そのほかにも「技能実習生のお国ぶり・暮らしぶり」と題して、技能実習生の背景の文化等の情報が伝えられる等、受入れの実施機関にとっては重要な情報源の提供がなされている。

(5) 外国人技能実習機構について

本稿までに見てきた通り、JITCO とはすなわち、技能実習制度を運営していく中で司令塔的な役割を果たしている機関であると見ることができる。JITCO を中心として、監理団体や実習実施機関、関連する行政機関などが有機的に影響を与え合う形で、同制度は成立していると言える。

さて、2017年1月に、認可法人外国人技能実習機構(以下、実習機構)が新たに創設された。この機構は「技能実習制度の司令塔」として設置された許可法人である(技能実習法第3章)。実習機構の役割としては、主に次の4つの事務が挙げられる。すなわち、「技能実習計画の認定」、「実習実施者の届出の受理」、「実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査する事務」、「監理団体の許可に関する調査」である。また、この事務作業のほかに、技能実習生からの相談への対応や援助、技能実習に関する調査研究業務も行うこととされている。なお、実習機構の役割については、技能実習法においては以下のように示されている。

外国人の技能実習の適正な実施および技能実習生の保護を図るため、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定および監理団体の許可の制度を設け、これらに関する事務を行う。

³¹ JITCO(2019)『かけはし Vol.138』28(137)

<https://www.jitco.or.jp/press/kakehashi/vol138.pdf>

つまり「技能実習計画の認定」「監理団体の許可」についての事務を実質的に担当する機関として新たに実習機構が創設された、という訳である。つまり、監理団体の総括をする立場として作られていると言える。なお、実習機構は制度上、技能実習生監理機構となり、技能実習制度の適正化や技能実習制度の拡充、在留資格に関する改正などを担当することになる。この結果、JITCO は実習機構に許可された監理団体として扱われることとなった。実習機構の創設により、それまではあくまで民間の団体である JITCO により、実地調査などが行われていたが、先述の通り、行政指導をする権利がなかったため、関係行政機関への連絡を行うことに限界があった。そのため不適切な監理を行う監理団体に対する指導力が不十分となっていたが、実習機構の設立により、直接的に不適切な監理を行っている監理団体の許可を取り消す、ということも行えるようになった。

このように実習機構の創設により、JITCO が総合的に行っていた運営のうち、「技能実習計画の認定」「監理団体の許可」のほか、法令違反（疑義）事案の通報などの監理団体の総括機関としての役割が移譲され、JITCO は「総合支援機関」としての役割に集中して取り組むことができるように棲み分けがなされたと言える。

(6) JITCO より見た制度の課題

JITCO はここまでに見てきたように技能実習制度を運営する上での関係機関の「総合支援機関」としての役割を持っており、そのため技能実習制度について最も近くで観察することができていると考えられる。そのため、同制度が持っている課題についてもより具体的に把握していると言えるだろう。

そこでここでは、『かけはし Vol.138』（2019年7月）に掲載された「JITCO の訪問相談からみた実習監理の課題」（14-16 頁）を参考にして、JITCO から見た技能実習の課題について概観する。

JITCO では監理団体や実習実施機関等を巡回し、外国人技能実習制度に関する質問や相談を受ける支援事業を運営している。この経験を元にして実習監理に関する課題を

「JITCO の訪問相談からみた実習監理の課題」の中で取り上げている。この記事は大きく分けると、①新たな技能実習制度への対応、②技能実習生の法的保護の確保、③技能実習生の日常生活等、④地域での多文化共生という項目で構成されている。

第一に、新たな技能実習制度への対応であるが、2017年11月に新しく「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（技能実習法）が施行されて、先述の通り、実習機構が設立されるなど技能実習に関する法の整備が進んだ。これを背景として、JITCO には監理団体の許可や、技能実習計画等の実習機構がその許認可を担当すると規定された申請に関する質問が多く寄せられた。このように、新たな技能実習制度の成立とともに、「実習機構による実地検査」「労働基準監督署による監督」などの相談が増えていく。とりわけ、実習機構による実地検査については、従来の技能実習制度にはなかった

ものであり、これへの対応には多くの監理団体が苦慮していた。また、「検査を受けた結果、改善勧告書や指導書を渡されたが、どのように対応すべきか」³²という相談が多く、この勧告としては以下のものが挙げられている³³。すなわち、①備え付けが求められる書類に関するもの、②実習実施者に対する監査の内容・実施回数に関するもの、③寄宿舍の構造に関するものなど、である。

第二に、技能実習生の法的保護の確保に関する課題である。これは、本稿においても述べた通りであるが、例えば監理団体等からの「労働時間の監理に問題がある」などの実習実施者における技能実習生の法的保護に関する相談である。当然、悪質なものについては外国人技能実習機構によって勧告などの対応がなされることになるが、JITCOではあくまで技能実習生の法的保護の確保を主眼としつつも、「問題を発見し指摘する」³⁴ではなく、専門の職員により実習実施者を訪問し、その状況や阻害要因等の確認をし、ともに解決策を考える、ということが活動の基本的な姿勢となっている。このように、2016年の改正技能実習法の成立により、JITCOがより支援事業者としての色合いを濃くした、ということが伺える。技能実習生に関する法的保護の問題については、当然、法令遵守を各監理団体および実習実施者等が自主的に徹底することが望まれるものの、他方で、外国人技能実習機構が取り締まりの役割を担うことにより、JITCOをいかにして活かしていくのか、ということが法的保護の課題に関する解決の一翼を担っていると見ることができるだろう。

第三に、技能実習生の日常生活等に関する問題である。技能実習生は当然、日本での生活経験のないまま、日本へと訪れており、日本の住環境への対応に苦慮する、ということも多く見られる。この項目が顕在化した問題としては「技能実習生の失踪」が挙げられる。現在はICT技術の発達によってSNS等による技能実習生同士の情報交換が可能となった。そのため、技能実習生が問題のある労働条件や待遇にあった場合、技能実習生自身がSNSで新しい働き先を探す、失踪をあっせんするブローカーとの接触をする、などの事例が見られている。他方で、技能実習生の携帯電話やスマートフォンを取り上げることや特定のサイトやサービスの利用を禁止することは人権侵害に当たり、技能実習法で禁止の対象となっている。この部分についてはあくまで遵守した上で、自発的転職が技能実習生には認められておらず、在留資格の失効の対象となってしまう、ということを十分に理解させなければならないと考えられる。なお、同記事においては以下の3つの点について日常生活の問題として取り上げられ、これらへの対応が重要であるとされている。

³² 同,14頁

³³ 同上

³⁴ 同上

- ・ 寄宿舍生活・生活マナーにおける地域住民とのトラブル
- ・ 技能実習生同士の言い争いや喧嘩
- ・ 自転車運転中の事故

JITCO『かけはし Vol.138』15 頁

第四に、地域での多文化共生である。多文化共生が重要なことは、技能実習制度に限らず、現在では日本全体で共有されていることである。JITCO では、訪問相談において監理団体等と多文化共生に関する議論を行っており、この中では積極的に地域住民と技能実習生との間の交流活動を行っている実習実施者もあるものの、ほとんど行っていない実習実施者もある。技能実習生を受け入れる上では、実習実施者や監理団体のみならず、地域住民の理解と協力が必要不可欠であり、この意味でも多文化共生を実現できるような、行事などの実施が望まれる。

第5節 技能実習制度の優良認定について

技能実習制度では、優良な技能実習を実施している者について、優良認定基準制度を定めている。これは外国人の技能実習に適正な実施および技能実習生の保護に関する法律施行規則第15条、優良な監理団体の基準に関しては同規則第31条に、規定されているものである。

具体的には以下に示した表5において、6割以上の得点を獲得した場合、「優良」であると判断されることとなる。ただし、表5の②のⅠ、Ⅱは講習の整備より1年後に評価項目として採用される。したがって、これを除く項目において6割以上の得点を獲得した場合に、「優良」であると判断される。ただし、2019年4月以降に評価項目として算入されており、それ以前にはこれを除く項目において6割以上の点数を獲得した場合に「優良」な実習実施者の基準に適合することとなっていた。

なお、この優良認定制度は実習制度において新たに第2号技能実習からさらに延長して、第3号技能実習生を創設する際に導入されたものである。第1号技能実習から賞味5年もの間、技能実習を実施するためその実習実施者および、監理団体においては一定以上の質を担保する必要があるとの目的から作成された。

表5 優良な実習実施者の要件

項目	配点
①技能等の修得等に係る実績	【最大70点】
I 過去3年間の基礎級程度の技能検定等の学科試験及び実技試験の合格率(旧制度の基礎2級程度の合格率を含む。)	・95%以上:20点 ・80%以上95%未満:10点 ・75%以上80%未満:0点
II 過去3年間の2・3級程度の技能検定等の実技試験の合格率 <計算方法> 分母:新技能実習生の2号・3号修了者数 一うちやむを得ない不受検社数 +旧技能実習生の受験者 分子:(3級合格者数+2級合格者数×1.5)×1.2 * 旧技能実習生の受験実績について、施行日以後の受験実績は必ず算入。施行日前については、施行前の基準日以前の受験実績は算入しないこととする可。 * 施行後3年間については、IIに代えて、II-2(1)及び(2)で評価することも可能とする。	・80%以上:40点 ・70%以上80%未満:30点 ・60%以上70%未満:20点 ・50%以上60%未満:0点 ・50%未満:-40点
II-2(1) 直近過去3年間の3級程度の技能検定等の実技試験の合格実績	・合格者3人以上:35点 ・合格者2人:25点 ・合格者1人:15点 ・合格者なし:-35点
II-2(2) 直近過去3年間の2級程度の技能検定等の実技試験の合格実績	・合格者2人以上:5点 ・合格者1人:3点
III 直近過去3年間の2・3級程度の技能検定等の学科試験の合格実績 * 2級、3級で分けて、合格人数の合計で評価	・合格者2人以上:5点 ・合格者1人:3点
IV 技能検定等の実施への協力 * 技能検定委員(技能検定における学科試験及び実技試験の問題の作成、採点、実施要領の作成や検定試験会場での指導監督などを職務として行う者)又は技能実習評価試験において技能検定委員に相当する者を社員等の中から輩出している場合や、実技試験の実施に必要なとされる機材・設備等の貸与等を行っている場合を想定	・有:5点
②技能実習を行わせる体制	【最大10点】 ※平成31年4月1日から加対象
I 直近過去3年以内の技能実習指導員の講習受講歴	・全員有:5点
II 直近過去3年以内の生活指導員の講習受講歴	・全員有:5点
③技能実習生の待遇	【最大10点】
I 第1号技能実習生の賃金(基本給)のうち最低のものと最低賃金の比較	・115%以上:5点 ・105%以上115%未満:3点
II 技能実習生の賃金に係る技能実習の各段階ごとの昇給率	・5%以上:5点 ・3%以上5%未満:3点
④法令違反・問題の発生状況	【最大5点】
I 直近過去3年以内に改善命令を受けたことがあること(旧制度の改善命令相当の行政指導を含む。)	・改善未実施:-50点 ・改善実施:-30点
II 直近過去3年以内における失踪がゼロ又は失踪の割合が低いこと(旧制度を含む。)	・ゼロ:5点 ・10%未満又は1人以下:0点 ・20%未満又は2人以下:-5点 ・20%以上又は3人以上:-10点
III 直近過去3年以内に責めによるべき失踪があること(旧制度を含む。)	・該当:-50点
⑤相談・支援体制	【最大15点】
I 母国語相談・支援の実施方法・手順を定めたマニュアル等を策定し、関係職員に周知していること	・有:5点
II 受け入れた技能実習生について、全ての母国語で相談できる相談員を確保していること(旧制度を含む。)	・有:5点
III 直近過去3年以内に、技能実習の継続が困難となった技能実習生に引き続き技能実習を行う機会を与えるために当該技能実習生の受け入れを行ったこと(旧制度化における受け入れを含む。)	・有:5点
⑥地域社会との共生	【最大10点】
I 受け入れた技能実習生に対し、日本語の学習の支援を行っていること	・有:4点
II 地域社会との交流を行う機会をアレンジしていること	・有:3点
III 日本の文化を学ぶ機会をアレンジしていること	・有:3点

得点が満点(120点)の6割以上となる実習実施者は、優良な実習実施者の基準に適合することとなる。

出所 厚生労働省資料を基に筆者編集

第6節 優良認定制度と本稿の研究との関係性

本稿では、受入れ企業の体制の優劣が、結局のところ、外国人労働者の受入れの成否に関わってくるとの前提に立って、受入れ企業側の労働環境を測る指標として、一般的にも馴染みのある「ホワイト企業」「ブラック企業」という文言を用いた基準を作成するものである。この意味において、前節で述べた優良な実習実施者の基準との重複を指摘される可能性もあると考えられる。しかしながら本稿で作成した技能実習制度版企業分類と、技能実習制度における優良認定制度ではその内容が本質的に異なる。この点については重要な部分であると言えるため、本節でいくつかの項目に分けて論じる。

(1) 基準作成の視座の違い

そもそも前提として優良認定基準は、技能実習のうち「技能実習3号」を受入れる資格を企業側に与えるべきか否か、ということ判断する基準として作成されている。その内容については受入れ企業が、どの程度、技能実習制度に沿って受入れの実施を行っているのか、ということ測るための指標となるような項目が多い。

つまるところ、優良認定基準は、制度の運用を行う行政機関からの視点・視野において作成されたものであると言える訳である。しかしながら、本稿でも既に述べた通り、技能実習制度の問題とされていることの多くが、技能実習生側からの視点で解決を図る必要がある。

例えば、次のようなエピソードの紹介がなされている。

「私は一生懸命働きました。でも差別やいじめ、パワハラで身も心も壊した。夢を持って来日したが、もう二度と日本には来たくない」—。涙ながらに訴えるのは、中国人の史健華さん（35）。昨年8月に飛び降り自殺を図り、一命はとりとめたものの腰の骨など3カ所を骨折。今も病院のリハビリに通う。

史さんは2015年1月に外国人技能実習生※（以下・実習生）として来日、静岡県富士市の製紙工場で働いた。実習生の受入れは日本の「国際貢献」を建前にしているが、実態は外国人の“出稼ぎ”を容認する制度。あまり知られていないが、日本社会は実習生をはじめ、海外の安い労働力なしには成り立たなくなっている。

史さんは「豊かな日本に行けばたくさん仕送りができる」と、幼い子どもと夫を故郷の湖北省に残し単身海を渡った。渡航前は「1カ月の手取りで20万円」と聞いていたが、実際は10万円しか支払われなかった。

職場では「あなたは中国人。日本人の命令は全て聞け」と、上司からきつく言われた。仕事でミスがあると史さんだけが叱責され、私語も許されなかった。

史さんは来日のため、中国の実習生送出し機関に日本円で約60万円もの借金をしてきた。「このまま中国に帰ることもできない」「何かを訴えたくても日本語でうまく表現できない」と絶望感にとらわれた。

昨年8月、同じ職場で実習生同士の殺人事件が起きた。史さんは午前2時までの夜勤もあり、その日は一人で寮まで帰宅する。怖くなり上司に相談したが、取り合

ってもらえなかった。

度重なる差別やいじめ、職場の異動も許されず、逃げ場を失った史さんは発作的に自殺を図った。現在は病院にかかりながら、うつ病の労災を申請中。会社が認めなければ裁判になる可能性もある。

全日本民医連（2018）「外国人労働者の実態 技能実習生問題から」

このような問題への対応は、やはり実際に異国の地において働いている技能実習生自身の視点から行わなければならないだろう。例えば、職場における「差別」「いじめ」などの問題については、制度の厳格な運用の是非を確認する認定基準では明らかにすることが難しい。

当然、国内においてどの程度、技能実習制度が厳格に運用されているのか、ということや長期間にわたる技能実習生の受入れを行う企業を選別する意味においては認定基準は存在して然るべきものである。しかしながらこういった基準は、現在、技能実習制度ひいては外国人労働者の問題とされていることの解決に関しては上記のような理由から、向いていない。

本稿で作成した技能実習制度の企業分類についてはこの問題の解決に向けて、それぞれの企業がどのような問題を持っており、どのような点を改善すればより良い企業として成長していくことができるのか、ということをあぶり出せるものとなっている。

（2） 動機づけ要因に関する項目の有無

優良認定基準にはハーズバーグの理論における「動機づけ要因」を尋ねる項目が少ない。例えば、120点満点のうち優良な実習実施者の要件として「相談・支援体制」および、「地域社会との共生」などの技能実習生の職場における「動機づけ」と関わると考えられる項目に与えられた点数は25点に満たない。

法務省が行った技能実習生による失踪理由の調査（2018）によれば失踪動機のうち、最も多いのは「低賃金」（67.2%）となっているものの、次に多い理由が「指導が厳しい」（12.6%）となっている。この「指導が厳しい」という回答については検討の余地があるといえる。当然のことながら、技能実習生側が異国の地に慣れない中で慣れない仕事をしているため、いくらケアをしていても「指導が厳しい」などと感じ、失踪をしてしまう例は一定数出てくることが予想される。しかし、それでも12.6%という割合は構造上の問題があると認識するには十分である。

そもそも、「衛生要因」といえる「暴行を受けた」（4.9%）、「労働時間が長い」（7.1%）などといった回答も上位に挙がっているものの、割合としてはいずれも1割を切っている。

「指導が厳しい」という表現を、失踪の理由として挙げる時に、その内容には幅が存在しているということは想像に難くない。現在のところ、低賃金が理由の6割を超えている

ため、技能実習生失踪問題を論ずる際には低賃金の構造的な問題の解決について論じた先行研究がほとんどである。しかしながら、これへの対策のみでは問題が解決に向かわないことは明らかである。この「指導が厳しい」という項目をより詳細に分類し、内訳を明らかにしていく必要性が今後の技能実習制度および外国人労働者受入れを考えていく上では必要不可欠である。私見ではあるものの、この「指導が厳しい」という理由の中に、現在問題となっているセクシャルハラスメント、パワーハラスメント、さらには目標管理体制、表彰制度などの実施の技能実習生の持続的な仕事に関するモチベーション維持に寄与する社内制度の有無による影響が隠されているのではないかと考える。

「低賃金」に関しては、別の対策をしていく必要があるとしても、社内において技能実習生が順応をしていく過程におけるハラスメントの問題やモチベーションの問題を判別するための基準という意味においては、「動機づけ要因」の要素が薄い優良認定基準では不十分である。この意味において、技能実習生版企業分類は有益であると言える。

(3) 基準と分類の違い

優良認定基準はその名称通り、あくまで「基準」である。「基準」である以上、何らかの軸にしたがって、規定されている水準を超えているのか否か、という点を検討するための機能を有することとなる。優良認定基準の場合には、当該受入れ企業が要件に設定されたそれぞれの点数を足し合わせて6割以上を達成しているか否か、ということが基準となり、超えていれば優良な実習実施者として認定され、第3号実習を実施する資格が付与される。

そのため、個別にそれぞれの企業が受入れ体制をどのように整え、どのような点に改善余地があるのかを明らかにすることには適しているとは言いがたい。他方、技能実習生版企業分類は「分類」である以上、それぞれの技能実習生受入れ実施企業に関して「ホワイト企業」「健康優良企業」「人材輩出企業」「ブラック企業」に分類し、企業の内情を大きく衛生要因と動機づけ要因に分類した上で詳細に検討することができる機能を有している。

したがって、この「優良認定基準」および「技能実習生版企業分類」にはそれぞれの異なる特性と特徴が存在しており、冒頭で述べたような「優良認定基準」が存在している故に、例えば「優良認定基準」が存在しているため、「技能実習生版企業分類」は必要がないのではないか、という批判は的を射ていないと考える。

第7節 外国人技能実習制度の課題

外国人技能実習制度の課題として取り上げられる論点としては、「在留管理および労働法の厳格な運用」「労働市場政策」「技能実習生の失踪や犯罪行為等の問題」の3つが考えられる。

(1) 在留管理および労働法の厳格な運用

第一に、在留管理と労働法の技能実習生に対する厳格な運用である。ここまでも述べてきた通り、現在のところ残念ながら、受入れ企業側が技能実習生に対して与えるべき待遇などを与えることができていない。例えば、米務省『人身取引報告書 2008』によれば、日本の技能実習制度は強制労働につながる人身売買の隠れ蓑として利用されているが、日本政府はこれを取り締まる意識を持っていない、と報告している³⁵。

そもそも、日本の外国人研修生および技能実習制度については、18 歳以上の外国人について日本国内に受入れ、日本の中での研修および技能実習を通し、職務上の技術や技能、知識を修得させた上、本国への帰国後にその技術や技能、知識を活用して国際貢献を行うための制度である。したがって、そもそも日本国内における労働力確保のための制度ではない。しかしながら、現状では単純作業労働者の国内企業への受入れの導線としての機能を有してきた事実が存在している³⁶。

2017 年 11 月 1 日に、「外国人の技能実習の適正な実施および技能実習生の保護に関する法律」(平成 28 年法律第 89 号。以下、「技能実習法」とする)の施行によって、外国人技能実習制度の対象職種に介護職種が追加された³⁷。この「介護職種の追加」については様々な議論が国内で巻き起こった。例えば、下野恵子(2016)³⁸では「今後成長が見込まれる産業である医療・健康分野において、国内で活用されていない多数の人的資源を活用することなく外国人の受入れ政策を進めること」³⁹について問題として認識されるなど、日本人介護職の賃金が低水準なまま、外国人人材を受入れることについて批判がなされるなどしている。

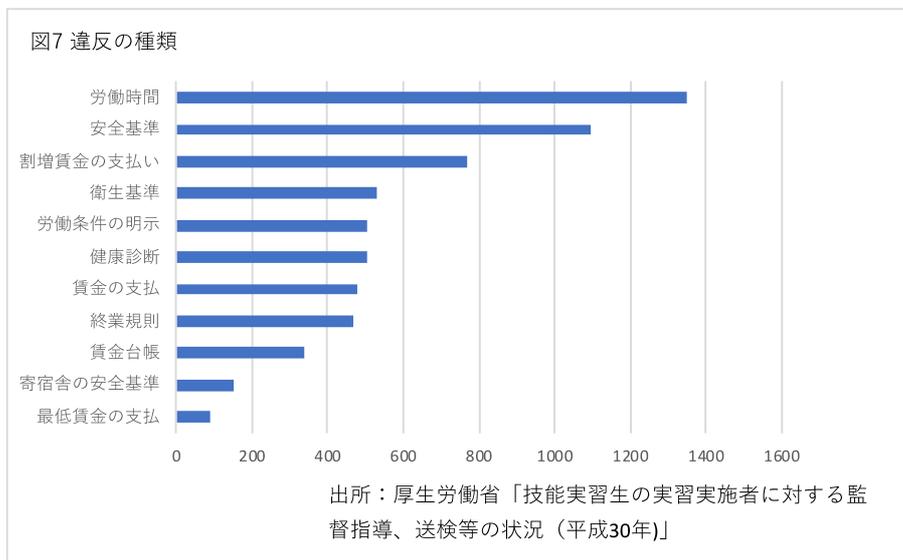
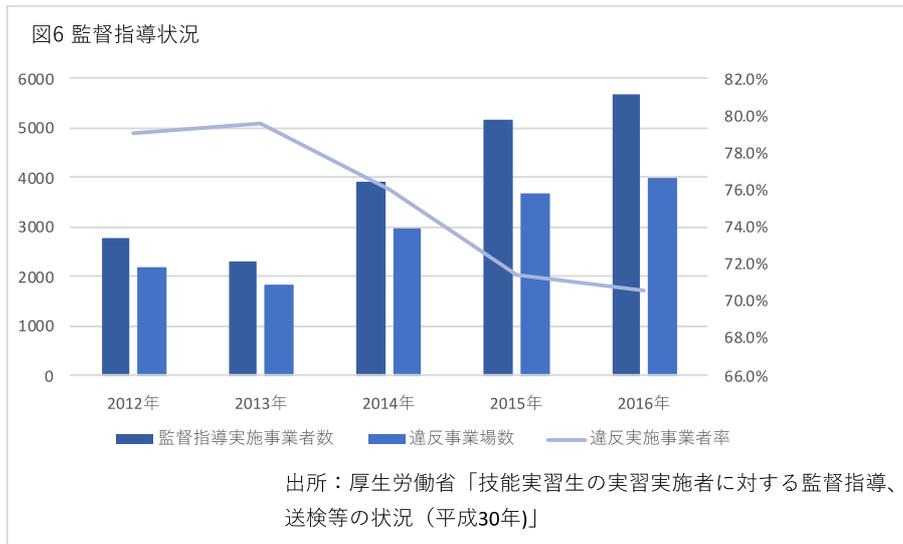
³⁵ U.S. Department of State,(2008)“Trafficking in Persons Report”,150-151

³⁶ 相啓正(2013)「日本労働市場における外国人労働者問題と労働政策」『近畿大学商学論究』13(1),61-91

³⁷ 厚生労働省(2017)「外国人技能実習制度への介護職種の追加について」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html>

³⁸ 下野恵子(2016)「EPA による外国人看護師・介護福祉士の受入れ政策の問題点—医療・介護サービス産業の人材育成と就業継続策」『中央大学経済研究所年報』48,41-68 頁

³⁹ 同,67 頁



技能実習生の約 25 万 1721 名の中でも、4 割以上はベトナム人によって占められている。したがって、ここでは在留管理の問題について、ベトナム人を事例として、考えることとする。

まず、「斡旋詐欺問題」がある。具体的には、日本企業の側が希望する人材の基準と比較しても、その水準に達していない人材について、ベトナムの送出し機関のスタッフが賄賂を受け取り、研修生・技能実習生として送出している問題である。結果として基準に達していないベトナム人材が、日本語能力および基礎学力が不十分であり、日本の職場には適応することが困難である、という事例が多数見受けられる。さらに、送出し機関は応募者から高い保証金を摂取しており研修・技能実習期間の間に逃亡・失踪した上で、不法就労をするなど

の事例が見られている⁴⁰。つまり、問題として送出し機関の選定が受入れ企業側で十分になされていないということが挙げられる訳である。

また、政府もこうした問題に対して全く解決策を講じていない訳ではない。例えば、研修・技能実習制度を改正し、監理団体による不正行為の報告不履行や、行方不明者が多発してしまった場合には3年間の受入れ停止ペナルティをその監理団体に対して課すなどの対策が講じられている。しかしながら、問題の根絶には至っていない。厚生労働省が2017年に実施した調査⁴¹によれば、全国の労働局などが監督指導を行った5966ヶ所のうち、70.8%の4226ヶ所において何らかの法令違反があった、ということが確認された。これは前年の4004ヶ所に比較して222ヶ所増えており、4年連続で過去最多の数字を示している。法令違反の内容としては「労働時間」が1566ヶ所(26.2%)であり、次に「安全基準」が1176ヶ所(19.7%)、「割増賃金の支払い(不足など)」が945ヶ所(15.8%)と続いている。繰り返しの指導でも改善が見られない事例など、送検されてしまった悪質なケースは34件にも上り、この中には、最低賃金を下回る賃金での継続的な労働や時間外労働を非常に長くさせているなどの事例も見られている。

違反内容のうち、最も多いのが「労働時間」である。技能実習生については、入国直後の講習期間を除き、雇用関係の中で労働関係法令が適用されることとなる。当然、技能実習制度の流れや仕組み、実習計画の運用等の認定基準を策定しているのは技能実習法であるが、技能実習生の労働の基準に当たっては国内の労働者と同様に、労働基準法の適用を受けることとなる。したがって、使用者は相手が技能実習生であっても労働契約の締結に当たって、労働条件を明示することとなる。この際、労働時間も「書面で明示すべき労働条件」に含まれており、「始業および終業の時刻」「所定労働時間を超える労働の有無」「休憩時間」「休日」等といった項目を技能実習生に事前に示しておく必要がある。また、具体的には労働基準法の労働時間が適用され、使用者は原則的に休憩時間を除いて、1週間のうちに40時間、1日につき8時間を超えた労働はさせてはならない。また、使用者は労働時間の長さに応じ、次の通り、休憩時間を労働時間の途中に付与する必要がある。

⁴⁰ グェン・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生」『佛教大学大学院紀要 社会学研究科篇』41,19-34頁

⁴¹ 厚生労働省「外国人技能実習生の実習実施者に対する平成30年の監督指導、送検等の状況を公表します」2018年8月8日(最終閲覧日：2019年10月20日)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06106.html

労働時間	与えなければならない休憩時間
6時間以下	付与の義務無し
6時間を超え、8時間以下	最低でも45分
8時間を超える	最低でも1時間

出所：労働基準法

ただし、農業や畜産、水産業の事業場に当たっては労働時間と休憩および休日に関する規定の適用が除外される。これに関しては農林水産省が通達「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」（平成12年3月）の中で「労働基準法の適用がない労働時間関係の労働条件についても、基本的に労働基準法の規定に準拠するもの」⁴²である、としている。つまり、実質的には技能実習生に関する限りにおいてはすべての事業所は、労働基準法に規定のある労働時間や休憩、休日に関する基準が適用される、ということが理解される。なお、労働時間の管理には労働者の出勤日ごとの始業・終業時刻について原則的に①使用者が自ら現認、あるいは②タイムカードなどの客観的な記録を基礎として確認し、記録する、といういずれかの方法を取ることが必要である。

また、法定労働時間を超えた労働、あるいは休日労働をさせることは禁止されているが、「時間外・休日労働に関する協定」、いわゆる36協定に当たっては労働基準監督署に届け出た場合、適法に時間外労働、あるいは休日労働をさせることが認められている。36協定には、①時間外または休日の労働をさせる必要のある具体的事由、②業務の種類、③労働者の数、④延長時間は、「1日」、「1日を超え3ヶ月以内の期間」および「1年間」についての延長することができる時間又は労働させることができる休日、⑤有効期限を定めることとなっている。

技能実習生についてもこの36協定は同様のものである。労使間においてこの36協定を締結し、労働基準署への届出を行った場合、いくらでも労働時間の延長ができる、ということではない。36協定においては「1日」「1ヶ月」「1年」のそれぞれの期間について延長時間を定めることができ、延長可能な時間には限度がある。ただし、従来の労働基準法においてはこの限度時間を超えた時間外労働について36協定届の余白にその理由と延長時間の明記を行えば、明記された範囲内において限度時間を超えることが可能であった。したがって、特別条項の欄に、延長時間の記載をすれば労働者に無制限に残業をさせることができ、というのが従来の労働基準法であった訳である。しかしながら、2019年4月より「働き方

⁴² 農林水産省「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」2000年3月（最終閲覧日：2019年5月8日）

<https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/attach/pdf/index-45.pdf>

改革関連法」が順次施行され、この特別条項についての規制がなされることとなった。具体的には、「1年」という期間において「36協定」の特別条項を定めることのできる時間外労働は、法定休日労働を除いて720時間となり、これを超えて時間を設定したり、特別条項で定められた時間以上の時間外労働をさせた場合は法律違反として取り締まられることとなった。また、特別条項であっても月45時間を超えた時間外労働が許可されるのは年間で6ヶ月のみであって、6ヶ月で時間外労働ができる時間は450時間となった。こうした規制は、当然技能実習生についても適用されるものである。しかしながら、現在においても技能実習生に関して「長時間労働」等の労働基準法違反が多い状況が続いている。例えば、厚生労働省の資料⁴³によれば、以下のような事例が取り上げられている。

- ・「技能実習生が夜遅くまで働いている」との匿名の情報を端緒に、午後9時以降に縫製業の事業場へ立入調査を実施したところ、実際にその時間まで技能実習生を労働させていた。
- ・労働時間の記録を調べたところ、直近6ヶ月間において、在籍している技能実習生全員（4名）に対して恒常的に月80時間を超える時間外・休日労働（最長者は月105時間）を行わせ、1日しか休日がない月があるなど、36協定の締結・届出がないまま違法な時間外・休日労働を行わせていた。
- ・割増賃金は、1時間当たり500円の単価で支払われていた。
- ・賃金台帳に、労働日数、時間外・休日労働時間数を実際よりも過少に記載していた。
- ・直近6ヶ月間より前の労働時間の記録が破棄され、記録が保管されていなかった。

厚生労働省「外国人技能実習生の実習実施者に対する平成30年の監督、送検等の状況」事例1

上記の事例では、技能実習生との間で36協定が締結されず、その結果、違法な時間外・休日労働が行われていた。これは労働基準法第32条および35条違反であった。そのため、是正勧告が行われた上、過重労働によって健康障害防止策として時間外・休日労働時間の削減が指導された。

また、賃金についても、割増賃金が1時間当たり500円と、法定割増率（時間外労働が25%、休日労働が35%）以上での計算がなされていなかったため、これを同法第37条違反とし、不足分の支払いが勧告された。こうした指導の結果、36協定の締結や届出が行われ

⁴³ 厚生労働省「外国人技能実習生の実習実施者に対する平成30年の監督指導、送検等の状況を公表します」2019年8月8日（最終閲覧日：2019年10月20日）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06106.html

た上、長時間労働を不要とする生産計画へと転換され、時間外・休日労働が月 45 時間以内
に削減された。また、技能実習生について時間外・休日労働に対しての割増賃金の不足分
である総額約 120 万円が支払われるなどの改善が見られた。

この事例に見られるように、技能実習生の労働条件について法令違反が見られる事業所
ではその多くが複数の項目に違反している。また法令には規定されていないものの、労働環
境が劣悪となっている例も少なくない。すなわち、技能実習生に関する労働基準法などの関
係法令違反の問題は、単純に法令の遵守に関わる問題ではなく、「技能実習生」の人権問題
として捉えることができると考えられる。

政府当局では、こうした現状に対応して、研修・技能実習制度の問題を放置しておくの
ではなく、同制度の本来の目的に沿った制度活用を目指す活用モデルを提案している。その一
つとして、近畿経済産業局が中心となり実施している「平成 28 年度アジア産業基盤強化等
事業：TPP 発効を見据えたベトナムのものづくり拠点化調査」がある。この中では、技能
実習制度について、海外展開に活用した事例調査などを行った上、技能実習制度の模範的な
活用事例を次の 4 つのパターンに分けて提示している。

