

組合員の共通課題である「人手不足」への対応 —外国人材活用の観点から—

商工総合研究所 主任研究員 川島 宜孝

はじめに

「第3回 組合員の共通課題である「人手不足」への対応—共同事業としての人材育成—」（本誌6月号掲載）では、人手不足という課題に対し、現在の従業員の「育成」と「定着」で対応することが求められると述べた。対応策としては、組合が共同事業として「講習・研修会等」を行うことにより、組合員企業の従業員育成につながるとともに、従業員間の情報交換にもなり、お互いに切磋琢磨することでスキルの向上と同時にモチベーションアップにもなり「定着」につながるという事例を紹介した。つまり、人的資源の質の向上という観点から論じた。

本稿では、人手不足への対応として、もう一つの側面である「人的資源の量の確保」という観点から、組合の新規取組みニーズが高い外国人技能実習生共同受入事業など外国人材の活用を中心に考察を試みることにしたい。

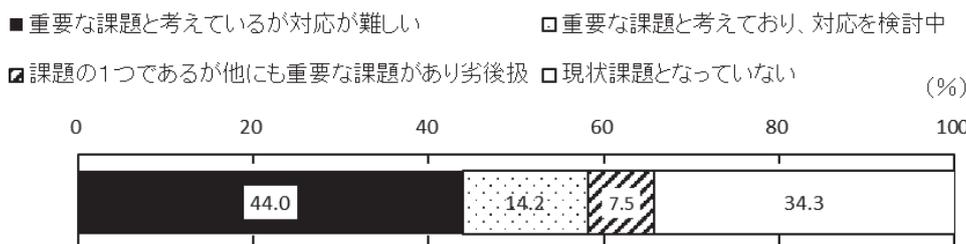
1 組合員の課題である「人手不足」への対応

商工中金・商工総合研究所（2020）「第13回組合実態調査」（調査時期：2019年9月～11月）（以下「組合実態調査」という）によれば、今後求められる組合員への支援内容の1位は「人手不足対応」で、さらに深掘りをするため、現在実施している人手不足対応をみると、1位は「外国人材の受入（含、技能実習生受入事業）」、2位は「求人事業の実施」、3位は「無料職業紹介事業の実施」である（本誌6月号掲載）。

しかし、実際には人手不足対応を行っている組合の割合は21.1%で、それほど人手不足対応に取り組んでいない。組合が人手不足への対応に取り組んでいない理由についてみると（図表1）、「重要な課題と考えているが対応が難しい」（44.0%）が最上位にあげられている。

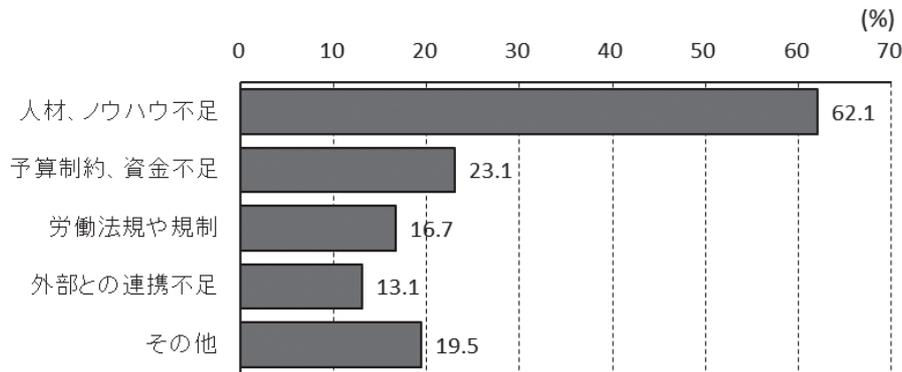
さらにそのネックとなっている要因として「人

（図表1）人手不足への対応に取り組んでいない理由



（出所）商工中金・商工総合研究所（2020）
（注）N=2,163、複数回答、一部抜粋

(図表2) 人手不足への対応のネックとなっている要因



(出所) 商工中金・商工総合研究所 (2020)
(注) N=802、複数回答

材、ノウハウ不足」(62.1%)が6割以上を占め最上位にあげられている(図表2)。つまり、人手不足への対応の重要性は認識しているものうまくできておらず、その対応には人材やノウハウに関しての充実や蓄積が求められているといえよう。

2 外国人材の受入状況と外国人技能実習制度

ここでは、人手不足への対応として重要性が高いとされる外国人材について詳細をみていく。まず、わが国の外国人労働者の全体像を把握するため、在留資格別の現状を確認したのち、事業協同組合等が監理団体の許可を取得して受入れ・実習監理をしていく外国人技能実習制度(以下「技能実習制度」という)などの概要や動向をみていく。

2.1. わが国の外国人労働者の現状

外国人が日本で働くには在留資格が必要で、大きく分けると以下の5つがある。

①専門的・技術的分野の在留資格：在留資格「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職1号・2号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」、「特定技能」が含まれる

