

終章 むすびにかえて

1 調査結果の概要

本書では外国人技能実習生を受け入れている事業所・企業の現状について、独自にアンケート調査とヒアリング調査を実施し、その結果を整理した。主な点を各章末の小活との重複を厭わず記しておく（第1図参照）¹。

(1) 調査に回答した**事業所・企業の属性**は以下の通りである。

ア **資本金**：「1000万円以上 2000万円未満」（22.6%）、「300万円以上 500万円未満」（13.5%）、「300万円未満」（13.0%）など、小さな企業が多い。

イ **売上（収入）金額**：「1億円以上 5億円未満」（25.1%）、「10億円以上 50億円未満」（14.7%）、「5億円以上 10億円未満」（10.4%）などが多い。

(3) 2年前と比較した人材や経営の現状は、以下のようになっている。

ウ **正社員・正職員人数**：平均人数は54人、中央値は11人で、小規模企業が多い。2年前と「ほぼ同じ」という企業が半数である。

エ **パート・アルバイト人数**：平均値は27人、中央値は3人である。2年前と「ほぼ同じ」という企業が半数である。

オ **残業時間や休日出勤**：2年前と「ほぼ同じ」企業が6割近くある。

カ **売上げ（収入）金額**：2年前と「ほぼ同じ」という企業と「増加」、「やや増加」という企業を合わせると7割に達する。

キ **賃金：給与総額**は2年間に比べて「増加」または「やや増加」と回答している企業があわせて4割以上ある。また、**技能職、作業者の賃金**は、2年前と「同じ」という企業が4割強、「やや上昇している」という企業が4割近くある。**従業員を募集する際の賃金**は、2年前と「ほぼ同じ」という企業が5割、「やや上昇している」という企業が3割ある。賃金関連の回答は、横ばいあるいは増加（上昇）傾向にある。

ク **付加価値労働生産性**：5割近くが2年前と「ほぼ同じ」としている。

ケ **技能職、作業者の人材の過不足状況**：「適正である」（32.5%）、「やや不足している」（34.6%）、「不足している」（21.5%）などとなっている。人材の過不足状況は不足傾向にある。

コ **技能実習生の人数、職種**：実習生の人数の平均は9人、中央値は5人である。職種は、「農業関係」（22.0%）、「繊維・衣服関係」（20.2%）、「機械・金属関係」（16.3%）、「その他」（17.8%）などが多い。

¹ 以下の記述で項目内容を太字にしている。

(2) **外国人技能実習生の受入れ形態**は9割近くが団体監理型である。また、受入れ開始年は、「2005～2009年」(39.8%)、「2000～2004年」(25.0%)、「2010年以降」(18.5%)など2000年以降が多い。

(3) **技能実習生の受入れ理由**(多重回答)は、「一定の人数の労働者を一定期間確保できるから」が約5割、「日本人従業員を募集しても応募がないから」が4割強、「日本人従業員を採用しても定着が悪いから」が4割弱などとなっている。

実習生の受入れ理由によって、企業は概ね3つに分類できる。すなわち、類型1(人手不足対策型)、類型2(国際貢献型)、類型3(コスト重視・人材の安定的確保型)で、それぞれの構成は、3割弱、約4割、3割強である。

(4) **技能実習生の送出し国**(多重回答)で多かったのは、「中国」、「ベトナム」、「インドネシア」、「フィリピン」などである。また、当該国から受け入れている理由は、「監理団体がその国から実習生を受け入れているから」が6割以上あったほか、「これまでもその国から実習生を受け入れているから」、「漢字を理解できるから」などが多い。

(5) **技能実習生の選抜要件**(多重回答)として、「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」、「仕事への取組み姿勢」、「年齢」などをあげる企業が多い。選抜要件は職種により異なり、特に繊維・衣服では「技能レベル」を重視する比率が他の業種より高い。

選抜要件としての**実務経験年数**は、「未経験でもかまわない」、「3年以上5年未満」、「2年以上3年未満」などが多い。しかし、選抜要件と同様、繊維・衣服ではより長い経験年数を求める傾向がある。

選抜要件としての**技能レベル**は、「1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割くらいのレベル」、「7～8割くらいのレベル」が多い。

(6) **技能実習生の配置**(多重回答)は、半数が「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」ほか、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」が4割、「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」が3割あった。