① 技能実習生の受入れを契機に、現地に海外邦人（工場）を設立

このケースにおいては、「海外進出を検討して戦略的に技能実習生を受入れ、ベトナムへ帰国するのに合わせて工場を進出したケース」⁴⁴および、「当初は海外進出を想定していなかったが、技能実習生を受入れている間にベトナム進出への意欲が湧き、結果として工場を進出したケース」⁴⁵が含まれている。このパターンでは、ベトナム国内において工場設立をする際に、技能実習生経験者が携わるため、現地と日本の従業員の橋渡し役として活躍することができる。

② 技能実習生の受入れを契機に、現地に海外事務所を設立し、ローカル企業への生産委託を開始（または、現地工場の設立を準備）

このケースでは、日本での技能実習生の受入れを一つの契機として、技能実習生の本国への帰国に合わせ、現地事務所を設立、ローカル企業への生産委託を始めた事例を元に提案されている。

③ 異業種で働いた技能実習経験を現地採用

このパターンは、他企業に在籍していた技能実習経験を現地で採用し、現

⁴⁴ 「平成 28 年度アジア産業基盤強化等事業：TPP 発効を見据えたベトナムのものづくり拠点化調査」70 頁

⁴⁵ 同上

地工場において活躍してもらっている事例である。

④ 現地進出後、企業単独型で技能実習制度を活用

このケースにおいては企業単独型の技能実習制度を活用し、本社工場で研修する事例である。

このように同調査で示されたパターンは、日本での研修・技能実習制度を経た者を日本企業が研修生・技能実習生の本国において活用する、という形態であった。現在の研修生・技能実習生制度の問題点は、「我が国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う『人づくり』に寄与するという、国際協力の推進」⁴⁶という本来の目的と見合わない制度の利用および、その結果としての様々な課題の表出化であったと考えられる。上記に述べたパターンでは、日本企業にとっても技能実習生を受入れることでコスト削減などのメリットではなく、海外進出を果たすことができるという前向きなメリットを示すことによって、技能実習制度の矛盾点を解決することのできる形態へと整理できるものが提示されている。この調査のケースでは、日本の技能実習生で最も人口の多いベトナム人を対象として構築されているものの、その他の国籍を持つ技能実習生への一般化もできる形にまとめられていると考えられる。

(2) 労働市場政策

特定技能制度では、単純労働者の受入れへの門戸が開かれたとの意見が多く聞かれる。しかし、少なくとも技能実習制度の中では単純労働者の受入れは認められていない。ただし、実際のこれまでの技能実習制度の利用のされ方としては日本人労働者が就労したがない分野に技能実習生を受入れることによって、単純労働者を確保するための制度として設計されている、という側面も否めなかった。技能実習制度はこれまで、この本来の制度の目的と実態の乖離から「ほとんどイカサマ」(河野太郎法務副大臣(当時))などの言説で表現されることさえあった。

このような形で技能実習制度が利用されてきたからには、単に技能実習生や将来における外国人労働者の現在の労働市場内における役割をなくしただけでは、日本の労働市場自体がもたなくなる。これに対して、外国人労働者問題に関するPT(副大臣会議)「外国人労働者の受入れを巡る考え方のとりまとめ」では、この問題に対応するために低賃金構造で技能実習生に頼っている分野に関しては「産業政策の明確化が前提になる」と述べており、実習制度を技能移転だけではなく、国内の「産業・企業のニーズにも応えること」を加え、研

⁴⁶ JITCO(2017)「外国人技能実習制度とは」(最終閲覧日:2019年4月1日)

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation>

修の対象として高度技能者を加える見直しの提言が行われた。この点に関しては、特定技能制度が結局のところ、この提言に応えるような制度となったと考えられるが、「外国人労働者」に日本人労働者が就労したがる分野の労働を頼る、という構造自体は根本的に日本社会に温存されているとも考えられ、抜本的な対策が必要であると言えるだろう。

すなわち、外国人労働者の問題を根本から解決するためには、国内には働き手のいないような「低賃金の単純労働」を募集せざるを得ない状況を持つ労働市場に関して抜本的な改革や業界全体の構造の改善が見られなければならないからだ。特に、常に技能実習生の受入れ人数の多い職種である「機械・金属関係」「繊維・衣服関係」「建設関係」「農業関係」の業界⁴⁷については、業界の構造として技能実習生に頼らざるを得なくなっている。こうした業界全体の構造を変えていかなければ、問題の解決には至らないのではないだろうか。

(3) 技能実習生の失踪や犯罪行為等の問題

既に述べたように、送出し機関は技能実習生に対して、高い保証金を取っており、研修・技能実習期間に逃亡、失踪すると、これは取り上げられてしまう。このような状況にあっても、失踪や不法就労をするなどの事例は多く見られている⁴⁸。例えば、法務省は2018年に、2017年12月までの間に失踪し、その後、出入国管理・難民認定法違反などの容疑により摘発された実習生を対象とした失踪動機の聞き取り調査⁴⁹を行っている。この調査の対象人数は2870人であり、国籍別では中国、ベトナム、インドネシアの順になっているが、失踪動機(複数回答可)は「低賃金」(67.2%)、「実習後も稼働したい」(17.8%)、「指導が厳しい」(12.6%)、「労働時間が長い」(7.1%)、「暴力を受けた」(4.9%)となっている。

では、なぜ技能実習生の失踪は起きてしまうのであろうか。そもそも外国人研修生も含めると、失踪の問題は1990年代の後半から社会問題として認識されている。実にそこから30年近く、問題が解決されないまま、特定技能制度の創設にまで至ってしまった訳である。ただし、失踪の問題について議論が全くなされてこなかった訳ではない。佐野(2002)によれば、「ローテーションシステムとして機能する外国人研修・技能実習制度にとって、研修生・技能実習生の逃亡・失踪は、結果的にその帰国が担保されないことを意味するのであるから、その機能の不全と同義である」⁵⁰としている。実際、技能実習制度の目的自体は2019年

⁴⁷ 法務省「技能実習制度の現状(不正行為・失踪)」2018年3月23日(最終閲覧日:2019年9月2日)

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/ginoujishshukyougikai/180323/4_moj-genjyou.pdf

⁴⁸ グェン・ティ・ホアン・サー(2013)前掲

⁴⁹ 法務省(2019)「調査・検討結果報告書」(最終閲覧日:2019年4月2日)

<http://www.moj.go.jp/content/001290916.pdf>

⁵⁰ 佐野哲(2002)「外国人研修・技能実習制度の構造と機能」20頁

現在においても本質的に変わっておらず、この指摘は現在の状況にも、そのまま当てはまるものであると考えられる。この点について佐野(2002)は一つの要因として「一般労働市場の賃金と研修手当との乖離がプッシュ・プル要因となった」⁵¹ことを認めつつも、「有効求人倍率が低下したとき、すなわち労働市場において求人が少ないときに逃亡・失踪が増加している」⁵²という事実を取り上げ、次のような説を展開している。すなわち、逃亡や失踪が求人数の少ない「買い手市場」の時期に増加しており、①逃亡した研修生が労働市場統計に反映のされない「地下経済」により労働需要に供給された、②研修生が受入れ企業の管理が緩くなった時期に合わせて逃亡・失踪をしている、という2つの解釈が成り立つとしている。前者は、地下経済において「その高低にかかわらず底堅い需要があってもおかしくはない」ために、「オモテ市場」の求人数が減り、溢れた分の研修生の労働力が地下経済に供給された、という考え方である。他方で後者は、同様に買い手市場においては受入れ企業側から見れば、外国人研修生に対する需要は弱くなっており、それが結果として研修生を受入れるインセンティブの低下を招いたという可能性を示している。具体的にはこのインセンティブの低下により、「研修生管理がおざなり」⁵³になったという解釈が成り立つ。

佐野(2002)の指摘は技能実習制度となった現在の労働者の状況においても、当然当てはまるものである。しかしながら、研修生(技能実習生)が逃亡・失踪する理由についての考慮がなされていない。つまり、あくまで佐野(2002)においては研修生(技能実習生)は逃亡・失踪の動機を根本的に有しており、したがって、これを抑えるインセンティブが受入れ企業側に働かず、「管理」がずさんになる等の現象が見られる、としている。この説は、一定の説得力を持っているとは考えられるが、根本的な研修生(技能実習生)の逃亡・失踪動機を明らかにすることとは異なる部分に焦点を当てたものと考えられる。佐野(2002)に代表されるように、これまでの技能研修生・実習生の課題に関して、低賃金労働や受入れ企業側のずさんな管理などを指摘する、日本側の問題について論じる傾向が強かった。しかし、この論点のみで逃亡・失踪の問題を捉えては本質を見誤る可能性もある。例えば、技能実習生の受入れ先と地域社会との関係を分析する研究では、外国人技能実習生と受入れ社会との関係の希薄さが指摘されている⁵⁴。また技能実習生自体も地域の活動への参加などに興味を示さない場合が多く見られる⁵⁵。

⁵¹ 同,22頁

⁵² 同上

⁵³ 同上

⁵⁴ 小林真正(2013)「地域社会を通じて見た外国人技能実習制度—北海道稚内市の事例を中心に」吉原和男編『現代における人の国際移動』や上林千恵子(2015)『外国人労働者受入れと日本社会 技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会等

⁵⁵ 坂幸夫(2016)『外国人単純技能労働者の受入れと実態—技能実習生を中心に』東信堂

高木・辻・池田(2010)⁵⁶では、主にソーシャルキャピタルからの解釈を通じて、地域社会における犯罪管理を検討している。都市部の郵便調査から得られたデータを使用して、近隣の個人レベルまたはマクロレベルのソーシャルキャピタルによって促進された協力的行動が、回答者の犯罪被害者の数に及ぼす影響を調査した。この結果、個人レベルでの協力的な知人のネットワークサイズが、回答者の協力的な行動の数を促進することを示した。また、挨拶や立ち話が頻繁に行われる近所に住むことで、回答者の協調行動が促進される、ということも分かった。加えて、マクロレベルで集約された協調行動については「コミュニティの強盗」の観点より、被害者数に抑制効果がある、ということも示されている。高木・辻・池田(2010)における研究結果のハイライトは個人レベルで「協調的な知人」を多く持つ人ほど、協力的行動も多くなることおよび、「挨拶や立ち話をする知人」の数が多いほど協力的行動が多くなることを階層線形モデルによる分析で示している。つまり、地域のコミュニティに馴染んでいるか否か、ということとは人の協力的行動を促進する上で非常に重要だと言える。

高木・辻・池田(2010)の研究結果を元にして考えるならば、技能実習生についても地域におけるコミュニティに馴染ませることが失踪や犯罪行為等を減少させていく上で重要であると考えられる。例えば、経済産業省がまとめている「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」に紹介されている X 社では「ドアを叩いてくれた人すべてに応えたい。」という理念を持って、外国籍社員への不利な労働条件、給与などを排除し、外国籍従業員が働きやすい環境を作り出すことを目標として創業している。当然、企業内に保育所を創設するなど、外国籍従業員が働きやすい環境を整えることも続けているが、地域社会における外国籍派遣スタッフに対する理解度の向上を図っている。具体的には地元のプロサッカーチームの主催した国際的な文化を集めたイベントにおいて、X 社がグルメの屋台やステージパフォーマンスの取りまとめを行い、イベントを盛り上げるなど、地域のイベントにも積極的に関わるようにし、これにより、「地域社会における外国人への理解度向上」⁵⁷を図っている。この点は、JITCO も技能実習生の受入れに際して必要であると述べていたことと重複していると言えるだろう。

さて本節では、「在留管理および労働法の厳格な運用」と「労働市場政策」、「技能実習生の失踪や犯罪行為等の問題」の3つの問題を考察した。この3つの問題はいずれも重要であることには変わりないが、すぐに対策を打っていくことができるのは、一つ目の在留管理および労働法の厳格な運用である。労働市場政策の問題も深刻ではあるものの、民間企業にとっては政府の政策転換や、経済の状況といった外部環境にどうしても依存してしまう問題であるためだ。

⁵⁶ 高木大資・辻竜平・池田謙一(2010)「地域コミュニティによる犯罪抑制：地域内の社会関係資本および協力的行動に焦点を当てて」『社会心理学研究』26(1),36-45 頁

⁵⁷ 経済産業省「平成 30 年度 新・ダイバーシティ経営企業 100 選 100 選プライム ベストプラクティス集」2019 年 3 月(最終閲覧日：2019 年 10 月 20 日),70 頁

在留管理および労働法の厳格な運用については官民の連携の中で、改善の余地がある。さらに受入れ企業側の意識の変化によっては一気に改善していくこともできる可能性がある。したがって、本稿では主にこの3つの問題のうち、一つ目の「在留管理および労働法の厳格な運用」を中心に据え、どのようにすれば民間企業が技能実習生にとって望ましい労働環境の提供をすることができるのか、ということについて論じる。

第8節 在留資格「特定技能」について

本稿では主に技能実習制度について論じているが、その背景には今後の少子高齢化社会によって日本国内の労働人口の減少、さらにこれを受けた外国人労働者の受入れの必要性の高まりがあることは、言うに及ばない。こうした背景の中で、2019年4月より新たな外国人材受入れの枠組みとして在留資格「特定技能」が新設された。

本制度は今後の日本における外国人労働者の政策を考えていく上で、非常に重要な役割を果たしていくことが想定される。そこで、ここでは技能実習制度との関係に特に注意を向けながら、在留資格「特定技能」の概説をする。

(1) 内閣府(2018)「経済財政運営と改革の基本方針 2018(骨太の方針)」の内容について
在留資格「特定技能」が議論的として立ち上がってきた経緯は、第一に2017年6月に閣議決定された「未来投資戦略 2017」で、「経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。このため、移民政策と誤解されないような仕組みや国民的なコンセンサス形成の在り方などを含めた必要な事項の調査・検討を政府横断的に進めていく。」⁵⁸と述べられたことが一つの契機となっている。

さらに、その翌年2月には経済財政諮問会議で深刻な労働者不足の状態が国内において進行していることを確認した上、「専門的・技術的な外国人受入れの制度の在り方について、早急に検討を進める必要がある。」としている。加えて、「在留期間の上限を設定し、家族の帯同は基本的に認めないといった前提条件の下、真に必要な分野に着目しつつ、制度改正の具体的な検討」が必要である、という認識が示されたことによって、具体的な制度設計が開始される。

前記の総理大臣発言から3日後にはタスク・フォースが設置され、同年6月には「経済財政運営と改革の基本方針 2018(骨太の方針)」において次のような記述が登場する。

従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を

⁵⁸ 内閣官房「未来投資戦略 2017—Society 5.0 の実現に向けた改革—」2017年6月9日
(最終閲覧日：2019年6月20日)

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2017_t.pdf

有し即戦力となる外国人材を幅広く受入れていく仕組みを構築する必要がある。
このため、真に必要な分野に着目し、移民政策とは異なるものとして、外国人材の
受入れを拡大するため、新たな在留資格を創設する。

経済財政運営と改革の基本方針 2018

この骨太の方針（2018）においては、その後の特定技能実習制度の創設における法案の
骨格とも言える方針の明記が見られたため、ここで項目ごとに骨太の方針（2018）内の記
述と、実際に法案の骨組みにどのように組み込まれたのか、という点を確認する。

①在留資格の創設

・骨太の方針（2018）

一定の専門性・技能を有しており、即戦力となる外国人材に対し、就労を目的とした新
しい在留資格を創設する。また、高い専門性を有すると認定された者については、在留資
格を付さず、家族帯同を認めるなどの取扱いを可能とするための在留資格上の措置の検討
を行う。

・法案の骨組み

不足する人材の確保を必要とする産業上の分野に属する相当程度の知識または経験を必
要とする技能を要する業務に従事することが可能な外国人を対象とした在留資格「特定技
能1号」を創設する。さらに、同分野に属し、熟練した技能を要する業務に従事する外国
人に向けた在留資格として在留資格「特定技能2号」の新設を行う。特定技能2号の外国
人の配偶者やその子に対しても、在留資格を与えることを可能とする規定の整備を行う。

②受入れ業種および分野

・骨太の方針（2018）

「生産性向上や国内人材の確保のための取り組みを行ってもなお、外国人材の受入れが必
要と認められる業種において受入れ」を行う。

「業種横断的な方針を政府基本方針として閣議決定し、当該方針を踏まえ、業種別の受
入れ方針を決定」する。

・法案の骨組み

分野を横断して方針を明らかにするため、「分野別運用方針」に関しての規定の整備を
行う。また、受入れ分野ごとの方針を明らかにする目的で「分野別運用方針」に関する規
定の整備も行う。併せて、受入れの一時停止が必要となった場合の規定も整備する。

③外国人材への支援

・骨太の方針（2018）

受入れ企業または法務大臣が認める登録支援機関が支援の実施主体となり、生活ガイドンス、生活のための日本語修得、相談・苦情対応等を行う仕組みを設ける。

・法案の骨組み

受入れ機関に支援計画の作成、実施によって特定技能1号外国人に対しての職業生活上、社会生活上の支援を実施させる。また、受入れ機関に対しては、支援計画の適正な実施が確保されるために基準に適合することが要請されるが、登録支援機関に支援を委託すると、この基準に適合しているものとみなされるものとする。

④在留管理

・骨太の方針（2018）

的確な在留管理・雇用管理を実施する。入国・在留審査に当たり、日本人との同等以上の報酬の確保等を審査する。

・法案の骨組み

受入れ機関に対し、報酬等を含め適切な雇用契約を締結し、その適正な履行が確保されていることを求める。また、特定技能外国人が入国する際や受入れ機関等を変更する際に審査を経る旨の規定の整備をする。届出、指導・助言、報告等に関する規定の整備をし、そのほかの関連する手続や罰則などの整備も行う。

このように、「骨太の方針2018」を受けて、法案の骨組みが作られていったことが明らかである。ここで重視されていることは、「即戦力」となるような「専門性の高い」外国人材を在留期間の上限を無制限にし、家族の帯同も認めることで、人材不足に陥っている日本の雇用環境の助けになるような制度設計が試みられている、ということである。

(2) 特定技能制度の概要

では、実際に作られた特定技能実習制度はどのような仕組みとなったのであろうか。第一に、「特定技能制度」は、新たに創設された在留資格「特定技能1号」および「特定技能2号」のことを指している。

まず特定技能1号は特定産業分野に属し、相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格である。特定技能2号は、特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格である。特定産業分野として設定されたのは、介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食

料品製造業、外食業である。このうち、建設、造船・舶用工業は特定技能2号のみで受入れが可能とされている。

特定技能1号は、在留期間が1年、6ヶ月あるいは4ヶ月ごとに更新され、通算で上限5年まで資格を得ることができる。技能水準については、試験等で確認されるが、技能実習2号を修了した外国人は試験を免除される。日本語能力水準は、生活や業務に必要な日本語能力について、試験等で確認されるが、技能水準と同様に技能実習2号の修了をしている外国人は試験等の免除がされる。家族の帯同は基本的に認められず、受入れ機関または、登録支援機関によって支援の対象とされる。

特定技能2号では、在留期間は3年、1年または6ヶ月ごとの更新となる。技能水準は1号同様に試験等で確認され、日本語能力水準は試験等での確認は不要とされている。また、2号については要件を満たせば、家族の帯同が認められた。さらに受入れ機関または登録支援機関による支援の対象外となった。

また、「特定技能」新設に当たっては、受入れのプロセス等に関して規定の整備が行われたが、この中では、分野横断的な方針を明らかにするために「基本方針」に関する規定などが整備された。また、受入れ機関および登録支援機関についても、基準が設けられた。

まずに受入れ機関が外国人を受入れるための基準として、以下の4つが定められた。

- ①外国人と結ぶ雇用契約が、報酬額が日本人と同等など、適切であること。
- ②5年以内に出入国、労働法令違反がないなど機関自体が適切であること。
- ③外国人が理解できるマニュアルの作成などといった外国人を支援する体制があること。
- ④外国人を支援する計画が適切であること。

さらに、受入れ機関の義務として次の3点が要請されることとなった。

- ①外国人と結んだ雇用契約を確実に履行すること。
- ②外国人への支援が適切に実施されること。
- ③出入国在留管理庁に各種の届出を提出すること。

また、登録支援機関については、基準として次の2点が定められた。

- ①5年以内に出入国・労働法令違反がない等、機関自体が適切であること。
- ②外国人を支援する体制があること。

受入れ機関同様に、義務についても次の2点が示されている。

- ①外国人への支援を適切に実施すること。
- ②出入国在留管理庁への各種の届出を提出すること。

さて、在留資格「特定技能」は、国内における労働力不足の解決をその制度自体の目的として創設されたものである。したがって、まずは特に労働力不足が深刻である14の産業で、「特定技能」が解禁された。これまで技能実習制度の目的が国際社会への貢献であった、ということを考えれば、日本社会にとって外国人労働者を本格的に受入れる契機であると言え、今後の日本社会の展開を左右する可能性も秘めている制度である。

こうした中で、今後、重要となってくることはやはり、国内において問題が散見される外国人技能実習生をはじめとする外国人労働者や、外国人留学生などへの対遇を改善していくことである。外国人労働者の本格的な受入れを開始する以上は、これまで以上に日本国内においてこうした問題への研究、対策が講じられていくことが必要不可欠となる。特に外国人労働者を受入れる側の企業にとっては、外国人を受入れるという、日本社会全体を見てもこれまでになかった新たな経験をしていくこととなる。外国人労働者が過ごすのは、日本企業内における時間であり、いくら当局において様々な対策が取られたとしても、結局のところ日本企業内において外国人労働者に対する有効な対応が取られていなければ意味がなくなってしまう。本稿はこうした背景を受けて、外国人労働者にとって望ましい企業とはどのようなものであるのか、ということをも明らかにする目的で研究を行った。

第9節 日本の特殊な労働環境について

日本において技能実習制度に問題が多いことは、制度設計にも一因があるが、それだけではなく、日本の特徴的な労働環境にもあると考えられる。つまり、日本の特殊でガラパゴス的な労働環境が、技能実習生の日本の労働環境への対応を阻む大きな壁となっているということである。外国人労働者を受入れる上で「日本の労働環境に問題がある」と断定する論調は日本国内に散見されるものの、実際にどのような点が特徴的であるのか、ということは具体的に述べられていない。そこで本節では、外国人技能実習制度の議論的な背景として、とりわけ現在、問題となっている就職氷河期世代の動向などを中心として日本の労働環境の特殊性について述べる。

日本の雇用環境の第一の特徴は、新卒一括採用制度が中心となっていることである。例えば、このことを考える上で興味深いのは、世代効果という特有の現象である。世代効果とは、その世代が、就職活動を行っている時期の景気によって新卒採用市場が変化しているだけであるにもかかわらず、その時点で採用された者はその後も、就職活動時の景気によって給与などに差が出てしまうことを指す。これをしばしば、世代効果と呼ぶ⁵⁹。もしも、新卒一括採用などが取られておらず、欧米の企業のように新卒採用も行っているが中途採用も一般的であれば、ある一定の時代にある企業に採用されたとしてもその後のキャリアは、本人

⁵⁹ 「世代効果」については、太田聰一・玄田有史・近藤絢子(2007)「溶けない氷河」『日本労働研究雑誌』569,4-16頁が詳しい。

による選択が許されるはずであり、世代効果など起き得ないはずだからである。実際に欧米の研究では、世代効果については一部のホワイトカラーおよび大卒のみに限られており、日本ほど強く影響が出ていないというものが多い。

では、日本ではなぜ、新卒一括採用という方法が取られているのだろうか。例えば、日本の代表的な企業であるトヨタのリーン生産方式という方法が世界的にも注目された時期があった。リーン生産方式は、主に大量生産によるコスト削減を目的としていた当時の製造業において、できる限り生産や在庫に無駄をなくすことを志向した手法であった。こうした方法が高いレベルで実現していくためには、社員をトヨタの手法に当てはめて教育していく必要がある。トヨタに代表されるように我が国が世界の企業と製造業の分野において、渡り合うことができたのは、こうした新卒一括採用からの教育の成果であると見ることもできる。

現場における変化や異常への対処をするためには、実際に現場を見ながら先輩社員や上司に仕事のやり方を学ぶのが最も修得コストが少なく済み、そうなると、訓練は仕事に就きながらのOJTが中心になり、労働者の持つ能力は企業の製品特性や用いている機械設備に依存するようになる。こうしたスキル形成と能力発揮の方法が、製造業以外にもある程度適用可能であれば、日本全体でスキルの企業特殊性が高くなってもおかしくない。

このように日本ではまさに特殊スキルの集合によって会社の付加価値を生み出してきたがために、特殊なスキルを持った社員を生み出すのに最適な雇用体系となっていた。このような企業特殊スキルを身につけてもらうためには、年齢の高い労働者より、若年者を採用する方が、訓練投資の回収期間を長くすることが可能となる。投資の回収期間を長くするためには、勤続年数が長くなるにしたがって賃金水準が高くなるようにして離職を抑止する必要がある。そのような高度なスキルの結果として高い生産性が発揮されれば、それは労働者に高い賃金として還元される。こうして、年功序列型の賃金制度、終身雇用制度、そして新卒一括採用は、日本へと根づいていったと考えることができる。そして、この日本の労働環境に特殊な新卒一括採用という制度が、日本において世代間ギャップや、日本人以外の労働者の労働市場への参入障壁を生んでいると考えられる。ここではその代表的な事例としてバブル期世代と氷河期世代を比較し、その特徴を浮き彫りにする。

バブル期は、1980年代後半から1990年代初期にかけての好況期を指して言う。この時期は、当然就職についても「就職売り手市場」と呼ばれ、有効求人倍率は1.40倍を記録。経済的に表面上は好調であったことがこの時期の特徴であるが、それに合わせる形で就職についても、他の時代に比較すれば容易であったことが分かる。それがどれほどであったかは、業務拡大に比して人材不足に悩まされていた当時の企業が、新卒採用のために取った方策が強烈な「就職売り手市場」であったことが示している。すなわち、自社の内定者を他の企業から守るために、「研修」として海外旅行や国内旅行に連れて行き、他の企業とコンタクトを取れなくする等の例が挙げられる。こうしたエピソードのみを見ても、この時期の新卒採用者の優遇が通常時とは異なっていたことが伺える。上記のように、バブル期に新卒採

用された世代を指して、一般に「バブル就職世代」と言う。本章では、世代効果を確かめる方法として、新卒採用の時期が好景気と重なっている世代と不景気と重なっている世代を比較するが、バブル就職世代はこのうち、前者の例として使用する。この世代は、おおむね、1986年から1991年に就職を行った世代であると言われる。つまり、その多くが1960年半ばに生まれ、ちょうど戦後の高度経済成長期とともに思春期を過ごした世代であると言える。1960年代後半生まれの世代は、高度経済成長期に生まれ、幼少期に高度経済成長が終焉し、安定成長期に小学校、中学校、高校時代を過ごし、バブル期に成人している。育ってきた過程がおおむね好況期であり、日本の国際的地位が高まった時代の記憶を有する世代である。

他方で、就職氷河期時代⁶⁰は、経済的な状況を見ると、日本銀行による急速な金融引き締めを発端とした信用収縮と在庫調整の重なったバブル崩壊後の急速な景気後退に、財務当局の失政、さらには円高、世界的な景況悪化などの様々な要因が重なり日本の経済に大打撃を与えたことにより引き起こされた1992～2002年までの長期停滞である。この頃、大学卒業をした世代は、その就職難のために、ロストジェネレーションと呼ばれる。1980年代後半生まれの世代は、バブル崩壊後の不況期に幼少期、小学校、中学校時代を、2002年以降の景気回復期に青年期を過ごし、2007年以降の景気後退期に成人している。1980年代後半生まれの世代が就職活動を行っている時期の完全失業率（季節調整値）と求人倍率（季節調整値）の動きを見ると、完全失業率は、2008年10～12月期に4.1%となった後、急激に上昇し、2009年7～9月期は5.4%となった。その後、2009年10～12月期に5.2%、2010年1～3月期および4～6月期に5.1%、7～9月期および10～12月期に5.0%と徐々に低下しているが、その水準は引き続き高く、依然として厳しい状況にある。2010年の完全失業率を月次で見ると、2010年12月に4.9%となり2009年3月以来、21ヶ月ぶりに5%台を下回った。また、2010年平均では5.1%と、前年と同水準となった。なお、2011年1～3月期の完全失業率（岩手県、宮城県および福島県を除く季節調整値）は4.7%となった。続いて横ばい傾向で推移し、その後低下した。2009年に入っても低下傾向は続き、7～9月期に0.43倍と過去最低の水準まで落ち込んだが、その後、緩やかに上昇し、2011年1～3月期には0.62倍となっている。なお、有効求人倍率を月次で見ると、2010年4月の0.48倍から11ヶ月連続で上昇し、2011年3月は0.63倍となり、2010年平均では0.52倍と前年より0.05ポイント上昇した。新規求人倍率は、2009年4～6月期に0.77倍と過去最低の水準まで落ち込んだが、その後、緩やかに上昇し、2010年10～12月期に0.97倍、2011年1～3月期に1.00倍となっている。新規求人倍率が1倍を上回ったのは、2008年10～12月期の1.04倍以来9四半期ぶりであった。また、2010年平均では0.89倍となり、前年より0.10ポイント上昇した⁶¹。

⁶⁰ 総合研究開発機構(2008)「就職氷河期世代のきわどさ」等を参考にした。

⁶¹ 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

このように就職氷河期世代は、好況期をほとんど知らない世代であり、情報化社会の中で育った。ゆとり教育を受けた世代でもある。就職氷河期世代の雇用の様子を見てみると、バブル就職世代とは全く異なった状況であったということが浮かび上がってくる。例えば、この時期の全雇用者のうち、非正規雇用者の割合がそれまで 20%以下で推移していたのに対し、この世代より一気にその割合が上昇に転じた。それだけ正規雇用者数は減少しており、就職氷河期時代に 100 万人を上回る規模の非正規雇用者数の増加があったとの試算⁶²も存在している。

就職氷河期世代は、おおむね 1970 年から 1982 年に生まれた人々を一般的に狭義には指している。本稿でも、この世代を就職氷河期世代と呼ぶこととするが、現在、この世代は 30 代半ばから、40 代前半に達している。そして、まさに現在、最も雇用状況が望ましくないのはこの世代となっている。第二次安倍内閣の下、実行されているいわゆる「アベノミクス」によって、就職内定率あるいは雇用者数において、20 歳前後の雇用環境は改善の傾向にあるし、40 代後半以上の世代についても、雇用者数の上昇などを見ても同様に改善している様子が伺える。こうした状況を見ると、最も世代効果の影響を受けている世代であると考えられることもできるだろう。

では、実際に上記で述べたような 2 つの世代はどのような時代に生まれ、就職までの間にどのような経験をしてきたのであろうか。我が国の戦後の経済復興の直接的な要因になったのは、1950 年の朝鮮戦争であったと考えることができる。この朝鮮戦争の時期の特需があったからこそ、我が国は戦後経済の復興をなし得るだけの体力を蓄えることができた。

1960 年代前半には実質経済成長率が 9.2%、その後 60 年代後半には 11.1%にまで上がった⁶³。1970 年代からは、経済成長率自体は 60 年代ほど高い数値を示すことはなかったが、バブル崩壊期まで、安定した経済成長を見せる。このような時代背景において、国民の生活は変化していった。「もはや戦後ではない」との文言で有名な、1956 年度「経済白書」が述べるように 1950 年代後半より、日本人の生活は、欧米化、そしてテレビや洗濯機、掃除機などの耐久消費財の急速な普及による変化が加えられた。バブル期世代、就職氷河期世代ともにこうした常に経済が右肩上がりの雰囲気の中で育った世代であると言える。1980 年代前半には、内需に停滞が見られた影響もあり、経済成長率を輸出に頼る傾向を強めた。経常収支は大幅な黒字となり、アメリカを中心とする海外諸国との貿易摩擦が拡大し、内需拡大への期待が内外ともに高まることとなった。1985 年 5 月のプラザ合意により円は対ドルで大幅に増価し、景気は後退過程に入ったが、これに対し積極的な内需振興策が取られた 1986 年の末には景気は回復過程に入るとともに、1980 年代後半の実質経済成長率は年率で 5.0%と再び上昇した。なお、この過程で株価や地価などの資産価格が急騰したが、これは後にバブルと呼ばれ、1991 年以降の長期の経済停滞の要因となった。

⁶² 総合研究開発機構「就職氷河期世代のきわどさ『エクゼクティブサマリー』」2 頁参照。

⁶³ 国民経済計算（GDP 統計）のデータ参照。

このように日本はバブル期世代・氷河期世代という区分が明確に成立してしまうほど、労働力の変動性が低い国であり、こうした背景から特殊な労働環境が形成されてしまっている、ということが伺える。近年においてはこの状況も改善に向かってはいるものの、長きにわたり、硬直してきた労働環境においてはその弊害として様々な問題を生み出しており、さらに、日本社会自体が単一民族国家であるということもあり、外国人労働者の受入れが困難な状況になっているということが理解できる。

