**技能実習から特定技能の展開にみる日本の人材育成型外国人受け入れ　　早稲田大学名誉教授・堀口健治**

**１．初の特定技能2号の中国人オウヒさん**

　岐阜のコンクリートポンプ社に勤める写真の彼は、特定技能1号の途中でこの4月、2号に移ることができた。家族も呼び寄せることができるし、大卒が主の技術・人文知識・国際業務ビザと同じように、一定の年数後、永住ビザを申請できる。低学歴の人が多い技能実習だが、大卒者と同じルートがあることが示された。定住を考える人に朗報で、農業等でも2号を望む声が大きくなるだろう。

　オウヒさんは、技能実習1，2号、オリンピック需要の外国人建設就労者の特定活動3年、さらに技能実習3号の計8年を同社で働いている。経験を積み熟練を獲得し職長を経ているので、特定技能1号を1年4か月で終え2号が許可された。2号は熟練した技能が必要で、1号の期間中に技能検定1級コンクリート圧送施工技能士を取り、建設キャリアップシステムレベル3判定を受け、要件を満たしている。同社は従業員22人（外国人10人）だが、副社長自ら技術を教え日本語の習熟も進め、能力を高めている。実績に応じた昇給スピードが速く従業員の意欲も高い。登録支援機関を兼ねる同社の管理団体は、制度の趣旨を同団体の組合員によく理解してもらい、制度のメリットを生かしている。

**２．不熟練労働力受け入れの技能実習で研修を兼ねる日本人と同じ仕事の雇用契約労働者**

　賃金引き下げにつながりやすいので、不熟練労働力の受入れは、どの国も影響がないよう、不足の産業や職種を指定し受け入れ数を定める。単身者、3年等の年限、雇用先企業の固定等を設けるのも同じ趣旨である。

　日本の特徴は、実習生が日本語を含め技能を獲得できるよう、雇用者に実習計画を立てさせる。単純労働の繰り返しは実習法違反で多種の作業を求めている。日本人の嫌がる仕事のみを実習生に課した大企業は指定が取り消されている。on the job training で日本人と同じ仕事をしながら学ぶから、最賃を下回る手当はありえない。それまでは最初の年が安い研修手当だったが、2010年から初年度より雇用契約を結び労基法に守られる労働者に位置づけられた。

　同制度は労働市場に影響がないよう、技能実習を終えると帰国し、研修成果を母国に生かすことを趣旨とした。出身企業に戻る場合は分かりやすいが、農業をはじめ、母国で成果をピタリと生かせる就業先を見つけるのは難しい。筆者がカンボジアで見た事例は、多くが日系企業に雇われ、また日本語学校を含め経験を生かすところに雇われたものが多くいた。大卒しか受け入れない日系企業が日本帰りの低学歴の実習生を雇用するのは、研修成果を評価したからである。国際貢献の趣旨は広く取るべきで、人材育成を通じた貢献を強調すべきであろう。なお日本側の負担は労賃だけではなく、往復の飛行機代、2週間以上の研修手当を含む講習費、監理団体に払う毎月の管理費（送り出し団体も含む）がかかるので、日本人を採用できる産業は実習制度に参加しない。人手不足の産業が費用を負担し参加している。新卒日本人を上回る負担だが、彼らは計画通り確実に来日するので貴重なのである。

**３．一定技能の外国人を受け入れる特定技能制度**

　労働力不足は量質ともに増し就労ビザの特定技能制度が19年から始まった。12分野を1号に指定し上限人数を定めている。熟練した技能の2号はさしあたり建設と造船・舶用工業に限定し、相当程度の知識または経験を必要とする技能の外国人を1号としてまずは受け入れはじめた。

　これに対応できたのが実習生である。3～5年という来日一回限りの技能実習の仕組みのもとで、実習を「良好に済ませた」ものは無試験で特定技能1号を得られることにしたからである。勤務先は変えられるが、技能を生かせる職場で再び働ける選択肢は、帰国した元実習生にも与えられた。

なお国内外での日本語と技能試験をパスすれば、実習を経ることなく特定技能1号が取得可能で、高学歴の人が主に選択している。しかし技能実習を終え特定技能1号に進む人が圧倒的である。そして冒頭に述べたように、低学歴の人でも特定技能2号への道が開き、日本で働く意義は雇用期間の出稼ぎだけではないことが示された。

**４．意欲をもって働けるよう法や契約違反等をいかに防ぐか**

　企業や農家等は自らの負担で監理団体と現地に赴き面接するのが多い。丁寧なマッチングは日本の特長である。雇用条件等の説明が直接になされるので、ブローカー等に騙されなくなる。送り出し団体は募集をかけ、日本への手続きや半年の日本語合宿等を行って日本行きに備える。費用は実習生が負担するが、借金は2～3か月の所得で返還する事例が多い。しかしそれを上回る負担を実習生に求めると大きな借金になるので、日本側がよく団体を選別することが必要だ。

人権問題や法違反等がメデイアに取り上げられるのは、事例があることを示すので看過できない。事業協同組合の監理団体は、管理費を得るとしても、組合員の違反は自らの責任になる。指導が必要で、従わない場合は除名できる。監理団体の定期訪問は実習生の要望を聞く機会になるし、外国人実習機構への相談や労基署への訴え等もある旨、当初の講習で丁寧に教えることが必要だ。

違反等が、技能実習制度で多く発生し研修をやめ就労のみの制度にした韓国では少ない、という人もいるが、韓国も借金や失踪があり、制度が原因ではない（三菱UFJリサーチ&コンサルティング「現地調査からみる韓国・雇用許可制の実態」21年）。

労基署による実習生受け入れ企業の監督で、対象の6千弱で71％に法違反が見られた。同じ17年で一般企業の定期監督対象14万件は68％だ。日本人対象とほぼ同じ率とはいえ、また軽微な労基法違反を含むとはいえ、改善が求められることに変わりはない。貴重な労働力の彼らが日本を選ぶよう、さらなる対応が求められる。