

技能実習生の基幹労働力化

—製造業企業 5 社へのインタビュー調査に基づいて—

岩田 章太郎

本研究の目的は、製造業企業における技能実習生の活用実態を明らかにすることである。

現在、少子高齢化にともない、製造業の労働現場では人手不足状況が深刻化している。そこで、人手不足の解消手段として外国人労働者の活用が着目されている。その中でも在留カテゴリーの占める割合が高いのが技能実習生である。

先行研究では 3 年間辞めることがない技能実習生は「人員計画を見込める安定した労働力」であるとの指摘や、岡山県と岐阜県の縫製業の事例研究からは、熟練労働者が高齢化をし、退職していく中で、すでに技能実習生は「即戦力」として採用をされ企業の経営の維持に必要な存在である基幹労働力であるという指摘がされている。他方で、技能実習生の技能形成に仕組みを見ると、OJT を通した就業期間の長期化に伴い技能形成が見られる。このように、技能実習生の存在は単なる単純労働者とは言えない存在として企業内では位置付けられ、活用がされていることが読み取れる。

本研究では、これらの先行研究の知見を踏まえた上で、技能実習生の「基幹労働力化」に焦点を絞り、製造業企業での技能実習生の基幹労働力化のあり方と、企業内での技能実習生の技能形成の仕組みを明らかにすることを本研究の課題とした。そこで、本研究は、関西に拠点を持つ製造業企業5社へ半構造化インタビュー調査を実施した。調査結果より、2点が明らかになった。1つ目は、技能実習生を安定的に確保するために監理団体と複数社の契約を行う企業の存在が明らかになった。そして、2つ目は、製造業企業では欠員への対応や企業の経営を維持拡大するために技能実習生の多能工化を推し進め基幹労働力として技能実習生の活用をしていたことが明らかになった。しかし、滞在年数の制限や日本語の水準の問題によってその技能形成と職場配置のあり方には一定の制限が見られた。

以下本論文の構成である。

第 1 章では、製造業における技能実習生の現状を各種国政調査のデータをもとにして現状把握

を試みた。特に、近年では中小企業を中心に人手不足状況の進展が深刻化をしていた。国内の製造業人口は減少をしているものの、外国人労働者の中でも技能実習生の存在感は高まっていたことが示唆された。しかしながら、直近では新型コロナウイルスの影響もあるため、技能実習生の新規就労者はコロナ前のピーク時よりも減っていた。

第 2 章では、特定技能の成立過程を研修生制度まで遡り制度設計の歴史を整理した。当初は、大企業の海外研修や政府開発援助の一環として、「研修生制度」が成立したが、1990 年に規制緩和がされることによって、海外との取引関係のない中小企業でも外国人研修生を受け入れることになった。このことにより、事実上人手不足の中小企業では欠員を埋めることができる形でこの制度の利用が可能になった。その後、様々な問題を抱えながらも、2018 年には技能実習生制度の延長線上として、新たに「特定技能」が設立された。

第 3 章では、本研究では、技能実習生の職場内での活用実態を明らかにするために、技能実習生の①計算可能な労働力の不安定化、②技能実習生の技能形成、③基幹労働力化という3つの軸を基に先行研究の整理をおこなった。

第 4 章では、製造業企業 5 社の事例をもとに技能実習生の職場内での位置付けを考察した。まず、技能実習生を安定的に確保するために監理団体と複数社契約をする企業が存在していた。技能実習生の配置に関しては、各社とも「人手不足」の工程に配置をし、技能実習生は単能工から始まり OJT を通して、一定程度の多能工化をしていた。しかしながら、長期の雇用が見込める労働者かどうかで、技能形成の仕組みが異なっていた。その理由は二つの点から説明できる。1 つ目は、技能実習生は期限付きの受け入れであるため、企業にとって 3 年以上の習熟期間を要する熟練工程の場合、投資のリターンが見込めないからであった。2 つ目は、正社員が行うような責任が生じるような最終的な「検査」や「検品」の場合、日本語の問題が発生するからである。

終章では、本研究の総括と今後の課題を述べた。今後の課題は3つある。1つ目は、企業内の熟練の内容とその内容が企業内特殊熟練なのか、それとも一般的熟練なのか明らかにすることができなかった。2つ目は、1つ目に通じるが技能実習生が身につけた技能が母国で応用可能か否かである。3つ目は、基幹労働力である技能実習生の個別処遇をめぐる問題である。