

中小製造業における外国人技能実習制度活用の 現状と課題

—精密加工中小企業の事例をもとに—

中原 寛子
(神戸大学大学院
博士課程後期課程)



< 要 旨 >

技能実習制度は、目的と現状の乖離や来日前に実習生が負担する費用の問題など、改善すべき点が残る制度ではあるが、人手不足に苦しむ中小企業にとって欠かせない制度となっている。本稿では、技能実習制度の成立・改正の過程を整理したうえで、残る課題について考える。また、実習生の育成・活用に積極的な企業を事例として取り上げ、技能形成を成功させる仕組みについて考察する。

技能実習制度は改正を重ね、制度目的（国際協力）と受入側の目的（労働供給）が乖離しているという問題も「特定技能」の新設により解消されつつある。転職の自由についても改善されたことを評価しつつ、技能実習制度に代替するものとしては不十分な点を指摘した。

実習生の技能形成に関しては、既存研究に実習実施機関が実習生を単純作業の担い手と位置づけるものが多い。実習生側の問題としては、近年就労態度や意欲の低下が報告されており、送出国との賃金格差縮小や国際競争によりこの傾向が続くことが予想される。このような状況下では、良質な人材獲得や実習への意欲創出には工夫が求められる。

事例では、8人の実習生全員が複数の機械操作を覚え、かつ7人の実習生が1つ以上の機械について他者への指導可能なレベルに達している。日本人社員とベトナム人エンジニアのサポートによる相互補完的な指導に体系化されつつある。同社は、送出機関の指定や、修了者・内定者との関係構築の工夫、採用時の評価基準の明確化などの工夫により良い人材を獲得し、社内で技能を習得させ、実習応募者コミュニティ等での自社評価を高め、ふたたび能力と意欲の高い人材を引きつける好循環を生み出している。社内での実習生への高い能力評価が効果的な実習につながり、技能形成を取り巻く好循環が生まれる可能性を示唆するものである。

目次

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| 1. はじめに | 3-2 その他の問題 |
| 2. 外国人技能実習制度の成立と制度改正の推移過程 | 3-3 技能実習生に対する育成の努力と実態 |
| 2-1 制度の目的 | 4. 木田バルブ・ボール株式会社の事例 |
| 2-2 中小製造業における労働力不足 | 4-1 会社概要と実習生受入れの経緯 |
| 2-3 技能実習制度の前身「外国人研修生」制度と中小企業 | 4-2 仕事内容と実習生が操作できる機械の数 |
| 2-4 中小企業団体の活動 | 4-3 仕事の教え方と実習内容理解に関するサポート体制 |
| 2-5 労働・雇用政策と入国管理政策 | 4-4 日本人社員からの評価 |
| 2-6 技能実習制度の施行 | 4-5 周囲に目を配る能力 |
| 2-7 研修制度から技能実習制度へ（労働関係法規の適用） | 4-6 KVBで働くベトナム人のキャリアパス |
| 2-8 新たな在留資格の新設 | 4-7 採用選考の方法 |
| 2-9 技能実習制度から特定技能へ | 4-8 送出国の指定とKVBのブランディング |
| 3. 制度に関する考察 | 5. 事例の考察 |
| 3-1 技能実習の代替制度としての特定技能 | 6. むすびにかえて |

1. はじめに

国内の労働力不足と高齢化を背景に、各産業で外国人労働力の導入が進んでいる。2020年に新型コロナウイルス感染症に関する水際対策のため外国人技能実習生が入国できず、農業生産者に打撃を与えたことから、改めて外国人労働力の存在の大きさが顕在化した。

人手不足については、中小企業の業種別従業員数過不足DIは2013年以降マイナスの値を示している。建設業で最も低いが製造業にも人手不足感が強い¹。

外国人雇用の制度化は大企業において先行し、中小製造業でも1982年から外国人研修生

の受入れが始まった。上陸拒否措置による実習生足止めが問題となった農業では、35,513人の外国人（内、技能実習生は約28,000人）が就労している。一方、製造業ではこの10倍以上にあたる483,278人の外国人が就労しており、技能実習生はこの45.7%を占める220,747人である²。

技能実習制度は、制度の目的と現状の乖離や来日前に実習生が負担する費用の問題など、改善すべき問題がなお残るシステムである。第2章では外国人技能実習制度の成立と制度改正の過程を整理する。第3章では制度に関する考察を行い、第4章では技能実習生を受け入れる中小製造企業の事例を、主に技能形成からなる

1 「2019年版中小企業白書」p.50及び「2020年版中小企業白書」p.I-29。

2 製造業に関する数値は厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和元年10月末現在）、農業の技能実習生数は農林水産省「平成30年度食料・農業・農村白書」に基づく。

外国人材育成と活用の観点から紹介したうえで、第5章にて事例の考察をおこなう。

2. 外国人技能実習制度の成立と制度改正の推移過程

2-1 制度の目的

現在の外国人技能実習制度は、「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」（平成28年法律第89号）を根拠法令とする。この法律の目的は、第一条に「人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識（以下「技能等」という。）の移転による国際協力を推進することを目的とする」と定めており、また、技能実習生の責務を「技能等の修得等をし、本国への技能等の移転に努めなければならない」と定める。人材育成は制度運用の根幹になければならない。第三条の2には「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」とも明確に定めている。

しかしながら、外国人材を正規の労働者として扱わない制度を批判し移民政策への転換を提案するもの（明石、2016）や、とくに農業分野や食品加工業分野では自然環境や食文化が

送出国と異なるため目的が空文化しているとし、単純労働者受入れ制度との批判（上林、2009）も少なくない。技能実習制度はどのような背景をもって成立し、どのような制度改正を経て今の姿になったのだろうか。制度の成立と制度改正の推移過程について述べる。

