

外国人研修制度の実態と課題

高 慶元

はじめに

外国人研修制度は、1950年代に日本企業が現地法人の社員を日本で研修させようとしたのが始まりである。1989年の入管法改正で研修という独立した在留資格を創設するための基準が省令として加えられ、要件が明確化した。その後、経済団体や中小企業団体からの制度拡充や受け入れ要件の緩和を求める声を背景として受け入れ要件が大幅に規制緩和された⁽¹⁾。規制緩和の結果、海外企業との関係を必ずしも必要としない事業協同組合や商工会議所などの中小企業団体も研修生を受け入れ、その会員会社に研修生を派遣する、いわゆる「団体監理型」の受け入れが可能となった。1993年4月には外国人技能実習制度が創設され、同制度についても規制緩和が進められ、対象職種も拡大された⁽²⁾。

研修生制度は本来、発展途上国の若年労働者に日本の技術などを習得させるという目的で出来た制度である。実際には、大手企業が海外への進出に伴って、研修生を受け入れ、日本の技術、管理ノウハウ、労働意識を習得させ、現地に戻して、それを生かしていた。しかし、日本経済はバブル崩壊後、景気が非常に悪くなり、企業が競争力を獲得するためには、少しでも人件費を削減する必要が生じた。そのために、企業は対応策を迫られ、研修制度の利用をはかることになった。中小零細企業が労働力として研修生を受け入れるようになったのもその時である。大手企業が現地から日本工場に大口の研修生を呼ぶようになったのもその時である。日本経済を構造的に見ると、少子高齢社会を迎えたことと産業構造の変化で、高い人件費を払い続けていくことが可能な産業がだんだん少なくなってきた。特に労働集約型の産業は、実際には日本では成り立たなくなってきた。

このような労働集約型の産業が、研修生の主な受け入れ先となっている。したがって研修生問題の背後には、そうした産業を無理に維持させようとしている構造上の問題があると言えよう。要するに、採算が取れない産業を維持させようとする、必ず無理が生じ、どこかにそのしわ寄せが来る。

もちろん、大手企業、または一部の中規模の企業が中国に工場を持ち、その生産ラインのキーポイントに就く人たちを日本に呼んで本社の生産技術を伝えさせることはある。そういう人たちは本当の研修生と言えよう。生産ラインに問題が起きたら調整して正常に戻すといったことに習熟した彼らが、中国工場の主任や係長になり、他の社員を束ねることになる。その意味では、研修制度に合理的な一面があることは事実である。

しかし研修生はフル稼働の労働者ではない。そのため彼らの賃金は、フル稼働の労働者としてではなく、研修手当という名目で支給されるだけである。したがって経営者がこの法的隙間を利用し、悪用する可能性がある。逆に言えば、研修生制度には、このような悪用を許す隙間があるということである。

とはいえ、制度を悪用している産業構造の末端の社長たちだけを責めても意味がなかろう。零細企業の彼らも、生き残るために必死だからだ。それに関して私は5年近く大阪のK組合で研修の斡旋をしていた間に、直接中小零細企業の社長らに触れ、痛感していた。したがって、それを踏まえて、研修生制度の実態を分析し、さらに今後どのようにこの制度を改善すればよいかを提案したい。

一 大阪府K協同事業組合における問題

冒頭に述べたように、日本では早くも1950年代頃から外国人を受け入れて技術、技能等の研修を行うようになった。さらに雇用関係の下で技術・技能等を修得することを可能とする技能実習制度が1993年に創設されてから、外国人研修生、技能実習生の入国者数が年々増加した。その最大の理由は送り出し国と日本の賃金格差だといっても過言ではなかろう。したがって、大多数の研修生はお金を目当てに日本に来る。他方受け入れ企業は人件費削減を目的として外国人研修生を受け入れるので、金銭をめぐるトラブルが頻発した。本節では実際に研修生、技能実習生を受け入れている企業を取り上げ、研修生制度を斡旋している協同組合と研修生を送り出す中国の送り出し機関の検討を通して研修生制度をめぐる諸問題を分析する。

大阪府八尾市にある有限会社S社は、雇用保険に加入している正社員2人と、女子パート数名によりプラスチック部品を加工する小さな町工場である。2005年秋に、中国山東省のYという送り出し機関から大阪府の協同組合を通して、女子研修生を3人受け入れた。偶然筆者は八尾市のN社の研修生の管理のため彼女ら3人に何回か会った。会うたびに彼女らと会話したが、受け入れ企業に対しても、協同組合と送り出し機関に対しても、特に不満がなかった。逆に、入社してから、仕事が忙しく、毎月長く働くことによって、入国以前に想像していた収入よりはるかに高い収入をもらったため嬉しくて、生き生きとした表情であった。