第3章 技能実習生版企業分類のフレームワーク

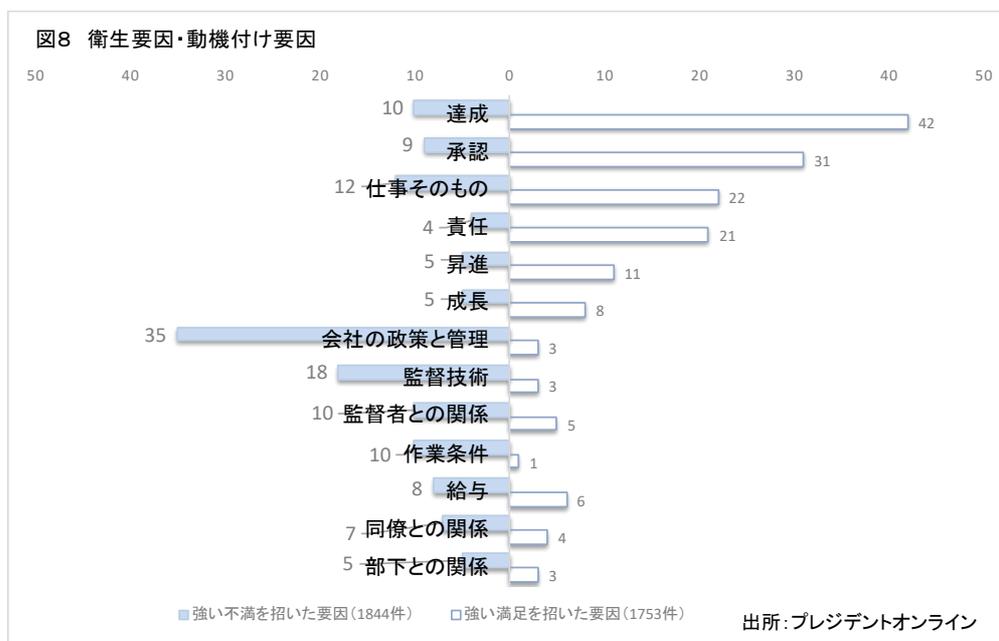
第1節 衛生要因

本章では、外国人研修生・技能実習生に対する企業タイプを判定するための質問表とその内容についての説明を加えていく。内容については、以下の表7に示した通りである。

A 衛生要因				
		当てはまる(=2)	やや当てはまる(=1)	当てはまらない(=0)
1	実習生に対するハラスメントを防ぐための取り組み			
2	実習生のメンタルヘルスに関する取り組み			
3	実習生に対する定期的なアンケートの実施			
4	実習生に対する客観的な人事評価制度			
5	実習生の宿舍などの生活環境の安全・衛生対策の実施			
6	実習生一人当たりの年間有給休暇取得可能日数 (10日以上=2) (5日以上=1) (5日未満=0)			
7	実習生一人当たりの年間有給休暇実績 (10日以上=1) (5日以上=1) (5日未満=0)			
8	実習生の一日常実働時間 (残業を含めて、9時間以内=2) (9時間以上12時間未満=1)(12時間以上=0)			
9	実習生の時間外労働・長時間労働の削減への具体的な取り組み			
10	労働条件を周知させるための書面以外での具体的な取り組み			
B 動機づけ要因				
		当てはまる(=2)	やや当てはまる(=1)	当てはまらない(=0)
1	実習生のキャリア開発を目的とした定期的な研修制度の実施			
2	実習生一人当たりの年間教育・研修時間の平均 (300時間以上=2) (150時間以上=1)(150時間未満=0)			
3	実習生に対する昇給の実施			
4	実習生に対して昇給の理由の明確な説明			
5	実習生の目標管理制度			
6	実習生も対象となる表彰制度			
7	実習生に対する360度評価制度の実施			
8	実習生の母語でのマニュアル作成など労働環境の整備			
9	実習生に対する明確な昇進制度の実施			
10	実習生に対する積極的育成ローテーションの実施			

筆者作成

ハーズバーグの理論を下地としているため、これはそれぞれ「衛生要因」パートと、「動機づけ要因」パートの2つに分かれているが、本節ではまず「衛生要因」パートの質問10項目について、それぞれどのような狙いの下で設定しているのか、ということをはっきりさせる。



① 実習生に対するハラスメントを防ぐための取り組み

日本国内の労働環境において問題視されている課題として、ハラスメントがある。例えば、パワーハラスメント（以下、パワハラ）は法律上の規定が存在していないものの、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」（2012）⁶⁴によれば、「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働くものに対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性⁶⁵を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」とされている。職場の精神障害の認定基準は1999年の心理的負荷による精神障害の労災認定の旧判断指針に基づいて行われていたものの、その後の職場でのハラスメントなどについての社会問題化が進むにつれて、2009年にその一部が改正された。この改正では、「職場における心理的負荷評価表」の具体的出

⁶⁴ 厚生労働省(2012)「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告について」（最終閲覧日：2019年5月6日）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000021i2v.html>

⁶⁵ 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

来事について12項目が追加されているが、その中「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という内容などがある。この項目は旧認定基準では「上司とのトラブルがあった」とされていたものであったが、その内容や程度が業務指導の範囲を超え、人格や人間性の否定にまで及んでいるような言動が認められている場合に、「上司とのトラブル」とは別項目として「ひどい嫌がらせ、いじめ」に当たるとの判断がされることとなった。加えて特徴的であるのは、旧認定基準のうち7項目に修正が加えられ、「部下とのトラブルがあった」という平均的な心理負荷の強度について「I」から「II」へと修正された。この点は上司にとっても部下との確執が孤独感を醸造し、心理的負荷がかかることを考慮して、なされたものである。

このように、2000年代から現在に至るまで、職場におけるハラスメントなどの精神的負荷の問題は社会的にも広く関心を持たれているトピックの一つであると言えるだろう。この点については、外国人研修生・技能実習生においても同様である。例えば、高慶元(2010)では、大阪府八尾市の有限会社S社において起きたハラスメントが報告されている。同研究によれば、同社は雇用保険に加入している正社員2名および、女子パート数名によって運営されているプラスチック加工工場であった。しかし、S社の女子研修生が帰国後、S社に対する苦情を同社の受入れを担当していた大阪府K協同事業組合に対して行っている。これによれば、S社は24時間稼働の工場であり、女子研修生は来日当初より交替制で夜勤をさせられていた。これについては、お金を稼ぐ目的で来日した研修生にとって違和感を感じることはなかったが、深夜に社長にセクシャルハラスメントをされたことについて非常に不快感を抱いた。さらに、深夜手当と8時間を超えた4時間の残業手当を支払わなかったことについても不満を持っている様子だったという。しかし、なぜ帰国前にこのような問題を報告しなかったのか、との質問に対しては「組合に伝えたら、中国に帰されるから」⁶⁶と答えた。これは中国に帰されてしまえば、送出し機関に対して支払った100万円以上の保証金が返還されないということだ。本件における研修生はこの保証金を借金でまかなっており、到底、この研修生が中国で働いても返せるような金額ではなかった。これは来日前に送出し機関と研修生の間で「もし研修生の都合で途中帰国する場合、保証金は一切返さない」⁶⁷という項目を含む契約を結んでいたからであった。

このようなハラスメントの例は現在に至るまで跡を絶たない。2018年の1月にも水戸地方裁判所に対して中国人技能実習生が雇用先である農家と受入れ団体の協同組合つばさに対して、セクシャルハラスメントを受けた、という訴えを起こしている。本件における陳述書では次のように述べられている。すなわち、「私たち技能実習生は、来日前に、中国の送出し機関に対して、多額の保証金を支払い、連帯保証人も設定され、3年間の途中で帰国した場合には、保証金は返金されず、連帯保証人にも損害賠償請求がなされると説明を受けて

⁶⁶ 高慶元(2010)「外国人研修制度の実態と課題」『環日本海研究年報』17,120頁

⁶⁷ 同上

いたからです。また、技能実習生が、労働条件や職場環境に対する不満を訴えるなどして問題を起こした場合には、技能実習を途中で終えなければならないと聞かされていました」という訳である。

そもそも、こうした事例はもしも、日本人労働者に対して行われていれば、一層、社会問題として捉えられた可能性が高い。外国人技能実習生の人権を守るという観点からも、外国人研修生・技能実習生に対するハラスメント対策は急務であると言える。受入れ企業においてはこうした点を踏まえ、事前に外国人研修生・技能実習生に対してのハラスメントを防ぐ具体的な仕組みを社内に構築しておく必要があると言える。

②実習生のメンタルヘルスに関する取り組み

ハラスメントの問題と同様に、メンタルヘルスの問題についても日本の労働環境において大きな問題として捉えられている。

例えば、快適職場は、近年の技術革新の目覚ましい進展や経済のソフト化、サービス化や企業活動の国際化の進展などに伴って、職場の労働環境、作業態様の変化が生じ、多くの労働者が疲労やストレスを感じるものとなっており、これにより労働者に心身ともに健康問題が表れていることへの対策として作られたものである。具体的には労働安全衛生法第 71 条 3 項により、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」（以下、快適職場指針）が、労働大臣（当時）から公表された。この中では、「作業環境の管理」「作業方法の改善」「労働者の心身の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備」「その他の施設・設備の維持管理」の 4 つの観点より措置を講じることが望ましいとされている。この指針は「仕事により疲労やストレスを感じることの少ない、働きやすい職場づくり」が目標となっている。快適職場づくりに必要な条件としては、私は受動喫煙対策など近年、社会全体で進んでいる対策とともに、メンタルヘルスのケアの問題が重要であると考え。メンタルヘルスカケアは、現代の厳しい職場環境や、経済的な状況の中で大きなストレスを抱えることで社会参加が難しい状態に追い込まれてしまった人に対する医療的なケアを与えることを言う。

現代においては、職業生活においてストレス等を感じる労働者は 6 割程度⁶⁸に及んでいる。メンタルヘルスカケアは労働者自体を対象としたものと、職場環境の改善を目的としたものとに分けることができる。労働者自体を対象としたものには、メンタルヘルス不調者への対応（ハイリスクアプローチ）と全労働者への対応（ポピュレーションアプローチ）とにさらに分けることができる。これらのケアを状況に応じて同時に進めていくことが重要である。企業経営者や事業者は、こうしたメンタルヘルスカケアについて、産業保護スタッフ等の専門

⁶⁸ 厚生労働省「平成 29 年 労働安全衛生調査（実態調査）結果の概況」（最終閲覧日：2019 年 8 月 25 日）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h29-46-50b.html>

性を持つ者と上手に連携しながら、職場にメンタルヘルスケアを必要とする人をできる限り少なくしていくことが望まれる。例えば、外部 EAP (Employee Assistance Program) サービスの導入によりハイリスクアプローチを推し進めつつ、社内に産業保護スタッフを常駐させることにより、ポピュレーションアプローチも同時並行で推し進めていくなどの対策が取られている。

こうしたアプローチを、外国人研修生・技能実習生に対して受入れ企業が取っている例は未だに多くない。しかしながら、日本人の労働者以上に異国の地において、慣れない職務をこなす外国人研修生・技能実習生に対して、メンタルヘルスケアを行うことは重要であると言える。

例えば、JITCO では「メンタルヘルスパンフレット作成検討会」を組織して、技能実習生のメンタルヘルス確保についての対応策の検討を進めている。この成果として、「こころの健康 みんなの笑顔」(2015)と題するパンフレットが出版されている。この中では以下のような質問項目を挙げて、技能実習生活を元気で健康に過ごすための自己点検表が作成されている。

図9 「心とからだの自己診断表AB」

心とからだの自己診断表

あなたの心とからだの状態をチェックしてみましょう。
A～Dのそれぞれの質問に答えます。最も当てはまるものに○をつけましょう。

A 最近1か月のあなたのからだの状態についてお聞きします	いつもある	時々ある	ほとんどない
1 前の目の疲れがとれない、朝から何となくだるい			
2 何となく頭が痛かったり、すっきりしない			
3 首、肩が凝ったり、背中や腰が痛くなったりする			
4 胃の具合が悪かったり、下痢や便秘でお腹が痛い			
5 目がかすんだり、めまいや立ち眩みがある			
6 急に息が苦しくなったり、胸が痛くなる			
7 のどが痛い、痛かったりで声がかすむ			
8 なかなか寝られなかったり、朝早く目が覚めたりする			
9 食欲がない			
10 女性の方にお聞きします。生理が不順である			

上に書いたことのほかに、からだのどこかに具合が悪いところがあれば、右の欄に書きましょう。

毎日、どれくらい寝ていますか？
時間 (就寝時 起床時)

B 最近1か月のあなたの気持ちについてお聞きします	いつもある	時々ある	ほとんどない
1 相談相手になる人が難にいてほしいなと思う			
2 日本語がわからず、イライラする			
3 孤独な感じがして、気持ちが落ち込む			
4 ゆうつで、会社に行きたくない			
5 母国のことが心配で、仕事も気になる 【いつも「時々」と答えた方は、以下の該当する項目に○をつけてください】 ・家族 ・恋人 ・借金 ・その他			
6 会社の人や、他の技能実習生から虐待されると、とても気になる			
7 腹を立てたり、周りの人と口げんかをすることがある			
8 周りの人が信用できないと感じる			
9 不安で、気持ちが落ち着かないことがある			
10 何となく毎日の生活が面白くないと感じる			

休日にリラックスすることをしていますか？ あれば、具体的に書きましょう。
(なるべく日本語で書きましょう)

出所 JITCO「こころの健康 みんなの笑顔」より抜粋

このチェックシートについては JITCO が厚生労働省から委託を受け、アドバイザーが実習実施機関を巡回訪問した上、安全衛生やメンタルヘルスの確保に向けてアドバイスを

う活動の推進をしており、この際に任意に実習実施機関に所属する技能実習生に本表の記載を依頼し、回収している。あくまで、このチェックシートの活用は、技能実習生の自主性に任せるものとしてあり、また、実習実施機関に所属する技能実習生に対してのみ実施しているものであり、使用は一部にとどまる。

しかしながら、このチェックシートのような実習生のメンタルヘルスに関する何らかのアンケートの実施や、その内容の分析、問題が検知された場合の対応などは研修生・実習生の受入れ前に企業側で自主的に用意しておく必要がある。

③実習生に対する定期的なアンケートの実施

これは①と②に対応する要素でもあるが、定期的の実習生に対して何らかのアンケートを全社的に実施することによって、きめ細やかな実習生への配慮を行うことができるといういえる。また、アンケートの実施により実際の実習生の職務環境の把握を客観的に行えるほか、実習生に対して企業側が配慮を行っているとの印象を与えることができる。こうした配慮を行っていることを実習生に対して印象付けることにより、実習生自身も安心して技能実習へと参加することができる。

④実習生に対する客観的な人事評価制度（人事評価と労働意欲）

実習生に対しての人事評価も、衛生要因として非常に重要である。あくまで技能実習制度の目的は、日本の企業で発展途上国の若者を受入れることにより、実践的な技術や技能・知能を学んだ上、帰国後の母国の経済発展に役立ててもらうことにあった。人材の成長を促す上で、人事評価制度は非常に重要な要素となってくる。例えば、李緝珍(2008)⁶⁹は、長時間労働および成果主義の関係を調査している。日本では成果主義の文化の中で、長時間労働がどのように発生していくのか、というメカニズムを解明する目的で研究がなされた。

とりわけ、仕事意欲を生み出しているものとして、評価納得性について調査が行われている。具体的には日本企業における成果主義導入前と成果主義導入後に分けて要因と仕事意欲との関連が調査されているが、「評価納得性」は係数の導入後で0.096、導入前で0.058であり、両者とも $.01 < p < .05$ の範囲に収まっている。つまり、従業員がいかに会社による自分への評価に納得しているのか、ということが仕事への意欲に関わっているのかが明らかとされている。

これは、当然日本人人材に限った話とは言えない。すなわち、実習生についても客観的な人事評価制度をもって対応することにより、評価納得性が高められ、精神衛生面での有意差が出る可能性が高いということが理解できる。

⁶⁹ 李緝珍(2008)「成果主義と長時間労働：労働者の同意と努力を引き出すメカニズム」『応用社会学研究』50,1-18頁

表8: 仕事意欲の要因

	成果主義導入		成果主義未導入	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
意欲促進的環境	0.510 ^{***}	0.025	0.549 ^{***}	0.039
雇用関係悪化	0.018	0.018	0.016	0.025
労働強化	0.002	0.018	0.038	0.026
管理強化	0.134 ^{***}	0.016	0.125 ^{***}	0.022
職場関係悪化	-0.077 ^{***}	0.022	-0.138 ^{***}	0.031
裁量拡大	0.120 ^{***}	0.016	0.095 ^{***}	0.026
成果障害の仕事	-0.027 [*]	0.014	-0.060 ^{**}	0.020
評価納得性	0.096 ^{**}	0.035	0.159 ^{**}	0.058
仕事満足	0.044 ^{**}	0.015	0.087 ^{***}	0.022
賃金満足	-0.013	0.012	-0.039	0.020
技能度	0.040 ^{**}	0.015	0.016	0.021
訓練満足	0.036 [*]	0.014	-0.025	0.021
長期雇用	0.057	0.030	0.052	0.045
年齢階層	-0.025	0.015	-0.014	0.022
(定数)	0.807 ^{***}	0.146	0.995 ^{***}	0.220
調整済みR ²	0.551		0.562	

出所：労働政策研究・研修機構編(2007)116頁の図表1-44

⑤実習生の宿舎などの生活環境の安全・衛生対策の実施

寄宿舎については、労働基準法（以下、労基法）第96条において次のように規定されている。すなわち、「使用者は、事業の附属寄宿舎について、換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀および生命の保持に必要な措置を講じなければならない。」（労基法第96条1項）という訳である。なお、寄宿舎については「出入国管理および難民認定法（入管法）」、すなわち外国人技能実習制度を規定する法律が平成22年7月1日に改正されたことを受けて、厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署から「技能実習生の労働条件の確保・改善のために一外国人技能実習制度が平成22年7月1日に改正されました」と題する資料が出されたが、この中でも1項目を割き、説明されている。この中では、上記労基法96条を元に次の4点について注意喚起がなされている。

(1)寄宿舎に居住する労働者の私生活の自由を侵してはいけません。(以下の内容が

禁止されている。)

- ・外出および外泊についての使用者の承認を受けさせること
- ・教育、娯楽その他の行事に参加を強制すること
- ・共同の利益を害する場合以外に面会の自由を制限すること

(2)寄宿舍規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。寄宿舍規則を変更したときも同様です。

・届け出には、寄宿舍に居住する労働者の過半数を代表する者の同意書の添付が必要です。

(3)技能実習生を含め労働者を 10 人以上使用している場合は、寄宿舍設置届が必要です。

(4)受入れ企業は、寄宿舍の設備などについて寄宿舍に居住する労働者の安全・衛生・風紀等を守るため、以下の措置を講じなければなりません。

- ・警報装置（火災など非常事態を居住者に知らせるもの）を設置すること
 - ・消火設備を設置すること
 - ・寝室を 2 階以上に設ける場合には避難階段等を設けること
 - ・寝室に居住する者の氏名等を掲示すること
- など

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署
「技能実習生の労働条件の確保・改善のために」6 頁

受入れ企業の中でも寄宿舍を設けている例は非常に多く、生活の中心となる寄宿舍が衛生上の基準に達していない状態にあったり、生活の自由を奪うような規則を設けているなどの場合には技能実習生の精神衛生面において著しい問題が起きることが想定される。また、寄宿舍のみならず、労働安全衛生法第 59 条、労働安全衛生規則第 35、36 条などに規定のある雇入れ時等の安全衛生教育についても、雇用主側の義務となっている。例えば、技能実習生を雇い入れるか、技能実習生の作業内容の変更があった場合には、①作業内容、②機械や原材料などの取り扱い方法、③安全装置や保護具等の取り扱い方法など、技能実習生の安全衛生の確保に必要な事項については、安全衛生に関する研修を開くなど、教育を行う必要がある。なお、こうした教育については技能実習生の母語で行うなどといった、実習生が内容を理解できるようにする配慮が必要である。

本項目は、こうした安全衛生・精神衛生面での技能実習生への配慮が行われているのか、という点についての質問項目となる。

⑥⑦実習生 1 人当たりの年間有給休暇取得可能日数（10 日以上=1）・実習生 1 人当たりの年間有給休暇実績（10 日以上=1）

日本の労働環境において、有給休暇の取得の未消化の問題は広く社会全体の問題として認識されている。例えば経済学の分野では、労働者が自己の労働供給量を決定する際に、自身の満足度が最も高くなる所得と余暇のバランスを考慮する「所得・余暇選好モデル」というものが存在している。このモデルは、所得の増加が優先する際には労働時間を増やし、逆に余暇時間の増加が実施される際には労働時間が減少する、という仮定の下でモデルが構築されている。しかし、現在の日本の状況からはこの仮定自体が真っ向から否定されている状態にある。

そもそも、有給休暇消化率の推移は、1980 年代半ばに 50%台にまで落ち込んでいる。さらにバブルが崩壊し、56%まで上昇したものの、その後、有給休暇が取りづらくなる、または不況の下で労働者に休暇を取得する余裕がなくなったことにより、2010 年まで漸減していき、47%付近まで低下するに至っている。現状の法律上では、使用者が労働者の有給休暇を有償で買い上げることが禁止されているものの、無償での買い上げ（実際には未消化の黙認）については認められるという、本来の目的を逸脱した状況に陥っている。

OECD が発表したデータでは男性長時間労働者の割合⁷⁰がオランダやノルウェーが 5% 未満であるのに対して、米国と英国は 15%強、日本と韓国では 35%を超えている。このように、日本では長時間労働者が全労働者の 4 割近くに至るなど、労働文化として、「働かざる者食うべからず」といったような状態が常態化していると言える。近年では「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が掲げられるなど、働き方改革が進んでいる。労働基準法の改正により、2019 年 4 月より使用者が法定の年次有給休暇付与日数が 10 日以上の労働者に対し、毎年 5 日、年次休暇を確実に取得させる義務を課されるなど、有給休暇についても改革が進んでいる。しかしながら、現実には未だ不十分な点も少なくない。

当然、こうした日本社会全体に蔓延している労働文化は日本社会の中で働く技能実習生に対しても強く影響を与えることとなる。例えば、ある地域で働いていた技能実習生に対して、男性の受入れ窓口となっていた監理団体に有給休暇を取りたいとの要請を出したところ、強制帰国をさせられた、などの報道があった。男性と企業との間には、勤務開始より半年の時点で 10 日間の年次有給休暇の取得ができるとの契約書の文言があった。

これは日本の労働文化、すなわち長時間労働や「働かざる者食うべからず」といった意識が技能実習生に対しても働いた結果であると言える。既に述べた通り、法務省は 2018 年に、2017 年 12 月までの間に失踪し、その後、出入国管理・難民認定法違反などの容疑

⁷⁰ OECD(2014)「労働時間に関する調査」では、週 60 時間以上の労働を「長時間労働」と定義している。

により摘発された実習生を対象とした失踪動機の聞き取り調査⁷¹を行っている。この調査の対象人数は2870人であり、国籍別では中国、ベトナム、インドネシアの順になっているが、失踪動機（複数回答可）は「低賃金」（67.2%）、「実習後も稼働したい」（17.8%）、「指導が厳しい」（12.6%）、「労働時間が長い」（7.1%）、「暴力を受けた」（4.9%）となっている。「休暇」を取ることができない、といった内容は含まれていないが、4番目に多い理由として「労働時間が長い」が入っており、日本の労働文化に馴染むことのできない技能実習生の様子が浮かび上がってくる。

本項目では、こうした状況を考慮し、雇入れ企業が有給休暇を技能実習生に与え、しっかりと取得できる環境を整えているのか、ということ把握するための質問項目としている。

⑧⑨実習生の一日平均実働時間（残業を含めて、9時間以内=1）・実習生の時間外労働・長時間労働の削減への具体的な取り組み

前項でも述べた通り、法務省(2019)によれば、失踪動機の中に「労働時間が長い」というものが含まれている。技能実習生であっても当然のことながら、時間外・休日・深夜割増賃金は労働基準法第37条に基づいて、①時間外労働に対しては、25%以上、②深夜業（午後10時～午前5時の労働）に対しては、25%以上、③休日労働に対しては、35%以上、④時間外労働を内職と称し行わせ、これに対する報酬を法定割増賃金未満とすることはできない、という規定に従う必要がある。

そもそも、日本人労働者の長時間労働の問題は長い間、重要な社会問題として取り上げられてきた。近年では、「働き方改革」という文言の下、長時間労働問題の是正に向けた、政府当局も含めた国家単位での取り組みが見られている。しかしながら、日本の正社員の年間労働時間は未だに、1721時間（2017年）と年々減少を見せているものの、取り組みに対しての成果としてはまだまだ少ない、ということが分かる。日本では特に「過労死」の問題がこの帰結として、喫緊の課題として社会問題化している。例えば、過労死を防ぐための施策として土台となっているのは、過労死防止大綱である。2015年に初版が策定された後、2018年7月にさらに改定がされ、以下の5つのポイントが掲げられた⁷²。

①新たに「第3 過労死等防止対策の数値目標」を立てて、変更前の大綱に定められた「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下」など3分野の数

⁷¹ 法務省(2019)「調査・検討結果報告書」（最終閲覧日：2019年4月2日）

<https://www.moj.go.jp/content/001290916.pdf>

⁷² 厚生労働省『「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更が本日、閣議決定されました～勤務間インターバル制度の周知や導入に関する数値目標を政府として初めて設定～』2018年7月24日（最終閲覧日：2019年11月15日）

値目標を改めて掲げるとともに、勤務間インターバル制度の周知や導入に関する数値目標※など新たな3つの分野の数値目標を掲げたこと。

※数値目標

- ・2020年までに、勤務間インターバル制度を知らない企業割合を20%未満とする。
- ・2020年までに、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上とする。

②「第4 国が取り組む重点対策」において、「労働行政機関等（都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公共団体）における対策」を新たに項立てし、関係法令等に基づき重点的に取り組む対策として、下記の3点などを明記したこと。

- (1) 長時間労働の削減に向けた取り組みの徹底
- (2) 過重労働による健康障害の防止対策
- (3) メンタルヘルス対策・ハラスメント対策

③調査研究における重点業種等（過労死等が多く発生しているまたは長時間労働者が多いとの指摘がある職種・業種）として、自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療を引き続き対象とするとともに、近年の状況を踏まえ、建設業、メディア業界を追加したこと。また、上記重点業種等に加え、宿泊業等についての取り組みも記載したこと。

④勤務間インターバル制度を推進するための取り組みや、若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取り組みについて新たに記載したこと。

⑤職場のパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントを包括的に「職場におけるハラスメント」として位置付け、その予防・解決のための取り組みを記載したこと。

このように具体的な数値とともに、より具体的に過労死を防ぐための国内における制度の改定が行われた訳であるが、これまで過労死等が多く発生しているとの指摘が多い職種について、「自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療」の業種が特別に調査を行う対象とされてきたが、今回の改定によって、「建設業」「メディア業界」が新たに調

査対象として加えられた。

今回の改定により、これまでは調査対象とされていなかった「メディア業界」であるが、これを受けて長時間労働問題に対する対策を加速させている。実際に新聞各社は、今回の過労死大綱の改定を受けて、労働者の健康確保に向けての取り組みを促進させている。そもそもメディア業界において、長時間労働を強いられる環境に労働者を置かざるを得ない理由は、正確な情報をいち早く伝えるという報道機関としての役割を持っているためである。

このように、次第に様々な業界において日本での長時間労働問題への取り組みが広がっているが未だに世界的に見れば労働時間が長く、海外から訪れる技能実習生にとっては過酷すぎる環境である、ということは言うまでもない。そもそも、海外の人々にとって日本の労働環境は既に述べた通り、特殊である。もしも、日本に多くの外国人労働者を受入れていくのであれば、この長時間労働問題への対策は急務である。このような背景から、今回、技能実習生版の企業分類を行う際にはやはりこの点に関する質問項目を入れる必要があると考えた。

⑩労働条件を周知させるための書面以外での具体的な取り組み

技能実習生が実際に日本企業において働く際の労働条件については、書面によって明確に示すことが義務付けられている。しかしながら、これだけでは実習生に対して労働条件を十分に周知するには物足りない。ここでは、書面で示す以外に、技能実習生に対して労働条件を周知させるために講習会を行うなどの対応が社内是否存在しているか否か、ということ进行を明らかにする。

2016年時点で外国人技能実習生を受入れた企業5672社のうち、約70%に当たる4004社において労働基準関係法令違反があったと報告されている。これは、外国人技能実習制度を一種の安価な労働力の獲得の場と捉え、実習生に対して過酷な労働環境の下での労働を強いている、という側面もあると言える。しかしながら、同時に、外国人技能実習生自身が労働条件についての知識を有していない、あるいは有する場を持っておらず、これにより日本人労働者に比較して簡単に労働基準関連法令の違反がまかり通ってしまう、という事情もあると考えられる。なお、同年の実習生からの労働基準監督機関への労働環境の是正を求めたケースは88件しかなかった。また、この申告の内容についても「賃金・割増賃金の不払い」が83件(94%)を占めており、ほとんどの声が賃金に関するものであるということが分かる。これは当然、割増賃金(労働基準法第37条)に関する法令違反が全体の13.6%で、外国人技能実習制度に関する受入れ企業の労働関係法令違反の中で3番目に多い項目である、ということも関係していると考えられる。しかしながら、単純に他の法令などの存在について知識を有していない、ということも大きく関係している可能性がある。つまり、賃金は少なくとも技能実習開始時に示された金額と、実際にもらっている金額を実習生自身が照らし合わせて、異なっているということが法令や契約に

関する知識を有していなくても分かることであり、そのためにほとんどの労働環境の改善を求めたケースで「賃金・割増賃金の不払い」となっていた、という訳である。この説明から考えれば、法令違反の件数に対する実習生が労働基準監督機関に労働環境の是正を求めるケースの割合の異常な少なさについての説明もつく。

なお、労働基準法第 15 条によれば労働者を雇い入れた際には以下の労働条件通知書の交付などを通して、労働条件を明示する必要がある。

<書面で明示すべき労働条件>

- ・ 労働契約期間
- ・ 就業場所および従事すべき業務
- ・ 労働時間（始業・終業時刻、休憩時間、休日等）
- ・ 賃金（賃金額、支払いの方法、賃金の締切および支払日）
- ・ 退職に関する事項（定年の有無、解雇事由等）

<その他明示すべき労働条件>

- ・ 昇給に関する事項
- ・ 臨時に支払われる賃金、労働者に負担させる食費および寮費等、災害補償、職業訓練、表彰および制裁、休職等に関する事項、旅費に関する事項（※これらについて社内での定めが存在している場合）
- ・ 有期労働契約の場合、更新の有無、更新する場合の判断基準

上記の条件に関する技能実習生への周知は社内において真剣に伝える方法について検討を行って、仕組みを構築するなどの作業をしなければ、達成することが非常に困難であるということが伺える。具体的に技能実習生に上記の条件を伝える際に重要なことは以下の3点である。

第一に、母国語での伝達である。技能実習生の多くは日本語を学習している最中である。そのため日本語での周知は正しく本人たちに伝わっていない可能性も少なくない。したがって、母国語スピーカーを用意し、きちんと本人たちに上記の労働条件を伝える努力をするべきである。

第二に、質疑応答の時間を設けることである。これも当然のことのように思えるが、技能実習生を受入れる際の慌ただしい中では時間を取ることが難しい。書面および講習によって技能実習生へと労働条件の伝達を行った後には、必ず質疑応答の時間を設けることで、技能実習生が労働条件を正確に理解しているのかということを受入れ企業側も把握する必要があるだろう。

第三に、定期的な労働条件に関する講習会の実施である。例えば、技能実習生が日本に移動し、働く前に労働条件を明示されており、それがいくら理解しやすい形で提示されて

いたとしても、実際に働いてみなければ理解しにくい部分もあるだろう。例えば、社内に職業訓練制度がある場合、この制度についての明示も労働基準法第15条では規定されているが、日本で働く前の技能実習生にとっては未知な部分が多すぎて、理解が難しいことが伺える。このような状況は他の労働条件についても考えられるため、やはり定期的に労働条件を周知する機会を設ける必要があるだろう。社内の技能実習生向けの講習会を定期開催している場合はその中で、質疑応答も含め実施することが望ましいと考えられる。

第2節 動機づけ要因

①②実習生のキャリア開発を目的とした定期的な研修制度の実施・実習生1人当たりの年間教育、研修時間の平均（300時間以上=1）

技能実習制度はあくまで、技能実習生として来日した発展途上国の人材に対して、日本企業が持つ技術や技能を移転することが目的である。既に述べたように、根底に人材不足の解消を内包していたとしても、実習生の帰国後のキャリアおよび母国の発展に寄与するべく、キャリア開発を目的とした定期的な研修制度の実施や、実習生の成長を促すための十分な教育・研修時間の確保が望まれる。

③⑨実習生に対する定期的な昇給の実施および、実習生に対する明確な昇進制度の実施
仕事の動機として、昇給が寄与しているということは多くの研究で明らかにされている。技能実習生に対しても昇給の実施は厚生労働省の定める「優良な講習実習者の要件」の一つとして「技能実習生の賃金に係る技能実習の各段階ごとの昇給率」が取り上げられている。また、昇給と同様に、昇進制度も実習生にとってモチベーションを維持していく上で重要な役割を果たすと考えられる。

本項目に限らず、動機づけ要因全体に言えることではあるが、技能実習生を対象とする場合も含めて、人間を対象として動機づけについて考える際には「外発的動機づけ」および「内発的動機づけ」の2点についてよく理解しておく必要がある。外発的動機づけは、内発的動機づけに比較して理解し易い動機で構成されている。主に賞罰によって左右される人間の動機がそれである。例えば、労働に関して外発的動機づけを考えると、給与などの「報酬」がそれに当たる。私たちは基本的に「食べるため」に、労働を行っている。人生の大部分の時間を労働に使うことを考えれば、これは大きな動機づけとなっていると考えられる。また、刑法の法益の中には、犯罪の抑圧効果が期待されるが、これは言い換えれば「刑罰を回避するために犯罪行動を回避する」行動が期待されていると言える。つまり、人間は自分の行動が「罰」につながることを予想される場合には、その行動を回避しようとする「マイナス」の動機が働くのだ。このように外発的動機づけは、いわゆる「飴と鞭」のそれぞれの外発的要因が理由となって人間の行動を促すことを指す。

一方で、内発的動機づけは内在化している動機をもってモチベーションを高めるものである。つまり、外部の賞罰などに左右されず、その行動自体が本人にとって目的となっている

