



ハノイ工科大学出身のエンジニアの男性、トゥックさんは同胞の実習生について「頭を使って活躍できるようサポートしたい」と話す。妹のヴィンさんは兄の背中を追いかけて来日した経理のスペシャリスト(上)。工場内ではバチバチとした溶接音が響く。実習生たちが大活躍だ(右下)。2008年から始まったベトナムとの絆は深い(左下)

ベトナムの賃金水準からすると、かなりの厚遇ともいえる同社の評判は日

大久保設備工業のように「国際協力」を実現している企業も確かにある。しかし、技能実習制度が多くの改善すべき課題を抱えていることは論を俟たない。そして、制度による「とぼっちり」を受けるのはいつも実習生である。こうした状況を問題視し、身を切る

相次ぐトラブルの打開策 手数料を肩代わり

大久保社長は「多くのベトナム人が会社を支えてくれている。実習生たちはベトナム帰国後のビジョンを描いたうえで働いており、俄然やる気に満ち溢れている。ベトナムは建設需要が旺盛で、将来が明るい国だ。彼らがベトナムに帰り、母国の経済発展に寄与することを期待している」と話す。

ニア、トゥックさんだ。

大久保社長は「多くのベトナム人が会社を支えてくれている。実習生たちはベトナム帰国後のビジョンを描いたうえで働いており、俄然やる気に満ち溢れている。ベトナムは建設需要が旺盛で、将来が明るい国だ。彼らがベトナムに帰り、母国の経済発展に寄与することを期待している」と話す。

返る。それ以来、毎年実習生を受け入れるようになった。だが、思わぬ現実と直面する。手塩にかけて育てた実習生たちが、ベトナムへの帰国後に建設業を続けられないというのだ。日本円にして月2万円程度の賃金しか得られないからである。彼らの中には、より待遇の良い日本人向けの観光ガイドに転職しようと考えている人もいた。

「日本社会に貢献してくれた実習生たちに恩返しできなかった。優秀な彼らが日本で学んだ技術を生かし、ベトナムのために活躍できる環境を作りたい」と(同)

大久保社長はベトナムで会社を起こすことを決意する。クワンさんなど、1期生が帰国するタイミングに合わせ、ホーチミン市の南にあるロンアン省キズナ工業団地に「オオクボベトナム」を設立した。当初、5人でスタートした同社は、現在20人の従業員を抱える規模にまで成長している。その7割が元実習生の縁故採用であり、彼らが工場の中核となり、現地採用の社員を育成している。

る事業を立ち上げた経営者であった。そんなズン氏の活躍に影響され、大久保社長は、実習生の受け入れに向けた準備を開始する。

実習生の「1期生」は、前出のクワンさんを含め3人であった。初めての受け入れで苦労することも多かったが、「日本語をよく学び、自分で仕事を見つけて提案してくれる。本当によく働いてくれた」と大久保社長は振り返る。

に、どのような経緯があったのだろうか？

「ベトナムにビジネスチャンスがあるかもしれない」

同社の大久保康男代表取締役が、客先の伝手を辿りベトナムを現地視察したのは08年。現地を行脚する中で、偶然出会った元実習生のベトナム人ズン氏は、日本で学んだ技術を生かし、ベトナムで日本企業向けの製品を製造す

2014年、17年まで日本で技能実習を経験し、現在は「オオクボベトナム」(ベトナム・ロンアン省)の工場長を務めるクワンさんは、丁寧な言葉を紡ぎながら日本への想いを語ってくれた。

途上国への技術移転による国際協力――。建前と実態の乖離が著しい技能実習制度だが、クワンさんの言葉が示すように、本来の趣旨に沿って運用している企業から、制度のあり方を再考するヒントを見出せるかもしれない。

関門海峡に面した工業団地の一角に本社を構える「大久保設備工業」(福岡県北九州市)。鉄の臭いが充満する工場内では、溶接の火花をバチバチと散らしながら、完全オーダー制の空調ダクトが製作されている。