ところが、7か月後に、N社の研修生から聞いたところ、S社の女性研修生3人が全員強制帰国することになったという。理由は、S社には不法滞在の中国人が働いていることがわかり、外国人研修生の受け入れ対象外の企業になったからである。制度上、外国人不法滞在者を雇用している企業が入国管理局に発覚した時点で、その後3年は外国人研修生を受け入れることが出来ないことになっている。S社のような町工場にとって、いきなり3人の研修生を中国に帰すと、仕事はパニック状態に陥ってしまう。募集をかけても、なかなか応募者が来なかった。それで社長は大阪入国管理局に行き、何とか研修生を残すように話をしたが、望ましい結論が出なかった。

S社の社長の話では、中国人を雇用したとき彼はちゃんと留学ビザを持っており、最初から真面目に働き、覚えが速かった。アルバイトという身分でありながら、すぐに現場責任者になった。しかし彼がいつ大学を卒業したか、ビザの更新をしたかどうか、自分には確認する義務がないと主張した。協同組合からも、外国人不法滞在者を雇用してはいけないということを聞いたことがないと主張していた。しかし不法滞在者がS社で働いたことが事実であれば、研修生を全員帰国させなければならなくなったという。

一次受け入れ機関の協同組合が、制度上の規定や注意事項などを細かく説明したかどうか分からない。説明したとしても、1年ほど前のことなので、S社の社長はとっくに忘れていたかもしれない。なぜなら協同組合を通して、外国人研修生を受け入れている企業は、ほとんど従業員30名未満の零細企業で、人件費を削減するために外国人研修生を受け入れているからである。特にS社のような家族経営の企業は、常に人件費、材料費、機械投資費などの捻出に悩んでおり、これらの経費を最小限にしない限り、会社を維持すること自体が難しくなると考えていた。法知識をいつも頭に入れている訳ではなく、何があっても、その時何とかなるだろうと考えていたのだろう。

S社の女子研修生が帰国後、S社は何回もK協同組合の担当者に電話をかけて苦情を訴えた。S社は24時間稼働の工場で、女子研修生は最初から交替制で夜勤をさせられた。そもそも中国人研修生はお金を稼ぐために来日したので、夜勤に回されることには特に抵抗がなく、むしろ時間給の良い夜勤を望んでいたかもしれない。しかし、深夜に社長にセクハラをされたことに対して非常に不快感を抱いた。また、深夜手当と8時間を越えた4時間の残業手当を払ってくれなかったことに対しても不満を抱いたようである。なぜすぐに組合に伝えなかったかと聞いたら、「組合に伝えたら、中国に帰されるから」と答えた。中国に帰されたら、入国する前に送り出し機関に払った100万円以上の保証金などが戻ってこない。このお金は全部借金で、彼女らが中国でいくら働いても返せない金額である。来日前に、研修生と送り出し機関の間で結んだ契約には「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」という項目があるからである。また、来日前の3か月間の日本語講習費と日本までの航空券代も研修生が払った。1年以内に帰されたら元が取れない。したがって、我慢するしかなかったのである。さらに後に彼らに聞いた話では、岐阜県などの縫製関係の山東省の女性研修生は時給300円で残業をさせられ、殴られているという。自分たちが働いていたS社はまだ良い方で、もし研修生として日本にいられるなら、我慢するといっていた。以上のことから、彼女らが中国でも日本でも極めて弱い立場におかれていたことが伺える。

S社はK協同組合の受け入れ企業の1社にすぎない。K協同組合所属の百社以上の受け入れ企業には、ほかにいろいろな問題が起きている。なぜそんなに問題が起こるかを見てみよう。

K協同組合のような一次受け入れ機関は日本全国にたくさんあり、従業員三、四人の組合もあれば、従業員を数十人有する組合もある。これらの組合はほとんど営利的である。研修生の