②特定活動：該当する活動には、外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等が含まれる

③技能実習：該当する活動には、技能実習1・2・3号が含まれる

④資格外活動：在留資格「留学」等が含まれ、アルバイト等の就業をしているものを指す

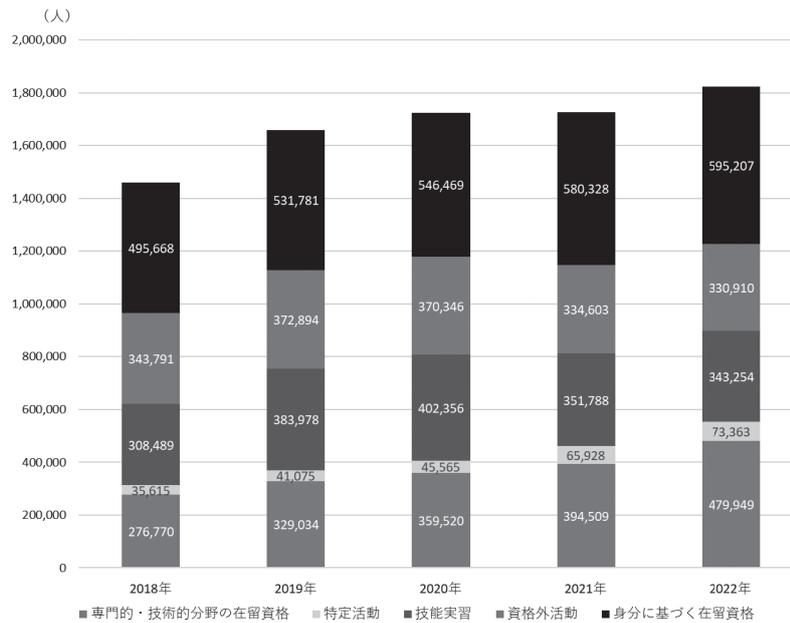
⑤身分に基づく在留資格：在留資格「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」が含まれる

厚生労働省の「外国人雇用状況」の届出状況によれば、外国人労働者数は2018年の約146万人から2022年には約182万人となり年々増加している(図表3)。また、従業員規模別(不明を除く)に外国人労働者を雇用している事業所数の割合は、100人未満の事業所では85%を占めており、中小企業における外国人労働者活用の重要性がうかがえる。

2.2. 外国人技能実習制度の概要と動向

技能実習制度とは、わ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、技術または知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として創設された制度である。1993年に制度が創

(図表3) 外国人労働者数の推移(在留資格別)



(出所) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」をもとに筆者作成
(注1) 各年10月末現在、不明を除く

設され、1997年には技能実習期間が最大3年まで延長、2010年には新たな在留資格「技能実習」が創設され技能実習生の法的保護が図られるようになったものの、その後も出入国・労働関連法の違反が発生した。そのため、2017年に「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」(以下「技能実習法」という)が施行され、技能実習制度の適正化を図るとともに、優良な監理団体および実習実施者については、技能実習期間の延長等の抜本的な見直しが行われた。

技能実習制度の仕組みについて概要をみていく。技能実習の形態は、日本の企業等が海外の現地法人等の職員を受け入れて技能実習をさせる「企業単独型技能実習」と、非営利の監理団体(事業協同組合、商工会等)が技能実習生を受け入れて傘下の企業等に対して指導・監督をしながら技能実習をさせる「団体監理型技能実習」に分けられ、2022年末時点(法務省)で団体監理型での受け入れが98.3%と大半を占め、監理団体が重要な役割を担っている。団体監理型では主

務大臣の許可を得た監理団体が送出国にある送出機関が選考した技能実習生と日本の受入企業(実習実施者)との雇用契約の締結をあっせんし、監理団体が受入企業に作成指導を行った実習計画の認定を受ける。その後、技能実習生が入国し、入国後講習を経てそれぞれの実習実施先で実習を開始し、監理団体が訪問指導や監査を実施するというのが大まかな仕組みとなる。

技能実習の流れは、基礎的な技能を修得する期間の技能実習1号および2号の合計3年間で原則であるが、優良な監理団体および実習実施者と認められる場合には、応用段階の実習としての技能実習3号の2年間で、最大で5年間の実習が可能となる。なお、別制度ではあるが2019年に生産性向上支援策、人材確保支援策を講じてもお人手不足の産業分野における人材確保手段として創設された在留資格「特定技能」では、特定技能1号により最大5年の在留が可能となった。さらに同2号では在留期間の上限がないことから長期の就労が可能となった。

3 監理団体の現状と求められる役割

3.1. 監理団体の現状

特定監理事業と一般監理事業の2つの事業区分があり、監理できる技能実習、受入可能な実習生の人数や許可の有効期間等に差がある(図表4)。なお、一般監理事業の許可を得るには優良な監理団体の基準に適合する必要がある、高い遂行能力が必要となる。団体数は、特定監理事業の監理団体が約1,700団体、一般監理事業の監理団体が約1,900団体の合計約3,600団体が許可されている。