(7) **技能実習で求められる技能レベル**は、日本人の未経験者が「1年未満」でこなせる仕事のレベルという回答が半数、「1年以上2年未満」でこなせるレベルが3割などで、必ずしも高度ではない。

職種別に見ると繊維・衣服では「3年以上5年未満」「5年以上10年未満」の比率が他の職種より高く、上記(5)の要件と整合的である。また、建設では「1年以上2年未満」の

比率が他の職種に比べて高い。

(8) **技能実習生の賃金**は、「1年目」「2年目」「3年目」とも所定内給与で「12万円～13万円」「13万円～14万円」が多い。時給では「700円～750円」「800円～850円」が多い。

技能実習生の賃金額の決め方は、5割近い事業所・企業が「監理団体が決めた方針にしたがっている」としているが、4割以上の事業所・企業では「独自に決めている」としている。具体的な賃金水準は、7割以上の事業所・企業が「地域別最低賃金のレベルの額」と回答している。

また、技能や能力によって賃金を加算する仕組みがある事業所・企業は2割弱、うち6割が「本人の業績や成果に応じて加算している」と回答している。

(9) **技能実習終了時に到達する技能レベル**は、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」が4割以上、「1人前の日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」が3割以上あった。

技能実習生の配置と実習終了時に到達する技能レベルの関係は、「実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している」、「簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置している」、「複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている」といった場合には、高い技能レベルに達している。

なお、技能検定の上位級受験者は少数であった。

(10) **技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者**がいる事業所・企業が8割ある。これらの日本人労働者の経験年数は、「10年以上」、「5年以上10年未満」、「3年以上5年未満」などが多い。

また、外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人労働者の所定内給与は、「15～20万円未満」、「10～15万円未満」、「20～25万円未満」などが多く、時給では、「800～850円未満」、「750～800円未満」、「700～750円未満」などが多い。

同じ仕事、作業の技能実習生と日本人労働者の賃金を比較すると、全体では日本人労働者の賃金が高い。

(11) 過去1年間の**技能職の作業員、作業者の募集状況**は、「募集した（募集中を含む）」というところが4割であった。募集の際に提示した賃金額は、所定内給与で「15～20万円未満」、「10～15万円未満」、「20～25万円未満」などが多く、また、時給では「800～850円未満」、「750～800円未満」、「700～750円未満」などが多いが、「1000～1100円未満」も1割弱あった。

次に、**採用状況**は、「予定より少ない人数だが採用した」と「予定していた人数を採用した」を合わせて、6割以上の企業が人材を採用できている。しかし、「応募がなかった」ところも2割ある。募集の際に提示した賃金は、全体で実習生の賃金より30%ほど高い。

(12) **技能実習生と同じ仕事、作業をする従業員を雇うことが可能な賃金額**は、正社員では「実習生の賃金の1～3割増しくらい」(35.6%)、「実習生の賃金の3～5割増しくらい」(21.0%)などとなっている。また、パート・アルバイトでは「実習生の賃金の1～3割増くらい」(30.9%)、「実習生の賃金と同等の額」(28.4%)、「実習生の賃金の1割増以下」(16.0%)などである。

(13) **技能実習生と日本人従業員の弾力性を計算した結果**、常用労働者、パート・アルバイトと技能実習生は、ほとんどの業種で補完的な関係にあったが、「その他」の業種では、技能実習生とパート・アルバイトは代替的な関係にあった²。この結果は技能実習生の受入れ可能な人数に関する規程を考慮すると、予想されたものである。

(14) **帰国後の技能実習生の就労状況**は「わからない」という回答が4割以上あった。帰国後の就労状況を把握している場合は、「来日前とは異なる企業で、技能実習と違う職種の仕事に就いている」、「(自営業や日本語の観光ガイドなど)自分で起業したり個人営業をしている」、「来日前と同じ企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」、「来日前とは異なる企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている」などの回答が多かった。

