

【原著】

## 技能実習生の帰国後キャリアの考察

——ベトナム人帰国技能実習生の聞き取り調査を通して——

岩 下 康 子

A Study of Technical Intern Trainee's Careers Who Returned Home:  
Through Hearing Survey of Vietnamese Technical Intern Trainees

Yasuko Iwashita

### 1. は じ め に

日本の外国人労働者政策の転換点は、1989年の「出入国管理及び難民認定法」（以下「入管法」）の改正にあるといえるだろう。この改正により、外国人の就労資格が拡大され、日系人の本格的な就労が始まると同時に、外国人研修制度が整備された。原則的には単純労働者を受け入れないという立場を明確に示した法案であったが、日系人労働者は実質上低賃金労働者として定着し、外国人研修制度は1993年の外国人技能実習制度の設立に繋がっていく。当時、日本においても、韓国がすでに導入したような雇用許可制の議論も行われていたが（上林, 2009）、法務省入国管理局の反対と世論の支持が得られないために、外国人の雇用対策議論は先送り事項となり、経済界の人手不足は上記の2つの代替案によって進められていった。現在も単純労働力の受け入れや移民という言葉に蓋をしたまま議論が続けられている。

2008年のリーマンショックから10年がたち、日本に滞在する外国人の構成も大きく様変わりしてきている。前掲の入管法によって受け入れた家族滞在型の日系人は減少し、単身滞在型の留学生、技能実習生などアジア出身者が多く見られるようになった。厚生労働省統計によると、2017年末時点における外国人労働者数は約128万人と過去最高を記録し、2012年からの5年でおよそ2倍近くにせまる勢いで増加している。この増加の背景にあるのは資格外活動で働く留学生、技能実習生の存在である。開発途上国への国際貢献を掲げている技能実習制度は、劣悪な労働環境や生活環境及び人権侵害などがたびたび指摘され、制度の趣旨が歪められてきた経緯がある。この制度を適正に運営するために、不法行為を監督する法的機関の設置が求められ、2016年に技能実習法が成立し、法務大臣及び厚生労働大臣による認可団体として外国人技能実習機構が設立された。同機構は、技能実習生を受け入れる管理団体の管理監督強化と技能実習生の保護、及び不適切な送り出し機関の排除などに当たり、技能実習生の人権擁護には一定の効果が期待される（岩下, 2017）。

一方の留学生については、2008年に留学生30万人計画が示され、日本政府は高度人材受け入れとも連携させながら、大学等の教育研究の国際競争力を高め優秀な留学生を獲得する、という方針を掲げ、入国審査を簡素化し外国人受け入れ法人への補助金が導入された。これにより留学生の関口が大きく開かれ、アジア諸国からの留学生が急増した。とりわけベトナム<sup>1)</sup>やネパールなどの非漢字圏学習者の比率が増加している。そのため、母国と日本の所得水準の違いから、高額な授業料を捻出するために多額の借金を抱えて来日している者や既定の週28時間を

超えて働く者などが後を絶たない。また、留学生を人手不足の穴埋めとして超過時間勤務を強いる企業、在留資格の不正更新に加担する業者などの事例が報告されるといった問題が表面化するようになった。

どちらも日本の少子高齢化とそれに伴う経済の低迷がその根底に横たわる。日本の労働力不足は一部の職種に限った問題ではなく、あらゆる分野に波及し、外国人労働者をいかに確保するかは国内の大きな政策課題となっている。政府内でも様々な議論が交わされるようになり、2018年に、「経済財政運営と改革の基本方針2018—少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現—」、いわゆる「骨太の方針」(2018年6月)の中で、外国人労働者を確保するための取り組みが述べられ、新たな在留資格の設立が提議されている。

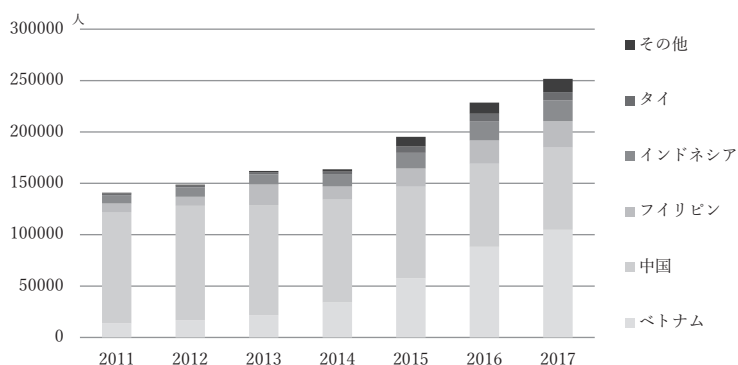
## 2. 技能実習生の現状と政府の方針

外国人労働者を熱望していた産業界は、1980年代に研修制度(在留資格は技術研修)を用いて実績を積み重ね、これらをもとにした外国人研修制度を標準化モデルとして構築し、新たな外国人労働者の受け入れ基盤を作り上げていった。そして、外国人技能実習制度は、「入管法」に基づく在留資格「技能実習」で入国した外国人を、受け入れ企業において技術や知識を習得させ、その技術や知識を母国に持ち帰ることによって経済発展を担う人づくりに協力することを目的として1993年に始まった。

