

平成 30 年度農業経営研究等支援事業成果報告書

青森県農業・食料品製造業における
外国人技能実習生受け入れの課題と展望
～ベトナムからの技能実習生を中心として

平成 31 年 4 月 15 日

佐藤 孝宏

(弘前大学農学生命科学部)

目次

1. はじめに	
1-1. 調査・研究の背景と目的	1
1-2. 研究方法	2
1-3. 本研究の特徴	2
2. 技能実習制度の概要	
2-1. 日本における外国人材受け入れの歴史	4
2-2. 青森県における外国人材受け入れの現状	8
3. 技能実習制度の実態：ベトナムからの技能実習生を中心として	
3-1. ベトナムの労働力輸出における日本向け技能実習生派遣の位置づけ	10
3-2. 技能実習制度の実態：青森県におけるベトナム人技能実習生を中心として	
3-2-1. 調査対象送り出し機関の概要	13
3-2-2. ベトナム国内における候補者の募集と派遣前訓練	15
3-2-3. 監理団体による派遣前訓練と技能実習の実施	22
3-2-4. 帰国後の技能実習生	29
4. まとめ：青森県農業・食料品製造業におけるベトナム人材の循環的供給に向けて	34
謝辞	36
参考・引用文献	37

1 はじめに

1-1. 調査・研究の背景と目的

外国人技能実習制度は、開発途上国の青壮年を一定期間日本国内の産業界に受け入れて技能伝授を行うことで、帰国後に母国での経済発展を担う人材を育成することを目的とした国際協力・国際貢献の仕組みである。同制度は1993年より実施され、幾度かの変革を重ねて2017年11月より現行制度がスタートしている。2000年に48,594人だった全国の技能実習生の数は2016年には228,588人にも達し、在留外国人総数の1割近くを占める。青森県でも2016年12月時点で1,271人の技能実習生が実習を行っており、その数は特に2014年以降増加傾向にある。

青森県の技能実習生受入数増加の背景にあるのは、少子高齢化とこれに伴う人手不足である。農業部門では近年、経営面積が5ha以上の農家の構成割合が増加する一方で、就業人口は継続的に減少・高齢化傾向にあり、労働力の雇い入れが増加している。また、水産加工などの食料品製造部門においても、従業員の高齢化による労働生産性低下への対応として若年層の雇用を試みているが、求職者が少なく人手不足が深刻である。このような状況において、本来は技能伝授を目的とする制度が、農業・食料品製造部門における労働力確保の手段となっているのが実情である。農業部門で最も多くの技能実習生を受け入れている茨城県では、外国人技能実習生なしには農業が成り立たない状況が認められるなど、国内農業・食料品製造部門における労働力確保に本制度が果たす役割は今後も大きくなるものと考えられる。

現行の外国人技能実習制度では、厚生労働省と法務省による許可を受けた国内の監理団体と送出し国政府の認可を受けた送出し機関とが業務提携を結び、登録された民間企業や農家などの実習実施機関（求人者）と外国人技能実習希望者（求職者）の雇用契約を斡旋している。求人者は事前に技能実習計画を作成し、外国人技能実習機構の認可を受ける必要がある。実習内容に関して一定以上の知識・経験を有する求職者は、自国で日本語や日本文化、応募職種に関する事前研修を受け、送出し機関が実施する試験に合格後、日本に派遣される。派遣が決定した求職者は、来日後1～2か月の講習を受けた後、求職者と雇用契約を結び実習を開始する。1年を超えて在留しようとする実習生は、所定の技能評価試験に合格すると2年間の実習が追加的に許可され、さらに一旦帰国した後所定の技能評価試験に合格すれば2年間の技能実習も追加可能で、最長5年間、日本に滞在できる。

国内労働市場において重要度を増している外国人技能実習制度であるが、近年、実習生の国籍に変化が認められる。具体的には、中国人実習生の減少とベトナム人実習生の増加である。2012年には全体の74%を占めていた中国人実習生は、2016年には35%にまで減少しており、同様の傾向は青森県でも認められる（2012年の87%から2016年の36%に減少）。これは、中国の急速な経済成長の結果、日本での技能実習で得られる賃金水準が相対的に低下したためである。実習1年目の在留資

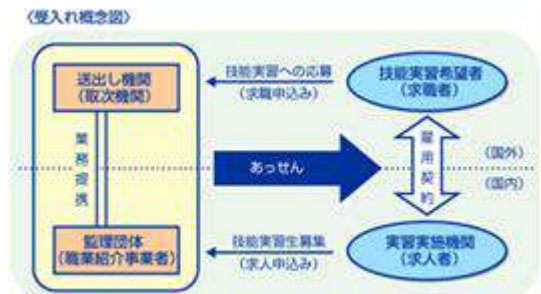


図1 外国人技能実習制度の流れ

出典 JITCO (2018)

格である技能実習1号でみると、全国では2016年よりベトナム人実習生の数(21,063人)が中国人(17,816人)を上回っている。青森県内の技能実習1号による在留外国人も、2015年時点で中国人が114名、ベトナム人117名で、今後の農業・食品製造業におけるベトナム人実習生の増加が見込まれる。しかしながら、ベトナムも2000年以降5~8%の高い経済成長率を維持しており、同国内の賃金水準上昇によって近い将来、中国と同様に応募者の数や質が低下する可能性がある。海外労働者送出政策は、ベトナム政府にとって外貨獲得のみならず国内の失業・貧困問題解決のための重要な手段として位置づけられているが、送出国による斡旋詐欺や保証金の問題なども報告されている。また、日本国内の実習期間中でも賃金未払いなどの問題点が指摘され、これらの状態の改善が求められている。2017年11月の新制度施行によって、監理団体の認可制や実習実施機関の登録、実習計画の認可制、国内支援機関による認定送出国への支援制度などが導入されたが、上述のような問題点が改善されるかどうかはまだ先行き不透明である。このように、青森県でのベトナム人実習生の受入れが今後も継続し、地域経済の発展に貢献しうるか否かは、送出国と受入れ側の双方の視点から検討される必要がある。