る状況がこの内的動機づけであると言える。社会心理学的な動向から言えば、例えば「報酬」が逆に内的動機づけを低下させる傾向があるという研究結果が注目されている。つまり、これまで「動機づけ」の一つの方法であると考えられてきた報酬が、人の「やる気」を失わせることを示しており、非常に衝撃を持って受け入れられた。そもそも、この研究結果を示したのは、Deci(1971,1972)である。この Deci の研究結果が突破口となり、内的動機づけについての研究が進められ、ある条件下においては報酬が内的動機づけの低下を招くことや、締切や負の成績のフィードバックが内的動機を低下させるということが示された。ただし、当然のことながら、外的報酬が内的動機づけを高める効果を示すこともある。例えば、Deci(1980)⁷³では、内的動機づけが自己決定感と自己有能感の2つの要素によって構成されていると述べられている。前者は、自分の行動が自立して、外部要因に束縛されていないという感覚であり、後者は自身が有能であると感じられることを指している。すなわち、この2つの感覚がなくなった時に人は内的動機を失ってしまう。もしも、外的報酬がこの2つの感覚を高める効果を生むような種類のものであれば、内的動機づけは「報酬」によっても高められることがあるのである。

大里(2005)⁷⁴は、経営組織の中で内発的動機づけが職務満足に与える影響について、公共機関に登録し、就職活動を行ったことのある19歳から31歳までの若年者約1万人より3000人を無作為抽出法で選び出し、これらの者に質問紙調査を実施した。実際に回収することができたのは420人であり、男性175名(41.7%)、女性240名(57.1%)の比率となった。具体的には大里(2005)では、離転職意思および職務満足の関係に焦点を当てており、早期離職や失業問題等において社会的に注目を集めている若年層の職務満足に与える影響要因の確認をすることが目的となっている。これを確かめるための方法として、MSQ短縮版(Ivancevich, 1978; Dawis, 1992)の測定尺度が用いられた。この結果、「年齢」「性別」「学歴」「婚姻」「会社歴」「現在の在籍期間」「現在の企業規模」「職務の明確性」「給与への影響」「昇進への影響」「職位」「メンターとなる先輩」「有能感」「自己決定感」の14の項目のうち、職務満足との相関関係が見られたのは「職務の明確性」「給与への影響」「昇進への影響」「有能感」「自己決定感」の変数であるという結果が示された。なお、このうち内的動機づけを表す項目である「有能感」および「自己決定感」はそれぞれ相関係数が0.26、0.28となっており、「職務満足」との間に「中程度の水準の相関」が見られたと結論付けられている。ただし、同時に「昇進への影響」という外発的動機づけとされる項目についても、「現在の在籍期間」と「昇進への影響が有意に職務満足を強める」という結果が示されている。つまり、職務に対する満足を高めるためには当然、「有能感」や「自

⁷³ Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1980) "The empirical exploration of intrinsic motivational processes." *Advances in experimental social psychology* 13: Academic Press

⁷⁴ 大里大助(2005)「経営組織において内発的動機づけが職務満足に与える影響」『人材育成研究』1(1),43-51頁

己決定感」といった内発的動機づけを高めることも重要であるが、「昇進」「昇給」といった項目も同時に重要であるということがここで理解される訳である。大里(2005)のように内発的動機づけに着目した研究においても「昇進」「昇給」といったいわゆる外的動機づけについて、職務満足との間に相関が見られた、ということは非常に大きな結果であったと見るべきである。

大里(2005)において示されている通り、内発的動機づけのみならず、「昇進」「昇給」といった外発的動機づけに関する要因も十分に技能実習生の職場における精神衛生を保つ上で重要な要素であると考えることができる。したがって、本企業分類においても定期的な昇給の実施と昇進制度の存在を評価項目の一つとした。

④⑤⑥帰国後、現地法人での雇用などのフォローアップ制度の実施・実習生の目標管理・実習生も対象となる表彰制度

④-⑥は、技能実習生の立場から自身の仕事に関するモチベーションを維持していくことに必要であろうと考えられる評価項目となっている。特に「④帰国後、現地法人での雇用などのフォローアップ制度の実施」の実績は技能実習生として成果を上げれば、母国での採用への道が開かれるという動機づけになり、非常に有効である。また、林版企業分類においても項目に含まれている「目標管理」「表彰制度」は、一般社員、技能実習生にかかわらず、労働者全般にとって動機づけの重要な要因の一つとなると考えられる。

⑦実習生に対する 360 度評価制度の実施

360 度評価制度は、客観的な人事評価を行う上で有効であると考えられる手法である。当然、同制度を技能実習生に対しても取り入れることにより、実習生にとっても公平感の強い評価制度の実施ができると考えられる。360 度評価制度については実施に手間がかかるものの、実習生の動機づけに関しても強い影響力のある項目であると言える。

360 度評価制度は多面観察評価という呼称も持っている。具体的には次のように定義される。すなわち、職務を遂行する中で鍵となっている職務行動を行動評定項目として抽出し、被評定者自身の自己評定と職場で関係のある複数名による評定を収集し、自己評定と関係者の評定平均との対比をもって職務行動能力・スキルを把握しようとする手法であると言える。

二村英幸(2005)『人事アセスメント論』25 頁

実際に 360 度評価制度を導入するとすれば、次のような作業が必要となる。

(1)社内における様々な職務を遂行していく上でキーファクターとなっている職務行動を具体的に抽出する

(2)(1)の項目に沿って複数人によって評価を行う

(3)本人へとフィードバックを行う

このように実施していく中で、(2)の評価を行う者には、被評価者自身以外にも上司や部下、顧客などが想定される。そもそも、人事評価制度は、上司から部下といったように、職務上において被評価者と関係している多岐にわたる関係者の中でもとりわけ、偏った者からの評価によって構成されていることが少なくなかった。360度評価制度ではこの問題を解決するために、評価者の偏りを排除した制度設計がなされている。ただし、このような360度評価制度の特徴は全く異なる関係者からの評価を集めるため、統一した基準に基づいた評価が自然となされることが実際は困難である、という弊害も生んでいる。そのため、この問題を解決するべく、様々な比較可能な評価基準を作成するためのツールが開発されている⁷⁵。

ただし、360度評価制度には、批判的な意見もある。例えば、二村(2005)は実際に360度評価の数値を構成しているのは、評価者の主観であり、評価された値は評価者の特性や評価に当たっての傾向、職場環境や職務の進行状況による影響を受けざるを得ない、と述べている。つまり、個々人に対する評価を純粋に行える訳ではなく、仕事の状況による影響を受けてしまう評価制度である、との批判が存在している。しかしながら、この360度評価制度に関する批判は、個々人の職務に関する評価を行う上では、いかなる評価制度においても避けようのないものであり、360度評価制度の効果を否定するまでに至らないと考えられる。

また、同評価は人材育成としての機能の効果は既に証明されているものである。とりわけ、先述の、(1)社内における様々な職務を遂行していく上でキーファクターとなっている職務行動を具体的に抽出し、(2)(1)の項目に沿って複数人によって評価を行い、(3)本人へとフィードバックを行う、という3つの作業のうち、特に「(1)社内における様々な職務を遂行していく上でキーファクターとなっている職務行動を具体的に抽出」することと、「(3)本人へとフィードバックを行う」という2つの要素が技能実習制度における受入れ企業が有している課題の解決に当たって有効に作用すると考えられる。例えば、「(1)社内における様々な職務を推敲していく上でキーファクターとなっている職務行動を具体的に抽出」について、技能実習制度の受入れ企業では、技能実習生がどのような作業をどのような環境で行っているのか、社内で具体化して共有することとなる。

360度評価制度については人材育成の機能と、人事考課の機能という2つの要素が混在しているものであると言えるが、この評価者の主観、という問題を排除しない限りは前者

⁷⁵ リクルートマネジメントソリューションズの開発した「MOA」等が例として挙げられる。

の機能のみしか満たすことができないと考えられる。人事考課の判断根拠として 360 度評価を用いたい場合には以下のような条件が満たされなければならない。

- (1) 評価処遇に適用することを対象者の 4 分の 3 以上が納得している。
- (2) 評定者の匿名性が保証されている。
- (3) スコアがある程度ばらつき、それが職務遂行能力を反映していることが確認されている。
- (4) 業績との相関があることが確認されている。
- (5) 毎年の費用と労力が実務的に許容される範囲にある。
- (6) 無責任な評定が 5%未満であることが確認されている。
- (7) 差別的な評定が行われていないことが確認されている。
- (8) 評定者、被評定者がともに訓練され、趣旨が徹底できている。
- (9) 尺度化にあたって公平性が確保されている。

二村英幸(2005)『人事アセスメント論』38 頁

⑧実習生の母語でのマニュアル作成などの労働環境の整備

実習生にとって、日本での労働は新たな経験ばかりである。そのため、マニュアルの母語での作成や、実習生も使用する点検表なども母語で作成するといった、技能実習生が働きやすい労働環境の整備が望まれる。

今後の日本企業を考えるならば、社内公用語の導入も検討に入れるべきである。例えば、楽天では、2010 年より順次、社内公用語の英語化を進め、2012 年からは全社員を対象とする完全実施をした。その実施は実に徹底されており、社内規定には社内公用語が英語である旨が記載され、社内会議、イントラネット、メール、議事録、会議資料はすべて英語で行われる。また、社員食堂のメニューでさえも英語で記載されており、私語でさえも「英語が推奨されることになる」⁷⁶とされているほどであった。

このように徹底した社内公用語の英語化を行っている楽天であるが、当然、これだけ明確に英語化を進めている以上、それについていけない者の存在が皆無とは言えなかった。英語公用語化を契機として退職者や、全く英語力が向上していかない者も多くはないが存在していた。

さて、既に 8 年近く英語公用語化を進めてきた楽天であるが、実際に成果は上がってきているのだろうか。最も具体的な数値として表現されているのは、TOEIC である英語公用語化を始めた 2010 年 10 月時点で社内の TOEIC 平均点は 526.2 点であったのに対し、2015

⁷⁶ 野田公一執行役員(当時)の発言。DIAMOND ONLINE「凄絶！楽天の『英語公用語化』」より

年4月時点で802.6点と、平均得点が800点以上になっている。5年弱で250点以上の上昇が見られており、これは大きな成果であると言えるだろう。また、楽天社員の60%以上が800点以上の得点を獲得しているとのデータもあり、社員自体の英語力が高まっていることは間違いないと言えるだろう。さらに、2018年時点では830点も突破している。

では、社員の英語力の高まりとともに楽天の業務に変化や効果は出ていると言えるだろうか。この点については定量のデータは現在のところ、示されていないが、三木谷浩史楽天社長が、その効果について2点の事例を挙げている⁷⁷。

一つ目は、エンジニアの採用についてである。2014年時点でエンジニアの採用は70%が外国人であるという。そのため、新入社員説明会を開くと現在はほとんどが外国人といった状況になっている。日本でコンピュータサイエンスを専攻している大学卒業生は、年間2万人しかいない。一方で、アメリカでは約6万人、インドでは200万人おり、英語公用化により、母数の圧倒的に多いプールからエンジニアを雇えるように変化していると三木谷氏は話している。

二つ目として、「日本で築いてきたビジネスのノウハウを、海外に浸透させていく流れが出て」きたという。英語公用語化以前は「日本」と「国際」の2つに担当を分けていたが、今年からそれを一緒にしたのだという。これは、日本の楽天市場のトップが海外のECについても責任を持つということであり、これまでと違い、日本に蓄積していたノウハウをそのまま海外に活かせるということを意味しているため、非常に有益な結果が生まれると言える。

三つ目に、社内人材が英語の社内公用語化の開始前に比較して、外国籍社員が約20倍となり、全社員の20%に当たる割合となった。つまり、社内言語を英語にすることで多様な社員を受入れる下地が少なくともデータ上は整えられていると判断される訳である。こうした背景から、英語を社内公用語として導入するまでに至らなくとも、外国人労働者にとって、母国語が使用されたマニュアルなどの存在は働き易さと密接に関係していると考えられる。

⑩実習生に対する積極的な育成ローテーションの実施

林版企業分類でも含まれていた項目であるが、技能実習生にとっても育成を重視した制度であるため、社内においてローテーションを実施し、技能実習生に様々な職務に当たる経験を実習期間中に受けさせることが重要であると考えられる。技能実習の目的である「発展途上国への技術移転」は、企業内の一つの作業にのみ特化した技能の獲得だけでは成立しないと考えられる。

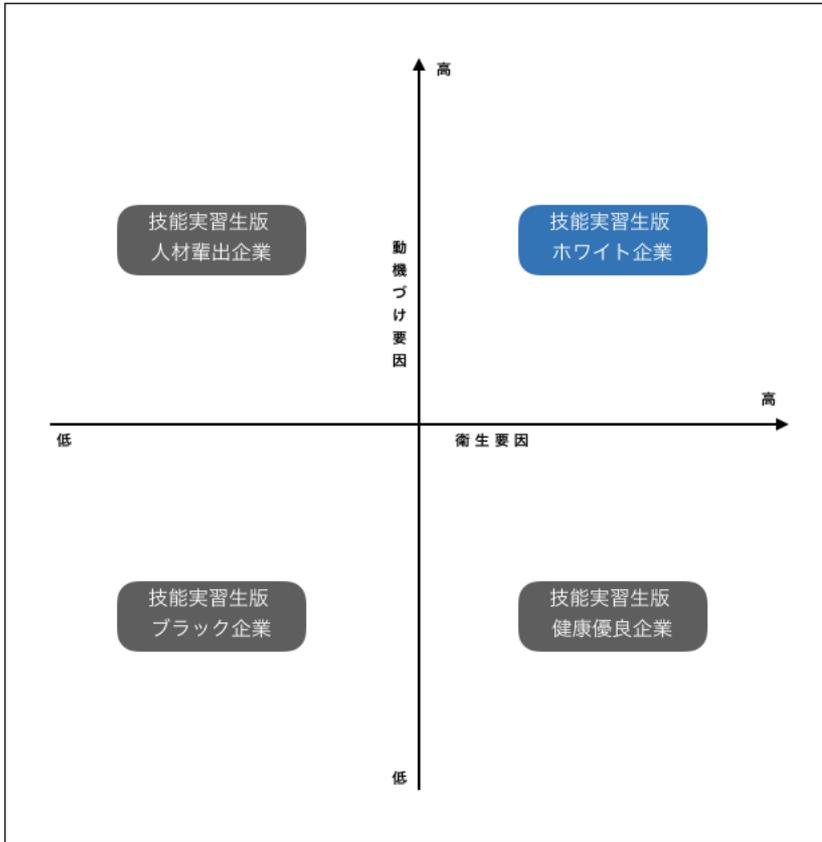
⁷⁷ 東洋経済 ONLINE「楽天の『英語公用語化』は、ヤバいです」2014年3月27日

第4章 結果

第1節 実証研究の内容の整理

本研究では、林(2018)などを参照として、以下のように技能実習生版企業タイプ分類を行った。

図10: 2要因理論による企業分類 (技能実習生版)



出所： 林(2018)を参照のもと、筆者作成

その上で、以下のようにそれぞれの企業の分類についての仮説を立てた。すなわち、第一に分析対象となる企業は、一般企業と同様に衛生要因・動機づけ要因の高低によって4つのタイプに分類することができる。

なお、本稿で立てたそれぞれの企業タイプの探究仮説は、次のように定義付けされる。

・実習生版ブラック企業：

衛生要因、動機づけ要因ともに低い数値を示す企業タイプである。賃金の未払いなどは元より、技能実習生をマネジメントするための基本制度(宿舍などの生活環境の安全・衛生対策、実習生の有給休暇の取得、実習生の時間外労働・長時間労働の削減への取り組み)などが整えられていない。また、技能実習制度の本来の目的である「発展途上国への技術移転を目的とした同国の人材育成」という方向性で同制度を利用しているのではなく、単に自社の人材難を埋めるための制度利用が見られることも特徴である。また、動機づけ要因として技能実習生への、母国で働いては得ることのできないレベルの賃金の獲得や、母国に帰った後の人材育成に関するフォローアップなども一切行われておらず、技能実習制度の本来の目的とはかけ離れた利用実態の企業であると考えられる。

・技能実習生版人材輩出企業：

技能実習生への対応について衛生要因が低いスコアを示しているのに対して、動機づけ要因が高い企業を指している。例えば技能実習生が利用する寮の衛生面が整えられていない、技能実習生のメンタルヘルスに関する配慮を欠く社内の制度設計になってしまっている、時間外労働・長時間労働を削減するための取り組みを欠いており、結果として技能実習生の心身の衛生面への配慮を欠いている。しかしながら、技能実習生が労働する際に、技術教育や日本語教育には熱心に取り組むなどといったように仕事内容の教育には熱心であったり、技能実習生が持つ目標を達成するための経験を与えられるような仕事内容となっている企業であり、結果的に技能実習生の成長は促されている。

技能実習生版人材輩出企業はこの意味で、母国での成功を目指して日本に学びに来ている技能実習生に対して、そのニーズを満たし、技能実習制度の本来の目的には沿う経験を実習生に与えている企業であると考えられる。

・技能実習生版健康優良企業：

人材輩出企業とは逆に衛生要因のスコアは高いが、動機づけ要因のスコアが低く出ている企業がこの分類に当たる。技能実習生の生活環境への配慮がなされており、例えば、技能実習生の日本における生活面での面倒を見る指導員が配されるなどの対応がされていて、実習生の働く環境として衛生面での配慮が見られる。

技能実習生に対しても日本の労働基準法等の適用はなされるが、この法令遵守の姿勢が徹底しており、技能実習生が日本で安心して働くための仕組みが整備されているような企業である。

他方で、技能実習生が仕事のスキル面で成長できるような社内制度が整えられていない。例えば、「実習生のキャリア開発を目的とした定期的な研修制度の実施」や、モ

チベーションの維持に重要な役割を果たしていると考えられる「実習生に対する定期的な昇給の実施」などがなされておらず、実習生に「働き甲斐」をもたらすような社内制度が整えられていない可能性の高い企業である。

・技能実習生版ホワイト企業：

技能実習生に関する衛生要因および動機づけ要因の両方が高いスコアを示している企業を指す。実習生にとっては、日本における生活環境の整備も整えられた上、自身が成長している感覚を持つことのできる仕事内容や研修制度が整えられているなど、非常に優良な企業であると考えられる。

技能実習制度を導入している企業の中でも、建設業界における優良企業を国土交通省が「外国人建設就労者受入事業に係る人材活用モデル事業」として選別したり、また日本建設業連合会（日建連）と海外建設協会（海建協）が開催している、技能実習制度の利用において積極的に優れた取り組みや、模範となる技能実習を行っている企業を表彰するベストプラクティス表彰などに選ばれている企業は、この分類に当てはまると考えられる。

さて、上記のような仮説の下、建設業界に属する企業のうち技能実習制度の利用を行っている70社に対して、2019年3月（調査票送付：3月12日～3月20日）にサーベイを実施した。具体的には以下の質問項目（衛生要因＝10、動機づけ要因＝10）の質問紙調査を行った。サーベイに際しては、各企業の代表取締役や、技能実習制度利用の担当者などの技能実習制度利用実態について理解が深いと考えられる方にご回答をお願いした。この際に、本研究で作成した技能実習生版の調査項目のみならず、林(2018)で作成された調査項目に関しても、同時に送付して回答を同じようをお願いした。その結果、有効な回答を50社から得られた。

第2節 実証研究の結果

前節に示したアンケート調査の結果を、横軸に衛生要因、縦軸に動機づけ要因をプロットしたマトリクス図を作成した。アンケート調査の結果は、添付資料に記してある。

図11 調査結果のマトリクス図(技能実習生版)

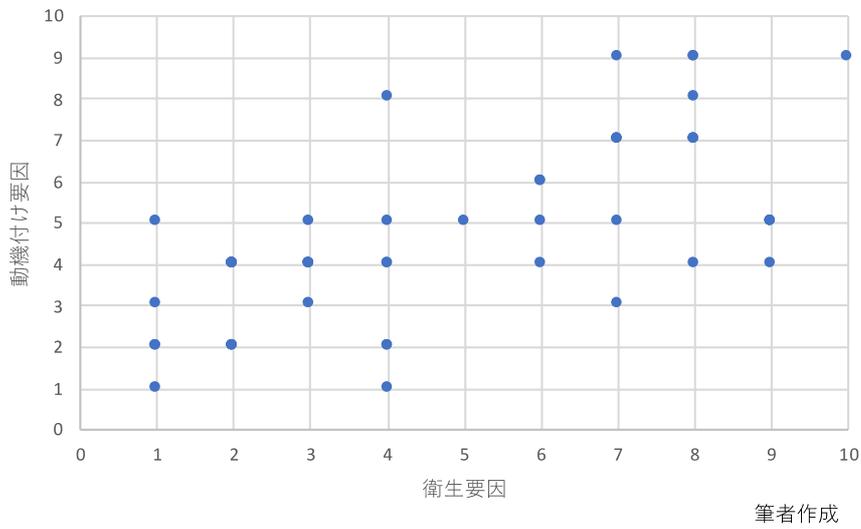
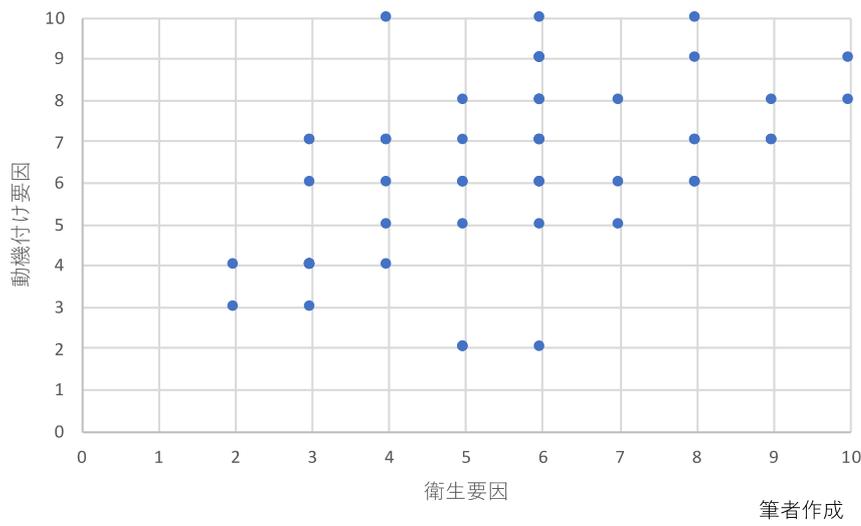


図12 調査結果のマトリクス図(林版)



さらにこのデータを利用して以下のように、技能実習生版企業分類のスコアと、林版企業分類のスコアの相関係数を算出した。

表9：相関係数

	相関係数
全体	0.63
衛生要因	0.48
動機づけ要因	0.62

小数点3位以下、四捨五入 筆者作成

この結果、技能実習生版企業分類および、林版企業分類の間には全体で約 0.63 と、やや強い相関関係が見られた。ただし、衛生要因については約 0.48 という全体の相関係数よりもやや低い数値が出たのに対し、動機づけ要因については、約 0.62 という全体の相関係数と同水準の数値が表れた。全体として、技能実習生を対象とした企業分類と、一般の従業員の労働環境を対象とした林版企業分類の間には有意な相関関係が認められたということである。特に、動機づけ要因については両者の分類の相関にやや強い結びつきが認められ、一般の従業員に対しての労働環境が望ましい状態にある企業は、技能実習生を受け入れたとしても、望ましい労働環境を提供することができる、ということが理解できる。

第3節 技能実習生版企業分類の衛生要因が低い理由

前節でも確認したように、全体として技能実習生版企業スコアの値と、林(2018)が作成した企業スコアの値の相関関係が示された。本節ではこの点を中心として考察を加える。全体として、林版企業分類と技能実習生版企業分類には、約 0.63 とやや強い相関があった訳であるが、「衛生要因」および「動機づけ要因」の2種の項目に分けると、衛生要因は約 0.48、動機づけ要因は約 0.62 と項目ごとに相関の強さに差が見られている。本調査は同じ企業に対して2種類の項目に回答をしてもらったものであり、つまり一般社員の動機づけ要因と技能実習生の動機づけ要因への対応の仕方よりも、衛生要因に関しての一般社員と技能実習生への対応の仕方の差が大きかったと見ることができる。これは何を指しているのだろうか。

再度確認しておくが、衛生要因と動機づけ要因という分類はハーズバーグの2要因理論に基づいているものだった。このハーズバーグの理論はそもそも、人間の仕事における満足度を決定する要因に関するものであって、衛生要因は不満足に関わる要因、動機づけ要因は満足に関わる要因であった。さらに、このハーズバーグの理論をマズローの欲求5段階説に照らし合わせると、衛生要因は「安全・安定欲求」「生理的欲求」という下位に位置付けられる欲求と、「社会的欲求」の一部であるのに対し、動機づけ要因は「承認欲求」「自己実現欲求」という上位に位置付けられる欲求と「社会的欲求」の一部に当たる。

このうちより強い相関が見られたのは、マズローで言うところの上位欲求に当たる動機づけ要因であり、下位欲求に当たる衛生要因は、全体の相関係数である約 0.63 と比較しても 0.1 以上小さいという結果となっている。マズローの欲求5段階説で特徴的な点は、欲求は下位から上位へとステップアップしていく、ということである。つまり、「安全・安定欲求」が満たされると「生理的欲求」「生理的欲求」が満たされると「社会的欲求」…といったように欲求が満たされるたびに上位の欲求を持つようになる、ということである。しかし、逆に見れば、下位の欲求が満たされない限り、いくら上位の欲求が満たされているような状況にあったとしても、本人が持つ欲求は満たされない。

このマズローの欲求5段階説を技能実習生における衛生要因と動機づけ要因の今回の結

果に当てはめると、衛生要因が満たされていない状況で、動機づけ要因に配慮がなされていると言え、職場に対する満足度が高まっていかない状況に陥ってしまっている、と考えられる。つまり、まず整えられる必要があるのは「生理的欲求」や「安全・安定欲求」であって、これが満たされていない以上、「承認欲求」「自己実現欲求」を満たすための動機づけ要因についていくら配慮をしていたとしても有効な対応とはなっていない、ということである。では、こうなってしまう理由は何であろうか。

一般社員に対する職場環境のポイントであると考えられる林版企業分類では、いずれの企業も衛生要因および動機づけ要因の両方とも 7 以上の数値を示しており、衛生要因を満たした後に動機づけ要因を満たせるような仕組み作りが進んでいる、ということが分かる。したがって、上記に述べたような特徴は技能実習生への対応において表れているものと言える。

では、なぜ動機づけ要因の方が高く相関が示され、衛生要因はより低い相関が示されたのであろうか。ここではこの動機づけ要因と衛生要因に関する林版企業分類と技能実習生版企業分類の相関係数の差について考察を加える。

第一に、両者の違いを生み出している可能性として想定されることは技能実習生に対する人権保護が不十分であるということである。例えば落合(2010)では研修生や実習生にこれまで職場選択や転職の自由がなく、さらに本人たちに与えられる情報も制限されているということを取り上げ、この結果「研修生の立場は企業側に比べて極めて弱いものになり、この力関係の中で引き起こされ兼ねないのが深刻な人権侵害の数々である」⁷⁸との指摘をしている。そもそも、2017年11月に施行された「外国人の技能実習の適正な実施および技能実習生の保護に関する法律」(以下、技能実習法)は、外国人技能実習生に対する人権侵害行為などへの罰則規定を新たに創設し、監督機関についても新設することで受入れ企業の「適正化」を図ることが目的となっている。裏を返せば、同法の成立以前には、「外国人技能実習生に対する人権侵害」が問題視されていたということでもある。それまでの外国人技能実習制度を規制する法律となっていたのは、入管法および労基法などの関連法令であって、外国人技能実習生自体を想定した法令が存在していなかったことを考えれば、制度自体を規定する法律ができたということは大きな変化である。いずれにせよ、これまで外国人技能実習生に関する人権問題が存在していたことはこうした経緯からも明らかである。人権侵害と言える状況下にある実習生は当然、マズローの欲求5段階説の「生理的欲求」や「安全欲求」が満たされていない。これが結果として、衛生要因の相関係数が低く表れた原因となったと考えられる。

第二に、技能実習制度の目的と実態との乖離の問題が影響した可能性である。この問題については、本稿でも再三、論じている上、他の研究でも多く指摘がなされている。つまり、

⁷⁸ 落合美佐子(2010)「外国人研修生・技能実習生の生活実態と意識—語りの中から見えてくるもの—」『群馬大学国際教育・研究センター論集』9,57頁

「我が国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」という目的と、「日本では受入れる事業協同組合や技能実習先も、皆が金銭目的のためだけにこの制度を利用してきた」という利用実態の乖離が起きているということである。この乖離の結果として、「『国際貢献』を目的とした『研修』『実習』という口実で、実質的には労働法の権利も与えられず外国人を劣悪な労働環境で働かせており、深刻な人権侵害が横行している」との指摘が多くなされている。つまり、結果としては第一の理由として述べたことと類似している。

第三に、国内において不十分であると言われる異文化コミュニケーションの問題である。すなわち、日本国内の職場で異文化コミュニケーション能力が低いために、衛生要因に影響しているという訳である。

しかしながら、直感的には「人権問題」や「技能実習制度の目的と実態との乖離の問題」に比較して、「異文化コミュニケーション」は衛生要因にはあまり関連性の高いものの中には見えない。ここで一度、ハーズバーグによる衛生要因の説明を再度、確認しておく必要があるだろう。まず、ハーズバーグによれば衛生要因は不満足を招く要因であると説明されている。つまり、従業員などの本人が活動している内容に直接的に関係しているものが動機づけ要因により説明され、他方で衛生要因とは職場の環境などの本人が活動を行っていく脈絡が衛生要因によって説明される、という訳である。

加えて、ハーズバーグは特定の事象によって従業員の職務に対する感情に変化があるのか、ということも研究している。その結果、衛生要因は不快な感情を避けるための欲求として働いており、動機づけ要因は自己実現に向けた欲求であるとの結論を導き出している。

なぜ衛生要因が積極的満足を提供できないかは明らかである。それらは個人に成長の感覚を与えるに必要な特徴を所持していない。自分が成長したという感じは、その個人にとって意味を持つ課業における達成にかかっている。しかるに衛生要因は課業に関係がないから、このような意味を個人に与える力を持たない。成長はなんらかの達成にかかっているが、達成には課業が必要である。動機づけ要因は課業要因であるから、成長にとって必要である。それらは個人を自己完成欲求へ向けて起動できる心理的刺激を提供する。

ハーズバーグ、北野利信訳(1968)

『仕事と人間性』91頁より抜粋

さて、具体的にハーズバーグは動機づけ要因の項目として、仕事への「満足度」「承認」「仕事そのもの」「成長」といった、自身が仕事を通して成長したいという人間の「自己実現欲求」や「承認欲求」に関連の深い要素を挙げている。一方で衛生要因についても「会社の方針と管理」「管理職との人間関係」「労働条件」「給与」などのメンタルおよび身体の健

康に直接的に影響を与える要素が取り上げられている。ここで注目しなければならないのは、「管理職との人間関係」という項目である。つまり、人間関係という要素が職場における衛生要因、すなわち、マズローの欲求5段階説で言うところの「安全・安定欲求」や「生理的欲求」に直接的に関わるものとして捉えられているということである。

このように考えるならば、異文化コミュニケーションが直接的に技能実習生の衛生要因の低さに影響を与えていることも可能性として十分に考えられること。技能実習生にとって、日本の職場で働く際、周囲の日本人社員はすべて「管理職」と同様に感じられるはずである。なぜならば、周囲のすべての日本人社員は、日本社会またはその職場に馴染む上で教えを乞うべき存在であり、日本において少なくとも技能実習生が入社している企業では外国人社員の方が多い、という職場はあまりない。そのため、少なくとも技能実習生にとって、周囲の社員はほとんどが一般社員にとっての「管理職」のように捉えられているはずであり、この日本人社員との異文化コミュニケーションの問題は衛生要因に直接的に関係してくるものであると言える。そこで次節からは、ここまで述べてきた技能実習生版企業分類のうち、衛生要因が林版企業分類と比較して有意に低い数値を出しているということを受け、①異文化コミュニケーションの問題、②日本の外国人労働者政策の問題の2点に絞って論述を行うこととする。

第4節 異文化コミュニケーションについて

(1) 先行研究

そもそも、異文化コミュニケーションの研究分野は「コミュニケーションと文化の相関関係を明らかにすることによって異文化相互理解を深めること」⁷⁹が主な研究目的となっている。すなわち、異文化コミュニケーションでは「個人内レベルから公的レベルやマス・レベルまでのコミュニケーション活動と文化の関係を分析し、両者の関係の因果を明らかにし、将来の問題を予測し、そして必要な対策を講ずること」⁸⁰が研究の課題となっている訳である。

さて、異文化コミュニケーションの研究には大きく分けて「共時的(synchronic)アプローチ」および「通時的(diachronic)アプローチ」の2つの種類の研究がある。前者は、一定の時期における異文化との接触とその際のコミュニケーションについて明らかにする方向性を持った研究であるが、日本では明治期の西洋レトリックの導入や実践、現代の異文化接触と必要な対策等といった研究が盛んになっている。他方で後者は文字通り、これまで日本においてどのように異文化と接触してきたのか、ということを経時的な視点から明らかにする手法を取るものである。日本は古代における中国や朝鮮半島との交流、明治期、現代と

⁷⁹ 石井敏(1997)「日本の異文化コミュニケーション研究の現状と今後の課題」『異文化コミュニケーション』27,1頁

⁸⁰ 同上

多くの時代で異文化と接触してきており、これらを系統立てて論じることがこのアプローチには必要となるが、これはほとんど見られない。したがって、基本的に異文化コミュニケーションの先行研究としては、「共時的アプローチ」のものがメインとなる。とりわけ、本稿と関連の深いものは、現代における異文化接触との必要な対策に関する研究であると言えるため、ここではそれらのうちのいくつかについてレビューを行う。