数を増やすことが売り上げをあける唯一の手段であるため、最初の営業段階では企業に対して制度のことをきちんと説明していない。なぜなら、企業に制度上の規定などをすべて説明すると、企業側が面倒くさがり研修生の受け入れに躊躇するからである。特に研修生が1年目に残業、夜勤が出来ないことを説明すると、まず受け入れないだろう。また、2年目以後に社会保険をかけなければいけないことを説明すると、日本人パート、アルバイトよりコストが高くなるので、研修生を受け入れないだろう。それで、最初の段階では、研修生には7万円前後の研修手当でだけ払えばよいとか、実習生には最低賃金を払えばよいとかあいまいな説明で安さをアピールする。日本人の若者より定着率が高く、いわれたとおりに仕事をするとか説明して、企業側が研修生制度に興味を持つように誘導する。その後、何回か再訪問をして、企業側が興味を持つ会話をして信頼してもらおう。再訪問をするときでも、なるべくコンプライアンスの話を避ける。企業から研修生の受け入れ申込書を書いてもらって中国に面接旅行に連れて行くか、中国側の送り出し機関に受け入れ人数の3倍ぐらいの候補者の写真つきの履歴書を送ってもらい、その中から研修生を選ぶようにする。

中小零細企業の経営者は、いつも日本人若年社員の定着率の低さに悩まされているので、元氣そうな中国人の若者が来てくれれば人手不足を解消できると思うようになる。特に、組合から、研修生は現地の送り出し機関に多額の保証金を支払っているのも必ず3年間まじめに働いてくれること、会社の近くのアパートを手配するので、必要なときにはいつでも喜んで残業夜勤をやってくれるといった話をする。それで、企業はますます研修生を受け入れることにメリットがたくさんあると確信する。さらに、すでに受け入れている企業を見学させたり、組合で研修生に関するセミナーをしたりして、企業側を安心させる。

研修生を確定し入国するまでの間に組合と企業の間で契約書を交わす。その時組合からコンプライアンスの話を比較的詳しく説明する。いろいろ制限があるので企業側は多少不安な気分になるが、臨機応変で対応出来るかのようなアドバイスがなされたりする。それに、この時点では、企業はすでに研修生が入国するまでの3か月の日本語研修費や来日のための交通費、組合の加入費などを払っており、多少躊躇しても契約書にハンコを押す。

ちなみに組合の臨機応変のアドバイスは何かというと、1年目には制度上残業や夜勤を禁止しているが、2枚のタイムカードを作り、1枚は実労働時間のもの、もう1枚は昼間の8時間労働を証明するカードとし、これは入管やJITCOが来るときに見せるものとして用意するなどのことである。また中国と日本の収入差を強調し、1年目はそもそも残業できないので、適当に時間給を払えば残業・夜勤をしてくれるといった話をする。確かに、研修生にとっては、たとえ時間給300円でも400円でも中国の時間当たりの収入より多いし、また研修生という身分で入国した以上、受け入れ企業以外のところで働いてはいけないという規定があるので、安くてもないよりましと思うはずである。これが、新聞とかでよく見かける300円、400円の時給の由来である。

ところが、いくら企業からも、組合からも、このようなことを他人にしゃべってはいけない

と研修生に念を押しても、半年経ち、一年経つと、研修生は徐々に日本語が上手になり、日本の物価の高さを実感するようになるので、以上の時間給に対する不満を口にするようになる。ただ会社を告発すると、企業は研修生の受け入れ対象外企業になり、自分が働けなくなる恐れがあるので、我慢するしかない。しかし、3年の期間が満了する直前になると、どうせ働けなくなるから企業を訴えても自分はそれほど損をしないし、ひょっとしたら逆にお金が入ってくるかもしれないと考えて企業を告発する研修生が現われたのである。

二 その他の組合における問題

関西地域では、外国人研修生を斡旋する組合が多数存在している。研修生の受け入れ人数が500人を超える組合もあれば、30人以下の組合もある。組合の規模によって研修生に対する管理の質が異なってくる。全体から見れば、組合のスタッフの人数が少ないほど、受け入れ企業に対する指導、説明が行き届かないという傾向がある。たとえば、研修生30人以下の場合、中国人管理スタッフ1人のほかには専属のスタッフがほとんどいない。なぜなら、それ以上の給料が払えないからである。