2017年度6月末の技能実習生数は251,712人で、図表1からわかるように、ここ数年の受け入れは右肩上がりであり、ベトナムからの受け入れが突出して増加している。受け入れ企業のおよそ66%が従業員19人以下の零細企業となっており、中小企業白書(2018)によると技能や習熟度を有する人材よりも定型的な業務を担う人材が明らかに不足していることが分かる。技能実習生の採用理由の最多は「人手不足」で、労働力の穴埋めという位置づけが優先しているのだ。今後の法律改正で受け入れ職種は増加する予定であるが、2017年時点77職種の受け入れにおいて最も多いのが、機械・金属関連、次に建設、そして食品加工業となっている。

一方、制度開始から25年が経った現在でも、技能実習制度について一般市民の認知度は低く、近年メディアに取り上げられる人権侵害問題によって、注目度が高まっている。日本国際交流センター実施の「多文化共生と外国人受け入れについてのアンケート調査2017」では、今後外国人は一層増加し、多文化共生への取り組みが進んでいくと多くの人が回答しながらも、高度

図表1 在留資格「技能実習」の国籍別在留者数



出典) 厚生労働省(2018)

人材や留学生に期待を寄せる声は大きい反面技能実習生に対する期待感は低い結果となっている。今後の受け入れに関しても、約半数が「わからない」という消極的な姿勢が目立つ。これは、技能実習生が概して受け入れ企業・団体以外の日本社会との接点を持ちにくい上に、農業、機械加工など労働集約型産業・職種に従事し、比較的低賃金で職場移動の自由が制限されているという特性が大きな要因であると考えられる。さらに、企業による技能実習生への不法行為や技能実習生の失踪問題及び不法就労等が大きく報じられることによって、地域住民が不安を抱くことにつながったことも考えられる。

2017年時点で約25万人の技能実習生は、総労働者人口から見ると現状ではわずかな割合にすぎないが、外国人集住地域だけではなく、地方の地場産業などで技能実習生頼みの作業所が増えるなど全国各地で生産活動に従事している。現在の日本の人口減少率から将来推移を予測すると、2065年には外国人労働者数は10%を超えるであろうという予測がたてられている（国立社会保障・人口問題研究所、2018）。これは現在のヨーロッパ諸国の水準に近づいていくことを示す。大きく様変わりしていく日本の外国人労働者政策は、慎重に進められなくてはならないが、先延ばしにする余裕はないといえるだろう。

2018年の「骨太の方針」では、外国人労働者政策が次のように提起されている。

少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現として、

- (1) 一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる新たな在留資格の創設を掲げ、受け入れ業種や方針は新たに決定すると述べたうえで、現行技能実習3年を修了した者については、一定の水準を満たしているものに新たな在留資格を付与するとある。的確な在留管理・雇用管理を実施し、生活のための日本語習得、相談・苦情対応、各種行政手続に関する情報提供などの支援を行う仕組みを設け、入国・在留審査に当たり、他の就労目的の在留資格と同様、日本人と同等以上の報酬の確保等を確認する、とあり一定の統合政策が示されたといえる。しかしながら、あくまでも一時的な滞在であって家族の帯同を認めず在留期間の上限を設けるなど、移民政策ではないことを付け加えている。（ただし、高い専門性を有すると認められたものについては、在留上限を撤廃し、家族帯同を認める在留資格への移行を整備すると付け加えている。）
- (2) 従来の外国人材受け入れの更なる促進を掲げ、留学生の国内での就職を促進し、手続き負担の軽減などにより在留資格変更の円滑化を行うと述べる。日本での就労を希望しながらも、企業とのマッチングがうまくいかず帰国する留学生が多いことへの対応策を打ち出している。
- (3) 外国人の受け入れ環境の整備を掲げ、我が国で働き生活する外国人について、多言語での生活相談の対応や日本語教育の充実など生活環境の整備を行うと述べている。

上記の3つの指針は、今後の外国人労働者政策における大きな転換点となるものであり、日本の労働力不足に対応するための政府の方針が明確となったことは評価できる一方、(1)にあるように依然として単身滞在型での就労を念頭に置いた案は、生活者としての人権への配慮に欠けているといわざるを得ない。さらに、一定の水準を認めた者には在留期限を撤廃する案が提示されているが、多業種や幅広い技術にまたがる一定の水準をどう設定し評価するのかが不透明なままである。(2)では、留学生の3割程度しか日本に就職していない現状（佐藤、2018）に変化をもたらす行政支援を期待したい。(3)においては、現状ボランティア頼みの地域日本語教育をどこまで見据えているのかは疑問である。このように今後議論を尽くす点は多くに及んでいる。