北出(2010)では、異文化理解および異文化間コミュニケーション(以下、ICC)能力についての意義、定義、効果的な学習の枠組みを検討した上、ICC 学習活動案の提案を行っている。これによれば、理想的な ICC とは「一方的にどちらかの利益のみを達成目標とするものではなく、お互いを尊重して」⁸¹行われる「共通の意味形成行為」である。そして、これを可能にするための能力として、Byram(1997)⁸²の述べた姿勢(attitudes)、知識(knowledge)、技能(skills)、価値観への気付き(awareness of value)を取り上げ、これが ICC 能力には必要不可欠であると述べている。

安岡・中小路・大平・石田・野村(2003)⁸³は、異文化の間の協調作業において、その過程でのコミュニケーションエラー現象を、共有理解構築の機会と捉え、研究を行っている。具体的には自動翻訳機能を備えた電子掲示板を通して、異文化間ソフトウェア開発プロジェクトにおいて獲得されたコミュニケーションデータについての検討が行われている。結果として、コミュニケーションの発生より、エラーの認識およびエラーの修復、さらに共通理解へとつながる共通したコミュニケーションの流れが観察される。つまり、異文化コミュニケーションでは「思考→表出→気づき(ブレイクダウン)→修復(リペア)→共有理解(コミュニケーションスキーム構築)」⁸⁴という流れが明らかになっている。ここで重要なことは共通理解の直前に必ず、修復(リペア)が観察される、ということであって、異文化コミュニケーションにおいてはコミュニケーションエラーが起きた後の対応が重要となってくる、という知見が得られていると考えられる。

笹川(2007)⁸⁵は、共同で発話を創る「共話」について異文化コミュニケーションにおいて見られるパターンの分類を行っている。ここでは、①笑い、あいづちやパラフレーズ、オー

⁸¹ 北出慶子(2010)「留学生と日本人学生の異文化間コミュニケーション能力育成を目指した協働学習授業の提案－異文化間コミュニケーション能力理論と実践から」『言語文化教育研究』9(2),68 頁

⁸² 同,68 頁

⁸³ 安岡美佳・中小路久美代・大平雅雄・石田亨・野村早恵子(2003)「異文化協調作業における共有理解構築の機会としてのコミュニケーションエラー現象の利用」『情報処理学会研究報告ヒューマンコンピュータインタラクション (HCI)』47,47-54 頁

⁸⁴ 同,54 頁

⁸⁵ 笹川洋子(2007)「異文化コミュニケーション場面にみられる共話の類型」『神戸親和女子大学言語文化研究』17-40 頁

オーバーラップにより共感を示す共話、②文レベルで起こる共話(文の後半をもう一人の話者が引き継ぎ、完成させる一文を共同で創る共話と、推測、共感表現を添える共話がある)、③共感を表現する以外の、励ましや誉め、謙遜表現に対する否定など、より積極的な発話行為により相手と協調関係を志向する共話、④文を超えた、談話レベルで起こる共話(ここでは助け舟型、共話連鎖、共感表現の増幅、共話的な話題交換、先行話題導入による共話が観察された)、という4つの視点により異文化コミュニケーションにおける様々な共話について明らかにしている。

田崎(2003)⁸⁶は日本人学生と留学生の多文化クラスを対象として、「異文化コミュニケーション学」を日本人学生の視点から分析することを目的としている。つまり、日本人学生がどのような目的で多文化クラスを受講し、講義を通して何を学んだのか、という点を理解することにより、その後の異文化コミュニケーションの教育の開発に寄与しようというものである。結果として、多文化クラスは日本人学生の異文化理解の促進や留学生とのコミュニケーションの活性化などの面において有効であり、このような効果が日本人学生のグループワーク参加や、実際のコミュニケーションの経験から生まれている、ということが分かった。そして、さらにこれらの効果は、次の2つの要因により理解されるとしている。

第一に「英語使用」である。「英語使用」によって、異文化間のコミュニケーションに必要な能力を養成できる上、日本人学生の講義に対するモチベーションの維持に寄与していた。日本人学生の多くは英語能力の向上を一つの目的として講義への参加を決めており、英語を留学生とのコミュニケーションにおいて使用する場が授業で設定されることはモチベーションの上昇につながる結果となったということである。

第二に、具体的な「タスクの設定」である。つまり、日本人学生が外国語使用の困難、コミュニケーション・スタイルの相違を超えて留学生との接触を持つために最も重要なのは共通の話題を持つことである。しかし、授業の側でタスクを設定することによって、この話題探しの段階を飛ばしてコミュニケーションの質を高めていけるということである。田崎(2003)では、このような考察の結果をあくまで、「教育を充実、発展させるため」⁸⁷に利用できるものと考えているものの、日本国内において異文化コミュニケーションが必要な場面ではすべて応用可能な結論であると言えるだろう。

(2) Byram(1997)⁸⁸の研究

さて、ここまでに取り上げてきた「共時的アプローチ」の先行研究によって明らかになっ

⁸⁶ 田崎敦子(2003)「日本人学生の異文化間コミュニケーション能力の養成：英語を共通言語として行う留学生とのグループワークを通して」『広島大学留学生教育』7,45-58頁

⁸⁷ 同、51頁

⁸⁸ Byram, Michael.(1997)“Teaching and assessing intercultural communicative competence.”Multilingual Matters

たことはどのようなことだろうか。ここでは Byram(1997)によって明示された異文化理解能力のフレームワークを導入し、その枠組みの中で先行研究の成果について整理する。

Byram(1997)では、Intercultural Communicative Competence モデルが提唱されている。この中では、構成要素として①姿勢(attitudes)、②知識(knowledge)、③比較や解釈の技能(skills)というものが存在しているとしている。

第一に姿勢については、異文化理解能力の根幹となるものであって、最も重視すべき要素であるとされている。「好奇心およびオープンな姿勢、多文化に関する誤った見方や自己視点化に関する考え方を自制することのできる態度」⁸⁹であるとしている。例えば、平等な姿勢で他者との関わりを持つ機会を作り出し、それを活かそうという姿勢などの目標がここでは具体的に示されている。

第二に知識であるが、Byram(1997)は「自身と他者の国の社会的グループや、社会的グループが持つ生活習慣や慣習」および「社会的・個人的なインターアクションのプロセス」の知識が異文化理解においては必要となってくる、と述べている。異文化理解という文言だけを見ると自分が属する社会や国家以外に関する言語能力や知識が必要である、と考えられがちであるが、まず重要なことは自分のアイデンティティの一部をなしている社会や国家に対する正確な知識を得ることである。例えば Bochner(1972)では留学先において民族的背景、国家的な情勢が極端に強調されることにより、相手もそれを意識したコミュニケーションを取るようになるため、留学生が「自国文化の代表としての課題」に対処しなければならない、とした。これはまさに、自分の社会や国家が持っている歴史や文化などの知識を有していなければ対処できない課題であると言える。

第三に技能である。技能については「解釈と関連付けることのできる技能」および「発見してインターアクションを可能とする技能」⁹⁰というものが取り上げられている。「解釈と関連付けることのできる技能」とは、他の文化の要素について、自身の文化との関連づけの中で解釈し、説明することのできる読解力のことを指しており、「発見してインターアクションを可能とする技能」は、ある文化と文化的習慣に関する新しい知識を獲得するための能力であるとされている。

(3) 先行研究の整理-Byram(1997)の知見から

この Byram(1997)の 3 つの異文化理解の構成要素を採用するならば、ここまですべての先行研究によって得られた成果はどのように理解することができるだろうか。第一に「姿勢」についての言及を行っている研究としては、田崎(2003)が挙げられる。また、田崎(2003)では、ICC の教育では「英語使用」によって日本人学生のモチベーションを高く保ちながら、タスクの設定によって ICC を行わなければならない理由を与えてあげることが

⁸⁹ Byram(1997),前掲,50 頁の内容を著者訳

⁹⁰ 同,52 頁

ICCの教育をする上で重要なことであると述べている。これはまさに、Byram(1997)のフレームワークにおける姿勢、とりわけ「好奇心およびオープンな姿勢」を教育者側が学生に対して作り出してあげることの重要性が確認されていると言える。また、北出(2010)の中でも、日本人学生が「異なる意見を持つ相手について理解しようと努力するべきであるが、この時は、感情的に相手が悪いというような判断を下してしまっていた」⁹¹との内省について例示した上で、「ICC経験が少なく一方的な決めつけた発言をする相手に対し感情的にならずに共感するには、かなり高度なレベルのICC能力が求められる」⁹²として、「姿勢」という要素を獲得する難しさへの言及がなされている。

第二に「知識」については安岡美佳・中小路久美代・大平雅雄・石田亨・野村早恵子(2003)が挙げられる。ここでは「思考→表出→気づき(ブレイクダウン)→修復(リペア)→共有理解(コミュニケーションスキーム構築)」⁹³という異文化コミュニケーションにおける共通した流れについて言及がなされているが、この成果について重要なことは、この共通した流れを知識として得ているか否か、ということである。つまり、安岡・中小路・大平・石田・野村(2003)が提案した上記のコミュニケーションの流れ自体を知識として有しているのか否か、ということによって異文化コミュニケーションの成果は大きな差となって表れるだろうと想定される。つまり、異文化コミュニケーションにおいて共通理解を得るためには必ず、誤解やエラーが生じ、それに対する「気づき(ブレイクダウン)」と、「修復(リペア)」を経て「共通理解(コミュニケーションスキーム構築)」があると言える。異文化コミュニケーションがこれだけ議論の対象として挙がってくるのは、そもそも通常のコミュニケーションでは円滑に進まないことが非常に多く、特殊な対応をしていく必要があるということが根底にある。そのため、ある程度は異文化コミュニケーション自体に対する知識を有していなければ、これに対応することが非常に難しくなってしまうという事情があるだろう。

第三に技能である。技能については笹川(2007)で言及がなされている「共話」も技能の一つであると言える。また、徐璐(2012)⁹⁴では異文化コミュニケーション能力を育成することとして、目的言語、目的文化知識の学習と、コミュニケーション能力の訓練によりコミュニケーション能力を高める、ということが重要であるとしている。ここではやはり「姿勢」として異文化に対する包容的で開放的な態度により感情移入をすることを前提としている。しかし、それだけではなく、相手や状況、会話スタイルにより臨機応変かつ適切に自身の言語および非言語行動の調整をし、認知や情緒、行動面における能力を高めることが重要であると考えられる。さらに徐璐(2012)は、この能力育成をしていくために①視覚資料をうまく

⁹¹ 北出(2010),前掲,86頁

⁹² 同上

⁹³ 同,54頁

⁹⁴ 徐璐(2012)「異文化コミュニケーション能力の育成：日本語教育を中心に」『文明21』28,65-73頁

利用すること、②事例紹介、事例分析、社会的文脈(コンテクスト)を伴う場면을ディスカッションすること、③類似体験と役割練習(ロールプレイ)という 3 つの方法の検討を行っている。とりわけ、②ディスカッションの検討に当たっては「日本人はコミュニケーションをする場合に自分の本心の気持ちを言葉にせず(中略)建前の言葉で本音を分かってもらようにする」⁹⁵という「『察し』の文化」⁹⁶(=ハイコンテクスト文化)であると言及しており、これを理解し、配慮する方法を学ぶ必要性に言及がなされている。

(4) 実際の事例による検討

このように異文化コミュニケーションに関しては、「姿勢」という土台の上に、「知識」および「技能」という要素が獲得されて、初めて成立する概念であると考えられる。

では、技能実習制度を利用している企業において「異文化コミュニケーション」を高め、衛生要因の質を高めていくためにはどのような方法を取っていくことが望まれるだろうか。前項において確認した「異文化コミュニケーション」を成立させるための方法としては、①姿勢、②知識、③技能という 3 つの要素を重視するべきである、ということが分かった。ここではこの 3 つの要素をそれぞれ、技能実習生の受入れの場面に合わせて論じる。

まず、①姿勢についてであるが、ここで大切なことは「好奇心およびオープンな姿勢、多文化に関する誤った見方や自己視点化に関する考え方を自制することのできる態度」だと分かった。これは当然、技能実習生を受入れる上でも重視するべきことである。例えば、技能実習生受入れの際の成否を分ける要素を説明するために、馮偉強(2013)⁹⁷では以下のような事例を取り上げている。

2010年7月29日、昼休み中のXP(女、1990年生まれ。2010年6月来日、2013年6月帰国)は、研修生・技能実習生専用キッチンに入ったら、すぐ不満を言い始めた。「今日、会社のおばさんに、実家にはテレビある？冷蔵庫ある？エアコンある？みたいな質問ばかりされた。まるで私は貧乏人だとも言いたいみたいに。むかつく」と。その場に居合わせたLX(女、1986年生まれ。2008年6月来日、2011年6月帰国)は、「ナイとか、ワタシ、ワカラナイ、ニホンゴとか言ってやればよかったのに。そうすれば、今度、話しかけてこないから」というアドバイスをした。LXの言う通りに、最初から相手を接近させないような姿勢を取ってしまうと、誤解などの不快な体験をせずに済んだかもしれないが、希薄な人間関係もそのまま持続していくことになる。

⁹⁵ 同,71頁

⁹⁶ 同上

⁹⁷ 馮偉強(2013)「中国人研修生・技能実習生の日本語修得とニッポン」『愛知大学国際問題研究所紀要』142,153-181頁

馮偉強(2013)「中国人研修生・技能実習生の
日本語修得とニッポン」169頁

この事例では、技能実習生と日本人従業員のコミュニケーションがうまくいかず、その結果、技能実習生側が「好奇心およびオープンな姿勢」を失いつつある場面となっている。そもそも、「会社のおばさん」がどのような意図を持って「実家にはテレビある？冷蔵庫ある？エアコンある？」という質問をXPに対して行ったのか、ということは明らかではないが、少なくとも技能実習生との間にコミュニケーションの問題が起きていることは事実である。そして、このコミュニケーションの問題を技能実習生同士で共有した結果として「ナイとか、ワタシ、ワカラナイ、ニホンゴ」などと言い、コミュニケーション自体を拒否した方が良い、というクローズドな姿勢を取るべきであるという意見が共有されている。馮偉強(2013)ではこのXPおよびLXのやり取りに続けて自身がTKN社で経験した以下の事例を取り上げている。

筆者がTKN社で中国人研修生・技能実習生の日本語教育を担当する間、当社の社員寮には、中国研修生・技能実習生のほかに、日本人が4名住んでいた。日常生活の場を共有するにもかかわらず、双方の交流はあまり見られなかった。理由について中国人研修生・技能実習生に尋ねると、「日本人に差別・軽蔑されるのが嫌だから」が最も多かった。

馮偉強(2013)「中国人研修生・技能実習生の
日本語修得とニッポン」170頁

このように技能実習生の受入れに際して、しばしば問題となることはモラルハラスメントやセクシャルハラスメントなどの倫理的な破綻の問題や、受入れ企業側の法令遵守の問題、技能実習生による問題行動などが挙げられることが多い。しかし、それ以前にまずはコミュニケーションの質を高めていかなければ、日本人従業員・経営者、および技能実習生との間の溝は深まってしまい、その結果として様々な問題が引き起こされてしまうといったことが考えられる。したがって、日本企業側および技能実習生側が両者ともに「好奇心およびオープンな姿勢、多文化に関する誤った見方や自己視点化に関する考え方を自制することのできる態度」で接していくことができるようにする必要があるだろう。

第二に、②知識である。日本企業が技能実習生を受入れる際には当然のことながら、技能実習生の文化的な背景にも配慮をする必要があるだろう。そのためには、技能実習生の出身国についての知識をある程度有していなければならない。場合によっては宗教的な知識を元にして、宗教的配慮を施す必要もあるだろう。また、言語面における知識も一朝一夕には身につくものではないものの、コミュニケーションという側面から見ると必要不可欠なものであると言える。例えば、2016年11月に決定され、2017年11月から受入れ手続が開

始された外国人技能実習制度への介護職種の導入に当たっては、それまで以上に日本語能力の重視が見られた。これは、介護という職種が言語によるコミュニケーションに齟齬が生じると、利用者の生命の危機にまでつながってしまう、という事情も関係しているものの、それまでの技能実習制度の運営の中で言語面での配慮がなされていなければ受入れが円滑に進まない、という経験則も影響していると考えられる。特定技能制度では受入れ機関が外国人を受入れる基準として「外国人が理解できる言語で支援できる」等の外国人を支援する体制の有無が挙げられている⁹⁸。基本的にコミュニケーションは言語によって行われるものであり、とりわけ、企業活動においてその特徴は顕著に表れるものである。プライベートな場における人間関係についてはコミュニケーションにおいてやり取りされる情報の質は感情などの抽象的なものが多く、したがって、ボディランゲージなどの非言語情報によって伝えることのできる情報の割合が多いが、企業活動においては具体的で論理的な情報であることが多いため言語情報によるコミュニケーションが非常に重視される。これは技能実習生の受入れに際しても言えることであるだろう。したがって、受入れ企業側の従業員などが技能実習生の母国語を学習することは困難であったとしても、受入れに当たってマニュアル・社内規定について母国語に訳したものを用意したり、必要に応じて日本語と母国語の両方に通じた人材を確保することにより、日本企業側、技能実習生側の言語知識の不足を補えるような体制を整えることが必要となってくる。

第三に③技能である。この場合の技能とは「相手や状況、会話スタイルにより臨機応変かつ適切に自身の言語および非言語行動の調整をし、認知や情緒、行動面における能力を高める」ということである。ここで重要であるのは、まず「相手や状況」について理解することである。そのためには、相手の文化的な背景について理解する必要があるだろう。例えば、相手の社会において、自身が伝えようとしていることが「失礼」に当たるとすれば、これを違う表現に変えることが必要となる。例えば、日本と中国では「面子」についての考え方が異なっている。これは多くの研究者によって確認されていることであり、その結果、日中間におけるコミュニケーションのズレを生じさせている例が散見される。例えば、西田(2006)⁹⁹では文化の間の相違によって実際にどのような摩擦が生じているのか、ということ海外に進出した日系企業で働いている日本人および現地従業員を対象としてアンケート調査を実施した。その結果、日本人が文化の相違を感じた現地従業員の行動としては、「現地従業員の業務遂行行動」「現地従業員の人間関係・コミュニケーション行動」「現地従業員の日本的経営スタイルへの反応」「日本人自身が現地従業員とのコミュニケーションで問題

⁹⁸ 出入国在留管理庁(2019)「在留資格『特定技能』について」2頁(最終閲覧日:2019年10月1日)

<https://www.meti.go.jp/press/2019/08/20190809002/20190809002-1.pdf>

⁹⁹ 西田ひろ子(2006)「異文化コラボレーション:4.オフショア開発現場における異文化間コミュニケーション摩擦」『情報処理』47(3),290-294頁

があるとしていた企業行動」という 4 つの群に日本人の回答が分類できた上、この中で特に文化の相違を日本人に感じさせていたことは、「現地従業員の業務遂行行動」であることが分かった。

他方で、現地従業員が相違を感じた日本人の行動としては、回答が「日本人の業務遂行行動」「日本人の経営管理行動」「日本人上司と現地従業員部下の関係およびコミュニケーション行動」「日本人自身が現地従業員とのコミュニケーションで問題があるとしていた企業行動」の 4 つの群に分けられた上、特に現地従業員が文化の相違を感じた点は「人間関係・コミュニケーション行動」にあったということが明らかになった。西田(2006)はこの「人間関係・コミュニケーション行動」について、最も文化の相違を感じていなかったのが中国人であるとし、全 44 項目のうち、中国人の半数以上が日本人の行動に文化の相違を感じたのが 5 項目に過ぎなかったということを示している。一方で中国系マレーシア人では 37 項目、マレー系マレーシア人は 39 項目、フィリピン人が 26 項目、アメリカ人が 15 項目に対して、半数以上が相違を感じていた。この理由を西田(2006)は中国人が「日本人が期待している行動様式(日本の文化スキーマ)を獲得しておらず、中国のやり方で行動していたためと考えられる」¹⁰⁰としている。

この日本の文化スキーマとは、「日本で育った日本人」が日本という環境に適応するために形成した神経回路網のことを指している。西田(2006)によれば、ヒトの脳に貯蔵される神経回路網のほとんどが、経験によって確立するとした上、例えば日本人は日本的行動を取ることが当たり前になっていき、日本の文化スキーマが形成されるとしている。つまり、中国において育った中国人は当然、中国の文化スキーマを有しているはずであり、これを通して日本人の行動を見るため、それが日本の文化スキーマによって形成された行動であったとしてもその真意を読み取ることができない、ということである。そして、前述の通り、中国人の半数以上が日本人の行動に文化の相違を感じていなかった理由としてこのスキーマが関係している。

つまり「中国人の多くが日本人が期待している行動様式(日本の文化スキーマ)を獲得しておらず、中国のやり方で行動していたため」¹⁰¹であると考えられる訳である。これは「日本人が何かいろいろ言っているが、何を言っているのか分からない。自分たちのやり方でやるしかない」¹⁰²という考えの下、日本人の話自体をよく聞いていないということが多いと西田(2006)では予測している。これについては日本企業が中国に進出してから年数が短かった当時の状況から、「どのように中国人に日本式企業行動を理解してもらうか」¹⁰³ということが日本人の間で浸透していなかったことが影響していると考えられる。

¹⁰⁰ 西田(2006),前掲,294 頁

¹⁰¹ 同上

¹⁰² 同上

¹⁰³ 同上

すなわち、西田(2006)では人々の行動様式を決定する文化スキーマの存在が互いのコミュニケーションを困難にさせる一つの要因となってしまうことを示している訳である。なお文化スキーマについては、コミュニケーションだけではなく「仕事/責任範囲のとりえ方」や、「物事決定に要する時間」など様々な場面に影響を与えているということが同研究から理解された。

既に述べたように、異文化コミュニケーションにおける技能とは「相手や状況、会話スタイルにより臨機応変かつ適切に自身の言語および非言語行動の調整をし、認知や情緒、行動面における能力を高める」ということにあるが、「相手や状況」を理解するためにはこの文化スキーマについての知識が必要であると考えられる。技能実習生についても同様のことが言える。つまり、技能実習生の持つ文化スキーマについての知識を受入れ企業側が有しておく必要があると考えられる。その上で、その文化スキーマに合わせてマネジメントをできる技能を伸ばしていく必要があるだろう。

ここまでに見てきたように異文化コミュニケーションを成立させるために重要であるとされている①姿勢、②知識、③技能という要素は、技能実習生と受入れ企業側の日本人社員におけるコミュニケーションの中でも機能していると考えられる。さらに考えるならば、ここまでに述べた①姿勢、②知識、③技能は独立してそれぞれが存在している要素という訳ではなく、互いに影響を与え合いながら「異文化コミュニケーション」という概念を成立させている、という関係にあると言えるだろう。知識と技能については文化スキーマの例で述べた通りであるが、知識を獲得するためにも相手への興味や受入れる姿勢が重要であると考えられる。

(5) 異文化コミュニケーションに関する技能実習制度への具体的な提案

では、このことを前提とするならば、技能実習生の受入れにおいて特にどのような点に注意すれば、社内におけるコミュニケーションの質が高まっていくと考えられるだろうか。前項において見てきた①姿勢、②知識、③技能の3つの側面の事例を元に、技能実習制度に対して、異文化コミュニケーションの理論を応用できる点について考察する。

①姿勢

姿勢については前節までの検討によっても明らかになった通り、異文化コミュニケーションの能力の根底をなすものであり、これがなければいかに言語能力が高かったとしてもコミュニケーションの質は高まっていかない。とりわけ、このことについては受入れ企業側の理解が必要不可欠なことであると言える。

そもそも、異文化コミュニケーションに際しての「姿勢」は「好奇心およびオープンな姿勢、多文化に関する誤った見方や自己視点化に関する考え方を自制することのできる態度」であり、一朝一夕に高まっていくような質のスキルとは言えない。少なくとも多くの技能実習生側にとっては日本は、先進国であり、何かを学び取りたいという意欲を持って訪れてい

ることが少なくないため、「姿勢」という意味で問題を抱えていることは少ない。加えて、送出し機関による人材の選定、研修制度などもあるため日本の文化に対しての理解が深い者が技能実習生として受入れ企業側に採用されている例も多い。しかしながら、受入れ企業側の日本人従業員や経営者については、技能実習生にとっての研修などの既定の研修制度が設計されている訳ではなく、各自が自主的に実施しなければならない、という事情がある。そのため、異文化コミュニケーションに関する知識だけではなく、「姿勢」自体が整えられていないことも多い。例えば、落合(2013)では以下のような事例が挙げられている。

職場の雰囲気は全体的によくはない。日本人から「ばか」と言われることもある。少しなれてからは回数が減ったが。職場の人とはあいさつくらいしか話さない。研修生のした仕事を日本人が必ず確認することから信用されていないと感じている。職場は寒く、仕事は難しくてなかなかついていけない。仕事で「(自分の)不注意で」けがをし、事務員が診療所に連れて行ってくれたが後に給料から7千円ほどが差し引かれていた。理由の説明はなく、治療費と時間休分が引かれたものと考えている。自分から問うつもりもない。責任者以外の日本人は日曜に休むが研修生・実習生は平日に休むよう決められている。きつい仕事が中国人に回され、最もきついものが研修生に回される。実習生3人とアパートに住んでいるが、それぞれが自分のことをしてあまり交流を持たない。別々に料理するので台所を順番に使う。自分が一番下なので皆が終わるまで待っている。間もなく技能試験を受け実習生になり、新しい研修生も入ってくる。自分は新しい研修生になるべくやさしくするつもりだ。

落合(2013)「外国人研修生・技能実習生の生活実態と意識
—語りの中から見えてくるもの—」58頁

ここで問題であるのは、①日本人から「ばか」と言われたこと、②研修生のした仕事を日本人が必ず確認するため信用されていないと感じていること、そしてその結果、③あいさつくらいしか話すことのない非常に質の低いコミュニケーションの状況、と考えられる。また、給料から7千円の差し引きがあったのにもかかわらず、理由の説明もなく、技能実習生側が「自分から問うつもりもない」という姿勢となってしまうことも、同職場におけるコミュニケーションの質の低さを示している。また、実習生3名がアパートに住んでいる状況にあっても、ここでもコミュニケーションが乏しい状況にあり、横のつながりも作られていない。

こうした質の低いコミュニケーションの状況は日本人従業員側のコミュニケーションに当たっての姿勢に問題があるために生じていると考える。田崎(2003)によれば「好奇心およびオープンな姿勢」は、教育者側が学生に対して作り出してあげることが重要であると確認されている。これはそのまま、技能実習生と受入れ企業との間の関係にも言える。つまり、

ホスト側である受入れ企業側が「オープンな姿勢」で技能実習生とのコミュニケーションを実施していくことが望まれる訳である。

では、受入れ企業側が「オープンな姿勢」を作り出していくためにはどのようなことが必要であろうか。例えば、建設業界において技能実習生の受入れを成功させ、その人数を漸次的に拡大していった千葉県にある中規模の建設企業では、「技能実習生や外国人建設就労者などの外国籍の人材も、日本人と対等な関係であるという基本概念をベース」¹⁰⁴にしている。また、地域行事やボランティアを通じ、日本の風習や地域住民との相互理解を深める契機としている。これは当然、外国籍の従業員が日本の文化に慣れ、生活を送りやすくなるための活動であると言えるが、同時に地域住民側からの技能実習生等、外国籍の者に対する理解を深めるための活動でもある。つまり、地域住民からの自社の技能実習生等の外国籍の従業員に対する理解を深めてもらうことにより、技能実習生にとって、自身の住んでいる地域でも居心地よく生活していくことができるようにする、という狙いがあると考えられる。

また、同企業では「優秀な人材に成長した技能実習修了者と長い期間ともに働けることは、教える側にとっても、教わる側にとっても技術向上へのモチベーションが高くなっている」¹⁰⁵と述べるなど、企業側の「人材不足」を補うという意味以上の意義が、技能実習生の受入れにあると認識していることが伺える。同企業の技能実習生受入れに当たっての姿勢は一つの理想の形であると言える。すなわち、①「技能実習生」を日本人従業員と区別せずに「同僚」とし、②自分たちにもメリットや学びをもたらしてくれる存在として理解すること、③そしてこれらの姿勢を具体的に言語化している、ということである。

翻って、先述の落合(2013)から引用した事例については「①日本人から『ばか』と言われたこと、②研修生のした仕事を日本人が必ず確認することから信用されていないと感じていること」という要素からも見える通り、日本人従業員と技能実習生が明確に区別された、もはや日本人従業員側からは「同僚」とはみなされていない様子が伺える。また、こうしたコミュニケーションに当たっての姿勢を改善するような対策や、コミュニケーションに当たっての目標の言語化などがなされている様子は一切見られない。その結果、あいさつも交わされないなど、非常に質の低いコミュニケーションに陥ってしまっていることが伺える。

② 知識

知識は大きく分けて、(1)技能実習生が持つ文化や言語についての知識、(2)異文化コミュニケーションに関しての知識、に分けることができる。前者については日本で生活をしてい

¹⁰⁴ 出入国在留管理庁「新たな外国人材の受入れについて」2019年4月(最終閲覧日：2019年10月15日)

http://www.thr.mlit.go.jp/bumon/b06111/kenseibup/plan_build/pdf_0810/190507_siryou1.pdf

¹⁰⁵ 同上

る中では得ることのできないものが多いため、受入れ前や場合によってはその後にも講義を行うなど、日本人従業員側の教育が必要となるだろう。また、技能実習生との交流の中で得ていく知識や暗黙知なども存在していると言える。こうした知識が一種のノウハウとして企業の中に蓄積していくことを考えると、こうした日本人従業員側の教育費用や技能実習生との交流にかかる費用などが自社独自の強みを育てていく上で必要な経費であるとの認識ができるはずである。

例えば、宗教上の戒律や生活習慣として以下のような事例が挙げられる。イスラム教徒は世界に約 16 億人存在しており、日本では 20 万人の信者が生活している。技能実習生の中にも当然、イスラム教徒が存在しているだろう。イスラム教徒の生活様式は日本人には馴染みの深いものは多くないが、とりわけハラールと呼ばれる習慣は特徴的である。ハラールとは、アラビア語で「許可をされている」という意味であり、イスラム教において許可されている行為や食べ物のことを指す。特に、イスラム教徒が食することを許されている食料についてはハラール食品と呼ばれ、イスラム教徒への対応においては非常に重要である。日本ではなかなか、抜くことが難しい「豚肉」「乳製品」「酒」等の食品が使用された料理はイスラム教徒は口にすることが禁じられている。日本において一般的な生活を送っており、イスラム教徒が周囲に存在していない人にとってはこのハラールについての知識は身につけていないことが多い。したがって、例えば「とんこつラーメン」へ技能実習生を連れて行ってしまった、という事例などが見られる。これは、日本人にとってイスラム教徒が「豚肉」を食することができない、という知識が足りなかったために起きてしまった事例である。またイスラム教徒にとってのハラールがいかに厳格で重要なものであるのか、ということへの認識も十分でなくてはならない。このように技能実習生を受け入れる側にはその技能実習生が持つ文化や習慣の知識を受入れ前の段階で身につけておく必要がある。具体的にはイスラム教徒、ユダヤ教徒など日本人にとって馴染みのない宗教に信仰を持つ実習生の受入れは十分にあり得ることであるが、この際には事前に会社内施設や食堂において対応を進めるだけでなく、日本人従業員に知識の共有をし、対応を徹底させていくことが望まれる。

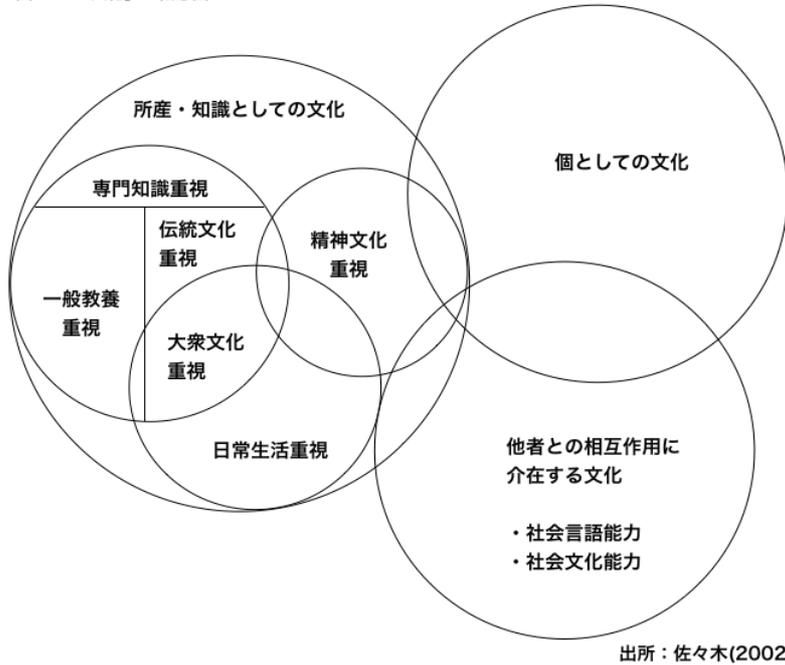
表10: 主な宗教上の戒律等

区分	信者数の人口比率	戒律・習慣
ムスリム (イスラム教徒)	インドネシア(87%) マレーシア(61%) パキスタン(96%) トルコ(99%) バングラデシュ(88%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 禁止または嫌悪されている食材の例 ・豚及びアルコール(料理酒、みりん等も含む。)、宗教上の適切な処理が施されていない肉 ■ その他 ・1日5回の礼拝を行う。 ・食事では、食材、血液、厨房、調理器具が教義に則っているかということに対して非常に敏感 ・イスラム暦9月に1か月の断食期間があり、期間中は夜明けから夜まで一切の飲食が禁止 ・女性は、家族以外の男性に対して髪を隠すことが礼儀正しい。 ・偶像崇拝が禁じられている。 ・イスラム教国では、金曜日が集団礼拝の日として休日になることが多い(安息日ではない)。
ヒンドゥー教徒	ネパール(81%) インド(80%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 禁止または嫌悪されている事項 ・食材:肉全般、牛、豚、魚介類全般、卵、生ものなど ・左手を使うことは避ける。
ユダヤ教徒	イスラエル(75%)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 禁止または嫌悪されている事項 ・食材:肉全般、豚、血液、イカ、タコ、エビ、カニ、ウナギ、貝類、ウサギ、馬、宗教上の適切な処理が施されていない肉、乳製品と肉料理の組合せなど ・安息日(7日を1週とする時の周期の最後の日:土曜日)には、一切の労働が禁じられている。
<p>(注) 1 信者数の人口比率は、外務省及びJETROの数字を参照した。 2 戒律・習慣は、「多様な食文化・食習慣を有する外国人客への対応マニュアル」(平成20年2月国土交通省総合政策局観光事業課作成)を参考として、作成した。 3 同じ宗教であっても、国や地域によって戒律の水準に差があり、また、個人によって解釈が異なる。</p>		
出所:総務省中部管区行政評価局の資料を元に一部を筆者が編集した		