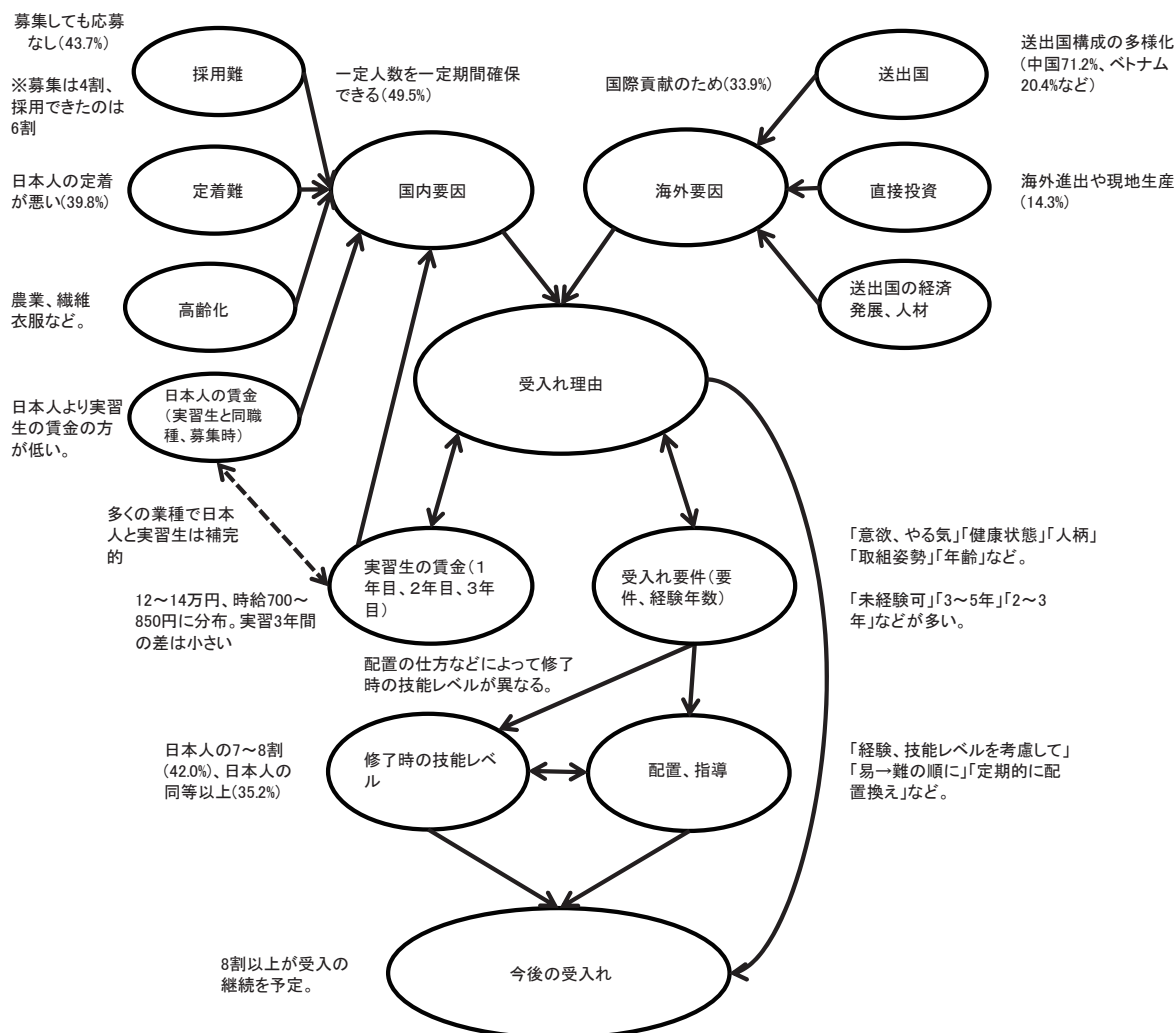
(15) **今後の技能実習生の受入れ方針**は、8割以上の事業所・企業が技能実習生の受入れの継続を予定している。また、技能者、作業者の人材が過剰であるからといって、必ずしも技能実習生の受入れを削減あるいは中止するわけではない。

(16) 企業を対象に実施した**聞き取り調査**結果によると、企業が実習生の受入れに至る経緯は、(日本人人材の)採用難、海外での事業展開など、様ではない。実習生の採用基準にも幅がある。受入れ後は、核になって指導する担当の従業員が決まっており、ある業務から一つ上のレベルの業務、もしくは、まったく別の業務へと仕事内容が変わる時、マンツーマンで指導するというケースが多い。業務内容を母国の先輩実習生から教えてもらうこともある。こうした中で、「日本語習熟度の重要性」が共通して指摘されている。

² 本文に記したように、計測には、資本が含まれていないこと、雇用形態別の賃金、労働時間のデータが利用可能でなかったことなど、いくつかの課題が残されているので、あくまで一次接近である。

一方、実習生への応募者数の減少も共通している。実習生の働き方や気質も変化している。今後も実習生の受入れを継続するという点も共通している。さらに、再来日可能となるような仕組みに期待している企業が多い。