法務省が公表する「技能実習法に基づく行政処分等(2023年4月現在)」の状況によれば技能実習法が施行された2018年度以降の監理団体の許可取消は累計43団体、改善命令は累計27団体にとどまっており、メディア等では法令違反等の報道が強調されることがあるものの、大多数の監理団体は適正な運営を行っていると思われる。

3.2. 監理団体の今後求められる役割

監理団体には、前述したように実習計画の作成指導や訪問指導、監査および技能実習生からの相談対応等があるが、一部運営面で課題があるケースがみられるようである。

共同研究報告「中小企業の外国人活用」(商工総合研究所・中小企業産学官連携センター2023)によれば、実際に技能実習生を雇用する中小企業や監理団体へのインタビュー結果から以下のように指摘している。受入企業の事例において、

①技能実習生どうして仕事のやり方や日常生活に関するいろいろな情報を先輩実習生から後輩実習生へ母国語で伝達しているような事例があり、継続的に実習生を確保するには生活面を中心に働きやすい環境を提供し、実習生が帰国した際に「日本に来て良かった」等と思ってもらえるような対応が必要である。また、②働きやすい職場環境を提供する日本企業の経営者の理念や行動に触れることが技術を修得することと同様に有意義であるとしている。つまり、実習生に選んでもらえるようになることが重要で、受入企業に対し訪問指導や監査の際に、上記のような行動を受入企業に促す対応が、今後の監理団体には一層求められるのではないだろうか。加えて、監理団体の事例として同報告では、監理団体の実習生と母語を同じくする職員が実習生の日常をきめ細かくサポートする事例がいくつかあり、企業に安心感を与えている事例もある。このような事例からは、監理団体による日常的なフォローが非常に重要で、中小企業が独力で実習生受入を繰り返していくのは困難が多いことから、監理団体のフォローが不可欠といえよう。

4 おわりに

「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」は、2023年5月に技能実習制度の廃止を盛り込んだ中間報告書を法務大臣

(図表4) 監理団体の許可区分

区分	監理できる技能実習	許可の有効期間	許可団体数
特定監理事業	技能実習1号、2号	3年または5年(注)	約1,700
一般監理事業	技能実習1号、2号、3号	5年または7年(注)	約1,900

(出所) 法務省「外国人技能実習制度について(2023年5月12日改訂版)」をもとに筆者作成

(注) 前回許可期間内に改善命令や業務停止命令を受けていない場合

へ提出した。同報告書では、技能実習生の労働力としての貢献を認めただけで、発展途上国への技術移転による国際貢献という制度目的と運用実態の乖離が指摘されているとし、賃金の不払いや実習生の失踪も問題になってきたことから実態に即した制度に抜本的に見直す必要があると強調する。

日本を選び希望をもってやってきた技能実習生が心無い事業者のために法的にも人道的にも苦境に立たされるようなことはあってはならず、厳しく対処していかなくてはならない。一方で、外国人労働者は、人手不足に悩む業種や中小企業等ではなくてはならない労働力となっていることも事実であり、「人的資源の量の確保」としては不可欠な存在となっている現状を鑑みれば、受入企業や実習生のニーズ等を踏まえ、実態に即した制度の見直しの必要性は高まっていると思われる。

ただし、受入企業側も実習生等の外国人労働者の活用を日本人労働者とは違う特別なことととらえるのではなく、中小企業経営の観点から多様な人材を活かしていくという視点をもつことで、日本人を含めたすべての人材の育成や従業員エンゲージメント向上につながるような効果が期待されるものと考えられる。そのためにも監理団体としての事業協同組合等の指導・支援活動は今後とも非常に重要性が高いといえよう。

参考文献

- 株式会社商工組合中央金庫・一般財団法人商工総合研究所（2020）『組合実態調査報告書』2020年版、2020年6月発行
- 筒井徹（2017）『中小企業を強くする連携・組織活動—中小企業組織活動懸賞レポートにみる成功事例—』一般財団法人商工総合研究所、2017年12月発行
- 筒井徹（2022）『中小企業組合の新たな挑戦—中小企業組合の実態と今日的意義—』一般財団法人商工総合研究所、2022年1月発行
- 一般財団法人商工総合研究所・一般社団法人中小企業産学官連携センター（2023）「中小企業の外国人活用—外国人材側のニーズを踏まえた採用・育成・定着への取り組み—」商工金融2023年6月号

参考URL

- 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30367.html 2023年5月12日閲覧
- 法務省出入国在留管理庁「外国人技能実習制度について」 2023年5月17日閲覧
https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri05_00014.html
- 外国人技能実習機構「監理団体の検索」
https://www.otit.go.jp/search_kanri/ 2023年5月18日閲覧