2-2 中小製造業における労働力不足

製造業の高齢化は中小企業において進んでおり、10人～99人の小規模企業の平均年齢は45歳、100～999人の中規模企業では42.1歳である³。古くは2005年度版中小企業白書で中小企業全体での労働力の高齢化が懸念されている⁴。赤松（2019）によれば、雇用者の年齢別構成比でみると60代と70代の合計が大企業では1割強なのに対して中小企業では倍程度となっており、中小企業の高齢化が確認されている。とくに工場など生産部門では若年層の雇用が難しい中、外国人の雇用が注目され続けている。

国内には2019年10月末時点で1,658,804人の外国人が就労し、このうち在留資格「技能実習」に基づく外国人労働者は383,978人である（表-1）。在留資格とは、外国人が日本で生活するために必要な資格で、出入国管理及び難民

表-1 全産業で見た外国人労働力の在留資格別内訳

令和元年10月末現在 (単位：人)

| 総数 | 専門的・技術的分野の在留資格 | | 特定活動 | 技能実習 | 資格外活動 | | 身分に基づく在留資格 | | | | | 不明 |
|---------------------|--------------------|--------------------|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------|------------------|-------------------|--------------|
| | 計 | 技術・人文知識・国際業務 | | | 計 | 留学 | 計 | 永住者 | 日本人の配偶者等 | 永住者の配偶者等 | 定住者 | |
| 1,658,804 (100%) | 329,034 (19.8%) | 260,556 (15.7%) | 41,075 (2.5%) | 383,978 (23.1%) | 372,894 (22.5%) | 318,278 (19.2%) | 531,781 (32.1%) | 308,419 (18.6%) | 94,167 (5.7%) | 14,742 (0.9%) | 114,453 (6.9%) | 42 (0.0%) |

出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況表一覧より筆者編集

³ 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」。

⁴ 『2005年度版中小企業白書』第3部「2.労働力の高齢化」。

認定法で在留資格を持つ外国人は在留資格ごとに定められた範囲の活動を行うことができると定められている。全産業で見ると技能実習は外国人労働力の23.1%であるが、製造業では45.7%と外国人労働者の半分近くを技能実習生が占めている。

2-3 技能実習制度の前身「外国人研修生」制度と中小企業

技能実習生の受入れには企業単独型と団体監理型の2つの方式がある。現在の受け入れは圧倒的に団体監理型が多いが、制度のルーツは企業単独型にある。

外国人技能実習制度はもともと、1960年代後半頃から海外の現地法人などの社員教育として行われていた研修制度が評価され、これを原型として1993年に制度化されたものである。前身となる研修制度は1982年に改正入管法が施行され外国人研修生の在留資格が創設されたことに始まる。研修生は「本邦の公私の機関により受け入れられて産業上の技術または技能を習得しようとする者」を対象としており、ODAによるJICA等の研修生や日系多国籍企業が現地従業員におこなう日本での研修を指していたが、海外に拠点をもたない中小企業は制度を利用して研修生を受け入れることがかなわなかった。

1990年には、労働力不足に悩む中小企業を救済する変化があった。産業界からの要望もあり、1990年には改正入管法施行により「研修」の在留資格及びその基準が明確化されるとともに、法務大臣告示「研修に係る審査基準の一部緩和」により「団体監理型研修制度」が認

可された。事業協同組合や商工会等の営利を目的としない団体（監理団体）が技能実習生を受入れ、参加する企業等（実習実施者）で技能実習を実施する方式であり、海外に拠点をもちない中小企業でも利用することができた。人数の新基準も定められ、旧基準では「常勤職員の20分の1以下」という制限のために中小・零細企業では受入れが難しかったが、新基準のもとでは中小企業等協同組合・商工会議所・商工会の組合員は、従業員（常勤）50人以下ならば3人までの研修生受け入れができるようになった。労働力不足の解消を狙った点ですでに矛盾を深くしているが、これらの改正は中小企業にも外国人研修生の受け入れを可能にするものだった。

2004年には受け入れ人数の制限はふたたび緩和され、「構造改革特別区域基本方針」に基づく「構造改革特別区域法施行規則の一部を改正する省令（平成16年法務省令第57号）」により、集積地において従業員（常勤）50人以下の企業は6名まで受け入れが可能となった。対象業種も拡大し、2020年7月17日時点で82職種148作業である。

2-4 中小企業団体の活動

団体監理型の研修制度は、産業界で自律的に企画実行した取り組みが政策に先行する。研修制度の開始よりも早い1981年には、中小企業団体である「岐阜県日中友好研修生受入協同組合連合会」が48名の研修生を2年間受け入れた（上林, 2009）。同組合は衣服製造業関連の中小企業56組合611社と27組合170社の合同による大規模団体であり、中国に合弁企業

を設立し、この合弁企業からの派遣として研修生を受け入れた。これは岐阜県選出国會議員と法務省との交渉の結果可能となった。また、1983年には埼玉県の中小企業の同業種組合である「協同組合川口鋳物海研会」が中国から研修生21名を受け入れた（上林, 2015）。

2-5 労働・雇用政策と入国管理政策

1980年代後半にはバブル景気のもと労働需給が逼迫し、研修制度の拡大が産業界から強く要望されるに至った。これに応えるように1989年に外務省が研修ビザの発給手続きを簡易化した。法務省は研修制度が不法残留に結び付くという理由からこれに反発した。法務省は同年、研修生の受け入れ基準を引き締めた。外国人労働力の拡大を要請する産業界と、各省庁の立場によるせめぎ合いが見られる。

1988年には参議院法務委員会で入国管理局長が雇用許可制度構想に対する反対表明をおこなった。同年、労働大臣は雇用許可制度を「貴重な提言」と評する一方、法務大臣は否定的な態度をとり、労働省と法務省の対立が顕在化した。また労働省を含む省庁が「技能実習制度」に対しては外国人単純労働者の導入ととらえ反発する中、自民党は研修生受入れや教育訓練費用を企業が回収できるように在留期間を長くしたいとの要望に基づき、1993年に閣議決定を