全従業員が60人の同社では、技能実習生(以下、実習生)を含め40人近くのベトナム人が働いている。これだけ多くのベトナム人の雇用に至るまで



食卓に並ぶ「その野菜」、誰が収穫しているのだろうか

Part 4 制度の是非を再考する

再考・技能実習制度 「建前論」はもうやめよう

「技能実習制度は廃止すべき」との声があるが、廃止することで問題は解決するのか。制度の趣旨を大切にする企業の事例から、そのあり方を再考したい。

文・編集部(鈴木賢太郎)

改革を断行した企業がある。繊維専門商社、「帝人フロンティア」（大阪府大阪市）だ。発端は自社グループの工場（実習生にまつわるトラブル——実習生同士の喧嘩、無断欠勤、実習期間後の失踪など——が相次いだことである。1人の欠員がモノづくりに深刻な影響を及ぼす工場にとって、それらは死活問題であった。

実習生へのヒアリングを行うと、実にその内の約4割が「借金」を抱えて来日している事実が発覚した。送り出し機関に多額の手数料や保証金を徴収され、中には100万円近くの借金をしている実習生もいた。それはまさに返済のために「稼ぐこと」が目的化している状況であった。

「日本国内でリクルートする場合、求人する企業がリクルートフィーを払うのに、技能実習制度では来日する実習生が手数料を負担している。論理的に考えるとおかしい」

同社の環境安全・品質保証部の岡本真人部長は技能実習制度の課題をこう指摘する。

実習生が気持ちよく、きちんと仕事ができる環境をつくるために何かできることはないか——。そのような想い



真緑の畑で黙々とほうれん草を収穫するタイ人の実習生たち。グリーンリーフグループでは約70人の外国人労働者が働いている（上）。ほうれん草を包装する工程では、その出来栄を3段階で判定している（右下）。「働いてくれる従業員に報いたい」と話す澤浦社長。事務所に併設された託児所では、タイ人やベトナム人の子供たちが遊んでいた（左下）

で構想されたのが「ゼロフィー・プロジェクト」だ。実習生が送り出し機関に支払う手数料を帝人フロンティアが肩代わりし、送り出し機関には手数料と保証金を徴収しないように要求する。同社が「受益者負担」をすることで、実習生の負担を軽減しようという構想だ。

社内からは「他社が負担していないコストをなぜ支払う必要があるのか」

という反対の声も上がった。しかし、「事業の継続に負の影響が出ている状況を改善する必要があった。何より日本の制度の弊害で実習生が苦しんでいる状況を見過ごすわけにはいかなかった」と岡本部長は振り返る。

実現には監理団体の協力が不可欠だった。プロジェクトの趣旨に賛同し、現地の送り出し機関にも強く要求できる監理団体を見つけるために、複数の

まぶしい日差しに目を細めながら答えてくれたのはタイ出身の実習生リンさんである。来日してから4年目を迎えて、管理者と他の実習生の通訳の役割も果たしている。

有機農産物の栽培・加工・販売を行う「グリーンリーフグループ」（群馬県利根郡）では、タイやベトナム出身の実習生のほか、「特定技能」の在留資格で働く人など、全社員の3割にあたる約70人の外国人労働者を雇用している。

技能実習制度は、人手不足の企業が安価な外国人労働者に依存できる、日本人にとって都合のいい仕組みになり代わっているとの指摘も聞かれる。同社の澤浦彰治代表取締役は、そのような制度運用にこう警鐘を鳴らす。

「確かに、農業では人が集まらない。だからと言って、時限的に海外から安価な労働力を誘引するという発想では、現状維持にすらならない。収穫作業を担ってくれる外国人労働者の力を

借りながら、管理者は仕事の付加価値を高めるために試行錯誤を重ねていくことが重要だ」

澤浦社長は従業員に対して常々、「給料を上げよう。そのためには一人ひとりの生産性を高めよう」と伝えている。1人1時間働いて、どれだけのことができるかを測定する仕組みをつくり、どうしたら生産性を向上できるかを具体的に数値で示せるようにした。