③ 技能

「異文化間リテラシー(intercultural literacy)」は異文化間における接触に当たって、各自が文化的なメッセージを適切な対応により処理し、これを理解する能力のことを指しているが、まさに職場という日常生活の中でも長時間過ごす場所において技能実習生の受入れを行う際には、日本人従業員側の「異文化間リテラシー」を高めなければならない。この「異文化間リテラシー」とは、既に述べた「相手や状況、会話スタイルにより臨機応変かつ適切に自身の言語および非言語行動の調整をし、認知や情緒、行動面における能力を高める」という異文化コミュニケーションにおける技能のことを指していると言える。ではどのようにすれば、異文化間リテラシーを高められるだろうか。

図13 「文化」の概念図



佐々木(2002)¹⁰⁶は図 17 のように「文化」という概念を分解している。つまり、文化というものを「所産・知識としての文化」「個としての文化」「他者との相互作用に介在する文化」という 3 つの要素に分けた上で、「所産・知識としての文化」についてはある集団で学習、共有された上、伝承されていくことが意識される文化の側面であるが、このような文化が均質的で静態的な文化であって、教える側にとっては知識の伝承の意識が強調される、と指摘している。さらに、「他者との相互作用に介在する文化」は「学習者が日本語コミュニティにおいて日本語話者とコミュニケーションやインターアクションを持つ際にどのような文化背景の知識が必要かといった観点で重視されるようになった」¹⁰⁷と述べている。

とりわけ、技能実習生などの外国人労働者が日本において注意をすべきことは基本的には「他者との相互作用に介在する文化」であると言えるが、受入れ企業側が配慮すべき点は「所産・知識としての文化」「個としての文化」「他者との相互作用に介在する文化」という外国人が持つすべての文化の側面であると言える。例えば、ベトナム人技能実習生を自社に受入れる場合を想定してみる。この場合、受入れ企業の従業員がベトナムの伝統文化や日常文化についての知識を学んだとしても効果としてはベトナム人技能実習生との間のコミュニケーションがより円滑に進む十分条件にはなり得るが、それが異文化コミュニケーションを成り立たせる必要条件とは言えない。当然、この文化の範囲に属する宗教などの知

¹⁰⁶ 佐々木倫子(2002)「日本語教育で重視される文化概念」『ことばと文化を結ぶ日本語教育』凡人社

¹⁰⁷ 同上

識はコミュニケーションを進めていく上で必要不可欠な要素となる。しかしながら、「他者との相互作用に介在する文化」を理解していなければ、コミュニケーションにおいてベトナムの「所産・知識としての文化」のうち、どの側面を重視し、どの側面についてはさほど配慮を必要としないのか、ということが理解できず、誤ったコミュニケーションとなってしまうことが想定される。つまり、特に受入れ企業側においては技能実習生が属する国における①所産・知識としての文化および、②他者との相互作用に介在する文化についての理解をした上で、技能実習生と接することでその個人の背景となっている社会が持つ文化とは別の個性とも言える、③個としての文化についての理解を進める必要がある。この中の特に『所産・知識としての文化』のうち、どの側面を重視し、どの側面についてはさほど配慮を必要としないのか」ということを理解する能力が異文化コミュニケーションにおける「技能」に当たると考えられる。

ここまでに見てきた通り、「異文化コミュニケーション」の能力は、①姿勢、②知識、③技能という3つの要素に分解できる。そして「技能実習生版ブラック企業」等の技能実習生の受入れ企業のうち、衛生要因が低い企業にあってはこの3つの要素のうち、いずれかに問題があると考えられる。

第5節 日本社会および技能実習制度の問題点

(1) シンガポールの例

さて、本稿の中心となる考察の対象は企業組織、とりわけ中小企業であるが、ここではこの背景となっている日本社会にも目を配っておく必要があると考える。そこで、外国人材活用に成功する社会の条件について論じる。外国人材活用に成功する社会の事例として、これまで諸外国において行われた移民政策の成功例と失敗例をそれぞれ見ていく。当然、日本において現在取られている政策は正式には「移民」とはなっていないが、諸外国における社会全体での「外国人材活用」に関する事例を観察するとすれば、それはやはり「移民政策」にならざるを得ない。ここでは、成功例としてシンガポールの移民政策を概観する。

シンガポールでは、経済成長の牽引役として外国人労働者の存在が必要不可欠であるとの認識を国民の中で広く共有してきた。そのため、現在では全人口に占める外国人の割合は30%を超え、そのうち8割近くが就労ビザを有している。シンガポールは国土面積が狭く、天然資源にも乏しい場所であり、地理的に見ると決して経済強国となる条件に恵まれているとは言えない。しかしながら、外国資本および、外国人材の呼び込み、高い教育水準の実現などを通して、2000年代から一貫して国際競争力ランキングにおいて上位を占めている。そしてやはりこの競争力の大きな源泉となっているのは、移民政策であると言える。

ではシンガポールの移民政策の成功要因はどこにあると考えられるだろうか。

第一に挙げられるのは、受入れる外国人労働者のうち、高い質の人材を確保する仕組みが整備されている、ということである。シンガポールが英国から独立した1960年代は高失業率が社会的に最も大きな課題となっていた。そのため、外国資本の直接投資の呼び込みを積

極的に行い、雇用創出に成功した。しかし、働き口を急速に整えていく中で、次は労働力不足の問題が立ち上がってきた。これを受け、1968年には隣国のマレーシアからの労働力受入れを念頭に置いた外国人労働許可制度が設けられた上、1970年代になるとタイやインドなどからも外国人労働者の受入れを始めるようになる。この際の外国人労働者は、単純労働者に限定されており、労働集約型産業を支える役割を担っていた。1990年代にはこうした単純労働者のみを集約した産業を中心としていては経済成長を真に実現することは難しいと考え、産業の構造改革が社会全体の課題となった。ここにきて初めてシンガポールでは、優秀な専門職の人々の受入れを積極化し、一方で単純労働者は制限を付けて受入れるようになった。この政策が功を奏し、1990年に約70億シンガポール・ドルであった実質GDPは、2000年には約165億シンガポール・ドルになるなど倍増に成功し、さらに2010年には約322億シンガポール・ドルにまで急成長を果たしている。

ではこのような経済成長を支えた90年代のシンガポールの移民政策の特徴は、どこにあったのだろうか。

就労者向けのビザのうち、熟練労働者に向けた雇用許可：Eパス(Employment Pass)と、非熟練労働者向けのSパス(S Pass)、労働許可(Work Permit)がある。これらは仕事の内容、給与額等により分類されており、ビザの種類によりシンガポール国内における待遇は大きく異なってくる。また、雇用許可を持つ者、Sパスを持つ者が家族の呼び寄せを許可されており、外国人雇用税を課せられない等といった優遇措置を受けている一方で、労働許可に分類される者は家族の呼び寄せは不可となっており、雇用期間後のシンガポールへの不法滞在や雇用期間中の逃亡防止の目的で日常生活においても細かい規制がなされている。さらに起業家パス(Entre Pass)と呼ばれる起業家向けのビザや、ダンサー等のパフォーマーに対する芸能労働許可などの短期滞在者向けのビザも用意されている。

さて、このうちシンガポールの経済成長を特に90年代以降に支えてきたのは、既に述べた通り、熟練労働者であった。熟練労働者に向けてのビザは雇用許可である。

これらのビザが配給されるシンガポールの熟練労働者は一貫して専門職のみの採用となっており、シンガポール経済の成長に貢献すると考えられる移民のみをこのカテゴリーで受入れてきている。特に90年代の急成長に寄与した改革として1986年の移民政策の方針転換の影響は小さくなかった。1985年から1986年にかけてシンガポールでは国家が経験したことのないレベルの不況の中にあつた。そのため、高付加価値産業へのシフトは喫緊の課題となっていた訳であるが、このため、移民政策の中でも短期専門家外国人の流入の規制緩和と併せて外国人非熟練労働者の流入の規制強化を発表した。具体的には、移民政策と海外投資政策の緩和を示唆する演説が1986年10月、Goh Chok Tong副大統領によりなされ、これ以降1988年5月には香港の専門家の流入促進のために、シンガポールに移動する前に永住権の発行を行い、市民権の発行も短期間で行えるようになることを発表した。さらに1989年7月10日に新たな移民法が発表され、これによれば永住権獲得の条件が引き下げられ、ビジネスマンと起業家の要件としてEconomic Development Boardの認定したプ

プロジェクトであれば、総額 100 万シンガポール・ドル以下でも認められるように緩和がなされた。また、この時期は外部要因もシンガポールの移民政策の追い風となった。1989 年には中国において天安門事件が起きた年であり、この結果、香港からシンガポールへの移民が殺到することとなった。こうした状況もあり、シンガポールへの移民流入数は 1989 年に 1 万人台に達し、1990 年にはさらに 2 万人台にまで及ぶようになった。1986 年以降のシンガポールの移民政策の転換の結果、1990 年代のシンガポールの専門家労働市場の外国人依存度は非常に高い水準となった。

シンガポールでは外国人労働者の流入を調整する方法として、①E パス・S パスに対しての「取得要件（月額給与・資格等）」の変更、②労働許可に対する「出身国制限」と出身国や技能レベルに応じた「最大雇用期間」、③S パスと労働許可に対する「外国人雇用税」と「外国人雇用上限率」、④建設・石油化学産業の労働許可に対する「新規外国人採用権」の 4 つの調整弁を使って、外国人労働者の流入を調整している訳である。

上記に述べた 1980 年代後半から取られた移民政策の大きな転換についても、これらの方法のうち、①が取られたことは既に述べた通りである。このように、一貫した移民制度を有しているため、移民政策について転換が必要な際に具体的にどの条件をどのように動かすべきなのか、ということが明確化されている点が、政策の機動性を高め、結果としてシンガポールの移民政策の成功を招いていると言えるだろう。

第二の成功要因として挙げられることは、言語政策である。シンガポールの民族構成は中国系が約 75%、マレー系が約 14%、インド系が約 9%となっている。「国語」としてはマレー語が定められているが、公用語としてはマレー語、標準中国語、英語、タミール語の 4 言語となっている。ただし、国内のビジネスシーンで用いられるのは圧倒的に英語となっており、生活においてはいわゆる「Singlish」と呼ばれるマレー語や中国語などの影響を受けた現地独自の英語のほか、各民族の母語が使われるなどしている。言語政策を見る上で、重要なのはその国の教育政策である。そこで、ここではシンガポールにおける英語教育に着目して概説を加える。

Low & Brown(2005)では、シンガポールにおける英語の位置づけとして次の 6 点を挙げている。

- ①公用語
- ②学校教育の言語(1987 年から)
- ③公的部門および民間部門の「業務言語 work language」
- ④社会の共通語
- ⑤異民族が共通の国家的アイデンティティを表現する言語
- ⑥国際語

②で、学校教育の言語となっていることから分かるように、シンガポール国内においてコミュニケーションの共通言語となっているのは英語であると言える。学校教育において具

体的に英語が「第一言語 first language」となっており、そのほかマレー語、標準中国語、タミール語は「母語 mother tongue」「第二言語 second language」とされている。しかしながら、先述の通り、シンガポールでは中国系が約 75%、マレー系が約 14%、インド系が約 9% という民族構成となっており、この中に英語を本来的に母語とする民族は存在していない。民族構成をそのまま言語にも反映させるとすれば、第一言語には標準中国語が選ばれるはずであるがそうはなっていない。この点を理解するためには、学校教育に関して英語が用いられるようになった 1987 年の変化について理解する必要がある。

1987 年以降、シンガポールにおいては小学校から英語が教育言語となった。さらに小・中学校においては中華系が標準中国語、マレー系がマレー語、インド系がタミール語を「母語」として学び、すべての国民がバイリンガルとなる状況が作られている。このように英語がそれぞれの民族の共通語としての役割を果たしている。また大学教育については英語で行われる上、学校を卒業するとビジネスの業務言語は英語という形となっている。なお、この英語教育がなされるようになった年と、先の移民政策の転換が行われた年が同年であることは、無関係とは言えないだろう。非熟練労働者を少なくし、熟練労働者を多く受入れていくということは国内で働く外国人のうちホワイトカラーの割合が急速に高まっていくということでもある。ホワイトカラーは当然、コミュニケーションがその職務の中心の一つとなるため、言語が通じるか否か、ということは直接的に生産性と関連してくることは想像に難くない。シンガポールでは 80 年代に入ってから英語へのウェイトを次第に高めていたが、87 年の時期にそれが本格化したことは、こうした事情とリンクしていると考えられる。また、1999 年になると Singlish が当時の Goh Chok Tong 首相によって排除の対象として扱われ、Speak Good English 運動（以下、SGEM）が発足する。この運動はシンガポール教育省主導で行われ、その目的は「シンガポール人が世界中で理解される (universally understood) 文法的に正しい英語を話すことを奨励する」 ことにあった。ここで内容についての深い言及は避けるが、このような SGEM 運動が活発化した背景には 90 年代を通して 2 万人規模の移民を受入れ続けてきたことによって、社会における共通言語の重要性が一層増したという状況があったと言えるだろう。

ここまでに見てきたように、シンガポールの移民政策の成功の理由としては①高い質の外国人材の受入れを行うための仕組みが整えられていたこと、②共通言語としての英語が成立したこと、が挙げられる。

(2) ドイツの事例

2010 年 10 月にメルケル首相はドイツにおける多文化主義について「完全に失敗した」(以下、メルケル発言) と発言し、国内の評論家から批判が噴出した。これは移民に反対する右派の有権者を意識した発言であると捉えられたためである。しかし、このメルケルの発言は評論家たちが述べたような意図ではなく、現実に即した発言であったとの評価もなされている。

この発言に代表されるようにその後ヨーロッパにおいて、移民政策を核とする多文化主義について否定的な意見が多く見られるようになった。2011年にはキャメロン首相も同様の発言を行っている。第二次世界大戦以後、2000年代に至るまでEUの創設など、ヨーロッパは多文化主義の騎手のような役割を国際社会の中で演じてきた。しかし、メルケル、キャメロン両氏の発言に見られるように2010年以降、ヨーロッパにおいて多文化主義の限界が意識されるようになってきた側面は否めない。ではなぜ、そのような傾向が見られるようになってきたのであろうか。本項ではドイツの移民政策の概要を明らかにした上で、メルケル発言の根源となっている社会的状況について明らかにする。

ドイツ連邦統計庁の抽出国勢調査によれば、2015年現在で「移民の背景をもつ者」(Personen mit Migrationshintergrund: 以下、移民)は約1710万人存在しており、ドイツの総人口の21%を占めている。さらに、2015年にドイツに入国した213万人の中で、ドイツから出国した移民約99万人を差し引きすると純流入が約114万人となり、連邦レベルでの統計では最高水準となっている。

ドイツの移民政策の始まりは第二次世界大戦以後である。1950年代より70年代にかけて、トルコやイタリアなどよりガストアルバイター (Gastarbeiter) と呼ばれる移民労働者を迎え入れ、さらに家族の呼び寄せ等によりその一部が定住してきた。しかし、この時点では移民国ではない、ということ为前提にしていた。1990年代後半になるとこの前提も転換期を迎え、国籍法の改正や、移住法の制定などといった正式な移民国への移行がなされた。この移民国への転換期にあっては、移民のドイツ社会への統合が重要となり、そのための政策的取り組みが1990年代後半から今日まで続いてきたという状況である。

さて、ドイツの本格的な移民政策である移住法は98年の政権交代時に始まった。2000年には、連邦政府が総合言語構想(das Gesamtsprachkonzept)を発表、さらに同年9月には当時の内相であったオットー・シリー(Otto Schily)が、独立移住委員会(以下、移住委員会)を設置し、移住法を立法化するために21人の有識者を集めた。当初、外国人の入国基準については年齢、学歴、職歴や語学力を得点化するポイント制を導入することにより、有能な外国人労働者を積極的に受入れる、という議論がなされた。ただし、ポイント制の導入については「移民国家」であることを正式に認めるということを意味していたため保守派の反発にあった。さらに2001年9月にはアメリカで同時多発テロが発生し、移民に対して世界的に不信感が高まるようになった。そのため、ポイント制を取りやめ、保守派に配慮することにより移住法が成立することとなった。移住法はドイツで初の移民政策であったため、歴史的なマイルストーン的な役割があったと言える。しかしながら、成立に際してはポイント制をはじめとして、政治的な駆け引きや譲歩が伴ったことで当初から政策に対して悲観的な評価が上がることとなった。

さて、ドイツにおいて移民政策についての議論が高まったことにはどのような理由があるだろうか。この背景としては①90年代に起きた不況と移民や難民の流入、②98年のSPD・緑の党政権の成立、③同時多発テロ、の3つの時期に分けて考える必要がある。ここでは、

移民政策がどのような経緯でドイツ国内において受入れられていったのか、ということをも明らかにする意味で、移民政策の導入までの背景を論じる。

①90年代

西ドイツの「奇跡的経済復興」は、慢性的な労働者不足をドイツ国内に引き起こした。これに対して既述の「ガストアルバイター(Gastarbeiter)」と呼ばれる外国人労働者を募集した。「Gast」はドイツ語において客を意味しており、ドイツ国内に長期滞在をしないという意味が込められている呼称であり、当初、出稼ぎ労働者として国内において認識されていた。ガストアルバイター自体は1973年のオイルショックによって募集停止される。しかし、それまでの間にガストアルバイターが家族をドイツに呼び寄せ、1972年に約353万人だった外国人人口が1973年には約400万人、1974年に約413万人に増加することとなった。この期間に、ドイツ政府はガストアルバイターの自主的帰国支援政策を行うものの、効果はほとんどなく、外国人人口はその後も増加を続けていく結果となった。

1980年になると約450万人に外国人人口が達し、その後、横ばい状態になる。そして1989年には約485万人、1990年に約534万人となり、2000年代からはドイツの総人口の約1割弱を占めるという状態が続いてきた。2016年にはドイツの総人口約8280万人に対して、約896万人と全人口の約11%が外国人人口となっている。このように、80年代に至るまでに急激に外国人人口が増加してきたドイツであったが、社会問題となったのは90年代以降であった。これはドイツへと流入した外国人労働者が経済的な自立を得ており、比較的に社会の中で馴染んでいた、ということが主因であると言えるだろう。70年代後半より80年代前半に至っては外国人労働者はドイツ人に比較して劣悪な労働環境で、低賃金で働いていることが問題となっていた。しかしながら、1985年当時の失業率はドイツ人が9.3%、外国人労働者が13.9%であり、現在のように2倍以上の開きはなかった。

ただし、冷戦が終わり東西ドイツの統一が達成されると、政府には財政負担が強くかかり、ドイツ経済の悪化とそれに伴う失業率の上昇が見られるようになった。ドイツ人の失業者も増加したものの、外国人の失業者はその2倍や3倍であったと考えられる。このように、経済的困窮により外国人が日中に路上で目につくなど、この時期より外国人が国内において意識されるようになる。さらに、冷戦中は国境を越える者や難民の申請者が少なかった。それが1989年に起きたベルリンの壁崩壊で大きく変化し、ドイツに大量の難民が流入した。ドイツは旧共産圏に接しているが、東欧諸国に地域紛争が多発したという地政学上の要因により、89年から91年にかけて難民申請者が急増し、92年には40万人にまで達した。

このようなドイツ国内の外国人受入れのキャパシティを超えた外国人の流入は、社会に混乱を招いた。そのため難民流入の阻止を目的として1993年7月には基本法16条が改正されて、基本法16条「政治的に迫害された者は庇護者を有する」にa項の「安全な第三国を經由してドイツに入国した者にはこの条文を適用しない」との文言が付け加えられるようになった。ただし、この時期にドイツの周辺に内戦状態、無政府状態、独裁国家は存在し

ていないため、逆に空路かつ直行便で入国する以外には難民とみなされなくなった。そのため、ドイツで難民申請を行うことが事実上不可能になり、93年以降は難民申請者数が激減した。

②98年以降の状況

98年という時期を一つの境目としているのは、ここでSPD/緑の党政権が樹立されたためである。ドイツにおいては前項までに述べてきた通り、90年代の中頃になると全国的に平均して10%以上の非常に高い失業率に達していた。サービスにおいて、とりわけ介護や清掃業などといった職業については1994年の時点で9万3000人の外国人労働者が働いていた一方で、99年になると12万7000人にまで膨らんでいて、全国の約25%の割合の労働者が外国人となっていた。

政権奪取の直後には移民労働者の受入れに消極的だったSPDも、技能労働者不足が深刻化しているとの状況の中で2000年2月にシュレーダー首相がIT技能労働者の受入れを主張するようになった。これに対応して同年の5月には政令が制定され、そして8月には施行された。同年の9月には移住委員会が発足し、本格的に移民政策への着手がなされている。この移住委員会では「ドイツには移民が必要である。ドイツへの移民の調整を行い、移住した人を統合することについては、今後数十年の最も重要な政策課題となることが予想される」と述べられ、移民政策の必要性が声高に訴えられた。なお、この移民政策への着手が財界による人材確保の必要性の主張に対応する形でなされたということも特徴的である。

③同時多発テロ以降

2001年7月には前項で述べた移住委員会により具体的な議論の結論が発表された。しかし、同年9月にアメリカにおいて同時多発テロが勃発する。これによりドイツのみならず世界的に移民政策などに対する警戒心が最大限に高まった。ドイツを含めた欧州各国は同時多発テロの首謀者となったイスラム系民族が多く住んでおり、これに対する不信感が社会に蔓延した。ドイツにおいても、ドイツに留学経験があった外国人が同テロに関わっているということが明らかとなり、大きな衝撃を与えた。こうした国際的な潮流に飲まれる形でドイツにおいても、移民とホスト社会の住民との間で心理的な障壁ができていくこととなった。これを受けて連邦内務省においては2004年に「2001年9月11日の後—テロへの対策 (Nach dem 11. September 2001 Maßnahmen gegen den Terror)」を発表し、イスラム系移民青少年のホスト社会の統合問題や宗教的観点、暴力行為に関する研究の必要性が訴えられた。2005年施行の移民法の要点として、①労働移民の受入れ、②難民保護、③社会的統合政策の推進、④治安対策などといった治安維持に力点が置かれた内容に変化した。

④統合コース

さて、ドイツが移民の受入れを行うに当たっては、「統合コース」と呼ばれる移民がドイツ社会に馴染んでいくためのカリキュラムが考案された。2005年より開始されたこの「統合コース」は、語学学習を600時間分実施する「一般の総合コース」(Allgemeine Integrationskurs: 以下、一般コース)と、900時間の語学学習時間の実施がされる「特別タイプコース」(以下、特別コース)に分けられている。ここでは特に一般コースを中心に概説する。一般コースの目標は基本的には、欧州議会の定めた「欧州言語を対象とする共通の語学力基準(GER)」のB1水準に相当する「十分な語学能力」の修得と、ドイツの法秩序や、歴史、文化といった社会生活を送っていく上で必要な基本的な知識の修得となっている。これによって、移民はドイツの日常生活に関して、自立して社会に馴染んでいくことができるとされている。

統合コースは連邦移民難民庁により実施される統合コースに関する移民法のうち、滞在法第3章第43条、第44条、第44条a、第45条によって規定されている。なお、統合コースによって到達するべきであるとされるレベルは具体的には以下のように設定されている¹⁰⁸。

- ・日常生活の領域において、文章および使用頻度の高い表現の理解ができる。
- ・知っている事柄について、簡単かつ直接的な情報交換をすることができる。
- ・「自分の出自」「専門教育」あるいは「職業」など、日常的に必要な情報について、簡単な言葉で伝えることができる。また、この範囲内において、「聞く、読む、話す、書く」の4技能が等しく、総合的に身につけており、コース終了時に以下のことができる。
- ・「聞く」技能のうち、数行の文章、使用頻度の高い単語や、短く、明瞭で簡単な情報の要点を理解することができる。
- ・「読む」技能のうち、短く、簡単なテキストや個人的な手紙を読解することと、日常的な内容の文章の中から具体的で予測可能な情報を見つけ出せる。
- ・「話す」「統合する」技能のうち、短文であっても複数の文を使用する、あるいは簡単な言葉で日常的な事柄を表現することができる。また、日常的な状況において周知のテーマに関する情報交換に応じることができるか、短い会話が可能である。
- ・「書く」技能のうち、簡単で短いメモ・お知らせや、簡単で個人的な手紙を書くことができる。

このように、一般コースであっても600時間もの長時間を使い、ドイツ語を修得できるようなコースが用意されていた。このコースは現在に至るまで社会の状況に合わせて改正

¹⁰⁸ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Konzept für einen bundesweiten Integrationskurs, Dezember 2008, S.15

を加えながら、継続してきている。この変遷については次の表のようになっている。また、統合コースは、民間の語学学校や専門学校、カルチャーセンターなどの様々な実施機関によって運営されている。BAMFによれば2018年11月現在において、8027ヶ所の機関で統合コースの開講がなされている¹⁰⁹。

表11 統合コースの時間数の変遷

	2005年	2007年	2012年	2017年
ドイツ語のコース	600UE	600UE	600UE	600UE
オリエンテーションのコース	100UE	45UE	60UE	100UE
総計	700UE	645UE	660UE	700UE

筆者編集

表11からも分かる通り、計700UEを軸としながら、ドイツ語およびオリエンテーションのコースのバランスを整えていくことで試行錯誤が行われていた、ということが分かる。これらの時間はVerordnung über die Durchführung von Integrationskursen für Ausländer und Spätaussiedler (外国人および後期帰還移住者に対する統合コースの実施に関する法令: Integrationskursverordnung 統合コース法)によって定められている。同法の最後の改正は2017年に実施されている。また、同法により定められているコースの内容は以下の通りである。

表12 統合コースの内容

Integrationskurs(統合コース)						
Sprachkurs(言語コース)						Orientierungskurs (オリエンテーションコース)
Basiskurs(基礎コース)			Aufbaukurs(発展コース)			
Modul 1 100UE	Modul 2 100UE	Modul 3 100UE	Modul 4 100UE	Modul 5 100UE	Modul 6 100UE	100UE

筆者編集

統合コースは現在のところ、多くの課題が残っているとの評価がなされている¹¹⁰。例えば、修了試験の受験率の低さの問題がある。これは統合コースの修了試験について受験をしていない移民が多く存在している、ということである。この理由としては次の3つが指摘されているところである¹¹¹。すなわち、①統合コースの実施主体が修了試験を重視していな

¹⁰⁹ “Liste der zugelassenen Integrationskursträger” は BAMF のホームページより

¹¹⁰ 吉満たか子(2019)や丸尾眞(2007)などに詳しい。

¹¹¹ 丸尾眞(2007)「ドイツ移民法における統合コースの現状および課題」『ESRI Discussion Paper Series』189,42頁

いか、必要性を認めていない、②実施主体が統合コース受講者の修了試験に対するモチベーションに気付いていない、③実施主体が統合コース修了後のコース受講者のドイツ語の修得度に不安を感じているか、コースの受講者の語学力が修了試験を合格するには十分ではない、という3つの理由が考えられる訳である。そもそも、修了試験の受験率を高めることができなければ、統合コース自体が効果的に運用されているのかどうか、という点についての検討が不十分にならざるを得ない。そのため統合コースの制度設計のうち、どの点に問題があって、どのように改善をすればより効果的に運用していくことができるのかを社会全体で考えていくことができなくなってしまう。

また、統合コースの教員の人材不足という問題も挙げられる。2018年4月に策定されたBAMFの“Zulassungskriterien für Lehrkräfte in Integrationskursen”（統合コースの教員認定規定）によれば、統合コースの教員となるためには、大学を卒業していなければならない、とされている。ドイツの大学において「外国語としてのドイツ語」あるいは「第2言語としてのドイツ語」の専攻・副専攻を学んだ上で学位の取得をした者、あるいはドイツ語や外国語の教員資格を有している者については、500UEまたは1000UEの成人に対する教育歴があるか、この条件を満たせていない場合には所定の専門教育機関で70UEあるいは140UEの研修を自費で受けなければならない、とされている。こうした教員に関する厳しい条件により、統合コースの質を向上させていくように努力がされている一方で、教員の確保が難しくなっているという状況も挙げられる。

さらにこうしたレベルの高い人材を求めているのにも関わらず、教育の待遇についてはレベルが低い、という問題もある。統合コースの教員は、2018年現在において1UE当たり35ユーロ（約4230円）となっている。しかしながら、教員の待遇としては第一に「非常勤講師」であるため、社会保険費などは自己負担とならざるを得ない。しかも、1UE当たりの報酬が35ユーロあったとしても教員という職務の特殊性、すなわち事前および事後の授業準備や、課題の添削作業などを含めると、割に合わない報酬となっている。また、このようにして教員の質を担保しようとしているのにもかかわらず、授業自体の質が上がらない、という問題もある。例えば、BAMFによって2016年に統合コースを受講した移民約340000人のうち、133050人がコースを修了している。つまり、約39%と4割に満たない受講者しか修了まで漕ぎ着けられていないのである。さらに、2016年のドイツへの移民の人口は約1300万人であった¹¹²。つまり、多くの移民が統合コースを受講しておらず、受講者の中でも約39%しか修了にまで至らない、ということである。

(3) 外国人労働者の受入れに成功する社会の条件について

¹¹² United Nations,(2019)“International migrant stock 2019”

<https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>

では、日本がこうした移民に関しての成功事例と失敗事例から学ぶべきことはどのような点にあるだろうか。前提として考えなければならないことは、日本においては未だにシンガポールやドイツとは異なり、移民制度は設けられていない、ということである。この点は政策的な側面においても、国民意識の側面においても重要なことである。

ただし、日本において移民制度が存在していないとしても、「外国人労働者を社会に受け入れる」という点ではドイツおよびシンガポールにおける移民の受入れの事例を参考にすることができる。では、ここで取り上げた2例から導き出せる教訓は何であろうか。

特にドイツとシンガポールの事例で異なる点は、教育政策がうまくいったか否か、ということである。ドイツでは「統合コース」という移民への教育政策が取られたがうまくいかず、シンガポールでは学校教育に成功している。この違いは大きいと考えられる。ドイツにおいては「統合コース」が導入され、このうち、授業の少ない「一般コース」でさえ600時間という時間が割かれたものの成果が上がっていない。結局のところ、こうした社会全体で外国人労働者をどのように受け入れるのか、ということを考えていくことが重要であるだろう。では具体的にはシンガポールおよびドイツの事例からどのようなことを学び取れるだろうか。

第一にシンガポールでは英語を公用語とすることによって、国民の間での言語コミュニケーションが円滑に図られるようになった。他方でドイツにおいては「統合コース」が作られ、これを中心として移民へのドイツ語教育がなされたが、これが機能しなかった。とりわけ、「総合コース」が機能しなかった理由としては、不参加やドロップアウトなど十分にその利用機会が活かされなかったことに加えて、「総合コース」に参加した者についても、同コースを修了したのにもかかわらず、十分なドイツ語能力を獲得できなかった、という事例が散見されたことが挙げられる。

例えば移住法施行直後の2005年時点で「総合コース」の対象とされ、義務付けられていたのは60783人であったのに対し参加者は32596人と、53%のみだった。また、2005年および2006年の2年間にわたって、「総合コース」を修了した107879人の中でドイツ語基礎統一試験(ZD)を受験したのは68434人であったが、合格者は48750人であった。つまり「総合コース」修了者のうち、約60%の者しかZDを受験せず、さらにそのうち合格者は約70%にしか至らなかった、ということである。このようにシンガポールとドイツの政策の成否については第一に言語政策の質の優劣が関係していた、と考えることができる。

次に、受入れ政策の柔軟性である。シンガポールでは既述の通り、ビザの種類を調整弁として社会の状況に応じ、移民政策の転換がフレキシブルに実行できるように作られている。当然、社会や経済情勢によって移民政策を転換できる機動性の高さが担保されていることによって、自国社会において効果的にこの政策を利用できるようになるという側面も大きい。しかし、それだけではなく社会の中でPDCAサイクルを回しやすい、ということも期待できるだろう。すなわち、外国人労働者の流入を調整する方法として、①Eパス・Sパスに対しての「取得要件(月額給与・資格等)」の変更、②労働許可に対する「出身国制限」

と出身国や技能レベルに応じた「最大雇用期間」、③Sパスと労働許可に対する「外国人雇用税」と「外国人雇用上限率」、④建設・石油化学産業の労働許可に対する「新規外国人採用権」の4つの調整弁を使って調整を行っているために、政策に変更を加えた際に課題が生じた場合、どこに問題が起きているのかを具体的に議論できるようになっている。つまり移民政策に関して、(1)時期、(2)政策、(3)社会情勢のうち、どこに問題があるのかを明確に理解し易くする効果があると考えられる。