おこない制度を成立させた（明石, 2016）。

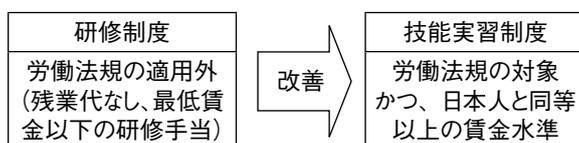
2-6 技能実習制度の施行

1993年には、法務省告示「技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針」により、「技能実習制度」が創設された。在留資格「研修」で1年間技術を習得し、その後「特定活動」で1年間技術を向上させる。1997年の入管法改正では、実習期間が2年間に延長され、研修期間1年間とあわせて3年間の在留が可能となった。

2-7 研修制度から技能実習制度へ（労働関係法規の適用）

研修制度の問題点として、研修生に労働関係法規が適用除外であることがあった。このため、支払われる「研修手当」は最低賃金を下回り、2006年の平均では1時間当たり約300円であり、残業代も支払われなかった。反面、受け入れ企業は家賃や生活費等を負担する必要があるが、研修生が労働関係法規の対象とならないことは問題を抱えやすい構造となっていた。この点を改善するため、2010年の改正入管法では、在留資格「技能実習」を創設し、研修生は技能実習生1号と2号に転換されることが決定された。技能実習生は労働者としての地位を持ち、雇用側と双方に雇用契約に基づいて活動を行うことが義務化された（図-1）。

図-1 研修制度から技能実習制度への改善点



出所：筆者作成

2-8 新たな在留資格の新設

2018年から、労働力利用の制度「特定技能」が新設された。2018年12月8日に成立した改正入管法は、一定の技能を持つ外国人に日本で労働可能な在留資格を与えるものであり、特に労働力不足が深刻な14分野（表-2）において受入れ可能となっている。閣議決定「第9次雇用対策基本計画」において、「専門的・技術的分野の外国人労働者の受け入れをより積極的に推進するが、それ以外の分野の外国人（技能実習や特定技能はこれに当たる）については、我が国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすこと等から、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応する」と表明されている。

技能と日本語能力の試験の合格が必要だが、技能実習2号修了者は試験を免除される。団体監理型技能実習制度のような監理団体は存在しないが、受入機関が用意することになっている

る通訳等や各種書類作成について「登録支援機関」へ支援を委託することができる。特定技能1号の在留期間は通算5年が上限で、家族の帯同は認められない。特定技能2号は更新回数に制限がなく、家族の帯同も認められている。また、2号の滞在期間は永住権取得の要件の一つである「5年以上の就労期間」に算入される方向で検討されている（図-2）。

2-9 技能実習制度から特定技能へ

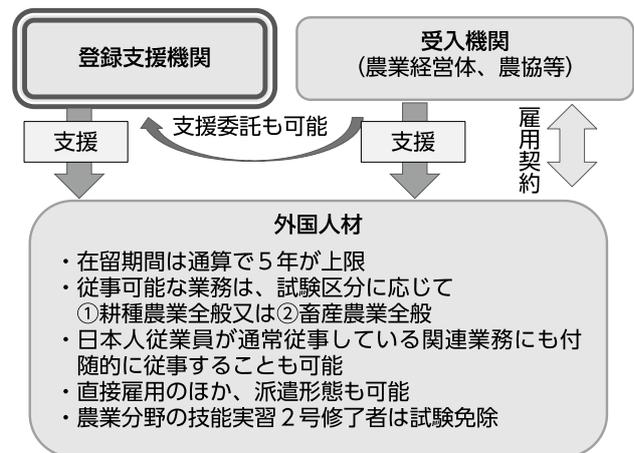
特定技能は、その目的を「中小企業・小規模事業者をはじめとした人手不足の深刻化への対応として、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れるため、就労を目的」と定めている。この点で、技能実習制度の問題点である法律に明文化された目的と実態との矛盾が生じない点で改善がなされている。また、技能実習制度では実習効果の担保を

表-2 特定技能受け入れの14分野

| | 分野 | 特定技能2号 |
|-----|-------------|--------|
| 厚労省 | 介護 | — |
| | ビルクリーニング | — |
| 経産省 | 素形材産業 | — |
| | 産業機械製造業 | — |
| | 電気・電子情報関連産業 | — |
| 国交省 | 建設 | ○ |
| | 造船・船用工業 | ○ |
| | 自動車整備 | — |
| | 航空 | — |
| | 宿泊 | — |
| 農水省 | 農業 | — |
| | 漁業 | — |
| | 飲食料品製造業 | — |
| | 外食業 | — |

出所：出入国在留管理庁資料をもとに筆者作成

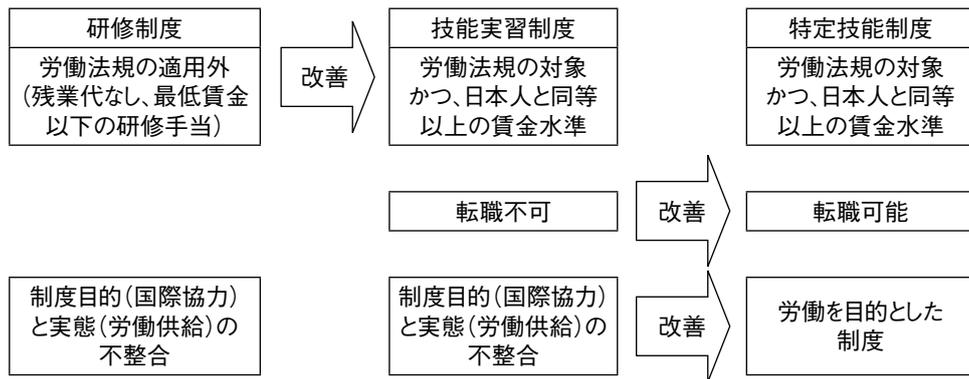
図-2 特定技能制度のしくみ



資料：農林水産省作成

出所：平成30年度食料・農業・農村白書

図-3 研修制度～技能実習制度～特定技能制度の改善点



出所：筆者作成

理由として、実習先の変更（転職）を原則認めていないが、これは技能実習生の雇用主に対する交渉力を弱める意味で問題視されていた。特定技能制度では、同一産業内の転職が可能となっている点で改善が見られる（図-3）。