そこで本研究では、青森県内においてベトナム人実習生の受入れを仲介している監理団体、ベトナム人実習生および中国人実習生の受入実績を有する団体や民間企業、農家等の実習実施機関(求人者)から、ベトナム側送出国との交渉内容、求人者の意向の変化、実習生受入れに至った経緯、雇用実態などに関する聞き取り調査を実施する。また、来日中の中国人およびベトナム人実習生から、来日前の就業状況、送出国による選考方法、実習先における勤務実態、帰国後の進路の意向などについても調査を行う。さらに、国内調査によって得られた知見を参考にして、ベトナム国内でも調査を行う。具体的には、採用方法や条件、応募者の数や学歴・勤務経験などに関する送出国および実習生候補者からの聞き取り、実習生の出身地域における生業や所得、地域住民や家族の反応などである。これらの調査によって、青森県でのベトナム人実習生受入れに関わる現状と課題を包括的に把握して今後の展望を明らかにすることで、労働者確保に関して同部門が今後とるべき経営戦略を示すことを目的とする。

1-2. 研究方法

前述の通り、青森県でのベトナム人実習生の受入れが今後も継続し、地域経済の発展に貢献しうるか否かは、送出国と受入れ側の双方の視点から検討される必要がある。そこで、ベトナムおよび青森県内の団体・企業および個人に対して聞き取り調査を行った。調査対象及び研究項目は表1のとおりである

1-3. 本研究の特徴

本研究は、国内在住の関係者だけでなく、実習生の出身地であるベトナムでも聞き取り調査を行い、外国人技能実習制度の実態を詳細かつ包括的に把握しようとする点にその特徴がある。前述の通り、国内でこれまで行われてきた同制度に関する研究のほとんどは、制度そのものに関する議論や、国内事業者にとっての経営上の位置づけを分析することにとどまっている。また、青森県では、

同制度を通じた労働力確保に関して、マスコミや SNS などを通じた問題点の指摘はあったものの、外国人技能実習の実態に関する情報が一般に開示されていないため、今後の展望などを含めた研究は殆ど存在しない。よって、本研究による成果は、青森県のみならず、同制度をめぐる国内学会・実業界での議論に有益な知見をもたらすものと考えられ、担い手不足と高齢化の進展に直面している青森県農業・食料製造業の持続可能な発展に寄与できるものと考えられる。

表 1 調査対象および研究項目

区分	調査対象	調査日	場所	調査・研究項目
送出し機関	認定送り出し機関 12 団体の業務担当者など	2018/8/20- 24,27,28	ハノイ市	団体の沿革、業務内容、技能実習生の地域別・業種別・国籍別斡旋実績、監理団体との業務提携の実態、実習生への研修・支援内容、経費負担など
監理団体	監理団体の実務担当者	2018/8/11	八戸市	団体の沿革、業務内容、技能実習生の受入れ実績、実習生への研修・支援内容、経費負担など
実習実施機関	技能実習生を受け入れている企業、団体、個人	2018/6/1	黒石市	団体の沿革、業務内容、技能性の受け入れ実績、実習内容など
		2018/9/13	上北郡六ヶ所村	
		2018/9/13	上北郡東北町	
技能実習生	現在来日中の技能実習生	2018/10/5	上北郡六ヶ所村	出身地、年齢、学歴・職歴、家族構成、来日前の就業状況、応募の経緯、自国および日本での研修内容、実習での担当作業、労賃、福利厚生、帰国後の進路希望、再来日の意向など
		2018/10/5	上北郡東北町	
その他	技能実習を終えて帰国したベトナム人男性	2018/8/30	タイビン省	年齢、学歴・職歴、家族構成、来日前の就業状況、応募の経緯、自国および日本での研修内容、実習での担当作業、労賃、福利厚生、帰国後の進路希望、再来日の意向など
	技能実習経験者を雇用している在ベトナム日系企業	2018/8/31	ハナム省	業務内容、技能実習生の受入れ実績など
	技能実習生候補者	2018/8/28	ハノイ市	出身地、年齢、学歴・職歴、家族構成、来日前の就業状況、応募の経緯、自国および日本での研修内容、実習での担当作業、労賃、福利厚生、帰国後の進路希望、再来日の意向など

2 技能実習制度の概要

2-1. 日本における外国人材¹受け入れの歴史²

日本における外国人材受け入れの歴史は、「本邦の講師の機関により受け入れられて産業上の技術または技能を習得する者」に対し在留資格を与えることとなった、1982年の出入国管理及び難民認定法（入管法）の改正にさかのぼる。本節では上林（2016）、堀口（2017）に準拠しながら、日本における外国人材受け入れの歴史を概観する。