第1図 調査結果の概要



注：矢印は変数間の関係を表すが、パス図のように因果関係の方向や強さを表すものではない。

2 技能実習制度改正について

2.1 現行制度の評価と今後のあり方について

技能実習制度については、現行制度の評価と将来の方向性について様々な立場から論じられている。この点について、法務省入国管理局の資料³によると、(1) 拡充の方向で制度を見直す立場、(2) 厳格化の方向で見直す立場、(3) 廃止の方向で見直す立場があるという。同資料によると、

³ 以下は、<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg2/sogyo/131010/item2-1.pdf> の記述による。

(1) 拡充の方向で見直し：日本経済団体連合会などは、一定レベル以上の技能を身につけた技能実習生が、より高度な技能や多能工として技能を身につけるため、現行の3年の実習期間の後、2年程度の技能実習を可能とするべきとしている。これに該当する実習生の要件として、専門職の技能検定に合格することを求める。実施機関は1号・2号の実習実施機関と同じところで、新設される優良機関認定制度で優良と認められた機関とされている。また、大阪商工会議所は、技能実習期間を10年まで延長し、技能検定合格者には就労資格を与えるなどすることを主張し、全国中小企業連合会全中連協同組合連合会は、2年間の再入国を求めている。

(2) 厳格化の方向での制度を見直し：日本労働組合総連合会によると、不正行為・違法行為のあった外国人実習生の送出し機関・受入れ機関がこの制度に関与できないよう、制度の見直しを進め、規制を強化することを求めている。

(3) 廃止の方向で制度の見直し：日本弁護士連合会は、外国人技能実習制度を廃止した上で、非熟練労働者の受入れを前提とした在留資格の創設と、外国人を受入れることについての是非、範囲、現在の技能実習生の処遇などについて国会などの場で検討するべきであるとしている。

一方、第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会から、次のような「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果（報告）」が発表された。まず、現制度の問題点や要望として以下のような点が挙げられている。すなわち、

- ア 技能実習終了時の技能評価試験受験が義務でないため、実習の効果が不明であること、
 - イ 監理団体の体制等に関する規定がなく、監理団体による指導、監督が不十分であること、国際研修協力機構の法的根拠が曖昧で強制権限のない調査・指導しか行えないこと、悪質な機関への制裁が不十分であること、
 - ウ 労働関係法令違反や実習生への人権侵害等への保護体制、相談体制が不十分で、実習生から申告しにくいこと、雇用主の変更が出来ないので、不適正な受入れ機関からの移籍支援が不十分であること、
 - エ 送出し機関の不正に対する対応が国内の適正化だけでは不十分であること、
 - オ 期間延長や再技能実習が認められていないこと、
 - カ 受入れ人数が実習実施機関の常勤職員数に応じた人数枠があること、
 - キ 多能工化や技術進歩、送出し国の産業発展への対応が不十分であること
- などである。

そして、以下のような制度見直しの方向性が示されている。すなわち、

- ア 実習終了時に技能評価試験の受験を義務化、
- イ 監理団体の義務・責任の明確化、外部理事・監事を設置または外部監査の導入を義務化、行政機関の監視体制を強化し、それを補完する機関の位置づけを明確にすることで厳正な指導・監督体制を行う体制を整備すること、罰則の整備などを検討すること、

ウ 人権侵害行為などのあった受入れ機関に対する罰則の検討、通報窓口機能を充実・強化、不適正な実習機関から他の機関への鉄石可能な仕組みの構築、
 エ 2国間協定の締結による送出し機関規制強化、
 オ 優良な受入れ機関で要件を満たす技能実習生の実習期間の延長または再技能実習の実施、常勤職員数に応じた人数枠の設定、優良受入れ機関での付加的な人数増を認めること、
 カ 多能工化や技術進歩、送出し国の産業発展への対応、
 である。

2. 2 技能実習制度改正案の概要

現在、国会に「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案」が法務省および厚生労働省から共同提出されている⁴。これは、外国人技能実習制度を通じて、技能等の適正な修得等が確保され、また、技能実習生の保護を図るために技能実習を実施する者及び実施を監理する者並びに技能実習計画についての許可等の制度を設け、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ことを目的としている。

主な内容は、(1) 技能実習制度の適正化に関わるもの、(2) 技能実習制度を拡充させるためのもの、(3) その他から成り、具体的には以下の通りである(第2図、第3図参照)⁵。