### 3. 先行研究と研究の目的

外国人労働者問題は、喫緊の課題であるということを踏まえ、本稿では、技能実習生に焦点を当てて述べていく。技能実習生の劣悪な環境や処遇については、これまで弁護士団体やポライター、研究者によって報告がされてきた（安田、2010：外国人実習生編集委員会、2013他）。これらの多くは、日本国内での技能実習生の聞き取り調査、相談事例の追跡調査による事例研究と制度への問題提起であった。上林（2015）は、著書の中で、技能実習制度についてこれまでの変遷をまとめ、徹底したフィールドワークを元に、制度に群がる送り出し機関や受け入れ機関等の利益収奪の場になっている実体や、技能移転など見出せない技能実習現場の様子について暴き出している。このように多くが論じてきたのは受け入れ国としての視点からこの制度を問うものであり、批判的研究の立場を取るものであった。一方、技能実習生側の立場に立った研究は極めて少ない。帰国技能実習生については、厚生労働省によって毎年実施されている「帰国技能実習生フォローアップ調査報告書」によるアンケート結果、労働政策研究・研修機構（JILPT）の「調査シリーズ」による企業ヒアリングが主たる追跡調査である。帰国技能実習生についての動向はこれから検証していく段階にあるといえるだろう。

制度開始から25年が経ち、多くの技能実習生が母国に戻って活躍しているにも関わらず、これまで帰国後のキャリアと制度を関連付けた研究はなく、制度の理念を検証するまでに至っていなかった。そこで、技能実習生が帰国し母国社会においてどのようなキャリアを描いているのか、また技能実習で学んだことが雇用でどのような影響を与えているのかを検証する必要があると考え、研究に着手した。制度の理念である人材育成と国際協力はどのような形で実を結んでいるのか、調査報告書では見えてこない技能実習生のキャリアを調査し、考察することで、技能実習生側からこの制度を見ていく。技能実習で習得したことを明らかにし、技能実習生が求めていた制度と技能実習後評価を検証することによって、技能実習制度に言及することを本稿の目的とする。

### 4. ベトナムの海外労働派遣

ベトナムにおける国際労働移動は、1986年のドイモイ路線によって新しい方針が打ち出され、外貨獲得のための方策として位置づけられることになった。労働力輸出が政府の経済政策の1つとして掲げられ、党大会では毎回言及が成されていることからわかる。2006年には「契約による海外派遣ベトナム人労働者法」が成立し、派遣期間の組織や活動、労働力輸出にかかる契約書や費用、保証人、帰国後の規定などが定められている。この法律によると、派遣機関が労働者を直接選定し、かつ選定費用を徴収してはならないとされているが、実際には労働者採用の際に、多くの機関や個人が仲介役として入りこみ、複雑な仕組みを作り上げている。これらの中間業者や個人が紹介手数料を要求し、最終的に労働者の派遣費用が膨れ上がっていく構造になっている。中には、政府機関が仲介業者を斡旋する事例や偽造書類作成に関わる実態も報告されており、海外労働者派遣のシステムをクリーンにすることはきわめて難しい状況にある。

ベトナム人海外労働者の失踪率は、その他の国際労働力送り出し国と比較しても高く、労働力輸出によって外貨獲得を目指す政府の主要課題となっている。台湾では、個人宅で就労するベトナム人家事・介護労働者の失踪率が45%にも達したため、2005年にこの分野の受け入れを停止している。韓国においても、ベトナム人労働者の失踪率は高く、2012年に失効した2国間

協定の更新が差し止められている。ベトナム政府の失踪者対策を経て、この派遣は2014年に新規受け入れを再開した経緯がある（新見，2014）。失踪の原因として考えられるのが前述の派遣費用の高額さにあることはベトナム政府も認めており、近年派遣機関に対して規制管理を強めているという。

日本には、研修生派遣が1992年に始まっている。当時よりベトナムは台湾、マレーシア、韓国などに多くの労働者を派遣してきており、2008年以降受け入れ規制が低い台湾に最も多くの労働者が派遣されている。2012年の派遣実績は、台湾約3万人、韓国、マレーシアにそれぞれ約9千人、日本が約8千人である。2016年になると、台湾約6万8千人、日本約4万人、韓国約8千人、マレーシア約2千人と派遣数の急増と送り出し国の変化がみられる。同年、日本への派遣人数は前年比の47.9%増加であったことが報告されており（中川，2017）、日本派遣が急増した最大の理由は日本で得られる高収入にあると考えられている。日本側の事情も大きい。それまで技能実習生の最多派遣国であった中国が、国内の経済発展によって労働力送り出しを鈍化させたことで、新たな送り出し国としてベトナムに目を向ける管理団体が増えてきたのである。ベトナム人労働者の失踪問題は日本でも増加しており、高額な斡旋料・手数料等の負担が労働者の失踪を誘発していることを受け、法務省（2013）がこういったケースの受け入れ禁止を指示している。