奈良県奈良市にあるN組合の場合、中国人管理スタッフ1人のほかにも、兼業の理事長と、市役所の顧問がいる。中国人研修生21人が奈良県と大阪府の5社に分散している。中国人管理スタッフも低収入のため、掛け持ちしたりしているので、なかなか研修生の管理に専念できない。研修生の管理というのは、研修生に対する日本語教育、生活指導、通訳だけではなく、研修を順調に進めるために受け入れ企業の責任者に対するコンプライアンス等の説明を行う。説明の仕事は最も重要である。N組合の場合、管理スタッフはまったくの素人で、単なる通訳なので、この仕事をこなすことが出来ない。理事長も研修生制度に関する知識が乏しく、問題が起きるたびに、他の組合に助けを求めたりしている⁽³⁾。また、受け入れ企業数が少ないため、研修生の受け入れ人数を確保するために企業の言いなりになっている。たとえば、パスポート、通帳などは会社が預かってはいけないと説明しても、強引に預かっている企業がある。1年目は残業、夜勤をしてはいけないと説明したら、「何のために雇っているのか」、「私が給料を払っているのと違うか」と言い返されると残業、夜勤を黙認してしまう。

また、経費をおさえるため、組合の規模が小さいのに複数の送り出し機関と取引をする。たとえば、送り出し機関に管理費を払わなかったり、滞納したりすることがある。もし送り出し機関から文句を言われたら、翌年違う送り出し機関に切り換える。それで送り出し機関は仕方なく、定期的に研修生から管理費を徴収する。しかし制度上研修生の研修手当てや実習生の給料から管理費を徴収してはいけないことになっていることは、組合も、送り出し機関も、研修生も分かっている。トラブルが起きるのは時間の問題となる。

次に大阪府堺市にあるS組合の現状を見よう。S組合は研修生の受け入れ人数が36人で、兼任の理事長のほかに、兼任の理事2人、専任の局長と中国人管理スタッフがいる⁽⁴⁾。N組

合より S 組合のほうが研修生制度に関する知識は豊富のようであるが、管理スタッフがあまりにも手抜きしている。研修生の技能試験の落第や失踪があとを絶たず、組合と受け入れ企業の間にトラブルが起こった。

まず、研修生は入国してからの 1 か月（160 時間）日本語教育を受けるのが一般的だが、本組合の場合、日本語講師料と教室借用料を減らすために、これを 1 週間に短縮している。その時点から、研修生は仕事以外のことはどうでも良いと思い始めた。それに、当組合の受け入れ企業はすべて鉄工所で、塗装、溶接などの作業をする研修生が多かった。入国する前に中国できつい仕事をしてきたこともあり、そもそも勉強には興味がなかった。仕事をやり始めてからは、疲れがたまることもあって、なおさら日本語の勉強をしなくなる。また S 組合の管理スタッフは 60 歳近くの男性で、研修生との間に対話がない。月 1 回の巡回さえはぶくことがある。そのため S 組合の受け入れ企業 2 社 3 人の研修生が 2008 年 8 月の技能試験に落ちてしまった⁽⁵⁾。

1 社の溶接工は規定通り帰国したが、もう 1 社の塗装工 2 人は帰国する前に失踪した。組合は受け入れ企業から賠償を求められた⁽⁶⁾。そもそも塗装作業は、臭いという理由で日本人の若者がほとんど応募しない。たとえたまに応募して採用しても、すぐやめてしまうということを繰り返していた。同社は偶然研修生制度のことを知り、中国人研修生を 2 人受け入れた。真面目に働いてくれるので、2 回目のリピーター 2~3 人を入れようと思ったところで研修生が失踪してしまった。社長にとって、8 月の一番暑い時期に急に塗装工が 2 人減ったことはまさに青天の霹靂であっただろう。

しかし研修生の立場から考えると、1 年だけ働いて中国に帰されたら、送り出し機関に払った保険金はどうせ全額戻ってこないで、借金が返せない。また、来日前に中国での仕事を辞めていたので、中国に帰っても仕事が見つかるかどうか、不安になる。それで、リスクを犯して、失踪を選択したのだろう。

おわりに

以上私が直接体験したことを紹介し、検討した。日本では、これ以上に深刻な問題が次々と起きていた。特に縫製工場が集中する地域では、低賃金で研修生を受け入れる企業が多く、研修生と企業の間金銭トラブルが頻発し、裁判に持ち込むケースがあった⁽⁷⁾。暴行をうけて検察庁に告訴した研修生もいる⁽⁸⁾。研修生たちは中国の送り出し機関に毎月の給料から管理費を徴収されるので、修了後に抗議したりするケースもある⁽⁹⁾。