(1) 技能実習制度の適正化に関わるもの

ア 技能実習制度の適正化：技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定め、技能実習に関し基本方針を策定する。

イ 技能実習生ごとに作成する技能実習計画を認定制とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消し等を規定する。

ウ 実習実施者を届出制とする。

エ 監理団体を許可制とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定する。

オ 技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け違反に対する罰則を規定し、技能実習生に対する相談や情報提供、技能実習生の転籍の連絡調整等を行うことによって、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。

カ 事業所管大臣等に対する協力要請等を規定し、地域ごとに関係行政機関等による地域協議会を設置する。

⁴ 法務省のホームページ (http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri05_00011.html) による。

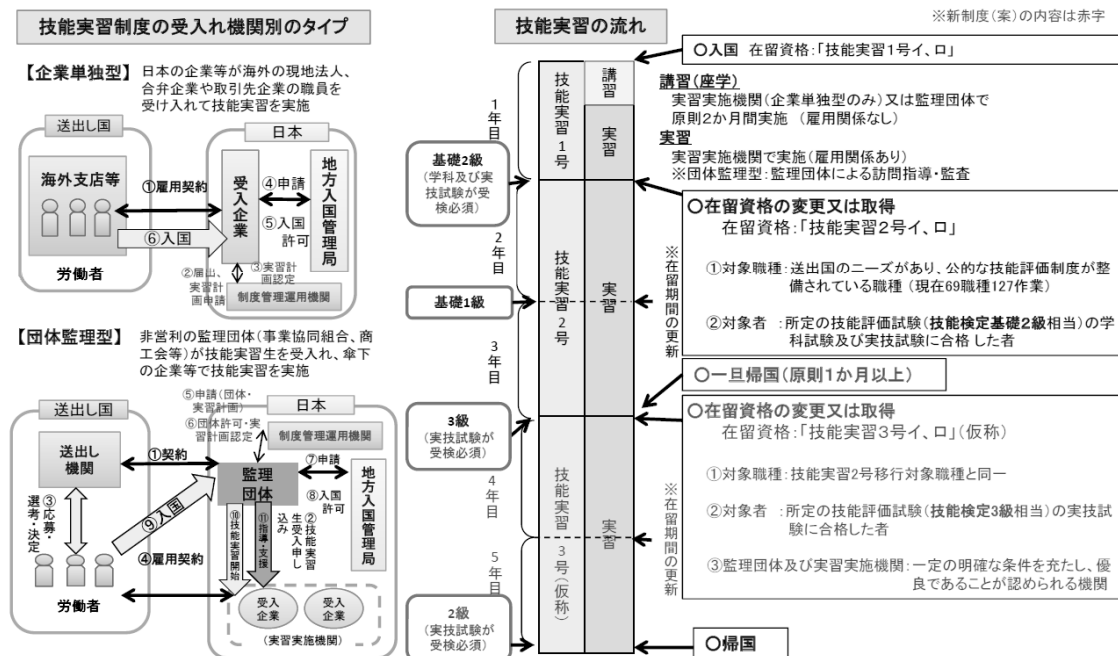
⁵ 法務省ホームページ (<http://www.moj.go.jp/content/001137910.pdf>) による。法案の詳細は、法務省ホームページのリンクを参照。

⁶ 技能実習制度法案提出をめぐる議論の整理は、たとえば、三俣真知子(2015)「技能実習制度の立法化と入管法の改正—外国人材の受入れ関係二法案の概要—」『立法と調査』No. 365、3～17ページを参照。