## 5. 調査について

### 5-1 調査対象者

本調査は、2017年から2018年にかけて、ベトナムのハノイ及びハノイ近郊にて、帰国した技能実習生に聞き取り調査を実施した記録に基づく。調査対象者は、ハノイとその近郊に住む20代、30代の男女20名（男性12名、女性8名）で、図表2にある調査対象者の年齢は、聞き取り調査時の年齢である。ここから実習時の年齢が20代前半から半ばであることがわかる。図表2では、技能実習生として派遣された年度ごとに列記し、上からJ1～J20と番号で記した。以後この番号によって該当の技能実習生を指すものとする。調査対象者は、政府認可を得たハノイに本拠地を置く送り出し機関4社の協力を得て技能実習生と直接連絡を取り、調査協力の承諾をいただいた方を訪問して行った。ハノイとその近郊に焦点を当てたこと、送り出し機関側の都合から被調査者に偏りがあることは否定できないが、彼らの口から語られる3年間の技能実習生活はどのような影響をもたらしたのかが見えてくる。

### 5-2 調査方法

調査方法は、半構造化面接を用いる。1人当たりの面談の平均時間は約60分間であった。面談は、J7を除いて「やさしい日本語」を用いて通訳を介さないで行っている。調査対象者の19名がN3<sup>2)</sup>以上の日本語能力を持っており、意思疎通に問題はなかった。J7の面談時には、ベトナム人でN2を持つ友人に付き添っていただいた。半構造化面接は、主要項目となる質問を事前に用意しているが、その場の話の流れに応じて質問を追加、変更しながら行う面接方法である。面談の記録は、調査対象者の了解を得てビデオに録画し、その後逐語記録を収集した。

調査主要項目は、以下のとおりである。

- ① 実習の応募動機
- ② 日本での実習時期と場所及び実習した業務内容
- ③ 実習中の様子

—仕事をする上で、大変だったことや困難なことは何だったか

- 上記の場合の相談者はだれか
- 生活する上で、大変だったことや困難なことは何だったか
- 上記の場合の相談者はだれか
- ④ 実習中を通じて学んだことが、帰国後役に立ったか
  - 何を学んだのか
  - 何が役に立ったか
- ⑤ 現在の仕事について
  - 帰国後、どのような経緯を経て現在の仕事についているのか
  - 実習時に学んだことが役に立ったと思うことは何か
  - 今後の展望

## 6. 結果と考察

### 6-1 調査対象者の経歴

図表2 調査対象者の経歴一覧

年齢・性別	派遣年次	派遣先	業種	日本語能力	現在の仕事
J1 35歳男	2007-2010	神奈川県	機械金属工業	N2	送り出し機関→起業
J2 30歳女	2008-2011	山口県	プラスチック成形加工業	N2	日本語教師
J3 30歳女	2009-2012	東京都	縫製業	N2	日本語教師
J4 30歳男	2011-2014	福岡県	溶接業	N2	日本語教師
J5 28歳女	2011-2014	大阪府	電子組立製造業	N3	日本語教師
J6 26歳女	2011-2014	三重県	プラスチック成形加工業	N2	日本語教師
J7 28歳男	2012-2015	静岡県	水産加工業	N4	タクシードライバー
J8 30歳女	2013-2016	大阪府	印刷業	N3	日本語教師
J9 28歳女	2013-2016	岐阜県	自動車部品製造業	N3	日本語教師
J10 27歳男	2013-2016	茨城県	製紙業	N2	日本語教師
J11 26歳男	2013-2016	広島県	自動車部品製造	N3	進学→日系ホテル
J12 27歳男	2013-2016	愛知県	自動車部品製造	N3	IT企業
J13 26歳男	2013-2016	山口県	プラスチック成形加工業	N2	日本語教師
J14 27歳女	2014-2017	愛知県	自動車部品製造業	N2	日本語教師
J15 28歳男	2014-2017	滋賀県	塗装業	N2	送り出し機関営業部
J16 28歳男	2014-2017	神奈川県	溶接業	N3	日本語教師
J17 29歳男	2014-2017	静岡県	水産加工業	N2	送り出し機関営業部
J18 24歳男	2014-2015	静岡県	水産加工業	N2	日本語教師
J19 24歳女	2015-2018	広島県	養殖業	N2	日本語教師
J20 25歳男	2015-2018	広島県	養殖業	N3	日本食品ディーラー