3. 制度に関する考察

3-1 技能実習の代替制度としての特定技能

研修制度を前身とする技能実習制度の成立

と改正の推移は第2章でみてきたが、改正により新設された特定技能は技能実習に代替するものとしてはまだ不十分な点がある。表-3は研修生、技能実習生、特定技能1号を並べて比較したものである。

まず、研修制度から技能実習制度に移行することにより労働法規に関する改善がなされた。一方で、このため労働力としての位置づけに傾き、国際協力を目的とした受入れが減少し

表-3 研修生、技能実習生、特定技能1号の比較

| | 研修生 | 技能実習生 | 特定技能1号 |
|---------|---------|-------|----------------|
| 在留資格 | 研修 | 技能実習 | 特定技能 |
| 目的 | 国際協力 | 国際協力 | 即戦力の就労 |
| 受入れ可能人数 | 定めあり | 定めあり | 上限なし |
| 技能水準 | なし | なし | 相当程度の知識又は経験が必要 |
| 入国時の試験 | なし | なし | 技能、日本語能力 |
| 転職 | 不可 | 不可 | 可 |
| 資格の性格 | 非労働者 | 労働者 | 労働者 |
| 給付 | 研修手当 | 賃金 | 賃金 |
| 給付の意味 | 生活実費 | 労働の対価 | 労働の対価 |
| 残業 | 不可 | 可能 | 可能 |
| シフト勤務 | 原則不可 | 可能 | 可能 |
| 雇用契約 | 不要 | 必要 | 必要 |
| 職業規則 | 非適用（準拠） | 適用 | 適用 |
| 労働関係法令 | 非適用（準拠） | 適用 | 適用 |

出所：筆者作成

たとの批判も存在する。また、来日する外国人の側でも、最低賃金以上の収入が確保されることから、技能習得ではなく出稼ぎを目的とする応募者の割合が増えた可能性も指摘されている。廉価な単純労働力としての利用や、法整備の隙を突いた悪用、失踪者の言葉などはセンセーショナルな報道で顕在化しやすい反面、技能の指導や修得、国際交流、国際協力の成功例は隠れやすく、価値が評価されにくい。人材育成や国際協力をどのように行っていくかは検討しておく必要があるだろう。

次に、中小企業の労働力確保の面からは、特定技能1号は技能実習制度を完全には代替せず、技能実習1号及び2号との補完的な位置付けに留まっている。技能実習1号であれば、母国で半年程度の研修を受け、来日後に1か月の研修ののち、実習実施機関となる企業等で学ぶ。特定技能の試験免除は技能実習2号修了者に対する措置であるため、研修期間を含めると3年半以上をかけて特定技能の水準に達する実習生が多いと考えられる。技能実習制度を廃止するとこの段階が抜け落ちてしまうため、特定技能の範囲を拡大するなどしてカバーする必要がある。

3-2 その他の問題

このほか、現状において技能実習制度に課題として残るのは、来日のために実習生が負担する手数料や研修費などの問題や実習実施機関の法令違反などである。これらは2017年に外国人技能実習機構（OTIT）が設立され、国

内の問題については強制的な実地調査や行政処分による取締り力強化がなされている。海外の送出機関が実習生から徴収する費用等については実習実施計画の認定に関してOTITが確認しているが⁵、問題ある送出機関の取締りにについては送出国の協力を必要とするため、在外機関を活用した調査や二国間での意見交換など国レベルでの取り組みが望ましい。

そして繰り返しになるが、掲げる目的と現状との乖離の問題が残る。受入れ企業側の教育訓練費は、監理団体に支払う研修費だけでなく企業のOJT中にも指導する日本人社員の人件費として発生する。人材の育成は企業経営の重要な要素であるが、問題となるのは、実習実施についてOTITが求める条件が企業の考える合理的な教育訓練費を超える場合にある。国際協力の目的達成については受入れ企業に厳しい条件を押し付けるばかりではなく、国が支援する仕組みが求められる。

3-3 技能実習生に対する育成の努力と実態

上述のように、技能実習制度の目的は人材育成を通じた国際協力であり、受入れ企業には実習生の技能習得に関して努力が求められる。しかし、企業が実習生の技能形成を計画する際、育成目標や方法は実習生の能力評価や役割、指導に関わる費用と収益により変わってくると考えられるため、十分な指導がされていないケースも少なくないと考えられる。

たとえば先行研究では、町工場で働く製造業の外国人労働者は技能・経験がほとんど必要と

5 2017年より、実習計画の認定にあたり送出機関は実習生から徴収した費用の明細「技能実習の準備に関し本国で支払った費用の明細書」を外国人技能実習機構（OTIT）へ提出することが義務付けられた。

されない作業に従事しているとし、断裁くずの始末や包装、簡単な機械操作、メッキする部品をフックにかける作業、プレス、金属板切断、部品組み立てなどが作業内容として挙げられる(上林, 2015)。技能形成の面から、上記の例のような単純労働に固定されることは望ましいとはいえない。一方、効果的な育成をおこなうには、実習生側の習得意欲や能力も重要な要素となる。近年では、実習生の就労態度や意欲の変化、応募倍率の低下が報告されている(安藤, 2014; 軍司, 2017)。送出国の経済発展による賃金格差の縮小や他の先進国との競合により、今後もこの傾向は続くものと予想される。