① 入管法第4条第1項第6号の2規定に基づく在留資格の創設による、外国人材の受け入れ（1982～1989年）

本在留資格によって来日した外国人の多くは、日本企業の海外現地法人から日本の親企業（多くは大企業）へ技能習得を目的に来日した現地従業員である。彼らは、母国の現地法人で日本の生産現場の製造方式を他の従業員に普及させるための中核的人材であった。受入れ方式としては現行の外国人技能実習制度における「企業単独型」に該当する³。これ以前にも、政府開発援助（ODA）の一環として、発展途上国の外国人に対する日本での技能研修が積極的に実施されてきたが、上記在留資格の設置によって外国人材の入国数が大幅に増加することとなった。1982年に「技能研修生」として入国した外国人は全国で9,973人であった。

② 在留資格「研修」に基づく外国人材の受け入れ（1990～2009年）

1980年代後半から外国人不法労働者が急増した。これを背景に1990年に入管法が改正され、同年8月に法務大臣告示による「研修にかかる審査基準の一部緩和」が発表された。その要点は2つにまとめられよう。1つは、1982年に創設した在留資格で来日した外国人材の活動を「研修」と規定したことである。これによって「研修」活動以外の活動は、資格外活動として入管法違反となることになった。もう一つは、研修生送り出し国に現地法人を持つか否かにかかわらず、中小企業でも団体を組織すれば外国人材の受け入れが可能、としたことである。これによって、現行の外国人技能実習制度における「団体監理型」を通じた外国人材の受け入れがはじまった。1991

¹ 本節で述べるように、日本で「研修」あるいは「労働」を目的として諸外国から来日した外国人の総称は、各利害関係者（実習生、受入れ企業、送出し機関、監理団体）の認識によって異なるだけでなく、入管法の改正に伴っても変更されている。そのため、本報告書においては基本的には「外国人材」という名称を用いることとし、本節で述べる在留資格の変更に応じて、当該時期の外国人材を示す場合は「研修生」「技能実習生」といった名称も併用することとする。

² 本研究期間中の平成30年12月8日、第197回国会（臨時会）において「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立、同月14日に公布され、本研究終了後の平成31年4月1日より施行された。この法改正によって、技能実習制度を含めた出入国管理が大きく変化したことを考慮して、本節では上記法改正の概要も含めて技能実習制度の概要を述べることとした。

³ 現行の技能実習制度は、派遣形態の違いにより「企業単独型」と「団体監理型」の2つに分けられる。

年には、研修生受け入れにかかる書類作成などのサービス提供と実習実施機関（以下、受入機関）を指導する目的で、財団法人国際研修協力機構（JITCO）が設立された。農業分野での研修生は1992年から受け入れ可能となった。この法改正等により、1990年における外国人材の新規入国者は全国で38,000人に急増した。

当初、研修生ビザの在留期間は一年しか交付されていなかったが、受け入れ企業から滞在期間を1年以上にしてほしいという要望がでるようになった。建前上は1年間では十分な研修成果が上がらないということであったが、実態は、研修生に投下した教育訓練費用を企業が回収できるように長期間勤務してもらいたいという、受入機関側の要望である（上林 2016）。また、研修生の側でも日本人と同水準の賃金を獲得したいという要望があり、労使双方にとってのメリットを追求した結果、1993年に技能実習制度が法務大臣告示により成立した。この制度では、1年間の研修の後、1年間の就労を「特定活動（技能実習）」として認可した。1997年には就労期間が2年に延長となり、合計3年間外国人材を受け入れることが可能となった。また、2000年には技能実習移行対象職種に、施設園芸、養鶏、養豚、加熱性水産加工食品製造および非加熱性水産加工食品製造が、翌2001年には畑作・野菜、酪農が追加されるなど、対象職種も大きく拡大した。このような制度改正によって技能実習生の受け入れ人数は急速に拡大し、外国人材の新規入国者数は2000年には5万人を、2007年には10万人を超えた。

③ 在留資格「技能実習」に基づく外国人材の受入れ（2010～2016）

2009年入管法が再度改正され、技能実習という在留資格が新設された。これは、「講習による知識習得活動」及び「雇用計画に基づく技能など習得活動」を目的とした「技能実習1号」という在留資格による1年間の滞在を経て、検定に合格した場合には「技能実習1号の活動に従事し、技能等を習得したものが当該技能等に習熟するため、雇用契約に基づき技能等を要する業務等に従事する活動」に携わる「技能実習2号」という在留資格に移行することとなった。この改正によって、技能実習生の労働者としての地位がより明確になったといえよう。また、本調査に関連する変更点として、2015年より技能実習対象職種に果樹が加わった。

2007年のリーマンショックの影響もあり、外国人材の新規入国者数は一時的に減少したが、2011年3月の東日本大震災による復興需要、2012年12月の安倍政権成立後の公共事業拡大、2020年の東京オリンピック開催決定に伴う建設需要の拡大などにより、2014年以降は再び新規受け入れ数が増加に転じ、2016年12月には外国人材の新規入国者数が12万人を超えた。

④ 在留可能期間の延長と新たな在留資格「特定技能」の制定（2017～現在）

技能実習生数が急増する中で、様々な問題が散見されるようになってきた。具体的には、送り出し機関によるあっせん詐欺や保証金の問題、日本国内の受入機関による賃金未払いなどである。2017年11月に「外国人の技能実習の適正な実施および技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）」が施行され、国による直接の管理監督体制が強化⁴された。また同法では、新たな在留資

⁴ 実習計画を認定制とし、その認定基準や取り消しなどの規定を定めた。また、実習実施者を届け出制とし、監理団体を許可制とした。さらに実習生に対する人権侵害行為等に禁止事例と罰則規定を設け、これらの業務を取り扱う「外国人技