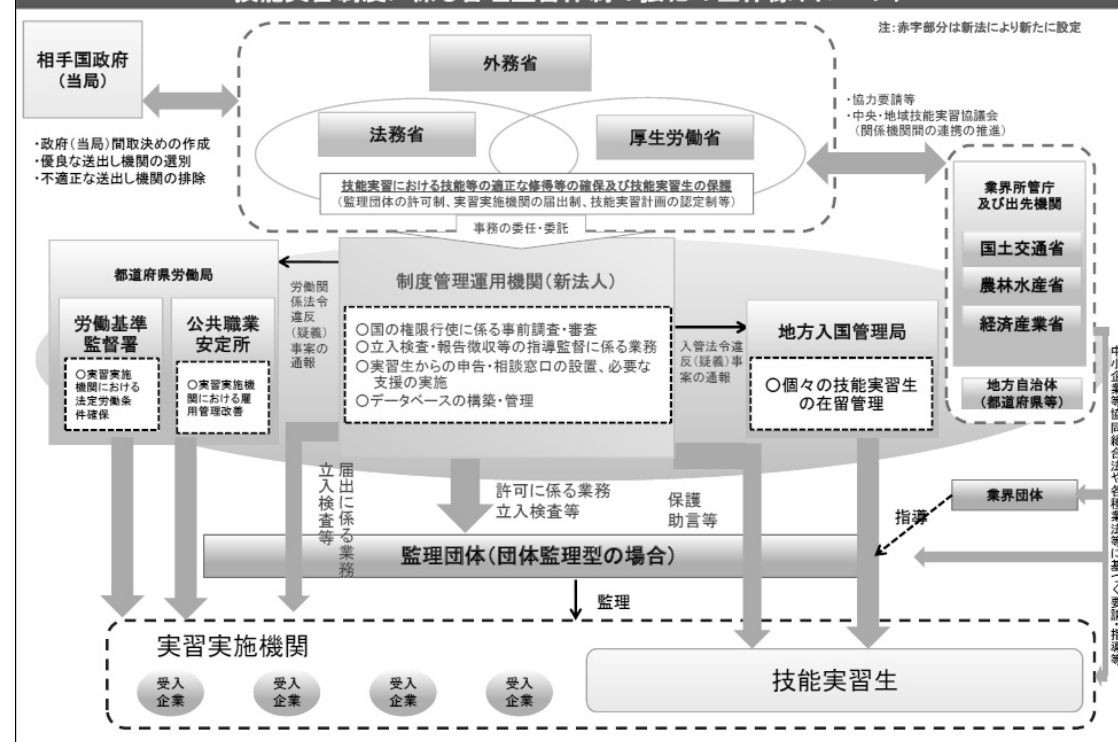
第2図 技能実習制度改正案の概要

技能実習制度の仕組み（新制度（案）の内容を含む。）

- 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設）
- 技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約16万人在留している。



技能実習制度に係る管理監督体制の強化の全体像（イメージ）



資料出所：法務省入国管理局・厚生労働省職業能力開発局『「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」報告書』、23、24 ページから転載。

キ 外国人技能実習機構を認可法人として新設し、技能実習計画の認定、実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査、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を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う。

(2) 技能実習制度の拡充

優良な実習実施者・監理団体に限定して、第3号技能実習生の受入れ（4～5年目の技能実習の実施）を可能とする。

(3) その他

技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。

以上のような内容で検討されている。

2. 3 技能実習制度改正案に対する評価

この制度改正案は、本稿執筆段階では法案が可決、成立していないが、以下のような評価がなされている。まず、早川(2015)⁷は、実習期間の延長は産業界から歓迎されると思われるが、一方、団体監理型の技能実習生受入れに国の監督が強化され、新たに設立される外国人技能実習機構の業務の範囲に相手国政府との協議が含まれていないこと、送出国政府を通じた送出国機関の監督の図り方が課題になること、規制が強化されることで監理団体が淘汰され、実習生受入れ人数への影響や制度運営コストの上昇の可能性があることを指摘している。

橋本(2015)⁸は改正案を概観した上で、移転される技能の質、賃金、移動の自由の3点について論じている。すなわち、制度改正によって設けられる技能実習3号に移行するには、技能検定3級相当の実技試験に合格することが求められるが、これを3年間の技能実習成果の評価基準とするには疑問が残ること、技能検定が海外への技能移転を直ちに評価するものではないこと、そして企業の育成方針によって実習生が修得する技能に違いがあるので、職種間・企業間で格差が生じる可能性があることを指摘している。また、賃金は、制度上技能実習生の賃金が最低賃金水準に留まることはあり得ないはずであるが、改正案には技能実習生の報酬に関する記述がなく、実習生の賃金が従来通り最低賃金レベルとなる可能性があるとして指摘している。さらに、実習先変更の制約についても、改正案では、1号および2号の3年間は実習生の希望による実習先の変更は出来ないが、実習先に不適正な行為があった場合、3号移行時に実習生が希望し、技能修得が認められる場合には実習先を変更できるとされるが、何らかの調整機関が必要であると論じている。