このような状況下では、良質な人材獲得や実習への意欲創出には工夫が求められる。先行研究には、監理団体や中国現地法人を持つ大規模農業法人が優秀な修了生を中国法人で再雇用する事例(軍司, 2015)や、同様の効果が予想できるものとして日本本社で技能実習を終えた修了生が帰国後に同社のベトナム工場に入社し活躍する製造業の事例(弘中, 2019)などがあるが、優良事例に関して実習生の採用から技能形成までを詳細に述べたものは見当たらない。次章では、ベトナム人技能実習生とベトナム人エンジニアを雇用し、技能形成の仕組みづくりに積極的な中小製造業の事例を紹介する。

4. 木田バルブ・ボール株式会社の事例

| |
|--|
| 企業名：木田バルブ・ボール株式会社 |
| 所在地：(本社・本社工場) 大阪府東大阪市 (三重工場) 三重県伊賀市 |
| 業種：精密機械部品製造 |
| 設立：1972年 |
| 従業員：60名(2020年8月現在) |
| 資本金：4,500万円 |
| 海外拠点：木田信達球閥(常州)有限公司(中国江蘇省)(2011年設立2018年撤退) |

4-1 会社概要と実習生受入れの経緯

木田バルブ・ボール株式会社⁶(以下、KVB)は大阪府東大阪市の精密機械部品製造企業で、ボールバルブ用弁体ボール、熱間型打鍛造品などの各種精密機械部品の製造販売を事業内容とする。現在ステンレス製バルブボールの国内トップシェアを誇る同社は1964年に木田製作所として創業し、1972年に株式会社へ改組して同社のスタートを切った。

KVBが技能実習生の受入れを開始したのは2008年である。導入理由は、日本人の定着が悪く入社後3年未満の離職が多かったため。きっかけは取引のある製造企業の社内に監理団体の事務所があり、制度の情報を得たことである。現在までに25名の技能実習生を受け入れ、内20名が実習を満了している(表-4)⁷。

4-2 仕事内容と実習生が操作できる機械の数

KVBのコア技術は、流体の制御をおこなうバルブの閉止や流量調節・制御を担う部品であるバルブボール製造において、制御すべき液体・

6 聞き取り調査は第1回目2020年8月4日10時～12時(工場観察および経営者、ベトナム人実習生、エンジニア、日本人社員への聞き取り)、第2回目2020年8月17日14時～17時30分(経営者への聞き取り)、いずれも本社・本社工場にて実施。第1回目の調査以降、メールでの追加調査を並行しておこなった。

7 2019年度で満了した3名は新型コロナウイルス感染症防止対策のため日本に留まり、勤務を継続している。また、新たに内定者3名が決定しておりベトナムでの研修を終えているが、同様の理由から入国延期となっている。

気体・粉体等の性質や使用環境に応じた精密な球体加工である。三重工場には鍛造プレスなどの鍛造設備15種、東大阪本社はNC旋盤などの加工設備41種、三次元測定機などの検査設備8種類にわたる機械設備を備えている。技能実習生は実習計画に応じて、これらの機械の中から割り当てられたものの操作を習い、3年間で熟達しなければならない。現在実習中の実習生8名が操作可能な機械の数は1人あたり2種類～10種類である。うち7名が少なくとも1種類の機械について他者への指導ができるレベルに達している。残る1名については担当業務の性質を理由とする⁸。また、実習生は定め

られた年限での帰国を前提とするため、ベトナム人実習生同士の引継ぎができるよう、配置を進めている(表-5)。

4-3 仕事の教え方と実習内容理解に関するサポート体制

実習において、機械操作をはじめとする仕事の教え方については、日本人社員による日本語での指導を中心に、先輩のベトナム人実習生やベトナム人エンジニアが母国語で教える方法も補完的にとられている。KVBにはベトナム人エンジニアが7名勤務しており、このうち2名はN2に合格している(表-6)。日本語では伝わ

表-4 KVBの技能実習生受け入れ人数と実習年度

| | 人数 | 在留期間 | 年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 性別 | 開始時 平均年齢 | 学歴 |
|------|-----|-------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|--|---|--|----|------|-------------|----|
| | | | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | | | | | | | |
| 1期生 | 3名 | 2008-2010 | ← | ← | ← | | | | | | | | | | | | | | | 男性 | 25.6 | 短大1、専門1、高校1 | |
| 2期生 | 3名 | 2010-2012 | | ← | ← | ← | | | | | | | | | | | | | | 男性 | 25.3 | 大学1、専門1、高校1 | |
| 3期生 | 3名 | 2011-2013 | | | ← | ← | ← | | | | | | | | | | | | | 男性 | 25.3 | 専門1、高校2 | |
| 4期生 | 2名 | 2013-2015 | | | | | ← | ← | ← | | | | | | | | | | | 男性 | 27 | 専門2 | |
| 5期生 | 3名 | 2015-2017 | | | | | | | ← | ← | ← | | | | | | | | | 男性 | 23 | 短大3 | |
| 6期生 | 3名 | 2016-2018 | | | | | | | | ← | ← | ← | | | | | | | | 男性 | 24.3 | 大学1、短大2 | |
| 7期生 | 3名 | 2017-2019 | | | | | | | | | ← | ← | ← | | | | | | | 男性 | 27.6 | 大学2、短大1 | |
| 8期生 | 3名 | 2018-2020 | | | | | | | | | | ← | ← | ← | | | | | | 男性 | 25.3 | 大学1、高校2 | |
| 9期生 | 2名 | 2019-2021 | | | | | | | | | | | | ← | ← | | | | | 男性 | 26 | 高校2 | |
| 10期生 | 3名 | 2020-2022 | | | | | | | | | | | | | | | | ← | | 男性 | * | (不明) | |
| 計 | 28名 | *10期生は内定後研修を終了し、母国で待機中。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

出所：調査をもとに筆者作成

表-5 実習生が操作～指導可能な機械の数

| 実習生 | 単位：機種 | | | | | | | |
|-------------------------------|-------|---|---|---|---|---|----|----|
| | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ | ⑧ |
| 常にメインで使用している／いた(段取り～加工、指導が可能) | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 状況に応じて使用している(段取り可能) | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 機械操作が出来る、したことがある(段取り不可能) | 4 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 5 | 5 |
| 計 | 8 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 10 | 10 |