例えば、収穫を担当する作業であれば、作業者とに収穫した野菜を収めるコンテナを分け、作業効率を把握する。さらに、包装を行う工程の担当者、各コンテナに収められた野菜の「綺麗さ」を3段階で評価し、収穫作業者の仕事の丁寧さを数値化する。これらをQRコードで管理して、作業者ごとの仕事の「質」を評価するというものだ。

管理者は付加価値を高めるための仕事に注力し、現場の作業者はより効率的な作業に努める。こうした積み重ね

安価な労働力を誘引するという発想では、現状維持にすらならない

の成果もあり、同社の社員1人が生み出せる付加価値は高まっていた。5年前と比較すると、正社員の年収は120万円以上、非正規雇用の時給は200円以上上昇したという。仕事の成果が適正に評価されることで、実習生の中には、一時的には月の報酬が30万円を超えるものもいたという。

澤浦氏は「外国人労働者を受け入れないという選択肢はすでにない。『技能実習』という建前ではなく、『労働者』として受け入れ、彼らが仕事を通じて日本社会に貢献していることを認めていく必要がある」と話す。

痛みを伴う構造転換を日本政府や企業は断行できるか

技能実習制度が趣旨通りに活用されるのであれば、決して悪い制度ではないと言える。前出の3社とも実習生を「労働者」として不可欠な存在として位置づけているのだ。だが、彼らを日本社会に必要な「労働者」として受け入れ続けるのであれば、「間違ったまま」の技能実習制度を維持することが得策だとは到底思えない。

「技能実習制度は廃止すべきか？」この問いについて、北陸地区最大の

団体と面談を重ねた。「ここなら任せられる」という協業相手を見つけたことで、19年度に「ゼロフィー・プロジェクト」を開始するに至った。

同プロジェクトの開始以降、従前のようなトラブルはなくなり、実習生からの評判も良好だという。岡本部長は「他社と価格競争をしていく上では、手数料の肩代わりによるコストアップは痛手である」と本音をこぼすが、「技能実習制度は趣旨に則って運用をしなければならぬ。実習生が安心して学び、働けるように、同様の取り組みをする日本企業が増えることを期待したい」と語る。

外国人労働者の力を借り付加価値を高めていく

群馬県の赤城山麓の昭和村。北海道にも見劣りしない広大な畑が広がるこの村は、日本有数の高原野菜の産地として知られている。5月24日、いかにも初夏という澄んだ青空の下、ほうれん草を黙々と収穫する外国人労働者の話を聞いた。

「ここでは優しく、厳しく教えてもらえる。愛を感じます。たくさん勉強してタイに帰っても農業を続けたい」

監理団体で、言語や生活面などの支援に手厚いオレオウ・ベトナム事業協同組合（石川県金沢市）の中野谷井助代表理事はこう答える。

「すぐに廃止してしまうようなことをすれば、地方の一次産業や縫製業は壊滅することになる。一方で、構造転換が必要なのは確かで、当然痛みも伴うことになる。労働者としての移民を受け入れるのかなど、どのような形が望ましいのか国を挙げた議論を行い、方向性を示す時期にきている」

出入国在留管理庁政策課の浦上三四補佐官は、「技能実習制度に関する批判については認識している。制度は見直しの時期に差し掛かっており、専門家の方の意見も踏まえながら、今後どうしていくべきなのかを虚心坦懐に勉強しているところだ」と話す。

技能実習制度をすぐに解体することが困難であるというのは事実だろう。しかし、日本が今後どのような社会を目指していくのかという議論を避け、技能実習制度の本来の趣旨から逸脱した運用を、政府も、そして日本企業も、続けていいはずがない。「建前」を維持し続けようとするのはもういいかげんやめるべきだ。