3 アンケートとの関係から

第2章で述べたように、今回のアンケートでは、主として以下の2点を確認することを目的とした。すなわち、

⁷ 早川前掲論文、特に70～71ページの記述。

⁸ 橋本前掲論文、特に81～85ページの記述。

(1) 技能実習生の技能習得状況、実習内容、評価、実習実施機関の賃金水準と実習生の賃金の関係を検討すること、

(2) 技能実習生の受入れと日本人労働者の賃金の関係を検討すること、
である。この点を含め、アンケートから描かれる受入れ企業のイメージを記述すれば以下のようになろう。

これまで企業による技能実習生の受入れは、人手不足から技能実習生を受け入れているといわれてきた。国内で人材を確保できないので、その代わりに実習生を受入れているというのである。今回の調査もでそうした企業が多かった。しかし、国内で人材を採用できないからといって、人材の募集を行っていないわけではない。過去1年間に調査対象企業の4割が人材を募集し、うち6割が人材を採用している。募集時に提示した賃金は、実習生の賃金を上回っている。人材を採用出来ても定着しない場合があり、そのために実習生を受け入れている企業もある。この場合、日本人労働者の就業行動に原因があるので、企業において採用後の維持のための対策が求められる⁹。高い賃金を提示して募集しても、そもそも日本国内には活用できる人材がいないので¹⁰、実習生を活用するという場合もある。

企業が実習生に対する要件は、「意欲、やる気」、「健康状態」、「人柄」、「仕事への取組み姿勢」、「年齢」などが多く、技能レベルや経験年数については期待はしていない。実際、「未経験でもかまわない」という回答比率が予想以上に高かった。これは、実習生の日本語能力とも関係している。受入れ直後、実習生は日本語による仕事・作業の指揮・命令が理解できないので、仮に仕事の経験があったとしても、未経験者と変わりがないからである。

企業では、こうした点を考慮しつつ、技能実習計画に基づいて技能実習を実施する。その際、実習生一人一人の経験や技能レベルを見て、簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順番に配置するようにしている。さらに、より高度な仕事・作業に対応し、技能の幅が広がるよう定期的に配置を変えている場合もある。その結果、3年間の実習終了時の技能レベルは、「1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル」から「1人前の日本人従業員と同等かそれ以上のレベル」と評価される。

技能実習生の技能は高く評価されているが、それに見合った賃金を企業は支払っているであろうか。今回の調査結果によると、実習生の賃金は技能実習1号、2号で大きく上がることはなかったし、同じ仕事を行っている日本人労働者の賃金と比べると、技能実習生の賃金の方が低かった。技能実習生が3年以下しか在籍しないことを考慮し、経験年数をそろえて賃金を比較しても、やはり実習生の賃金の方が低かった。それにもかかわらず、企業は

⁹ 中小企業の人材の採用や活用については、たとえば、労働政策研究・研修機構（2015）『中小企業の「採用と定着」調査結果—速報版—』調査シリーズNo.141を参照。

¹⁰ 参考資料の自由記述に、繊維・衣服関係の例として、「経験者を含め、国内では人材を確保出来ない」とのコメントが見られる。

外国人技能実習生が「安価な労働力」であるとは考えていない¹¹。企業にとって実習生を受け入れるコストは、賃金だけではなく、実習生の渡航費、研修費、監理団体に対する管理コストなどを加えた総額であると捉えていることが多い。その結果、実習生の受入れコストは決して安価ではなく、日本人を上回ることもさへある。この点が「安価な労働力」という評価とのギャップにつながっている。そして、この総額コストを最小化しようとする、監理団体に支払う管理コストなどは固定的であるので、実習生の賃金を出来るだけ低く、地域別最低賃金（あるいは産業別最低賃金）レベルに抑えることになる。しかし、橋本が指摘するように、制度が求めているのは日本人従業員と技能実習生の「報酬」が同等であることであって、受入れに伴う「総額コスト」ではないことに留意されるべきであろう。

このように、技能実習生の技能レベルが上がったとしても、それが賃金額に必ずしも結びついていない。成果や資格によって実習生の賃金に対して加算する仕組みがある企業は必ずしも多くはない。JITCO 自主点検結果を見ても、技能検定の受験者数が少ないので、技能レベルの指標として活用することが出来ない。受験しない理由（多重回答）は、「メリット・見返りが少ない、またはない」、「実習生の能力」などとなっている。確かに、3年間の実習の終了時点で受験するというのであれば、企業にとっても実習生にとっても受験のメリットは少ないかもしれない。