出所：調査をもとに筆者作成

8 担当する小径ボールの加工は指導役が常に確認にあたる必要がある。調査では、「一人で使用可能かつ人に教えられる水準に達した機械」を聞いたため、この実習生には該当する機械がなかった。

りにくい部分をベトナム人社員が指導したり、簡単な通訳となったりすることで、ベトナム人社員も実習生の業務知識や技術の習得をサポートする体制ができている。

技能実習生の来日について日本語能力要件は介護職種を除いてはないが、実習をおこなうにあたって入国時に期待される日本語レベルは日本語能力試験N4程度以上とされている。実習生は来日前に送出機関がおこなう半年程度の事前研修と来日後に日本の監理団体により実施される1か月の研修によって、実習に必要な日本語能力を習得する。社長によればKVB社の実習生の日本語能力はおおよそN3程度で、工場内で働く日本人社員3名（後述）への聞き取り

でも、コミュニケーションに問題のない程度の語学力と回答された。日本語学習については来日後研修終了後も実習生自ら自主学習を継続しており、機械操作の合間に日本語を学習できるよう、持ち場の機械にマグネットクリップで日本語のテキストを留めることを許されている実習生もいる（写真中・右）。また過去には、実習期間中にN2を取得した修了生が3名いる。

4-4 日本人社員からの評価

現場で指導に当たる日本人社員3名への聞き取りでは、実習生への評価はおおむね高い。係長B氏は、言葉で理解が不十分と思われる時もベトナム人実習生の理解力が高いため、目の前

表-6 KVBのベトナム人エンジニア

| | 在職期間 | 年度 | | | | | | | | | | | | 年齢 | 日本語検定 | | | | |
|---------|-----------|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|----|--|----|----|
| | | 08 | 09 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | | | 20 | | | |
| エンジニア1 | 2010-2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | 38 | |
| エンジニア2 | 2011-現在 | | | | | | | | | | | | | | | | | 37 | N2 |
| エンジニア3 | 2018-現在 | | | | | | | | | | | | | | | | | 34 | |
| エンジニア4 | 2019-現在 | | | | | | | | | | | | | | | | | 31 | N2 |
| エンジニア5 | 2019-現在 | | | | | | | | | | | | | | | | | 28 | |
| エンジニア6 | 2019-現在 | | | | | | | | | | | | | | | | | 32 | |
| エンジニア7 | 2019-現在 | | | | | | | | | | | | | | | | | 36 | |
| エンジニア8 | 2019-現在 | | | | | | | | | | | | | | | | | 31 | |
| 2020年現在 | 7名 | ※エンジニア1と2は2018年に係長に昇格 | | | | | | | | | | | | | | | | | |

出所：調査をもとに筆者作成



写真左：本社工場内の様子



写真中・右：聞き取り中の実習生と日本語テキスト



でやってみせることで情報が補完されて問題なく仕事が進むと評価する。技術・技能に関しては、課長A氏によれば、職務内容と手順を正確に把握したうえで他者に教えることができる能力水準に達する者がほとんどであり、実習生間での引継ぎが成立している。係長C氏は、導入開始からの12年間で実習生全体の能力水準は向上しつつあるという。C氏はこの理由を、ベトナム人同士でわからない部分を教えあう現在の体制が築かれたためだと考える（表-7）。

KVBではベトナム人実習生やベトナム人社員への評価が総じて高く、表-6からもわかるようにベトナム人エンジニアの数も増加させている。社長は、「ベトナム人には日本人にできないことができる」と評し、具体例として「周囲に目を配ること」「我慢強さ」を挙げる。これらの長所は日本人社員の手本となるとともに、実習生の積極性や明るさに触発されて、定型業務を業務時間内にこなささえすればいいという職務態度で固まっていた日本人社員が業務改善に取り組むようになるなど、日本人社員の職務態度に好影響を与えている例も見られるという。

4-5 周囲に目を配る能力

前述のように、社長がベトナム人実習生およびエンジニアに高い潜在能力を認め、同社で身につけることを推奨する能力の一つに、持ち場以外の状況の把握がある。

本年8月の本社工場内での調査において、筆者も、インタビュー中の実習生やエンジニアが同じフロアの離れた場所にある機械の変調に気づいて調整に走る姿を見ることができた⁹。調査では、工作中的のベトナム人全員に一人一人聞き取りをおこなったが、質問に答える者だけが社長の指示で作業の手を止めて調査に応じていた。回答者本人と回答者が直接操作していた機械を除いては、同じフロアの他の機械や社員・実習生は仕事を続けている。このため、回答者たちは筆者の質問に答えながら、周囲の社員や機械の様子にも目を配っていたことがわかる。

4-6 KVBで働くベトナム人のキャリアパス

KVBが技能実習生を継続して受け入れる判断をしたのは、社長によれば、1期生のなかに「圧倒的な存在感を示しリーダー的存在となる」

表-7 日本人社員からのベトナム人実習生の評価

| | 役職 | 実習生への評価 | コメント |
|----|----|---------------------------|---|
| A氏 | 課長 | 非常に優秀。 | ベトナム人実習生同士で仕事の引き継ぎができています。サイクルを止めないことが重要。 |
| B氏 | 係長 | 優秀、頭がいい。 | 日本語での説明で不十分な部分は、デモンストレーションをして見せると賢いのですが覚えてしまう。解決できないコミュニケーション上の問題はない。 |
| C氏 | 係長 | 人による。年々実習生全体の仕事能力が向上している。 | 仕事の様子を観察し繰り返し指導・助言することが重要。放っておかないことで指導の熱意が伝わる。導入時より質が高いのは、ベトナム人同士で教え合う体制ができてきたから。 |