他方でドイツでは、シンガポールに比較すると、シンガポールの①-④のような調整弁が存在しておらず、場当たりの対応に終止している。すなわち、例えば財政界の声、同時多発テロなど外部要因によってのみ、政策が転換されていき、政策変さらに際しては様々な部分が変わられていくため、PDCAサイクルを回すことが難しくなっている。PDCAサイクルを回すことができなければ、政策自体の質も高まっていかない。

さて、本稿では受入れ企業側の対応に絞って論述を行ってきたが、ドイツおよびシンガポールの事例の比較によって明らかになったのは、社会への外国人労働者の受入れに際しては政策などの社会全体の準備も非常に重要な役割を果たすということである。例えば、言語政策がドイツのように成功しなければ、外国人労働者と自国民とのコミュニケーションの質は下がり、外国人労働者の職場における衛生要因が低下する、ということは十分に考えられるところである。少なくとも、日本においては外国人労働者の実質的な受入れ制度であった外国人技能実習制度を「国際貢献」を目的としたものである、と説明してきており、政策についてドイツやシンガポールの移民政策と同列に語ることは難しい。しかしながら、「失敗」と評価されているドイツでさえ、「統合コース」のような外国人労働者受入れに際して国内に統一された教育制度が存在している一方で、日本では外国人技能実習生に対して、こうした制度が存在していない。それぞれの監理団体や受入れ企業にこの役割が一任されているのみである。こうした国内の環境が影響して技能実習生の衛生要因がそれぞれの職場において高まっていかないことは至極当然のことである、と言わざるを得ない。

第6節 技能実習制度の問題点が衛生要因に与えた影響について

本稿でも既に幾度か述べているように、技能実習制度の制度設計自体にも問題が内包されている。ただし、問題のない制度設計というものは現実に存在しないため、その制度の何が問題となっているのか以上に、どの点により配慮をして制度設計をするのかが議論の焦点となるべきである。したがって、技能実習制度の問題点について論じる際にもこの視点は重要である。

例えば、橋本(2010)¹¹³では、外国人研修・技能実習制度について途上国の外国人を実質的に低賃金労働者として利用し労働力を充足することにより、「市場から退出して然るべき

¹¹³ 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」

低生産性企業の延命装置として機能している」¹¹⁴という意見に妥当性があるか否か、ということについて実証分析を行っている。橋本(2010)は外国人研修・技能実習制度によって受入れがなされてきた外国人労働者を「『使い勝手』のよさから、企業が日系人労働者以上に重宝し、急速に受入れ実績が伸びた」¹¹⁵と述べている。当然、この性質が技能実習制度の本来の目的と異なり、「労働力需給」¹¹⁶として働き、それが様々な問題を引き起こしたということは橋本(2010)のみが論じているものではない。しかし、橋本(2010)の研究が特徴的であるのは、分析対象を産業とせず、企業としていることにある。橋本(2010)によればJITCOの「成果事例集」等で取り上げている企業は「労働者確保に難儀するとは思われないような企業が少なからず含まれて」おり、「①短期間で修得可能な定型的作業を実習生等に割り振りつつ、熟練が必要な仕事には留保賃金の高い日本人労働者を活用して、高い生産性を達成するケース」と「②提示するオファー賃金に応じる日本人労働者では必要な労働力を確保できず、操業継続のためには実習生等を使わざるを得ないケース」の2つのパターンが存在しており、「成果事例集」等で取り上げている企業は①のパターンに当てはまるものではないか、との仮説を提示している。具体的な研究方法としては、JITCOの発行した出版物等より、外国人研修・技能実習生を活用している企業、約550社を特定した上、これらの活用企業と非活用企業の間に日本人労働者に対するオファー賃金がないか、比較を行った。

さてその結果、実習生等活用企業が日本人従業員に対し提示する求人賃金は同一産業・地域に立地する非活用企業に比較して低い傾向が見られた。つまり、「制度を利用する企業は賃金競争力に劣る場合が多い」¹¹⁷ということが確認されたのである。また、この結果については「実習生等を活用する企業が、相対的に留保賃金の低い労働力を需要する企業であるか、または高い技能をもつ労働者を需要しても採用がかなわない企業のいずれかである」¹¹⁸と解釈した上、外国人研修・技能実習制度を利用している企業の中には「賃金面で日本人労働者を引き付けることができず、慢性的な労働力不足状態に陥った結果、3年間は確実に確保できる有期雇用労働者としての実習生等を需要するようになった企業が少なくなかった」と結論付けている。さらに、こうした企業が実習生等に依存するようになった構造については伊藤(2005)が繊維・食料品産業に属する企業のうち、生産性が高い企業が低賃金国からの輸入増加のマイナスの影響を回避できており、産業内における企業間格差が顕在化しているということの実証を引き合いとして、「生産性の低い企業は、同業他社よりも低い賃金水準にとどまり、必要な労働力を充足できず、低生産性と労働者不足のスパイラルに陥っている」可能性を指摘した上で、この問題を同時に解決する存在が「実習生等の活用だったので

¹¹⁴ 同,1頁

¹¹⁵ 同,2頁

¹¹⁶ 佐野哲(2002)「外国人研修・技能実習制度の構造と機能」

¹¹⁷ 橋本(2010),前掲,21頁

¹¹⁸ 同上

はないだろうか」と述べている。ただし、橋本(2010)はこの結果について、あくまで、自身が仮説とした技能実習制度等が『『ゾンビ企業』の単なる延命策』¹¹⁹として利用されているということについては慎重な姿勢を示しており、あくまでこの結果は「日本人従業員の求人賃金が低いような低生産性企業・産業で実習生等を活用する傾向がある」ということ以上を示したのではない、と留意点を指摘している。

さて、橋本(2010)の研究で示されたことは、技能実習制度の「技術移転」という本来の目的と乖離して、『『ゾンビ企業』の単なる延命策』¹²⁰としての機能を果たしている、ということまでを示したのではない。しかしながら、少なくとも技能実習生を受け入れる企業は、低賃金・低生産性という特徴を有している可能性が高い、ということを示されている。

すなわち、現在の技能実習制度の設計においては低賃金・低生産性という特徴を有するような企業の延命措置としての役割を果たしてしまっている側面が考えられ、総じてこうした企業の労働環境は一般的な企業に比較して悪化していることが予想される。こうした事情から、結果として衛生要因のスコアの悪化を招いた可能性が高いと言えるだろう。

第7節 なぜ相関が示されたのか

さて、前章で見た技能実習生版ホワイト企業・ブラック企業と、林(2018)が作成した質問紙で採点をしたホワイト企業・ブラック企業の分類は、相関係数が全体で約 0.63 となっており、正の相関関係が示された。技能実習生版ホワイト企業・ブラック企業の質問内容のうち、衛生要因を示す A パートと、同様に衛生要因を示す林(2018)の A パートの相関係数は約 0.48 となり、これも正の相関係数、また技能実習生版の質問内容のうち動機づけ要因を示す B パートと同様に動機づけ要因についての内容である林(2018)の B パートの相関係数は約 0.62 であり、それぞれのパートごとにも相関しているということが分かった。衛生要因の数値が有意に低い理由については既に述べた通りである。

ではなぜこのような相関関係が見られたのであろうか。第一の可能性として考えられることは、技能実習生版ホワイト企業・ブラック企業が林(2018)を下敷きとしており、そのため、相関が当然表れるという意見である。当然、A パート・B パートも含め、相関関係が現れる、ということは十分にあり得ることであろう。しかしながら、質問項目を見てみると分かることであるが、技能実習生版の質問内容は林(2018)の質問内容と述部が被ることが多くとも、目的語には大きな差があると考えられる。すなわち、技能実習生版の質問項目では、当たり前なことではあるが、技能実習生がその目的語となっている。一方で林(2018)では、基本的には一般社員全体を目的語に置いている。

目的語が違えば、その質問内容が同じであっても結果が大きく変化すると想定されるため、「林(2018)を下敷きにしているために相関が表れた」と考えることは困難であると言わ

¹¹⁹ 同,23 頁

¹²⁰ 同,23 頁

ざるを得ない。

ではそのほか、相関が表れる可能性としてどのようなものがあり得るだろうか。本節ではこの点について、3つの可能性を考察する。

(1) 企業側の制度設計の問題

一つ目として考えたいことは、ホワイト企業・ブラック企業と分類された企業がそもそも、人材教育や福利厚生などの面で社内に独自の企業文化を有しており、それをそのまま技能実習制度利用の際にも使うことにより、結果として技能実習生版ホワイト企業・ブラック企業との相関が見られたという可能性である。

例えば、林(2018)では衛生要因の中で「フレックスタイム」や、「社員アンケート」「360度評価制度」「出産・育児退職者向け再雇用制度」「育児支援制度」「介護短時間勤務制度」などといった社内で予め用意が必要な労働者をマネジメントする上で重要でかつ、労働者が働きやすい環境を作る上で欠かせない制度についての質問項目を用意している。こうした制度利用は企業の労働者に対する考え方が如実に表れると考えられ、そのため、林(2018)でもこうした制度の利用の可否が質問項目の中に含まれたと考えられる。

しかし、例えば技能実習生の労働環境に関する意識が高くなくとも、社内に「フレックスタイム」や「社員アンケート」「時間外労働・長時間労働の削減への取り組み」などといった制度や文化が予め用意されていれば、これを技能実習生受入れの際に少し変化させるだけで、技能実習生に対しても働きやすい環境を整備することができる。ただし、こうした制度を技能実習生受入れの際のみに利用するために導入するといった場合、これは余りにも手間がかかりすぎており、現実的ではない。例えば、林(2018)でも質問項目に使用されている「360度評価制度」は、異なる立場の複数の人間により一人の人材を評価する制度であるが、工数が非常に多く、導入に際しては大きな手間がかかることが問題点として挙げられる。技能実習生版ホワイト・ブラック企業診断においても、360度評価制度を技能実習生に対して導入しているか否か、ということ質問項目に含めたが、実際に、一般社員に対してこれを導入していないにもかかわらず、技能実習生に対してのみ導入するということは金銭的時間的なコストから考えても想定しづらい。

また、本稿でも述べた通り「360度評価制度」を取り入れるためにはその背景として、制度に合った企業文化を用意していなければならない、と言える。既に述べたことではあるが、実際に360度評価制度を導入するとすれば、次のような作業が必要となる。すなわち、(1)社内における様々な職務を遂行していく上でキーファクターとなっている職務行動を具体的に抽出し、(2)(1)の項目に沿って複数人によって評価を行い、(3)本人へとフィードバックを行う、という3つの作業である。この時、(2)の評価を行う者は被評価者自身以外にも上司や部下、顧客などが想定される訳である。当然、技能実習生に対しても360度評価を取り入れていく場合には社内の人間のみならず、顧客などに対してもフィードバックを依頼することになる訳であるが、突然、技能実習生という普段から接していない可能性の高

い外国の人物を評価する、と言われても対応できない人がほとんどであろう。第一に背景の文化が違う人のことを評価するのが難しいのにもかかわらず、普段から 360 度評価という人事考課に使えるレベルにまで質の高い評価をできるようになるには「訓練が必要である」と言われているような制度に、技能実習生の評価から急に参加することは非常に難しい。

したがって、やはり「360 度評価制度」ひとつを取ってみても、その下敷きとして、そもそも社内の一般社員に対して「360 度評価制度」の実施をしていた、ということが技能実習生版の診断においても必要な条件であると考えられる。このような理由から、林(2018)の診断と技能実習生版診断の間に相関関係が見られたという可能性がある。

しかしながら、林(2018)の質問項目には上記で挙げたような社内の制度設計の問題も含まれているものの、「ハラスメントを防ぐための取り組み」や「メンタルヘルスに関する取り組み」などの「取り組み」に関する項目も少なくない。技能実習生版診断においても、「技能実習生に対するハラスメントを防ぐための取り組み」や「労働条件を周知させるための書面以外での具体的な取り組み」などといった項目は、社内で用意されている制度の問題というよりも企業の労務に対する取り組みや意識の問題である、ということが分かる。したがって、必ずしも技能実習生実習生版診断と林(2018)版診断の間に相関関係が見られた理由を、「制度設計の問題」だけで片付けることはできないと考える。

(2) ホワイト企業が生む組織文化の影響

次に考えたいことは、ホワイト企業においては、人材の成長が正しい方向に導かれるため、社内の文化が非常に労働環境として望ましいものに保たれ、結局、技能実習生もその恩恵に預かることができる、という可能性である。

林(2018)によれば、ホワイト企業と分類された企業では、衛生要因、動機づけ要因ともに高く、正規・非正規にかかわらず、社内の従業員の労働環境の改善がなされており、従業員の能力、貢献に応じ、評価体系も柔軟に取り入れることによって「やる気のある従業員を引き延ばすような配慮」¹²¹をしているという。またこうした工夫によって、「従業員の離職率が低く、新入社員の定着率も良好である」¹²²という結果を生んでいる。このように望ましい労働環境で人材育成が長期間にわたってなされていることこそが、ホワイト企業の特徴であると言えるだろう。

このような背景のあるホワイト企業の中で育てられた人材が、技能実習生を受入れる際にのみ、過酷な労働環境を用意して受入れを行うという可能性は非常に低いと予想される。組織文化は、一度固まってしまうばそれを変革することは非常に困難な場合が多い。ホワイト企業においてもそれは同様であって、ホワイト企業が技能実習生を受入れたからといって、これへの対応がブラック企業的になることは非常に考えづらい。例えば、金倫延(2010)

¹²¹ 林有珍(2018),前掲,45 頁

¹²² 同上

では組織を主体として考えた場合の組織文化の形成と維持について、個人-組織-環境モデルを元に考えている。すなわち、組織は自身が提示するアイデンティティおよび個人と環境が組織により提示されたアイデンティティを認知した上、組織に対し期待する特定のアイデンティティによって自己像を見出している。組織はこれらの方向性を持つアイデンティティが一致するよう、調整を繰り返し、存続を遂げていく。すなわち、企業が単純に組織文化の醸造を行う者という訳ではなく、社員が望んだアイデンティティと自身の方向性を一致させる形で組織が存続していくという訳である。つまり、「組織文化は個人と組織の間に位置する」¹²³のである。

つまり、ホワイト企業として分類された企業の組織文化は、技能実習生の受入れに際しても、一貫した組織文化を示す可能性が高い、という訳である。その逆に、平時にブラック企業として振る舞っている企業は、やはり技能実習生の受入れに際しても大きくその組織文化を変えることなく、技能実習生に対してもブラック企業として振る舞ってしまう可能性が高いと考えられる。

このように組織文化を背景として考えるならば、技能実習生版診断と林版診断の相関の説明がつく。すなわち、一般社員に対してホワイト企業として振る舞っている企業は自然と、ホワイト企業的な文化が定着し、それが技能実習生の受入れの際には発揮され、一方で一般社員に対してもブラック企業として振る舞っている企業は、技能実習生の受入れに際してもブラック企業として振る舞ってしまう、という可能性である。

(3) 本質的な人材に対する捉え方の違い

最後の可能性として挙げられるのは、企業ごとの本質的な人材に対する捉え方の違いがあり、それが一般社員であろうと、技能実習生であろうと、そのまま表現された結果が、「ホワイト企業」「健康優良企業」「人材輩出企業」「ブラック企業」という4つの分類に表れているということである。

既に述べた通り、これらの分類ごとの企業の差異は、特に勤続年数や定着率、離職率に如実に表れている(以下の表13参照)。すなわち、ブラック企業では、新入社員を含めた従業員の勤続年数や定着率が他の企業の分類に比較して圧倒的に低い数字を示している。逆に、離職率は2.63%と他の分類に比べて最も高い数値となっている。

¹²³ 金倫延(2010)「組織アイデンティティと組織文化」41頁

表13：企業タイプ別、人材活用関連変数における違い

	ホワイト企業	健康優良企業	人材輩出企業	ブラック企業
男性従業員の勤続年数	11.1220	13.8300	10.6207	11.6213
女性従業員の勤続年数	9.7053	9.5800	8.0000	8.4638
過去5年における従業員の離職率	2.47	2.00	2.27	2.63
非正社員比率	2.0667	1.2000	2.0000	1.6944
正社員に占める女性比率	52.580	31.500	32.650	29.419
非正社員に占める女性比率	48.579	44.125	44.236	21.373
入社後3年後定着率（全体）	78.415	74.230	83.571	68.980
入社後3年後定着率（男性）	87.100	73.940	79.929	66.487
入社後3年後定着率（女性）	76.808	71.700	69.571	63.100
育児休業法廷以上	2.87	2.80	2.57	3.00
女性中途採用	3.67	3.20	4.00	3.36
女性総合職数値目標	2.87	2.60	2.53	2.27
女性同土ネットワークづくり支援	2.53	2.80	2.47	2.47
社内報による活躍女性紹介	2.73	2.70	3.07	2.33
出産退職者への復職機会	3.20	2.60	2.93	2.67
経営トップの女性活用意欲	4.07	3.90	4.07	3.80
女性社員向けの管理職育成研修	2.40	2.40	2.40	2.07
女性活用プロジェクト、担当部署	2.60	2.50	1.87	2.13
女性活用の数値目標	2.00	1.80	1.93	1.80
復職支援コミュニケーション	4.00	3.80	3.20	3.33
育児休業中のコミュニケーション	3.20	3.00	3.20	3.20
女性活用に向けての管理職意識啓発	2.53	2.10	2.47	2.00
管理職候補女性へのメンター制度	2.20	1.80	2.07	1.80

出所：林有珍(2018)

この点から見えてくるのは、企業タイプによって人材への捉え方が全く異なるということである。そもそも、企業経営は3つの経営資源で成り立っている。すなわち、「ヒト、モノ、カネ」である。このうち数値化のし易い「モノ」と「カネ」については古くより議論されてきており、経営をコントロールする要素として注目を浴びてきた。しかしながら、「ヒト」については数値化しづらいこともあり、科学的に分析されることの少なかった分野である。例えば、財務諸表に記入される人件費や福利厚生費などは分析の対象とされることはあるが、その他の要素については無視されることも少なくなかったと言えるだろう。企業経営の考え方に革新的な思想を持ち込んだP・F・ドラッカーも「良質の人材と資金を引き寄せることができなければ、企業は永続することができない」¹²⁴と、企業経営における人材の重要性を語っている。このように経営資源の中で最も重要な要素の一つである「ヒト」についての分析が不十分だという現状がある。

例えば、我が国の労働生産性は、他の先進国と比較すると物足りない数字であると言わざるを得ない。2014年の労働生産性（就業者1人当たり名目付加価値）は、72994ドル¹²⁵でありOECD加盟34ヶ国中、21位の数値であった。この数値は主要先進7ヶ国中、最も低

¹²⁴ P・F・ドラッカー『[エッセンシャル版] マネジメント 基本と原則』32頁

¹²⁵ 公益財団法人 日本生産性本部「日本の生産性の動向 2015年版」

い水準である。我が国の企業は、そもそも人材育成に対して積極的に取り組んできた。例えば、日本企業が新卒一括採用という特殊な方法を採用している理由を考えればそれは明らかである。樋口(2013)によると日本企業は他の先進諸国に比べて、自社の正社員に対して他社でも活用可能な一般的なスキルよりも、自社に特殊なスキルを身につけてもらうことを期待していると言われる。実際に日本の製造業が世界的に見て高い生産性を実現した背景には、現場の従業員が変化や異常にすぐに気づき対処することができた点があったと指摘されている。現場における変化や異常への対処をするためには、実際に現場を見ながら先輩社員や上司に仕事のやり方を学ぶのが最も修得コストが少なく済み、そうなると、訓練は仕事に就きながらの OJT が中心になり、労働者の持つ能力は企業の製品特性や用いている機械設備に依存するようになる。こうしたスキル形成と能力発揮の方法が、製造業以外にもある程度適用可能であれば、日本全体でスキルの企業特殊性が高くなってもおかしくない。このように企業特殊スキルを身につけてもらうためには、年齢の高い労働者より、若年者を採用する方が、訓練投資の回収期間を長くすることが可能となる。投資の回収期間を長くするためには、勤続年数が長くなるにしたがって賃金水準が高くなるようにして離職を抑止する必要がある。そのような高度なスキルの結果として高い生産性が発揮されれば、それは労働者に高い賃金として還元される。

しかしながら、派遣労働者の登場により、この姿勢にも大きな変化が加えられている。厚生労働省によれば、派遣労働法の施行がされた 1986 年以降、派遣労働者は一貫して増加傾向を示している。

表14：派遣労働者数の推移

年度	86	87	88	89	90	91
派遣労働者数 (①+③+④)	144,709	268,300	312,903	427,958	510,267	624,200
常用換算派遣労働者数 (①+②+④)	87,367	143,324	166,233	195,377	233,765	283,143
一般労働者派遣事業 (常用換算：①+②)	39,799	66,614	94,310	121,680	153,200	195,530
常用雇用労働者①	9,771	20,307	29,136	37,552	47,632	64,929
常用雇用以外の労働者 (常用換算) ②	30,028	46,307	65,174	84,128	105,568	130,601
登録労働者③	87,370	171,283	211,844	316,709	382,070	471,658
特定労働者派遣事業 (常用雇用労働者) ④	47,568	76,710	71,923	73,697	80,565	87,613
年度	92	93	94	95	96	97
派遣労働者数 (①+③+④)	653,598	574,686	575,879	612,056	724,248	855,330
常用換算派遣労働者数 (①+②+④)	262,059	235,980	238,300	254,957	298,530	340,059
一般労働者派遣事業 (常用換算：①+②)	181,150	166,046	169,417	185,327	229,589	273,731
常用雇用労働者①	69,533	68,416	69,996	73,087	82,886	93,957
常用雇用以外の労働者 (常用換算) ②	111,617	97,630	99,421	112,240	146,703	179,774
登録労働者③	503,156	436,336	437,000	469,339	572,421	695,045
特定労働者派遣事業 (常用雇用労働者) ④	80,909	69,934	68,883	69,630	68,941	66,328
年度	98	99	00	01	02	03
派遣労働者数 (①+③+④)	895,274	1,067,949	1,386,364	1,747,913	2,129,654	2,362,380
常用換算派遣労働者数 (①+②+④)	306,914	394,502	537,063	612,096	693,418	743,640
一般労働者派遣事業 (常用換算：①+②)	234,160	331,643	401,612	470,985	542,637	604,753
常用雇用労働者①	72,885	112,856	137,392	157,450	187,813	236,519
常用雇用以外の労働者 (常用換算) ②	161,275	218,787	264,220	313,535	354,824	368,234
登録労働者③	749,635	892,234	1,113,521	1,449,352	1,791,060	1,986,974
特定労働者派遣事業 (常用雇用労働者) ④	72,754	62,859	135,451	141,111	150,781	138,887
年度	04	05	06	07	08	09
派遣労働者数 (①+③+④)	2,266,044	2,546,614	3,210,468	3,812,353	3,989,006	3,019,521
常用換算派遣労働者数 (①+②+④)	890,234	1,238,832	1,518,188	1,743,866	1,983,336	1,573,503
一般労働者派遣事業 (常用換算：①+②)	743,847	1,081,982	1,297,454	1,469,156	1,651,106	1,274,708
常用雇用労働者①	274,813	455,782	645,767	741,644	844,789	659,970
常用雇用以外の労働者 (常用換算) ②	469,034	626,200	651,687	727,512	806,317	614,738
登録労働者③	1,844,844	1,933,982	2,343,967	2,795,999	2,811,987	2,060,756
特定労働者派遣事業 (常用雇用労働者) ④	146,387	156,850	220,734	274,710	332,230	298,795
年度	10	11	12	13	14	
派遣労働者数 (①+③+④)	2,714,447	2,615,487	2,450,854	2,515,145	2,630,325	
常用換算派遣労働者数 (①+②+④)	1,479,272	1,321,892	1,285,014	1,262,420	1,272,958	
一般労働者派遣事業 (常用換算：①+②)	1,186,161	1,041,741	1,001,204	986,682	993,496	
常用雇用労働者①	649,786	562,379	536,163	523,187	551,676	
常用雇用以外の労働者 (常用換算) ②	536,375	479,362	465,041	463,495	441,820	
登録労働者③	1,771,550	1,772,957	1,630,881	1,716,220	1,799,187	
特定労働者派遣事業 (常用雇用労働者) ④	293,111	280,151	283,810	275,738	279,462	

出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告書集計結果」

この件と、技能実習制度とは深い相関性があると考えられる。そもそも、現在問題となっている技能実習生の問題と、派遣労働者などに対する問題、いわゆるブラック企業問題は、連動していると考えることが妥当である。ブラック企業として派遣労働者や非正規雇用者を利用してきた企業は本質的に、人材を「使い捨て」することがその根底に組み込まれてしまっていることが考えられる。

例えば、2013年に「ブラック企業」という言葉自体が一般的に広まる契機の一つとなっ

た厚生労働省の「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への取り組みを強化」する政策指針¹²⁶では、①長時間労働の抑制に向けて、集中的な取り組みを行う、②相談に対応する、③職場のパワーハラスメントの予防・解決を推進する、という旨の内容が示されている。

技能実習生の課題についても、厚生労働省「外国人技能実習制度の現状、課題等について」を見てみると、問題として①労働時間(23.8%)、②安全基準(19.3%)、③割増賃金の支払い(13.6%)となっており、労働時間やパワーハラスメントが問題とされているという点においては、ブラック企業問題と技能実習制度自体の課題が類似している、ということが分かる。

さらに志甫啓(2007)では、若年失業率が高止まりしているにもかかわらず、日本において外国人研修生を多く採用している理由として、①若年労働力の確保が若年人口の減少によって困難になったこと、②ミスマッチが人手不足を増幅させていること、③企業側から見て、高校新卒者の労働力に価値が見いだせなくなってきていること、の3つの理由を挙げていた。これは既に述べたことではあるが、このことは企業が必ずしも研修手当の低水準、すなわち技能研修生に対してかかるコストが日本人の人材に比較して低いだけだけの理由で日本人の若年労働者を受け入れていない訳ではない、ということを示している。そして、このことは技能実習制度においても受け継がれていると言えるだろう。

つまり、林版企業分類において「ブラック企業」と分類されている企業は人材について「使い捨て」をするという考え方が根づいてしまっており、その企業が技能実習生を受入れたところで、一般の従業員と同様に、衛生要因・動機づけ要因の両方を低くしてしまうような労働環境しか与えることができない、ということである。

つまるところ、やはり両者の問題はどちらも企業の人権意識や、人材をモノのように扱う姿勢自体にあると言え、この結果が結局のところ、林版診断、技能実習生版診断のどちらにも強い相関とともに表れたと考えることが妥当である。

第8節 実習生版ホワイト企業・ブラック企業の特徴

前節では、実習生版ホワイト企業・ブラック企業の分類と、林(2018)版ホワイト企業・ブラック企業の分類との相関関係について「人材の捉え方」の差が、一般社員・技能実習生にかかわらず企業分類を作り出すということを述べた。

さて、検出されたデータによれば、技能実習生版ホワイト企業・ブラック企業のそれぞれの項目で明らかな差が生じていた。そこで、ここでは本稿で示されたデータを元にしながら、事例研究によって、実習生版ホワイト企業およびブラック企業の特徴を明らかにする。

¹²⁶ 厚生労働省(2013)「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への取り組みを強化」(最終閲覧日:2016年9月30日)

(1) 技能実習生版ホワイト企業の条件-A社の事例から

A社は100年以上に及ぶ社史を持つ躯体の専門工事業者である。なお、A社の国際化への対応は、1970年代から漸次的になされていったが、1980年代には目標の一つとして具体的に「国際化」がテーマとされた。

ここで明確にその施策として、①外国人研修制度の受入れ、②外国ゼネコンへの対応、③国外建設業への参入、という3つの方向性が示された。ここで、重要であると考えられるのは技能実習制度に先立つ制度であった研修制度について全社にはっきりとその受入れの方向性を示したことである。

実際に外国人研修生は旧建設省の支援によって、1990年代初頭に研修生の受入れを開始している。2010年には日本の建設会社の新しい成長市場開拓の場として、海外展開を後押しする政策が取られるようになった。

1990年代初頭から外国人研修生の受入れを開始したA社は、その後、2010年まで延べ約100名の研修生・実習生を受入れてきている。この時期にA社では、実習生に対し、1年から3年の研修期間に「日本語学習」「施工管理技術」「土木・鉄筋・型枠技能実習」などといった指導を行った上で、実習生が帰国した後、自国の建設業界で活躍するための指導を行っている。この意味で、A社の研修生の受入れは、まさに「開発途上国への技術移転を通じた国際貢献」という制度の理念に即した対応であると言えるだろう。

当然、この実習生への対応で培われたノウハウは、受入れの中心が技能実習生に移っても受け継がれているものである。では、A社の技能実習生の受入れの特徴はどのようなものだろうか。

何と言っても、取り組みが徹底されていた点が挙げられる。2010年代初めからA社は、日本での実習の効率化を図る目的で実習生に対して、現地の国際職業訓練学校において研修を行っている。この研修では寮生活を行いながら「日本語の基礎」や「安全品質・工程管理ノウハウ」「日本式の施工技術・技能」などといった科目を4ヶ月の事前研修の中で学んでいく。現地研修によって技能実習生が得られるメリットは2つあると考えられる。

一つ目は、動機づけ要因の中でも自身のキャリアアップを望みやすくなるという点である。すなわち、日本での実習生活に入る前に、事前学習として実習生がつまづき易い日本語、そして日本での実習生活で使用する技能を学ぶことによって、その後の実習生活がイメージし易くなり、日本での実習生活へのモチベーションを高める効果があると考えられる。

二つ目は、言語面でのサポートを日本での生活に入る前に受けられることで、衛生要因の中でも精神衛生上望ましい状態で日本の生活に入っていくことができる、という点である。特にこの言語面での技能実習生の問題が多く出ていることは既に述べた通りであり、この点を訪日前に対策していることは非常に重要だと考えられる。

三つ目に、実習指導員および生活指導員の技能実習生のサポートである。言語的な側面、技術的な側面だけではなく、異国の地で新たな環境において生活を開始する技能実習生にとっては、人間関係やコミュニケーションの側面で問題を抱えることが少なくない。したが

って、技能実習生と日本人をペアにした作業を行う際などは、この組み合わせを考慮した上で業務に就かせなければ、大きな問題となってしまうことも考えられる。技能実習生間でも、地域によって文化などが異なり、トラブルに発展してしまうこともある。そのため、A社では生活指導員、実習指導員と呼ばれる存在が技能実習生の日本での生活をサポートし、会社への技能実習生の受入れをスムーズにする努力を行っている。

四つ目に、コミュニケーションを円滑にするための仕組み作りである。A社では経営企画部の中のベトナム事業推進室において、通訳としてベトナム人を雇い入れ、同社の経営陣などと直接、コミュニケーションを取れる立場に置くことにより、トップと技能実習生とのコミュニケーションが円滑に進むようなサポート体制を整えている。

ここまでに見てきたように、A社は研修生、ひいては技能実習生の受入れに際して、技能実習生の特に精神衛生面やモチベーション維持の側面について、出国前から様々な施策を取りながら、日本での生活に適應できるようにしていることが分かる。例えば、一般にホワイト企業は「若者を成長させ、変化の激しい時代において雇用の質を向上させる企業」¹²⁷であるとの定義づけがなされている。すなわち、単純に「働き易い」環境を用意することだけが、「ホワイト企業」となる条件ではないのである。この意味において、A社は、技能実習生にとっての「ホワイト企業」の要件をやはり備えていると言えるだろう。

以上から、技能実習生版ホワイト企業の特徴としては、技能実習制度実施のすべての段階において、①実習生が成長するための施策を徹底したサポートの上に実施していること、②社内通訳の登用や日本語教育の充実など言語面でのサポート体制の整備、③技能実習生と一般社員とのコミュニケーションを円滑にする仕組みの構築などが挙げられた。

(2) ベトナム送出し B 機関の実例

(1)ではA社の実例を通じて技能実習生版ホワイト企業の特徴を明らかにした。図にも見られるように、受入れ企業のほかに、送出し機関も外国人技能実習生の教育と送出しに大きく寄与している。(2)では、ベトナムの送出し機関の実例を紹介し、ベトナム人技能実習生のことを検討したい。

①ベトナム代表的な派遣機関・B機関

B機関はベトナム労働・傷病兵・社会省が2011年12月に認め、設立した海外への労働者派遣機関である。『外国へ働きにいく労働者の派遣サービス事業許可書』¹²⁸によれば、「同社は外国へ働きにいく労働者の派遣サービス事業を実施するように許可を与えるものである。」「外国へ働きにいく労働者の派遣に関する法律の現在の規定を遵守するように責任を負うものである」と定められている。私はB機関との縁があり、さらにA社と共同で事前

¹²⁷ 高橋俊介(2013)『ホワイト企業』PHP研究所,21頁

¹²⁸ ベトナム労働・傷病兵・社会省が2011年10月17日に公布した許可書による。

教育訓練事業を行うことができた。事業では、徹底した事前面接、事前訓練、事前教育によって最善の方法で、一番優秀な実習生たちが日本に来ることができた。

図16 入校試験：数学・体力・面接試験



図17 受け入れ企業様の視察と面接



図18 現地事前訓練



②日本語教育

同社は日本の教育機関との協力により、日本へ有能な技能工を送り出すために、日本語、専門用語と技術研修を高めるための種々様々な教育方法を実施している。具体的な教育方法を以下の3つに要約することができる。

第一に、日本語教育指導者は在日本の経験者であり、またベトナム国内の外国語大学の卒業経歴者であるベトナム人講師による日本語教育を行っている。

第二に、教育機関から派遣された日本国内で10年以上の実務経験がある日本人講師による徹底した日本式の教育を行っている。

第三に、技能研修で使われる資材を日本から輸入し、日本の現場で使われる資機材で研修を行っている。

③研修サイクル

日本語研修と専門用語の研修が無駄のないように一日の予定を実技研修と組み合わせて、午前を日本語研修、午後は座学と実技研修として4ヶ月の研修予定を作成している。また、日本語と工種別の予定を作成し、研修を行っている。