(筆者作成)

この表から見てわかるように、3年間あるいは1年間<sup>3)</sup>(J18)の実習中に従事した職種とリンクする帰国技能実習生は一人もいなかった。20名全員が調査には大変協力的で、日本滞在中の思い出話なども聞くことができた。

## 6-2 調査結果

調査主要項目①の実習の応募動機については、順に、「お金を稼ぐこと」20名、「家族のため」14名、「ベトナムにはいい仕事がない」12名、「日本に行ってみたかった」9名、という意見が複数回答で挙がっている。将来の展望を持って参加したという意見を持っていたのは、J1, J4, J11, J15, J19である。J1は帰国して8年経つが、その間に送り出し機関の営業や日本語教師、日系企業の通訳など転職を繰り返したという。技能実習生に応募したのは、ベトナムで低賃金労働をしていた自分の現状を変えるために、日本に行って将来を変革したいと考えたからだそう。実習中の仕事自体は単純なものだったため、日本語学習に必死になったという。現在は、貯蓄したお金を元手に、業務用電化製品の会社を起業したばかりで多忙な日常に追われている。J11は、帰国後大学に進学し、現在3年生に在籍しながら、日系ホテルで夜間従業員として勤務している。勉強と仕事の両立はきつくないかと聞くと、日本で鍛えられたから大丈夫だという。日本に行ったことが将来のことを考えるきっかけになったと明るく言う。大学卒業後は一流ホテルのコンシェルジュを目指したいと話してくれた。J15は、技能習得を期待して参加したものの思い描いていたような仕事ではなく、帰国後役に立たないと悟り気持ちを入れ替えたという。制度上職種を変更することはできないため、J1同様日本語学習に力を注いだという。J4とJ19は、日本の文化に興味があり、最初から日本語と日本文化に触れることを目的として応募し、3年間の滞在を生かして次の仕事につなげたいと考えていたという。

調査主要項目②については、図表2のとおりである。③については、全員が仕事当初の職場での日本語による意思疎通が一番大変だったと答えている。仕事の説明は言葉ではなく視覚で覚えることに必死であったこと、口頭で注意を受けた時にはわからないことが大半だったことなど、来日後3ヶ月くらいまでは言語の壁とカルチャーショックの連続だったようだ。「わからない」ことをはっきり伝えることは大切だと教えられたが、たとえ聞き返したところでわからなかったらから、「わかりません」という言葉を飲み込んだと何人かが答えている。特にJ1, J2は、職場の一期生として入っているために先輩からのアドバイスもなく、溶け込むのに時間を要したそう。残りの18人は、すでに先輩実習生がいたため母国語で先輩たちから教わることができていた。仕事上の相談者は、複数回答で、「企業の社長及び上司」が16名、「日本人社員」10名、「先輩実習生」10名であった。実習実施企業については、17名がとてもいい会社だったと高評価しており、技能実習が円滑に行われたことがうかがえる。企業の社長による実習生への温かい配慮は、企業の中での実習生の立場を安定させてくれたことが聞き取れた。同僚との関係がよかった技能実習生からは、企業内旅行をした経験や地域の祭りに出かけた話などを聞くことができた。ただしJ7, J15とJ19については、実施企業の社長が話を聞いてくれるタイプではなかったことから、仕事上の相談を管理団体にしていたことが分かった。小規模個人企業に勤務していたため、他に相談できる日本人社員もいなかったようだ。

J13の事例を逐語化したものを下記に記す<sup>4)</sup>。

会社の社長さんは、とても厳しかった。最初は、本当にこわくて、日本語がわからないからどうしていいかわからなかった。私の会社は、実習生がほかにもいたので、先輩の実

習生から、できなかったことを勉強した。次の日できるようになると、社長さんは大きな声でほめてくれた。それがとてもうれしかった。社長さん以外にも20人くらい日本の人がいたけど、みんな優しくかった。仕事は3か月もすると大体できるようになった。(中略) 社長さんは、仕事の安全にはとても厳しくて、うるさかった。でも、そのおかげで、会社の人のけがが少ないということが分かった。社長さんは、仕事がおわるととてもやさしい人だった。休みの日に、食事によんでくれたこともあった。本当においしかった。私たちは、自分で料理を作っているの、ときどきお米や野菜もくれた。(中略)

生活上の相談においては、複数回答で「管理団体」が14名<sup>5)</sup>、「先輩実習生」12名、「日本人社員」6名、「実習実施企業」6名、「その他」3名となっている。その他には地域住民や日本語教室のボランティアなどが含まれている。