出所：インタビューをもとに筆者作成

⁹ インタビュー中に離れた場所への調整に動いたのは、実習生とエンジニア各1名であり、実習生も、持ち場以外の状況の把握に努めている者がいることを確認できた。

実習生D氏がいたためである。D氏の仕事能力については、技術技能ではNC旋盤の加工精度やスピードが突出していたほか、高いコミュニケーション能力でベトナム人チームのまとめ役となった。問題が起きると率先して解決にあたり、社内での評価が非常に高かった。D氏が技能実習3年目に日本人女性と結婚して在留資格が「日本人の配偶者等」に切り替わり自由な就労が可能となったことから、2010年にエンジニアとして採用し、2013年にはリーダーに昇格させた。

D氏のエンジニア採用の翌年、2011年に採用した2人目のベトナム人エンジニアE氏は2008年に日本の鉄鋼大手で技能実習を満了し、帰国後2年間ベトナムで就職していた。E氏も優秀だったため、D氏に2年遅れて2015年にはリーダーに昇格させた。2018年には3人目となるベトナム人エンジニアを採用のうえ、D氏とE氏の2名を係長に昇格させ、管理職とした。以降、表-6に示すように採用数を増やし、現在では、2019年に他社に転職したD氏を除いた7名のベトナム人エンジニアが活躍している。

4-7 採用選考の方法

KVBが実習生に求める人材像は、担当する機械の操作以外にもたえず周囲に目を配ることができ、積極的で明るい人物である。採用については、企業側・応募者側双方の希望や条件をもとに監理団体と送出機関がある程度の絞り込みをおこなったうえで、採用予定数の4倍程度の候補者に対して、筆記試験・体力テスト・

面接をおこない決定する。KVBでは社長がベトナム現地で面接に当たる。

同社が実習生採用時に重視する第一の要素は仕事の能力で、評価には内田クレペリン検査の結果を用いる¹⁰。この検査は実施する株式会社日本・精神技術研究所によれば、能力面の特徴と性格・行動面の特徴をはかるもので、能力面の特徴は知能との相関が高く、与えられた作業の処理速度、対応できる仕事の複雑さの度合いを表すとされている。これにベトナムでの業務経験を加味する。第二の要素は性格や人柄で、面接までにあらかじめKVB独自の質問票に回答させ、面接時の参考にしていく。質問票は20項目の設問からなり、日本語とベトナム語の二か国語で表記されている。設問では、明るさ・積極性・団体生活への適応などの自己評価に加え、実習費用の支弁方法・実習の目的・帰国後の目標などを問う。これらを総合評価したうえで、最終的には社長の「勘」によって決定するが、優先順位付けと検査結果や事前質問票を用いた評価基準は明確である。

4-8 送出機関の指定とKVBのブランディング

KVBが実習生派遣を受ける監理団体である精密金属部品製造協同組合は、ベトナム内でも複数の送出機関と連携し、主力とする送出機関は研修方法等の条件により年々更新している。同協組の事務局長によれば、一般に、実習実施機関である企業から送出機関の指定はされないため、その時に最良と考える送出機関を用いることが多い。しかし、KVBでは、初期の受入

10 内田クレペリン検査は「作業検査法」と呼ばれる心理検査である。1桁の足し算を15分間ずつ2回、計30分間の計算を受験者におこなわせる、作業量から能力面の特徴を、作業曲線と誤答から性格・行動面の特徴を分析する。

れに用いた送出機関をこれまでの全期間にわたって指定している。理由は、選考方法や研修などのサービスに満足しているからであるが、つきあいが長期化することで、送出機関との信頼関係も構築されている。実習予定者に対しては、内定者の家族の安心や、実習開始まで内定者が来日を楽しみにできるようにとの配慮から家族会（内定者とその家族を招待した食事会）を行う。また、修了生との交流としては、社長が渡越の際には修了生とのOB会を催し、修了生の近況を知るとともに現地情報を収集する。このほか、ベトナム人実習生と日本人社員の関係構築の意図から2017年には社員全員で訪越し、研修所や送出機関を見学している。

前述の精密金属部品製造協同組合の事務局長によれば、通常は技能実習の応募者は実習先の中小企業について情報を持たないことがほとんどだが、親類や応募者のコミュニティから良い評判を聞きつけてKVBで働きたいと希望する者がいるとのことである。

5. 事例の考察

事例は、技能形成に成功している企業であるといえる。8人の実習生全員が複数の機械操作を覚え、かつ7人の実習生が1つ以上の機械について他者への指導可能なレベルに達している。効果的な実習は、実習生の様子の確認や繰り返しの指導（C氏のいう「放っておかない」こと）や、デモンストレーションによる指導（B氏）などの日本人社員の努力と、ベトナム人エンジニアのサポートによる相互補完的な指導に体系化されつつある。

また、ベトナム人管理職の存在も大きい。E

氏は技能実習を修了後にエンジニアとして採用され、リーダーを経て管理職に昇格したが、E氏の存在はキャリアパスの一例として技能実習生の眼前に示されている。日本でのキャリア構築は制度目的に完全に沿ったものとはいえないが、技術者として活躍する同国人が身近にいることは実習を真摯に受けるインセンティブになると考えられる。実際に就労ビザを取得するには学歴要件を満たす必要があり、大卒と同等以上の学歴が必要だが、同社の実習生には比較的高学歴の者が多く、表4に示したように現在実習中の8名のうちでは3名が大卒、1名が短大卒、4名が高校卒業である。学歴要件を満たす者にとっては、エンジニアとしての再来日は将来のキャリアの具体的な選択肢となる。その他の者にも帰国後に学位を取得しエンジニアを目指す方法がある。