④技能研修の内容

鳶工、型枠工、鉄筋工の技能研修を行っている。

(1)鳶工

小屋組 1.2 級組立、枠組み足場組立、本足場組立、開口部手習、浅橋組立、足場解体業務の教育

(2)型枠

型枠 2 級組立、壁、柱、梁、スラブの建て込み、足場組立、型枠解体業務の教育

(3)鉄筋

鉄筋技能 2 級、ベース、柱、梁の配筋業務の教育

4ヶ月の間に何を教育すべきかについて明確な目標を持ち、日ごとの行程を割り出し、その行程に沿った教育スケジュールを作成し、教育を行う。

四ヶ月の研修を経て、日本の受入れ機関と受入れ企業は研修を受けたベトナム人に対して、厳しい選抜試験を行う。選抜試験は①技能試験、②体力試験などに分け、60%の合格率を出している。このように厳しい選抜を経て日本に来たベトナム技能実習生の多くは日本の受入れ企業でよく働き、高い評価を獲得している。

第9節 実習生版ブラック企業が実習生版ホワイト企業になるための方策

林(2018)などの一般社員を対象とするブラック企業・ホワイト企業に関する研究においては、未だ、この分野における研究の開始から時期が浅く蓄積も少ないことから、あくまで

ホワイト企業・健康優良企業・人材輩出企業・ブラック企業といった分類とそれぞれの特徴の分析に終始していた。

しかしながら、本稿においては技能実習制度を扱う以上は、実習生にとって望ましい企業がどのようなものを指しており、どのようにすることでこれに近づくことができるのかという指針となるものを示し、実用的な研究となるべきと考える。

したがって、ここでは実習生版ブラック企業が、実習生版のホワイト企業になるための方策を、ここまでに述べてきたそれぞれの特徴を元に、考察を加えることとする。

そもそも、実習生版ブラック企業は自身が実習生に対して悪質な労務対応をする企業であろう、と考える制度利用をしているのであろうか。これは当然のことながら、一部の企業を除いて、残念ながら実習生版ブラック企業として分類されてしまう企業であってもほとんどがそうではないと考えられる。そうであったとしても、結局は実習生にとって問題のある企業となってしまうのにはどのような理由があるのだろうか。

本研究で相関関係が示された通り、実習生版ブラック企業と一般のブラック企業との間には「人材」の扱い方に共通点があると言える。そこで、ここではまず、一般のブラック企業がなぜ、こうした劣悪な労働環境となってしまうのか、ということについて明らかにする。

本稿でも使用している「ホワイト企業」について、この用語が使用され始めた最初期に言及を行ったものとして高橋(2013)がある。この中では、ブラック企業が生まれてくる理由について、「OJT がうまくいかないからブラック企業が生まれる」¹²⁹と題し、次のように述べている。少し長くなるが、示唆に富む内容であると考えられるため、そのまま引用をする。

一方で、中堅・中小企業や成長著しい新興企業において、輸出製造業である大手企業の考え方や手法がそのままではなじまないことはわかっている、それに代わる新しい人材育成の手法は、いまだに未整備のままです。そういった企業の一部が、「ブラック企業」と呼ばれるようになっていきます。(中略)このような状況は、従来、日本における輸出型製造業の大企業では起こりませんでした。当然ですが、従来のタテ型伝承型 OJT はまったく機能しない。いろいろな企業で上司と部下のあいだに軋轢が生じ、どうやって若手社員をマネジメントして育てていくかが大きな問題となっています。(中略)私の理解では、ブラックと呼ばれる企業のなかには、確信犯的に「人は使い捨てでいい」という企業もそれなりに存在しますが、多くの場合、経営者や幹部が人材育成は重要だと思うものの、「具体的にどうしていいかわからない」という企業が、結果的にブラック企業に見えるというケースのほうがむしろ多いと考えています。

高橋俊介(2016)『ホワイト企業』19-20 頁より抜粋

¹²⁹ 同,19 頁

つまり、ここで言及されている状況としては、以下のように考えることができる。

- ①万社に通ずる具体的な人材育成手法が開発されていない。
- ②その結果、企業経営側、マネジメント側にとって従来のタテ型伝承型 OJT を使用せざるを得ない。
- ③しかし、現在ではタテ型伝承型 OJT が全く機能しない。
- ④結果としてブラック企業へと陥ってしまう。

という状況がある。

すなわち、高橋(2013)が言及しているように、一部において確信犯的に「人は使い捨てでいい」という意識の下、経営あるいはマネジメントを行っているがゆえに、ブラック企業となっている企業もあるものの、実際には上記のように具体的方策を見いだせないため、結果としてブラック企業に陥っているという方が大部分であるはずだ。この状況は、実習生版ブラック企業にも通じるところがあるものと考えられる。つまり、上記のブラック企業に陥る状況を実習生版ブラック企業に援用すれば、以下の通りとなる。

- ①技能実習制度という浅い歴史しか持たない制度に関して、導入企業共通、あるいは日本共通のマネジメント手法の開発や、意識の統一ができていない。
- ②さらに日本社会はこれまで世界の中で、日本以外で育った人材の育成や使用についての経験が他の国家よりも少ない。
- ③その結果、経営陣やマネジメント層にとってはあくまで自社が一般社員にしているのと同じやり方で実習生に対応せざるを得なくなる。
- ④しかし、これでは文化の違いや、ワークスタイルの違いなどといった実習生特有の人材の特徴に対して全く対応することができない。
- ⑤そのため結局のところ、一般的なブラック企業はやはり実習生版ブラック企業になり、実習生の受入に対応したマネジメントスタイルや社内制度の構築に失敗した企業も、実習生版ブラック企業に陥る、という現象が起きてしまう。

つまり、このような実習生版ブラック企業が生まれる背景には、単純にそれぞれの企業の中に問題があるだけではなく、日本が労働環境に持つ構造的な問題や技能実習制度全体に関する問題が複雑に絡み合っている現象があると考えられる。

では、果たしてこの技能実習生版ブラック企業が、技能実習生版ホワイト企業になるための具体的な方法はどのようなものがあるだろうか。以下では、上記のような前提を踏まえた上で、具体的な方策について考えてみる。

(1) 担当者あるいは担当部門を明確にし、技能実習生の受入れを一つの事業として行う

本研究で行った質問紙調査の結果のうち、特に示唆に富んでいると考えられることは、第一に動機づけ要因の質問項目のうち、「1、実習生のキャリア開発を目的とした定期的な研修制度の実施」および「3、実習生に対する定期的な昇給の実施」「4、帰国後、現地法人での雇用などのフォローアップ制度の実施」といった実習生のキャリアを考えた3つの項目で、実習生版ホワイト企業と分類された企業の81%がすべての項目を、残りの企業についても2つの項目で満たしていた、ということである。一方で、実習生版ブラック企業と分類された企業については37%が3項目のうち1項目のみ満たしていたが、残りの企業は3項目すべて実施していなかった。

これらの質問項目は特に、技能実習制度の本来の目的から考えれば、重要な項目であると考えられる。すなわち、発展途上国の「モチベーションの高い人材を受入れ、その者に技術を教え込むことによって、帰国後、母国の発展に寄与する」人材の育成という制度の目的を、この3つの項目を満たしていれば果たせる可能性が高まる、という訳である。

具体的にこうした項目を満たすための方法としては、技能実習生に対応するための担当部門を設置、あるいは社員数が多くない企業については技能実習生の受入れの担当者（責任者）を明確にした上で、その者が技能実習制度を深く理解し、技能実習制度の導入に取り組んでいくことが望まれる。すなわち、組織の中の担当部門（者）を明確にすることによって、技能実習制度の自社への導入を単なる採用活動の一環として捉えるのではなく、新たな事業への取り組みのように考える土壌を形成するのである。これによって、社内で技能実習制度の利用への理解や対応への積極性が高まり、ひいては技能実習制度の目的に沿った社内制度の整備への機運が高まっていくことが予想される。

(2) 生活指導員など、現地の文化を理解する人材の登用

本研究でも述べた通り、実習生版ホワイト企業のほとんどにおいて生活指導員や、日本語指導員など、現地の文化を理解する人材の登用が見られた。この際に重要なことは受入れ元の国がベトナムであろうと、中国であろうと、その国の人材を実習生の指導的な立場に登用するということである。

現在、実習制度の問題となっていることの多くは実習生とそれを使用する側との間の意識の違いやコミュニケーション不足の結果、生じているものであった。そのため、この経営者やマネジメント層と実習生とのコミュニケーションを円滑にする存在を社内に置くことによって、こうした問題の解決が図られると考える。

例えば、A社の事例では技能実習生への指導員などとは別に経営企画部にベトナム人の通訳を雇い入れることによって、経営者側と技能実習生との間のコミュニケーションが円滑になり、その結果、さらに実習生の受入れがスムーズになった。

このように、いきなり自社が馴染みのない国の実習生を一般社員と同じようにして受け

入れるのではなく、現地の人材を指導員として雇用するなどの対応が望ましいと考えられる。

また、本稿で取り上げた技能実習生版ホワイト企業の多くでは、海外での事業を展開していたり、現地での研修を行うなど、受入れ元の文化などに親しんでいる例も多く見られた。単純に社内に指導員を置くなど、現地の人材を雇用するだけで終わらせるのではなく、技能実習生の母国への理解を全社的に進めるような対応もこの意味で望ましい。

(3) 技能実習生の受入れを社員に納得させる

高橋(2013)では、ホワイト企業の条件の一つとして、「腹落ち」の重要性について言及している。すなわち、社員に「徹底的に腹落ちさせる」ことによって、全社的にモチベーションを持って一つの目標に進んでいくことができる、という訳である。これは、技能実習生の受入れに際しても同様のことが言える。

つまり、技能実習制度の導入に際し、社員の一人ひとりが納得して業務に取り組まねばならないからである。大企業でもない限り、受け入れた技能実習生とはほとんどの社員が関わるのが想定される。こうした中で、自社がなぜ技能実習生を受け入れたのか、あるいは技能実習生について単純に若手社員の一人といった具合にしか認識をしていなければ、技能実習生版ブラック企業へと陥ってしまう可能性は高くなると考えられる。

本研究で行った質問紙調査のうち、動機づけ要因の「実習生の母語でのマニュアル作成など労働環境の整備」については実習生版ホワイト企業・ブラック企業との分類にかかわらず、質問紙調査を行ったすべての企業について達成していた。しかしながら、衛生要因の「1、実習生に対するハラスメントを防ぐための取り組み」は、技能実習生版ホワイト企業が全社実施していたのに対し、技能実習生版ブラック企業では1社のみの実施にとどまっていた。この質問項目一つだけ見ても、技能実習生版ブラック企業においては、技能実習生の受入れを全社的に周知し、対応を徹底しているとは考えられない。

技能実習生が日常業務において接するのは、経営陣よりも一般社員である。こうした社員にこそ、技能実習生の受入れに関して具体的に受入れの理由や注意すべき点などを「腹落ち」するまで啓蒙する必要があると考えられる。

(4) 一般的なホワイト企業になる

ここまで述べてきたことは、前提として労働環境に問題がない企業が技能実習生を受入れる場合についてのことである。しかしながら、実際に本節の冒頭で述べた通り、技能実習生版ブラック企業には、その受入れへの対応以前に、自身が一般的なブラック企業に分類されているがゆえに、技能実習生に対してもブラック企業となってしまうという例も考えられるところである。日本において技能実習生の受入れの際の具体的なマネジメント手法の開発などが進んでいない以上、これは仕方のないことであるとも言える。

このように、一般的に見てもブラック企業である会社が、技能実習生を受け入れたとし

でも失敗に終わることは目に見えている。この点については本章においても再三、述べてきたところであるが、一般の従業員であれ、技能実習生であれ、自社内で働く「人材」の捉え方を前提として変化させていくことができなければ、林版企業分類においても、技能実習生版企業分類においてもブラック企業が生まれ続けてしまうことは明らかである。

したがって、まずは、林版企業分類におけるブラック企業から脱却する必要があるだろう。本研究では、一般的なブラック企業・ホワイト企業といった分類について論じることを目的としないため、深い言及を避けるが、あくまで技能実習生版ブラック企業からの脱却を図るという目的において、一般的なブラック企業がホワイト企業になることが、技能実習生版ホワイト企業になる上で、大前提となる条件と言える。

第5章 まとめと研究課題

本稿ではここまで、外国人技能実習制度の課題として、受入れ企業側の労働環境の問題を取り上げた。その上で、技能実習生にとっての労働環境をハーズバーグの2要因理論と、マズローの欲求5段階説を下敷きにした技能実習生の労働環境の質によってホワイト企業・健康優良企業・人材輩出企業・ブラック企業に分類するためのフレームワークを作成した。その上で、技能実習制度を利用している企業50社のサンプルをこのフレームワークに応じて分類をした。加えて、同企業50社に林(2018)が作成した企業分類フレームワークに応じ、分類を行った。また、技能実習生版企業スコアの値と、林(2018)が作成した企業スコアの値の相関関係を分析した。

この結果として、企業全50社のうち36%の企業が技能実習生版ホワイト企業、8%の企業が技能実習生版ホワイト企業と技能実習生版健康優良企業の境目に位置していた。また、10%の企業が技能実習生版人材輩出企業、6%の企業が技能実習生版人材輩出企業とブラック企業の境目に位置しており、残りの40%の企業がすべて技能実習生版ブラック企業であると分類された。さらに林(2018)版企業分類の調査項目を利用して、これら50社の一般的な企業タイプについても分類を行った。

この結果、本研究で開発した技能実習生版企業分類と、林(2018)版企業分類については相関関係が認められた。また、この結果から考察を進め、技能実習生版ブラック企業および一般のブラック企業の相関については、あくまで技能実習生であろうと一般の社員であろうと「人材」という観点から見た時に両者ともに、「人材」の扱い方に共通点があり、これが相関関係に結びついたと考えられると結論付けた。

さらにこうした前提を元に、本研究では技能実習生版ブラック企業が出来上がるまでの過程を以下のように考察した。

①技能実習制度という浅い歴史しか持たない制度に関して、導入企業共通、あるいは日本共通のマネジメント手法の開発や、意識の統一ができていない。

②その結果、経営陣やマネジメント層にとってはあくまで自社が一般社員にしているのと同じやり方で実習生に対応せざるを得なくなる。

③しかし、これでは文化の違いや、ワークスタイルの違いなどといった実習生特有の人材の特徴に対して全く対応することができない。

④そのため結局のところ、一般的なブラック企業はやはり実習生版ブラック企業になり、実習生の受入れに対応したマネジメントスタイルや社内制度の構築に失敗した企業も、実習生版ブラック企業に陥る、という現象が起きてしまう。

こうした状況への対策としては、(1)担当者あるいは担当部門を明確にし、技能実習生の受入れを一つの事業として行う、(2)生活指導員など、現地の文化を理解する人材の登用、(3)一般社員に技能実習生の導入を納得させる、(4)一般的なホワイト企業になる、といったものが考えられる。

このように本研究では制度の成立より批判のあった技能実習生が働く労務環境の問題について、客観的な数値で把握するフレームワークの開発を行い、このフレームワークと林(2018)の一般的な企業分類のフレームワークとの相関を確認することができた。この意味で、しばしば個別の事例にのみ拘泥しがちであった技能実習制度の問題点への指摘の、新たな観点からの把握を可能にしたと言える。

また、実際に筆者の事業の現場において、本研究の成果を活かした結果、成果が上がった事例が多く見られた。例えば、本稿のサンプルであるゼネコン C 社ではベトナムにおいての実績が評価された。これにより、日本のゼネコンでは初めてとなる同社工事を請け負う協力会社に就職するミャンマー人に、来日前に現地での安全教育などを実施した上で、毎年100人規模の人材を協力会社へと派遣する事業を開始した。また、本研究で筆者の作成した教育訓練スキームが、国土交通省の外国人実習生モデル事業となっている。さらに、本研究を活かした企業の建設現場が、技能実習生のモデル現場として日建連から受賞されたことや、筆者の事業で担当した受入れ企業が出入国在留管理庁の「新たな外国人材の受入れおよび共生社会実現に向けた取り組み」のうち、「先進的な受け入れ企業の取り組みみ例」として認められるなどの結果が表れている。このように、本研究において述べた「労働環境」に関する整備の重要性が、実際の現場においても立証されてきている。

しかしながら、本研究で開発したフレームワークを適用できたのは50社のみと、少ないサンプル数となった。そのため、サンプルの確保によって、例えば回帰分析に耐え得る程度の企業データを確保し、尺度についても信頼性と妥当性を検討するための理論的あるいは実証的な検討を推し進めていく必要がある。さらに、本研究では技能実習制度の導入をしている建設業界に属する企業に絞ってサンプルの採集を行ったが、今後はより幅広い業界の企業に対して研究分野を広げ、より一般化した技能実習生に関する企業タイプの分類を行

うことが望まれる。例えば、技能実習生受入れ企業の中でも、建設業界と農業界では全く違うタイプの分布がある可能性が存在しているし、また、受入れ開始からの年度によって異なるタイプを示すようになっていく可能性もある。

こうしたことを加味した上で、業界ごと、あるいは受入れ開始からの年度ごとに、望ましい企業タイプが必ずしも技能実習生版ホワイト企業にはならない、という可能性もある。今後、技能実習制度をはじめとする外国人の日本企業への受入れについては、本研究で開発したフレームワークを基礎にして客観的な議論を盛り上げていく必要があると考える。

謝辞

この度、城西国際大学から私に研究の機会を頂き大変光栄に思います。今回の研究で多くのことを学習させて頂きました。また先に示した通り、この研究を通じ、事業への成果も得ることができ、本当に心から感謝を申し上げます。

何より本研究は、城西国際大学の経営情報学研究課長福島和伸先生をはじめ、大学の教職員の皆さんに大変お世話になりました。特に指導教授の張紀尋先生、副査の葉剛先生、袁福之先生からの何時も丁寧かつ適切なお指導、ときに厳しいご鞭撻また貴重なご助言がなければ、この研究を完成させることはできませんでした。先生方が日々ご多忙の中にもかかわらず何時も親切にご指導して下さったことは、本当に感無量です。心より御礼を申し上げます。

最後になりますが、アンケート調査にご協力ご回答くださった会員の皆様、そしてご理解ご激励を頂いた同僚と友人達に感謝の意を表します。

参考文献

-論文

- ・ Byram, Michael.(1997) “ Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence.” Multilingual Matters
- ・ Giglio, M.(2010)“Has Integration Failed in Germany?” Newsweek International, 15 November: IBT Media
- ・ Heath, A.(2012). “Has multiculturalism failed in the UK? Not really.” The Guardian [online],10 August.
- ・ U.S. Department of State(2008).“Trafficking in Persons Report”
- ・ グェン・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生」『佛教大学大学院紀要 社会学研究科篇』41,19-34 頁
- ・ 阿部賢一・金子博治・藤原基文(1995)「外国人労働者問題の研究」『建設マネジメント研究論文集』3,23-34 頁
- ・ 安里和晃(2005)「高齢者介護施設の外国人労働者—台湾での聞き取り調査から—」
- ・ 明石純一(2017)「海外から働き手をいかに招き入れるか—日本の現状と課題—」『日本政策金融公庫論集』34,87-107 頁
- ・ 相启正(2013)「日本労働市場における外国人労働者問題と労働政策」『近畿大学商学論集』13(1),61-91 頁
- ・ 石井敏(1997)「日本の異文化コミュニケーション研究の現状と今後の課題」『異文化コミュニケーション』27
- ・ 井田敦彦(2004)「少子高齢化と外国人労働者」『少子化・高齢化とその対策:総合調査報告書』242-251 頁
- ・ 王晓音(2018)「中国人技能実習生の移動に対する主観的意味付け:当事者へのインタビュー調査から」『慶応義塾大学大学院社会学研究科紀要:社会学心理学教育学:人間と社会の探究』86,1-21 頁
- ・ 大山彩子(2015)「多文化主義と多文化主義的政策の動向—イギリスを事例として—」『生活社会科学 第22号』79-88 頁
- ・ 落合美佐子(2010)「外国人研修生・技能実習生の生活実態と意識—語りの中から見えてくるもの—」『群馬大学国際教育・研究センター論集』9,51-68 頁
- ・ 北出慶子(2010)「留学生と日本人学生の異文化間コミュニケーション能力育成を目指した協働学習授業の提案—異文化間コミュニケーション能力理論と実践から」『言語文化教育研究』9(2),65-90 頁
- ・ 竹内英二(2017)「中小企業における外国人労働者の役割」『日本政策金融公庫論集』35,21-39 頁
- ・ 恵羅さとみ (2015)「外国人労働者の受入れと技能伝承・人材育成の課題—建設業におけ

- る技能実習制度の背景・現在・未来―』『建築コスト研究』91,31-37頁
- ・城本るみ(2018)「外国人介護労働者の受入れに関する課題―台湾の経験から―」『人文社会科学論叢』4,101-122頁
 - ・小林真正(2013)「地域社会を通じて見た外国人技能実習制度―北海道稚内市の事例を中心に」吉原和男編『現代における人の国際移動』
 - ・国立国会図書館調査および立法考査局(2005)『少子化・高齢化とその対策：総合調査報告書』国立国会図書館
 - ・笹川洋子(2007)「異文化コミュニケーション場面にみられる共話の類型」『神戸親和女子大学言語文化研究』1,17-40頁
 - ・茅島聡(2011)「外国人労働者が日本の労働者の賃金に与える影響について」
 - ・佐野哲(2002)「外国人研修・技能実習制度の構造と機能」
 - ・下野恵子(2016)「EPAによる外国人看護師・介護福祉士の受入れ政策の問題点―医療・介護サービス産業の人材育成と就業継続策」『中央大学経済研究所年報』48,41-68頁
 - ・高木大資・辻竜平・池田謙一(2010)「地域コミュニティによる犯罪抑制：地域内の社会関係資本および協力行動に焦点を当てて」『社会心理学研究』26(1),36-45頁
 - ・田崎敦子(2003)「日本人学生の異文化間コミュニケーション能力の養成：英語を共通言語として行う留学生とのグループワークを通して」『広島大学留学生教育』7,45-58頁
 - ・中川かず子・神谷順子(2017)「道内外国人技能実習生の日本語学習環境をめぐる課題―受入れ推進地域を事例として―」『開発論集』99,15-32頁
 - ・中村二郎(2009)「外国人労働者の受入れは何をもたらすのか」『日本労働研究雑誌』587,16-26頁
 - ・日本経済調査協議会(2008)「外国人労働者受入れ政策の課題と方向～新しい受入れシステムを提案する～」
 - ・西田ひろ子(2006)「異文化コラボレーション:4.オフショア開発現場における異文化間コミュニケーション摩擦」『情報処理』47(3),290-294頁
 - ・馮偉強(2013)「中国人研修生・技能実習生の日本語修得とニッポン」『愛知大学国際問題研究所紀要』142,153-181頁
 - ・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」
 - ・林有珍(2018)「ホワイト企業の条件―57社からのデータの利用―」『現代ビジネス研究』11,37-48頁
 - ・丸尾眞(2007)「ドイツ移民法における統合コースの現状および課題」『ESRI Discussion Paper Series』189頁
 - ・宮入隆(2018)「北海道農業における外国人技能実習生の受入状況の変化と課題」『開発論集』101,117-143頁
 - ・宮坂純一(2018)「日本の賃金制度の行方―賃金形態の国際比較軸について―」『社会科学雑誌』第20巻

- ・安岡美佳・中小路久美代・大平雅雄・石田亨・野村早恵子(2003)「異文化協調作業における共有理解構築の機会としてのコミュニケーションエラー現象の利用」『情報処理学会研究報告ヒューマンコンピュータインタラクション (HCI)』47,47-54 頁
- ・李纏珍(2008)「成果主義と長時間労働：労働者の同意と努力を引き出すメカニズム」『応用社会学研究』50,1-18 頁
- ・労働政策研究・研修機構(2007)「仕事と生活一体系的両立支援の構築に向けて（プロジェクト研究シリーズ No.7）」
- ・山崎隆志(2006)「看護・介護分野における外国人労働者の受入れ問題」『レファレンス 2006 年 2 月号』4-13 頁
- ・山本克也(2009)「我が国における外国人看護師・介護士の現状と課題」『季刊社会保障研究』45(3),258-268 頁
- ・湯川恵子「生産文化の違いを考慮した外国人技能人材活用に関する研究」『国際経営論業』55,87-96
- ・吉満たか子(2019)「ドイツの移民・難民を対象とする統合コースの基本理念と現実」『広島外国語教育研究』22,29-43 頁

-書籍

- ・朝日新聞(2013)『移民開国 アジアに学ぶ外国人労働者受入れの光と影（朝日新聞デジタル SELECT）』朝日新聞社
- ・井口泰(2001)『外国人労働者新時代』筑摩書房
- ・上林千恵子(2015)『外国人労働者受入れと日本社会 技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会
- ・植村省三(1982)『組織の理論と日本的経営』文真堂
- ・馬越恵美子(2011)『ダイバーシティ・マネジメントと異文化経営』新評論
- ・経済産業省編(2015)『経済産業省平成 26 年度ダイバーシティ経営企業 100 選 ダイバーシティ経営戦略 3: ～多様な人材の活躍が、企業の成長力に繋がる～』経済産業省
- ・坂幸夫(2016)『外国人単純技能労働者の受入れと実態—技能実習生を中心に』東信堂
- ・東京都社会保険労務士会編 (2015)『ダイバーシティマネジメントの実践 豊富な事例で学ぶ、多様な雇用の実際』労働新聞社
- ・新金雅子(2013)『多様性を活かすダイバーシティ経営 基礎編』日本規格協会
- ・日本生産性本部労使協議制常任委員会編(1994)『労使関係白書(1994 年版)：日本的雇用慣行とあらたな人材活用戦略』社会経済生産性本部
- ・毛受敏浩(2012)『人口激減—移民は日本に必要である—』新潮社

-Web

United Nations,(2019),“International migrant stock 2019”(最終閲覧日：2019年10月2日)
<https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>

日本経済新聞「外国人労働を拡大、『移民』じゃないの？」2018年11月12日(最終閲覧日：2018年11月27日)
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO37528090Y8A101C1I10000/>

経済産業省「事業の概要」『新・ダイバーシティ経営企業100選/100選プライム』
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/outline/index.html#page01>

西日本新聞「『移民流入』日本4位に15年39万人、5年で12万人増」2018年5月30日(最終閲覧日：2018年11月25日)
https://www.nishinippon.co.jp/feature/new_immigration_age/article/420486/

法務省入国管理局(2013)「技能実習生の入国・在留管理に関する指針(平成25年12月改訂)」(最終閲覧日：2019年9月16日)
<https://www.tipcs.jp/pdf/Guideline.pdf>

厚生労働省(2017)「外国人技能実習制度への介護職種の追加について」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html>

厚生労働省(2013)「平成25年度版労働経済の分析—構造変化の中での雇用・人材と働き方—」
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/13/13-1.html>

農林水産省「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」2000年3月(最終閲覧日：2019年5月8日)
<https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/attach/pdf/index-45.pdf>

独立行政法人 労働政策研究・研修機構「企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査」『調査シリーズ No.157』2016年5月
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/157.pdf>

公益財団法人 国際研修協力機構「外国人技能実習制度と JITCO」2013 年 12 月 25 日(最終閲覧日：2019 年 10 月 10 日)

<http://www.moj.go.jp/content/000119401.pdf>

JITCO (2017) 「外国人技能実習制度とは」

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation>

JITCO (2017) 「建設と外国人技能実習生」

https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/documents/doc_180305.pdf

JITCO 「送出し国・送出国とは」

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/send/>

JITCO 『かけはし Vol.13』 28(138)

<https://www.jitco.or.jp/press/kakehashi/vol138.pdf>

出入国管理庁「新たな外国人材の受入れについて」2019 年 4 月(最終閲覧日：2019 年 10 月 15 日)

http://www.thr.mlit.go.jp/bumon/b06111/kenseibup/plan_build/pdf_0810/190507_siryou1.pdf

法務省(2008) 「法務省の統計」

<http://www.moj.go.jp/TOUKEI/index2.html>

経済産業省(2016) 「健康経営優良法人認定制度について」

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/yuuryouhoujinseido.pdf

法務省(2019) 「調査・検討結果報告書」(最終閲覧日：2019 年 4 月 2 日)

<http://www.moj.go.jp/content/001290916.pdf>

法務省「技能実習制度の現状(不正行為・失踪)」2018 年 3 月 23 日(最終閲覧日：2019 年 9 月 2 日)

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/ginoujishshukyougikai/180323/4_moj-genjyou.pdf

臨時行政調査会(1982)「行政改革に関する第三次答申(基本答申)」

<http://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryou/no.13/data/shiryou/souron/3.pdf>

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「技能実習生の労働条件の確保・改善のために」(最終閲覧日:2019年1月29日)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001d8hv-att/2r9852000001dipm.pdf>

出入国在留管理庁(2019)「在留資格『特定技能』について」

<https://www.meti.go.jp/press/2019/08/20190809002/20190809002-1.pdf>

総務省中部管区行政評価局「宗教的配慮を要する外国人の受入環境整備等に関する調査—ムスリムを中心として—の結果報告書」2017年12月

http://soumu.go.jp/main_content/000521087.pdf

厚生労働省「外国人技能実習制度の現状、課題等について」2018年3月23日(最終閲覧日:2019年9月25日)

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/ginoujishshukyougikai/180323/3_mhlw-genjyoukadai.pdf

厚生労働省「外国人技能実習生の実習実施者に対する平成30年の監督指導、送検等の状況を公表します」2019年8月8日(最終閲覧日:2019年8月20日)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06106.html

Family Mart「店舗数(2019年10月31日現在)」(最終閲覧日:2019年11月2日)

<https://www.family.co.jp/company/familymart/store.html>

添付資料

質問紙調査結果						
		1	2	3	4	5
実習制度	衛生要因	10	8	4	4	8
	動機づけ要因	9	8	2	1	7
	計	19	16	6	5	15
林	衛生要因	10	6	6	8	8
	動機づけ要因	9	6	5	6	10
	計	19	12	11	14	18
		6	7	8	9	10
実習制度	衛生要因	9	2	1	7	2
	動機づけ要因	5	2	2	7	4
	計	14	4	3	14	6
林	衛生要因	6	4	9	8	4
	動機づけ要因	9	7	7	7	4
	計	15	11	16	15	8
		11	12	13	14	15
実習制度	衛生要因	8	4	4	4	8
	動機づけ要因	9	8	2	5	7
	計	17	12	6	9	15
林	衛生要因	3	6	6	8	4
	動機づけ要因	4	8	7	6	10
	計	7	14	13	14	14
		16	17	18	19	20
実習制度	衛生要因	8	2	6	7	2
	動機づけ要因	4	2	5	9	4
	計	12	4	11	16	6
林	衛生要因	6	4	7	7	3
	動機づけ要因	10	7	5	8	3
	計	16	11	12	15	6

		21	22	23	24	25
実習制度	衛生要因	7	1	2	6	1
	動機づけ要因	3	1	4	6	5
	計	10	2	6	12	6
林	衛生要因	6	5	3	8	6
	動機づけ要因	9	2	7	9	6
	計	15	7	10	17	12
		26	27	28	29	30
実習制度	衛生要因	9	4	3	7	2
	動機づけ要因	4	4	4	7	4
	計	13	8	7	14	6
林	衛生要因	7	4	9	5	5
	動機づけ要因	6	6	7	7	5
	計	13	10	16	12	10
		31	32	33	34	35
実習制度	衛生要因	9	2	3	7	2
	動機づけ要因	5	2	4	7	4
	計	14	4	7	14	6
林	衛生要因	6	3	10	6	4
	動機づけ要因	8	7	8	7	5
	計	14	10	18	13	9
		36	37	38	39	40
実習制度	衛生要因	3	7	1	8	3
	動機づけ要因	4	5	2	7	4
	計	7	12	3	15	7
林	衛生要因	3	3	3	8	2
	動機づけ要因	6	4	4	7	4
	計	9	7	7	15	6

		41	42	43	44	45
実習制度	衛生要因	6	3	8	6	2
	動機づけ要因	4	3	9	6	4
	計	10	6	17	14	6
林	衛生要因	5	5	9	6	3
	動機づけ要因	2	8	8	7	4
	計	7	13	17	13	7
		46	47	48	49	50
実習制度	衛生要因	9	4	3	5	1
	動機づけ要因	5	4	5	5	3
	計	14	8	8	10	4
林	衛生要因	6	5	6	5	2
	動機づけ要因	9	6	2	6	3
	計	15	11	8	11	5

Abstract

In this paper, we take up the problem of the working environment of the host company as a problem of the foreigner skill internship program. For black companies, health superior companies, human resources companies, white companies by the quality of the work environment of technical interns, based on Herzberg's motivational and hygiene factor theory and Maslow's theory of self-realization for the labor environment for technical interns. Created a framework for classification.

The 10 companies were classified according to the company classification framework created by Hayashi (2018). In addition, we analyzed the correlation between the value of the skill apprentice student's edition company score and the value of the company score created by Hayashi (2018).

As a result, 4 out of 10 companies are located at the border between the Skills Training Student Edition White Company and one company between the Skill Training Student Edition White Company and the Skill Training Student Edition Health Superior Company, while the remaining 5 all companies were classified as skilled intern blacks. Furthermore, using the survey items of the Hayashi (2018) version of the company classification, we also classified the general enterprise types of these 10 companies.

A correlation was found between the technical apprentice student edition corporate classification developed in this research and the Hayashi (2018) edition enterprise classification. In addition, we proceed with the discussion based on this result, and the correlation between the technical intern student black company and the general black company, both in terms of "human resources" whether they are technical interns or general employees. It was concluded that there is a common point in the way of handling "human resources" and it is reasonable to think that this is related to correlation.