さまざまな問題が起きているにもかかわらず、なぜ研修制度を続行するだろうか。それは日本の産業構造上外国人労働者を必要としているからである。もし制度そのものを改善すれば、外国人労働者の導入をうまく行うことが出来る筈である。したがって今後外国人研修生制度をどのように運営すべきかについて、最後に以下のように提言しておく。

- (1) 第一次受け入れ機関の事業組合が研修条件を実質的に決めていることが多く、受け入れ企業が何社が集まって安易に第一次受け入れ機関を運用することもある。第一次受け入れ機関の事業組合に対して、その適格性に対する厳重なチェック体制を確立すべきである。
- (2) 研修生を送り出す国に対し、制度の内容や日本の法律について理解を求める外交的努力をすべきである。また、住宅担保、保証金、違約金を定めるなどにより、制度の趣旨に反する送り出し機関からの研修生の受け入れを拒否すべきである。
- (3) 研修生が気軽に相談して問題を解決できる権限と機能を有する公的相談窓口や公的監督機関などを設置すべきである。受け入れ企業に対して研修生・技能実習生の権利に関する情報を周知するとともに、その権利を侵害することのないよう啓発を行うべきである。特に技能実習生については、労働法規が全面的に適用されること、集团的労使関係も含まれることを周知すべきである。⁽¹⁰⁾

(注)

- (1) 受け入れ企業の従業員 20 人に研修生 1 人という基準が、従業員 50 人以下の企業の場合は研修生 3 人と大幅に緩められて現在に至っている。ちなみに、従業員 50～100 人の場合、研修生の受け入れ人数は 6 人、従業員 100～200 人の場合、研修生の受け入れ人数は 10 人、従業員 200～300 人の場合、研修生の受け入れ人数は 15 人、従業員 300 人を超える場合は、研修生の受け入れ人数は従業員総数の 5%となっている。
- (2) 技能実習制度創設当初は 17 職種だったが、2004 年には 62 職種 114 作業に拡大している。さらに 2009 年 4 月から新たにパン製造、プラスチックブロー成型を加えて、62 職種 116 作業になっている。
- (3) N 組合の今の管理スタッフの Y 氏は私の中国西安市の同級生で、日本人配偶者ビザを持っており、最初はパートタイマーの身分で研修生の管理をしていたが、現在は契約社員になっている。対応できないことが多いので、いつも私にアドバイスを求めていた。
- (4) S 組合の理事長とは、営業で偶然に知り合った。その後いろいろと私にアドバイスを求めてきた。
- (5) 研修生が技能実習生に移行するためには技能試験を受けなければならない。たいてい入国してから 9 か月目に技能試験を行う。もし合格できなければ、再試験のチャンスが一回ある。同じ職種であれば、試験内容は毎年それほど変わらない。したがって同じ組合で、前年度まで試験を受けた研修生がいれば、ほとんど落ちることがない。S 組合の 2 社 3 人の研修生は溶接工 1 人、塗装工 2 人で、最も簡単な試験だったが、試験問題の説明さえ分からなかったので落とされた。
- (6) 研修生が入国する前に、企業が S 組合に入国前の日本語研修費用、交通費、JITCO の年会費、入会費などを払った。一年で終わってしまうと、採算がとれない。それで、組合に何割かを返してもらおう。もし技能試験の不合格で、1 年で帰国する場合は、送り出し機関に払った 100 万円ぐらいの保証金をすべて返してもらえない。なぜなら、研修生にも責任があるとされるからである。
- (7) 岐阜県のある縫製工場の研修生は、1 年目の基本給は 45000 円、残業手当は 1 時間で 200 円だった。実習生に移行してからの基本給は法定労働時間かける地域別最低賃金だが、残業する場合は、1 時間 300 円で働かされた。
- (8) 福井県の織物工場の女子研修生が工作中、男子従業員に殴る蹴るの暴行を受けたため、関係機関を通して男子従業員を福井地方検察庁に告訴した。
- (9) 管理費というのは、受け入れ企業が、第一次受け入れ機関に支払うべき性格のもので、たとえ送り出し機関にも支払うといった約束事があったにせよ、間違っても研修生、実習生自身が送り出し機関に支払うべきものではない。
- (10) 1 年目の研修期間には、原則として残業、夜業が出来ないことになっているが、実際には、ほとんどの中小零細企業が残業、夜勤をさせている。建前と実際があまりにもかけ離れていることを各方面からしばしば非難されたので、2010 年 7 月 1 日から、1 年目の研修期間をなくすことになっている。