格「技能実習3号」を創設した。これによって、所定の技能評価試験の実技試験に合格した技能実習生は、「技能実習1号」による1年間と「技能実習2号」による2年間に加え、さらに2年間の滞在が可能となり、日本滞在の最長期間が5年間に変更された。また、適正な技能実習が実施できる範囲で、受入機関の常勤職員数に応じた技能実習生の人数枠について、現行の2倍程度まで増加を認めることとなった。表2に現行制度における受入機関の常勤職員数と受入可能な技能実習生数を示した。この表を見ると、優良な受入機関・監理団体に実施された場合、働き手の3割以上を実習生が占めることが可能となる。実際には費用面からあり得ないとはいえ、常勤職員2、3名の受入機関で36名の技能実習生が実習を行うことも制度上は可能である。

表2 受入機関常勤職員数と受入可能な技能実習生数

出典：法務省・厚生労働省（2017）をもとに筆者作成

受入機関の常勤職員数	一般的な受入機関・監理団体			優良な受入機関・監理団体			
	技能実習1号	技能実習2号	合計	技能実習1号	技能実習2号	技能実習3号	合計
301人以上	常勤職員総数の1/20	常勤職員総数の2/20	常勤職員総数の3/20	常勤職員総数の2/20	常勤職員総数の4/20	常勤職員総数の6/20	常勤職員総数の12/20
201～300	15人	30人	45人	30人	60人	90人	180人
101～200	10人	20人	30人	20人	40人	60人	120人
51～100	6人	12人	18人	12人	24人	36人	72人
41～50	5人	10人	15人	10人	20人	30人	60人
31～40	4人	8人	12人	8人	16人	24人	48人
30人以下	3人	6人	9人	6人	12人	18人	36人

さらに2019年4月1日より、「特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格」として、「特定技能」という在留資格が創設された。各種報道でも明らかな通り、本在留資格により来日する外国人は、国内の労働力不足に対応するための人材として位置づけられている。在留資格「特定技能1号」が適用される産業分野は14種類で、この中には農業、漁業、飲食料品製造業、外食業などが含まれる。この在留資格を取得するにはいくつかの方法があるが、「技能実習2号」を良好に終了した外国人に対しては技能試験及び日本語試験が免除され、通算で5年の在留が新たに許可される。結果として（「技能実習1号」1年）＋（「技能実習2号」2年）＋（「特定技能」5年）の計8年間の滞在が可能となった。

図2は、上述した外国人材の受入れに関する在留資格の変遷をまとめたものである。また、研修生及び技能実習生として日本に新規入国した外国人材と国内生産年齢人口の推移を図3に示した。バブル経済の崩壊による景気後退（1991～93年）、アジア経済危機（1997～98）、リーマンショックと東日本大震災による景気低迷（2009～13年）等により外国人材の新規入国者数は一時的に減少する場合はあるものの、基本的には連続して増加している。一方、国内生産年齢人口は1995年をピークに減少に転じ、その後も連続的に減少している。

前述した在留資格の変遷と図2から、日本国内における外国人材受け入れに関する実質的な転換は、1995年ころに起こったものと考えられる。それは、特定活動（技能実習）という在留資格が新設されて実際に同制度が運用され始めた時期と、生産年齢人口がピークに達して減少に転じる時期が一致しているためである。2014年1月、安倍首相を議長とする産業競争力会議は政府の新成長戦

能実習機構」(OTIT)を認可法人として設置した(堀口2017)

略の基本方針について議論し、生産労働人口の減少を補うため、外国人技能実習制度の見直しなどの外国人労働者の受け入れ環境を整備する方針を打ち出した（石塚 2018）。しかしながら、現実には制度の網の目をくぐりながら、日本の産業界は外国人材への依存度を高めてきた。よって、その後の制度改正は日本国内における外国人材需要の増加を後追いしたものとみなすこともできるだろう。2019年4月の制度改正によって外国人材の一部が国内の労働力不足に対応するための人材として政府によってようやく正式に位置付けられたが、国内生産年齢人口の減少傾向を考えれば、外国人材への依存度は1995年ころから連続的に高まっており、この傾向は今後10数年の間は継続するものと考えられる。

図2 外国人材の受入れに関する在留資格の変遷

出典：厚生労働省（2014）および法務省（2019）をもとに筆者作成

	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目
① 1982年	入管法第4条第1項 第6号の2による 在留資格							
② 1990年	研修							
1993年	研修	特定活動 (技能実習)						
1997年	研修	特定活動 (技能実習)						
③ 2009年	技能実習1号	技能実習2号						
④ 2017年	技能実習1号	技能実習2号		技能実習3号				
2019年	技能実習1号	技能実習2号		技能実習3号	特定技能			