しかし、今後、技能実習3号が創設され、検定試験合格者が実習期間の延長を認められることになれば、こうした状況は変わるかもしれない。同時に、技能検定試験の内容を適切なものにするべきことは言うまでもない。また、技能検定の受検と合わせて、日本語能力試験などを活用することも考えられる。企業には技能検定試験やその他の資格の取得状況、仕事や作業の成果に基づいて、技能実習生の技能を適切に評価し、それに応じた報酬を支払うことが求められる。今後、本制度が適正に運営されているかどうか評価される際には、一つのポイントになるのではないかと思われる。

本書の守備範囲を超えることになるが、実習生たちが日本で身につけた技能を帰国後に活かせるかどうかは、受入れ形態によって左右される。企業の海外進出や海外取引が活発になり、海外法人などから企業単独型で技能実習生を受け入れている企業も少なくない。海外現地法人の従業員であるので、現地での作業内容と日本での作業内容が近い。このことは、受入れ企業にとっては経験者を受け入れることができるという点で、実習生自身にとっても現地での経験を活かせるという点でメリットがあるだろう¹²。在籍のまま技能実習を受けることが出来れば、帰国後に求職活動を行わなくても良いから、実習生にとってもメリットがある。企業単独型で実習生を受け入れている企業の中には、現地での賃金と日本での賃金の両

¹¹ 参考資料の自由記述の引用を参照。

¹² 東南アジアに進出した日系企業において、日本での技能実習を導入したところ、現地法人の従業員の定着率に上がったというケースがあるという。

方を支払っている場合もある。もちろん、現地法人を退職したうえで、来日する実習生もある。

実習生が、帰国後すぐに就労先を見つけ、就労することが出来れば良いが、就労までの求職期間が長くなるほど日本で身につけた技能が陳腐化してしまう可能性がある。そうすると、日本での技能実習と全く関連性のない仕事に就くのと同様、技能実習の経験・効果が活かされないことになる。それ故、帰国後の求職期間を出来るだけ短くするための支援が必要であろう。

4 調査研究上の課題

以上、本書では、公表統計、業務統計の数値の観察、先行調査研究を概観の後、独自に実施したアンケート調査の集計結果、そして少数ではあるが企業ヒアリング調査記録を紹介した。最後に、調査に関する課題を述べておく。

第一に、今回実施した独自のアンケート調査は、外国人技能実習生を受け入れている企業だけを対象とした調査である。そのため、どのような企業が技能実習生を受け入れているのか、受け入れていない企業との差は何か、業種、規模、あるいは地域のなかでどのような立場にあるのか、といった点は明らかにできなかった。この点に対しては、実習実施機関とそれ以外の企業の両方を対象とした調査を実施する必要がある。

第二に、今回の調査対象企業には小零細企業、個人経営が多く含まれている。そのため、調査に対する回答に慣れていないケースが少なからず含まれていた。実習生を受入れ企業であれば当然回答可能であると思われた技能実習生の受入れ形態に関しても、「企業単独型」という回答割合が予想より高く、他の調査の属性分布を考慮すると、正しく回答していないケースも含まれていると思われる。記入状況については、質問に用語解説を掲載するといった工夫によって解決できるかも知れない。そのほか、賃金額や人数などの設問に対して無回答が多かったことも実態を正しく把握するためには何らかの工夫が必要である。さらに、類似の調査が連続したり、重なったりしたため、回収率や記入状況の低下につながった可能性がある。

第三に、本書において重要なテーマであった賃金の分析では、個人の性、年齢、学歴、経験年数などのデータが得られなかったため、企業単位で集計せざるを得なかった。本来ならば、技能実習生個人及び彼等と同じ仕事・作業に就いている日本人従業員を対象に調査を実施し、そのデータを用いて集計、議論を行わなければならない。もちろん、対象者の回答負担を考えなければ、これらの項目を質問項目に追加したり、企業調査と合わせて技能実習生と日本人従業員個人調査を実施するも考えられる。今後、何らかの方法でこれに対応することが求められる。

外国人技能実習制度に関しては、一方で問題事例が発生し、そのことで制度が批判されているが、他方では、実習生を受入れている企業から高い評価と期待が寄せられている。今後、制度の透明性を高め、その効果を正しく計るために、第三者による評価と見直しを継続していくことが必要であろう。また、制度の適切な運営のためには受入れ国である日本の取組みだけでは不十分で、送出し段階と帰国後の就労支援も含め、送出し国との連携が不可欠であろう。