事例企業の実習生に学歴の高い層が相当数含まれている。ベトナムで短期大学や大学卒業の若年層の数が増えていることも一因だが、同社では採用条件として学歴を重要視していないにもかかわらず高学歴層が集まる理由として次の二点が考えられる。まず、採用時に内田クレペリン検査の結果を最重視することである。知能との相関が高いとされる同検査を第一要素とすることで、学歴の高い応募者が選考に残りやすいというのが考えうる第一の理由である。次に、送出機関および送出国の研修所における技能実習生応募者コミュニティでの魅力的な実習先としてのブランドを事例企業が確立していることがある。一つの送出機関を継続して指定することで、修了生から送出機関や応募者コミュニティに情報が伝わり、同社の実績が蓄積され

評判が広がる。毎年ベトナムで実施しているOB会や家族会も、会社のイメージアップに一役買っていると見られる。これが考えられる第二の理由である。以上の相乗効果で、高学歴で能力の高い外国人材が採用され、満了後も良好な関係を続けてベトナムでの評判を高めるといふ好循環が生まれている。

以上のように、送出機関の指定や、修了者・内定者との関係構築の工夫、採用時の評価基準の明確化などにより質の高い実習生を採用したうえで、日本人社員とベトナム人社員による指導と実践により、複雑な機械操作を含む精密加工の技能形成に成功している。社内での実習生への高い能力評価が効果的な実習につながり、実習生を取り巻く好循環が生まれることを示唆するものである。

6. むすびにかえて

本稿の前半では、外国人技能実習制度の成立と制度改正の推移を、主に中小企業の労働力不足との関係から概観し、中小企業が同制度を利用して外国人技能実習生を受け入れられるようになった過程、改善された問題点、今なお残る課題についてまとめた。

本稿の後半では、外国人雇用をおこなう東大阪市の精密加工中小企業を取り上げ、技能実習生が機械操作を含む仕事内容を他者への指導可能な水準にまで育成されている事例を紹介した。この背景には、社内での技能実習生への期待の高さと、日本人社員による指導とベトナム人エンジニアによるサポートとの相互補完的な体制があった。また、技能実習を修了したベトナム人をエンジニアとして再雇用することの

メリットもみられた。紹介事例は、外国人技能実習生の育成・活用の優良事例といえるだろう。

中小企業の立場に立てば、自社で育成した技能実習生に長く働いてもらうことが望ましい。また、技能実習生の立場からも、キャリアアップの道筋が示されていることは技能習得意欲を保つのに有効ではないか。しかし、ここには制度と実情の矛盾が隠されている。技能実習制度の本来の目的は開発途上地域等への技能等の移転による国際協力の推進とされており、ここに矛盾が生じる。日本で継続雇用することを念頭に置いた人づくりは、いかに熱心な教育訓練がなされていても、制度がうたう目的とはずれてしまう。なお、実習生と受入れ企業の片方あるいは双方が、単なる労働のみを目的として技能形成に取り組まないようなケースも先行研究や報道で多数とりあげられ、批判の的となってきた。

特定技能はこのような矛盾を解消し、とくに深刻な人手不足の分野に純粋な外国人労働力を受け入れるものであるが、特定技能制度と技能実習制度との関係性は代替的というより階層的である。技能実習2号までの3年間の実習を修了した者からの移行が認められており、技能実習3号に匹敵する技能が期待されている。現在多く受け入れられている技能実習1号や2号に同等する未熟練労働力の受入れについては、代替する制度が存在しない。

なお、特定技能はあくまで即戦力としての雇用であるため、期待水準の技能に到達するまでの研修の義務は、派遣元にも受け入れ側にもない。今後もしも特定技能の対象範囲が、現在カバーされていない未熟練労働に拡大され、これ

に技能実習制度が入れ替えられた場合には、未熟練の外国人材を雇用しつつ育成する制度は失われることになる。制度目的と実情の矛盾は解消されることになるが、未熟練の層を単純労働に固定する制度が、日本の社会にとって問題がないかどうかは慎重に検討されるべきである。

【参考文献】

- 明石純一（2016）「現代日本における外国人労働者受け入れをめぐる政策過程」『筑波法政』40：101-123.
- 赤松健治（2019）「高齢・長寿化社会と中小企業の高齢者雇用」『商工金融』69（6）：24-58.
- 安藤光義（2014）「露地野菜地帯で進む外国人技能実習生導入による規模拡大：茨城県八千代町の動向」『農村と都市をむすぶ』64（2）：24-31.
- 上林千恵子（2009）「日本の外国人労働者の類型とその現状」『農村と都市をむすぶ』59（1）：20-30.
- 上林千恵子（2015）『外国人労働者受け入れと日本社会：技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会.
- 軍司聖詞（2015）「家族経営と外国人労働力：農業分野における外国人技能実習制度の現状からみて」早稲田大学大学院人間科学研究科博士論文
- 軍司聖詞（2017）「寒冷地における外国人技能実習生受入れの現状と受入れ遅延リスクへの対応－長野県A村C事業協同組合のフィリピン人実習生斡旋事

謝辞

本稿の執筆にあたり、ご多忙のなか調査にご協力いただきました木田バルブ・ボール株式会社、精密金属部品製造協同組合の皆さまに心より感謝申し上げます。なお、本文中のすべての見解は筆者によるものであり、残された一切の誤謬は筆者の責に帰するものです。

例－』『農業経済研究』54（4）：36-41.

- 弘中史子（2019）「人手不足下での企業成長－中小製造業の海外生産を軸として－」『商工金融』69（7）：6-20.
- 堀口健司編（2017）『日本の労働市場開放の現況と課題 農業における外国人技能実習生の重み』筑波書房.
- 中小企業庁（2020）『2020年版中小企業白書』
- 中小企業庁（2019）『2019年版中小企業白書』
- 中小企業庁（2005）『2005年版中小企業白書』
- 農林水産省（2019）『平成30年度食料・農業・農村白書』
- 厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」
- 日本政策金融公庫「農業景況調査（令和2年1月調査）」
- 公益財団法人国際研修協力機構（JITCO）ウェブサイト
- 認可法人外国人技能実習機構（OTIT）ウェブサイト