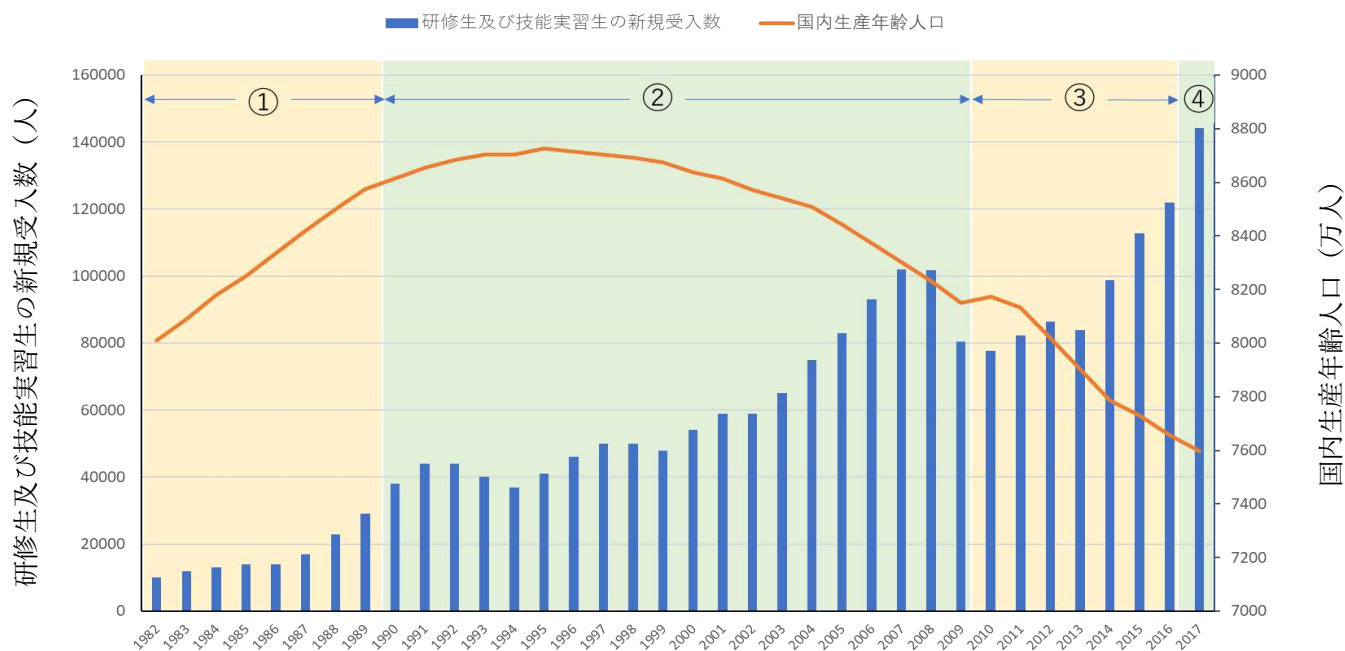


図3 外国人材の新規入国数と国内生産年齢人口

出典：法務省在留外国人統計・登録外国人統計及び総務省（2018）をもとに筆者作成

2-2. 青森県における外国人材受け入れの現状

前節では、日本における外国人材受け入れの歴史について概観した。本節では青森県内における外国人材受け入れの推移について概説する。

青森県では第1次産業での総生産額、就業数が高く、農産物を加工する食品製造業も盛んである。このような産業構造を考慮すると、技能実習移行対象職種に施設園芸、養鶏、養豚、加熱性水産加工食品製造、非加熱性水産加工食品製造、畑作・野菜、酪農などが追加された2000～2001年を、青森県における外国人材拡大の起点と考えることができるだろう。また、本県農業産出額の26.5%が果樹栽培によること（青森県農林水産部 2018）を考慮すれば、2015年に技能実習対象職種に果樹が加わったことも重要な転換点であった。

2010年12月以降の青森県内在住の技能実習生数およびベトナム人の数の推移を図4に示した⁵。まず、技能実習生総数についてみると、2010年12月時点で539人であったが、2018年10月では1,946人と3.6倍以上に増加している。次に実習生の国籍だが、2010年時点では青森県内の実習生総数のうち中国人が占める割合が最も高く全体の93.6%を占めていたものの、2018年10月には27.6%と激減した。一方ベトナム人に注目すると、2018年10月における技能実習生数は1,147名で実習生

⁵ 法務省の登録外国人統計において、都道府県別・在留資格別在留ベトナム人のデータが公表されたのは2016年12月からである。本報告書では青森県内在住のベトナム人技能実習生数の推移を長期間にわたって把握するために、2010年12月以降の青森県内在住のベトナム人数についても図3に示すこととした。

全体の 58.9%を占めている。県内在住のベトナム人は、2010 年 12 月時点では 73 名に過ぎなかったが、特に 2015 年 12 月以降急速に増加し、2018 年 10 月には 1,271 人になった。同年同月の技能実習生数 (1,147 人) と青森県在住のベトナム人総数 (1,271 人) を比較すると技能実習生が 90.2%と大多数を占めていることから、県内在住のベトナム人の増加は技能実習生の増加によるものといえる。