「その他」の事例として、J19の逐語化を記す。

私の会社は、とても小さくて、お父さん(社長)とお母さん(社長の妻)、それから日本人が2人しかいなかった。実習生は6人いたけど、あまり仲が良くなかった。中国人が3人で、ベトナム人が3人。中国の人が先輩だったけど、日本語もあまり話せなくて、会話することができなかった。お父さんは、おとなしい人で厳しくなかったけど、事務所にいるお母さんが、とても厳しくて、仕事中は話をするとおこられた。(中略) 私は、日本語を勉強したいと思ったから、アパート(彼女の家)の隣りに住むおばあちゃんと仲良くなって、うれしかった。おばあちゃんは、いつも畑の仕事をしていた、私に野菜を分けてくれた。それから、いっしょに畑の仕事をすることになって、休みの日はよくお話しした。おばあちゃんは、読書がすきで、私に読みやすい本を教えてくれた。私は、おばあちゃんのおかげで日本語がわかるようになった。(中略)

J19は仕事上日本語を使用する機会が少なく、日本語能力の向上は地域住民のおかげだと振り返っている。入国当初の日本語はN4レベルでスタートし、帰国するまでにN2合格を果たすまでの道のりは険しかったであろう。J19は、JITCO(公益財団法人 国際研修協力機構)が毎年実施する「日本語作文コンテスト」において入賞した経緯を持ち、取材中にその作文を披露してくれた。帰国直後であるが、日本語力の高さから送り出し機関の日本語教師として嘱望されているという。J7は、J19同様日本語使用の機会に恵まれず、日本語が上達しなかったと後悔する様子を見せた。蒲鉾などの練り物の作業工程にいたそうだが、ベトナム人実習生が8名おり、日常会話はベトナム語で済んだため地域の日本語教室にも通わなかったという。帰国後は、日本に行く前と同じ状態に戻り、貯蓄したお金で自宅を改装した後、レンタル車を契約してタクシードライバーになったという。現在の収入は考えていたより少なく、また日本に行く機会があれば行きたいと考えているようだ。

調査主要項目④に関しては、全員が「日本語」であると答えている。20名の誰一人として、実習した技能と答えるものはいなかった。技能習得を期待して渡航したJ1、J15のような例もあるが、期待はあっさり破られている。なぜ実習した技能は役に立たないのか、実習で得た技能を生かさないのかという問いには、次のような回答が得られた。「ベトナムに(自分の居住地に)同じような仕事はない」14人、「その職種は、ベトナムの最低賃金しかもらえないからや



らない」8人、「高い技能は身につけていない」4人、「その仕事はベトナムでいい仕事ではないからやりたくない」3人（複数回答あり）だった。実習において学んだことは、日本語のほかに、「日本のマナー」15名、「仕事のやり方」9名、「日本の文化」6名、「人のやさしさ」5名という意見が挙がった。「仕事のやり方」は、機械金属工業や製造業に従事していた実習生から出ており、ラインの仕事の中で無駄のない工程や検品する際のきめ細やかさが印象に残っているという。この部分は、ある意味技能移転の一部といえるかもしれない。

今後の展望については、「現在の日本語教師の仕事を極める」が7名、「日系企業の通訳や観光通訳を目指す」が6名、「起業を目指す」が3名（J1含む）、「日本で働きたい」が2名、「ホテルのコンシェルジュ」が1名、「IT企業」1名となった。

### 6-3 考察

厚生労働省が毎年実施している「帰国技能実習生フォローアップ調査」では、2016年度の概要から抜粋すると、「技能実習期間に学んだことが役立った」と回答した帰国技能実習生の割合が約96%と高い数値を示し、そのうち役立ったものとして「習得した技能」70%、「日本で貯めたお金」62%、「日本語」60%となっている。また帰国後従事している仕事については、「実習時と同じ仕事」が50%、「実習時と同種の仕事」が20%となっている。厚生労働省の調査については、帰国直後または帰国予定の実習生に郵送アンケート調査を実施しており、回答時就業している人数が少ないにもかかわらず実習技能が役立つとの回答が多い矛盾した内容を含んでいることや、アンケート回収率が15%程度であることから信頼性に疑問の声もあり、より技能実習生の実態に迫った調査が求められる。

本調査結果は、首都近辺に居住する帰国技能実習生の限定的な調査に基づいている。調査対象者には、調査時に技能実習時の友人の状況についても尋ねてみたが技能移転の話は聞くことができなかった。このように本調査における技能移転につながる事例はなく、帰国技能実習生たちが日本滞在によって得たものは、第一に「日本語」、次に「日本のマナー」、「日本の仕事の方法」であることが判明した。また、習得した日本語を生かしてキャリアアップを図る技能実習生が多く存在し、日本語習得による高収入のモデルケースがSNSなどを通じて拡散されていることも聞き取ることができた。英語に次いで、高い日本語力は高収入につながる就業先が多くあることがわかった。

