

月例研究会（2017年3月4日）

## 外国人技能実習生の 基幹労働力化とその含意

永田 瞬

研究会では、岡山県倉敷市の繊維中小企業を対象として、外国人技能実習生の基幹労働力化の実態とそれが意味することを報告した。日本の繊維産業は、労働市場の非正規雇用化による国内需要の低迷とインバウンド需要の伸び悩みで苦戦している。ものづくりの現場をみれば繊維産業の国内生産比率は3%にすぎず、先細りしている。全国の産地では、労働条件が不安定であることを理由として、日本人縫製労働者の確保に課題を抱えている。こうした事情を踏まえ、研究会では労働力不足の対策として活用されてきた外国人技能実習生を分析対象とし、繊維中小企業における人材育成の課題を報告した。調査にもとづく報告概略は次のとおりである。

第1に、繊維中小企業において中国人技能実習生の人手不足が続いている。2000年代以降の中国の経済発展に伴い、来日を希望する中国人が減少している。中国人技能実習生に対する選抜機能が低下し、労働者の能力が問題視され、途中帰国も増えている。倉敷市のある協同組合では数年前にはじめてベトナム人技能実習生を受け入れはじめ、中国人とベトナム人の混在職場が生まれている。こうした事態は、「計算できる労働力」機能を担保する外国人技能実習生制度が、経済格差の縮小に伴い揺らいでいる、ということの意味する。

第2に、外国人技能実習生は3年間の技能習得過程で自らの技能の幅を広げている。外国人技能実習生は単純労働力で、技能の幅が広がらないと理解されがちである。しかし、外国人技

能実習生は、日本国内の繊維製品を製造する上で、複数工程に従事すること（＝多工程持ち）、前後工程や全体工程を理解すること、3年生になると下級生の指導を行うことなどが確認されている。これらの現象は、外国人技能実習生が、繊維中小企業の現場において必要不可欠の存在になっていること、すなわち基幹労働力化していることを意味する。

第3に、外国人技能実習生が滞在する期間に上限があることに対し、繊維中小企業では独自の対応がみられる。長期的な人材育成の観点から、ローテーション型の外国人労働力である外国人技能実習生制度の滞在期限に関する不満は多い。キャリアを明確化し、縫製労働者を確保するため、賃金を引き上げる企業がみられる。また、ベトナム人と日本人の意思疎通を円滑化するために、ベトナム人通訳を雇用する事例も確認できる。

このように、外国人技能実習生は、繊維中小企業の職場において恒常的に利用されている。繊維中小企業の職場で基幹労働力化しているにもかかわらず、その労働条件は地域最低賃金に張り付いている。3年間の技能習得過程で技能の幅が広がるのであれば、対応する賃金の上昇がみられなくてはならない日本人と同等の仕事をしているのに、賃金上昇はまれで、賞与も支給されない。

なぜ、外国人技能実習生の基幹労働力化と低処遇が並存するのか。その理由として、第1に、受入れ事業所である中小企業経営が不安定で生活可能な賃金を支払う余裕がないこと、第2に、外国人技能実習生は原則として受入れ事業所の変更ができず、労働条件の引き上げ主体にはなりえないことなどがあげられる。こうした事実を踏まえれば、中長期的にみて、中小企業経営が安定するための最低賃金制度の導入や、外国人技能実習生に対し、受け入れ協同組合内での事業所の移動を認めるなどの措置も必要だろう。（ながた・しゅん 高崎経済大学経済学部准教授）