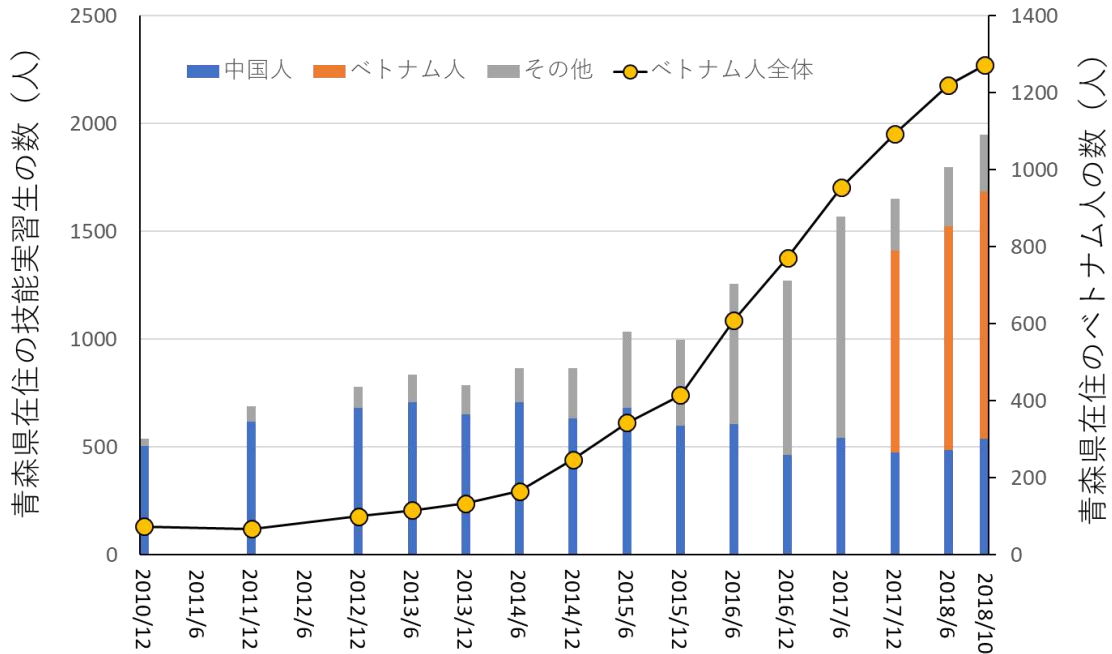


図4 青森県における技能実習生及びベトナム人総数の推移

出典：法務省在留外国人統計、青森労働局（2019）

図5は、2018年10月末時点で青森県に在住する外国人技能実習生を産業別に示したものである。外国人実習生1,946名のうち63.1%にあたる1,228人が製造業に従事しており、農業・林業が253人(13.0%)、建設業が164人(8.4%)、卸売・小売業が139人(7.1%)と続いた。青森県(2015)によれば、全国と比較すると、青森県の産業は総生産、就業数ともに第1次産業が特に高くなっている。また、全国的に農業産出額が減少傾向にある中、本県は国内トップクラスの伸び率で、産出額総額としても10年連続東北第1位、全国では第8位に位置しており、今後とも本県の強みである高品質な農林水産物などの活用による雇用創出が期待されている(青森県2015)。しかしながら、2010年に847,000人だった本県の生産年齢人口は、2030年には563,000人と33.5%の減少が予想されている(青森県2015)。製造業における全ての技能実習生が食料品製造に従事しているベトナム人というわけではないが、いずれにしても本県経済の持続的発展のために、ベトナム人技能実習生の果たす役割は今後とも大きいと考えられる。

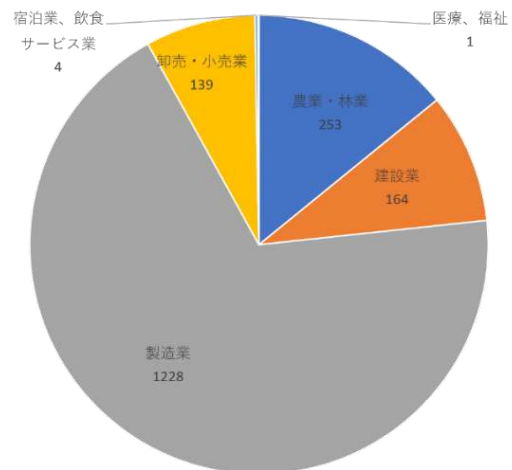


図5 青森県における産業別技能実習生数

出典：青森労働局（2019）

3 技能実習制度の実態：ベトナムからの技能実習生を中心として

3-1. ベトナムの労働力輸出における日本向け技能実習生派遣の位置づけ

ベトナムから諸外国への労働力移動の歴史は 1978 年にさかのぼる。ベトナムは 1978 年 6 月に社会主義諸国の経済協力機構であったコメコンに加盟したが、その枠組みの中でソ連及び東欧諸国へ労働者の送出しが初めて行われた（石塚 2018）。いわゆるドイモイ政策といわれる市場経済化路線が採用されたのは 1986 年だが、この前後はソ連・東欧を中心として、紡績、皮革、縫製、染色、建設、水利といった業種に労働力が移動し（斉藤 2015）、その数は 1980～90 年で 30 万人にのぼった（石塚 2018）。ベトナム経済は当時、社会主義先進国からの物資の輸入に大きく依存していた一方で、ベトナム側から輸出できる生産物が限られていた。そこで「輸出」できる資源の一つとして注目されるようになったのが「労働力」であった。石塚（2018）は、ベトナムにおける労働力輸出政策の変遷と発展について整理しているが、その中で「1998 年に共産党政治局の 41 号指示という文書が出されており、労働力輸出の促進が重要な国策であることを示している。」と指摘している。「労働力輸出」という言葉はベトナム国内では広く浸透している言葉である（斉藤 2015）。日本の制度からみれば技能実習は国際協力・国際貢献の仕組みであるが、後述するようにベトナム側から見れば就労可能な複数の国々の一つとして日本社会がとらえられている。

1990 年前後のソ連・東欧での政変と 1991 年のコメコン解散後は、企業主体の経済活動として労働力の輸出がおこなわれるようになった（石塚 2018）。1992～2000 年のベトナム人海外派遣労働者数は 12 万人で、その数はいったん減少傾向を示した。しかしその後 1999 年には台湾、2002 年にはマレーシアによるベトナム人労働者の受入れが開始して、海外派遣労働者急増のけん引役となった。マレーシアによる受け入れ数は 2006 年をピークとして減少したが、これに代わって韓国がそのシェアを拡大したため、ベトナムの海外派遣労働者の水準は維持された。2001～2010 年の間に 70 万人を超えるベトナム人労働者が出国している（石塚 2018）。その後の 2011～17 までの 7 年間では 74 万人以上が国外に移動し、第 2 の拡大期を迎えているが、この傾向に重要な役割を果たしたのが日本である。日本への送出しは特に 2014 年以降拡大し、現在はベトナム人労働者の第 2 位の受け入れ先となっている（石塚 2018）