技能実習において技能を習得することと日本語能力を向上させることは不可分の関係であろう。しかしながら本来主目的であったはずの技能ではなく日本語習得がその後のキャリアを左右しているとすれば、業務上の知識・技術移転を目的とする制度の理念を見直す必要があるだろう。今後もさらに帰国技能実習生の調査を拡大して検証してみる必要がある。

技能移転の例が全くないわけではない。実習実施企業がベトナム支部を立ち上げる際に、帰国技能実習生が率先して関わり、現場主任として従事しているという事例などが存在することを送り出し機関の職員から聞くことができた<sup>6)</sup>。実習時と同じ仕事を母国で見つけるには、実習実施企業と送り出し機関、送り出し機関と現地企業の情報共有が必要となる。どのような技能をもった技能実習生がいつ帰国するのかといった情報は、現状一元化されていない。工業団地の日系企業の方のコメントを紹介する<sup>7)</sup>。「帰国した技能実習生のリクルートに行ったことがあるが、こちらが要求するレベルの技能を身につけていなかった。」、「現地採用社員と所得差をつけることはできず、高所得を期待する帰国生たちは雇いづらい。」、「求める技能を持った帰国技能実習生との出会いがない。」といった帰国技能実習生と現地企業を繋ぐ橋渡しがうまくできていないことも明らかとなり、技能実習生たちのキャリアパスにこれまで大きな関心が寄せら

れてこなかったことが、就業機会の喪失につながっていることも考えられる。

## 7. お わ り に

技能実習制度は、4者が関わり合って成立している。技能実習生、送り出し団体、受け入れ管理団体、実習実施企業である。送り出し機関と受け入れ機関との連携、受け入れ機関と実施企業との連携が健全に遂行され、一人ひとりの技能実習生に対するキャリア設計を見据えることができれば、技能移転につながるはずである。現状は、この連携が不十分なために、帰国後就労を見据えた計画的技能実習の未達成や帰国後の就労機会喪失が起こっている。ベトナムに同種の仕事がない、高い技能は身につけていないという回答を真摯に受け止め、帰国後のキャリアを展望した教育機会や実習計画を提供することに向けた努力が必要である。日本語の上達は日本での生活環境を向上させると同時に、帰国後に役立つ一つの技能として考えられるだろう。日本語習得への支援も技能実習期間中を通して継続して行えるような配慮も必要だと考える。今後も還流型の外国人労働者を受け入れていくためには、帰国した際に役立つ知識・技能を提供できる受け入れ国としての姿勢を持つことが必要であり、責任であると考えている。

日本の少子高齢化は加速度的に進んでいる。女性や高齢者の登用は当然ながら、生産性を高める努力も必要とされているが、問題は人口減少以上に人口構成の歪みにある。北欧並みの女性労働力が投入されたとしても日本の労働力人口減少はその勢いを止めることができないところまで来ている。さらに、かつての労働力送り出し国であった中国やタイが、近い将来、労働者受け入れ国に転じていく。すでに先進諸国において、労働力の奪い合いは始まっており、外国人労働者の受け入れなしに経済活動が成立しない日本にとっては、外国人労働者政策議論は、最重要課題の一つとって間違いない。外国人労働者は、高収入、好条件となる移動先を厳しい目で見極めている。彼らに来てもらうための制度設計は、国内視点からだけでなく来る側の視点にも目を向ける必要がある。いまだに技能実習制度を利益供与の場としてとらえる業者も少なくない。また、不正行為を働く企業の事例も後を絶たない現状にある。こういった団体や企業への管理監督を強化し、制度の適正な運用遂行は当然のことながら、帰国後のキャリアにも考慮した実習計画の見直しを進めていくことが、両国にとっての利益につながると思われる。今後は、地方農村部、中部都市、南部ホーチミンの送り出し機関等と連携を取って調査を拡大し、さらなる帰国技能実習生のキャリアパスを追跡し、技能実習生から見た制度改善への提言を行いたい。

### 注

- 1) ベトナム語の語彙には漢語からの借用語が存在するが、現代ベトナムでは漢字を使用しておらず、本稿ではベトナムを非漢字圏として扱う。
- 2) 日本語能力試験を通称N試験と呼んでいる。日本語を母語としない人の日本語能力を測定し認定する試験で、N5からN1までの5段階に分かれている。
- 3) 技能実習生の初年度を第1号とし、2年目に第2号に移行する際、技能試験を義務付けられている。入国当初から第1号のみの実習生として入国する例もある。
- 4) 逐語記録の論文掲載については、2名の了承を得た上で実施した。
- 5) 技能実習生の管理団体には、母国語で相談を受けられる職員がいることが義務付けられている。
- 6) 該当企業は調査地点から遠隔地にあり、調査時のスケジュールが合わず訪問できなかった。
- 7) ハノイ近郊工業団地における日系企業ヒアリングの際のコメントである。掲載時に許可を戴いた。

参 考 文 献

- 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』, 第34号, pp. 87-107.
- 井口 泰 (2015). 「東アジア経済統合化の人の移動の効果と政策課題」, 『経済学論究』, 第68巻, 第3号, pp. 467-491.
- 石塚 双葉 (2014). 「第5章ベトナムにおける国際労働移動」, 『山田美和編 東アジアにおける移民労働者の法制度』, pp. 179-206, IDE-JETRO アジア経済研究所.
- 岩下 康子 (2017). 「広島県における技能実習制度の課題」, 『広島文教グローバル』, 第2号, pp. 17-28.
- NHK取材班 (2017). 「外国人労働者をどう受け入れるか 安い労働力から戦力へ」, NHK 出版.
- 外国人実習生編集委員会 (2013). 『外国人実習生—差別・抑圧・搾取のシステム—』, 学習の友社.
- 外国人労働者問題とこれからの日本編集委員会 (2009). 『研修生という名の奴隷労働』, 花伝社.
- 上林 千恵子 (2009). 「一時的外国人労働者受け入れ制度の定着過程—外国人技能実習制度を中心に—」, 『社会志林・法政大学社会学部学会』, 56, pp. 39-63.
- 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.
- 木元 茜・東 弘子・藤倉 哲郎 (2016). 「日本語教師になる元技能実習生の現状—インドネシア人技能実習生の帰国後のキャリアから問う技能実習制度—」, 『愛知県立大学外国語学部紀要』, 第50号, pp. 105-129.
- ゲン・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』, 第41号, pp. 19-34.
- 厚生労働省 (2017). 「2016年度帰国技能実習生フォローアップ調査報告書」, <[http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11808000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Gaikokujinkenshusuishinshitsu/h28-fu\\_2.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11808000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Gaikokujinkenshusuishinshitsu/h28-fu_2.pdf)>. (2018年4月15日).
- 厚生労働省 (2018). 「外国人技能実習制度の現状, 課題について」(資料3), <[www.meti.go.jp/policy/mono.../3\\_mhlw-genjyoukadai.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/mono.../3_mhlw-genjyoukadai.pdf)>. (2018年8月10日).
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2018). 「日本の将来推計人口—平成29年推計の解説及び条件付き推計」, 『人口問題研究資料』, 第337号.
- 後藤 純一 (2018). 「労働力需給ギャップと技能実習制度の課題」, 『DIO 連合総研レポート』, No. 337, pp. 4-9.
- 斎藤 善久 (2018). 「日本で働くベトナム人労働者—問題状況とその背景—」, 『DIO 連合総研レポート』, No. 337, pp. 15-19.
- 佐藤 由利子 (2018). 「移民・難民政策と留学生政策—留学生政策の多義性の利点と課題」, 『移民政策研究』, 移民政策学会編, Vol. 10, pp. 29-43.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2016). 「企業における外国人技能実習生の受け入れに関する調査」, No157, <<http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/157.pdf>>. (2018年4月10日).
- 内閣府 (2018). 「経済財政運営と改革の基本方針2018について」(平成30年6月15日閣議決定), <[www5.cao.go.jp/keizai.../2018/2018\\_basicpolicies\\_ja.pdf](http://www5.cao.go.jp/keizai.../2018/2018_basicpolicies_ja.pdf)>. (2018年8月8日).
- 中川 良一 (2017). 「ベトナム人労働者・技能実習生の海外派遣」, 『公益財団法人 ひろしま産業振興機構』, 2017年5月号.
- 新見 達也 (2014). 「ベトナム人の海外就労」, 『アジア研究』, Vol. 60, No. 2, pp. 69-90.
- 日本国際交流センター (2018). 「多文化共生と外国人受け入れについてのアンケート調査2017」, <[http://www.jcie.or.jp/japan/wp/wp-content/uploads/2018/03/Survey-Report-2017\\_Original.pdf](http://www.jcie.or.jp/japan/wp/wp-content/uploads/2018/03/Survey-Report-2017_Original.pdf)>. (2018年8月10日).
- 中小企業庁 (2018). 「第1章第2部 深刻化する人手不足と中小企業の生産性革命」, 『中小企業白書』, pp. 115-155.
- 法務省 (2017). 「技能実習生の現状 資料4」, <[www.meti.go.jp/policy/mono\\_info.../4\\_moj-genjyou.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/mono_info.../4_moj-genjyou.pdf)>. (2018年8月8日).
- 守屋 貴司・傳 迎瑩 (2010). 「日本における外国人研修制度・技能実習制度に関する研究—滋賀県を中心として—」, 『立命館経営学』, 第48巻, 第5号, pp. 155-176.
- 安田 浩一 (2010). 『ルポ 差別と貧困の外国人労働者』, 光文社新書.

—平成30年8月20日 受理—