2017 年 11 月施行の技能実習法の下では、送出し国政府と日本政府は 2 国間取り決めを締結することになっている。「日本国法務省・外務省・厚生労働省とベトナム労働・疾病兵・社会問題省との間の技能実習に関する協力覚書」では、ベトナムの担当者が送出し機関の認定事務を適切に行い、その情報を日本側に提供することが明記されている（厚生労働省 2017）。2018 年 8 月 2 日時点でベトナム政府による認定を受けた送り出し機関は 261 社あったが、そのうちベトナムの首都ハノイに本拠をおく機関は 175 社と全体の 67%を占めた（JITCO 2018）。2019 年 4 月 9 日時点では、ベトナム政府による認定送出し機関の数は 296 社に増加している（OTIT 2019）。今回聞き取り調査を行った 12 の送出し機関における国別派遣実績は表 3 の通りである。調査団体全てが日本向けの技能実習生派遣を行っているが、それ以外の国で最もベトナム人労働者の派遣実績が多いのは台湾で、次いで韓国、中東諸国、ルーマニアなどであった。逆に日本に特化した団体も 3 つあった。

表3 調査対象送出し機関における諸外国（日本除く）へのベトナム人派遣実績の有無

派遣地域	東アジア・東南アジア				中東諸国		東欧	オセアニア
	台湾	韓国	マレーシア	シンガポール	アルジェリア	その他	ルーマニア	オーストラリア
派遣実績のある企業数 (n=12)	9	5	3	1	1	5	3	2

出典：筆者作成

諸外国で就労する場合に発給されるビザの種類は国によって異なる。最も派遣実績が多かった台湾の場合、外国人労働者は当初より台湾人の労働力で賄えない部門の「補充の労働力」として位置づけられて就労ビザが発給される（大野 2010）。滞在期間は最長3年に限定（但し3回の延長可能）されているが、残業時間や派遣時の年齢などに関する制限はない。台湾への派遣実績のある企業からは、就労ビザ取得のための条件が緩いこともあり、日本への渡航前後に台湾で就労するケースも認められるとのことであった。また、若年層が台湾に渡航して日本での技能実習に応募するための費用を貯蓄する場合もあると答えた団体も3つあった。ベトナム人が台湾で就労する場合、6年ほどの滞在する場合が全体の半数を占めるとのことだが、12年間の滞在も一定程度認められるらしい。

次に派遣実績が多かった韓国の場合、雇用許可制⁶を2005年から採用している。就業期間は3年だが、条件によってはその後1年10か月または4年10か月の滞在が可能である（佐野 2017）。ただし、2012年8月～2016年4月の間は、ベトナム人労働者の失踪率が高いことを理由として新規受入れを停止するなどの措置をとっていた（石塚 2018）。現在は受け入れを再開している。

ベトナムから中東への労働移動において、渡航先として多いのはサウジアラビアである（石塚 2018）。サウジアラビアにおける就労ビザの説明については省略するが、オイルマネーにより近代的インフラが整備され、世界の最新設備や機器が輸入された同国において、建設労働者から高度な専門職までの広い範囲にわたる外国人労働者とその近代化を現場で担っていた（田中 2010）。2013年時点には、同国の就業人口の56%を超える601万2000人弱が外国人労働者であった（武藤 2014）。

表4は2014年におけるベトナム人海外労働者数とその平均的収入金額を示したものである。調査対象送出し機関で派遣実績の高かった台湾、韓国、中東（サウジアラビア）における1か月あたりの収入金額を見ると、850ドル、1250ドル、420ドルであり、これら3か国に比べ日本での収入金額のほうが高くなっている。今回聞き取り調査を行った送出し機関の多くで、3年間300万円程度の貯蓄が可能であれば候補者の確保は容易であるとの話を聞いた。ベトナム人材の確保においては、諸外国の外国人労働市場との競合関係にあるが、今後も継続的に雇用するためには、他国への「労働力輸出」状況も注視しながら賃金水準などが設定される必要があるだろう。

⁶ 国内で労働を雇用できない韓国企業が政府（雇用労働部）から雇用許可証を受給し、合法的に外国人を雇用できる制度

表4 ベトナム人の海外労働者数とその収入金額（2014）

番号	渡航先	労働者数（人）	1カ月あたりの収入金額*（USドル）
1	台湾	138,926	850
2	韓国	54,392	1,250
3	日本	26,164	1,600
4	マレーシア	20,108	411
5	サウジアラビア	16,251	420
6	ラオス	15,532	413
7	マカオ	13,205	710
8	カンボジア	12,335	344
9	アラブ首長国連邦	9,137	420
10	キプロス	2,809	691
11	ロシア	1,452	1,000
12	カタール	1,153	420
13	リビア	883	480
14	ベラルーシ	680	691
15	シンガポール	399	700
16	イタリア	355	1,075
17	ポルトガル	145	720
18	アメリカ	129	700
19	デンマーク	129	-
20	ドイツ	102	1,137
21	オーストラリア	101	4,800
22	スロバキア	26	550
23	マルタ	10	750
24	ポーランド	7	546

*1 カ月当たりの平均賃金とその他の収入を合算したもの

出典：IOM (2017) をもとに筆者作成

3-2. 技能実習制度の実態：青森県におけるベトナム人技能実習生を中心として

技能実習制度を通じたベトナム人の労働移動は、大きく分けると、①ベトナム国内における候補者の募集と派遣前訓練、②日本における派遣前訓練と技能実習期間、③ベトナム帰国後の就労、という3つプロセスに分けられる。本節ではこの3つのプロセスに分けて調査結果を報告する。

3-2-1. 調査対象送り出し機関の概要

はじめに、今回調査対象とした12の送出し機関について述べる。表5に概要を示した。これらの団体は、認定送出し機関リスト（JITCO 2018）からハノイに本社を持つ会社をランダムに選択して連絡し、調査に協力いただいた団体である。

前述の通り在留資格「技能実習」による外国人材の受入れが始まったのは2010年で、日本への送出しは2014年から急増しているが、調査対象のうち2009年以前に設立された団体は3つだけである。E社はベトナムからの労働輸出・人材派遣に関する国营会社を母体とし、1998年から日本向け研修生の派遣を行っていた。F社は建設業を母体としているが、2008年に工業短期大学を設立し、日本向けの人材派遣は2014年からである。L社は当初日本語教育事業に特化しており、技能実習生の訓練を他団体から委託されて実施していたが、2016年6月から実習生送り出し事業に乗り出すことになった。殆どの団体が日本以外へのベトナム人材派遣を行っていたが、表5から日本の実習生派遣の増加に伴って2010年以降新規参入した会社が多いことがうかがえる。石塚（2018）は、2001年5月時点での送出し機関数は168社、2010年6月時点でも167社であったが、2016年末には277社、2017年末では315社（うち日本への送出し機関数は250社）であったと述べている。

調査対象団体のスタッフ数は15～150名、実習生の派遣実績は200名～2000名と幅があるが、設立からの年数や会社の規模と、実習生の派遣実績は必ずしも相関が認められない。これは国内監理団体との提携なしには実習生を送り出すことができないためであろう。調査対象の多くでは監理団体に対しての営業活動は行っておらず、口コミによって提携団体を増やしているとのことであった。ちなみに筆者も1団体から「日本国内の監理団体を紹介してもらえれば、紹介料として1000～2000ドル差し上げます」と提案され、丁重に断った。送出し機関の事業拡大には、監理団体とのネットワークが重要である。実習生が無事3年間実習を終えた場合に成功報酬として実習生一人当たり1000ドルを請求されるなど、監理団体からリベートや接待を強要される、と答えた団体も複数あった。

各社の職種別派遣状況を見ると、特定の業種に特化している団体は一つもなく、すべての団体が3つ以上の職種で技能実習生を送り出している。機械や電子部品といった職種では一定程度の技術水準が実習生に求められるため、大卒の実習生をリクルートして最新の機械が導入されている大学などで派遣前訓練を行う場合もある。しかしながら、農業や食品加工などで単純労働力を求めている受入機関に実習生を派遣する場合は、派遣前訓練は日本語教育を中心としたものとなる。また、建築・縫製・農業などのいわゆる3K職場での技能実習を毛嫌いする傾向がみられると答えた団体も複数にのぼった。石塚（2018）は、ベトナムでは若年層（15～24歳）や大卒などの高学歴者の失業率が相対的に高いことを指摘しているが、一部の高学歴者も技能実習制度によって生計を立てよう

表5 調査を行った送出し機関12団体の概略

番号	送出し機関	聞き取り対象者の役職	設立年	事業内容	スタッフ数	技能実習生派遣実績	派遣前訓練生数	現在の職種別派遣状況	提携している日本の監理団体数	実習生の派遣先都道府県、青森県への派遣実績など
1	A社	代表取締役社長	2012年	実習生派遣、介護・看護事業、日本留学アシスタント、ベトナム国内人材派遣、その他通訳・翻訳サービス。 ただし、売上の97%は技能実習生派遣による。	95名	810名	常時約160名	・機械・金属関係57%、食品製造18-19%、電子組立て8-9%、他の職種が15%程度。 ・食品加工29.8%、建築23.8%、機械16.0%、農業3.3%、その他21.3%。	17団体 (関東・関西が中心)	・東北地方への派遣は少なく、青森県への派遣実績はない。 ・静岡県の畜産農家に3名派遣実績あり。
2	B社	取締役社長	2015年	技能実習生派遣、外国向けエンジニア、日本向け留学派遣、海外介護人材育成事業、ベトナム国内人材提供業務、輸出入・投資コンサルティング	-	295名	約120名	・機械30%、建設25%、食品製造20%、その他(ビルクリーニング、プラスチック、車関連など)20%強	12団体 (うち7団体はそれぞれ10名程度派遣)	・四国30%、東海20%、関東20%のほか全国各地。 ・青森県への派遣実績なし。
3	C社	社長 日本事業部部長	2011年	ベトナム人材教育・研修、ベトナム技能実習生派遣、ベトナム人材紹介、ベトナム運出総合サポート	40名	約950名	約220名	・建設30%、食品加工30%、縫製11%、機械10%、農業10%のほか、ビルクリーニングなど。	8団体	・九州30%、東京20%以上、中部10%以上、関西17%など。 ・東北地方では秋田(食品加工、縫製)、山形(電子機器)などに少数の派遣実績あり。 ・青森への派遣実績なし。
4	D社	日本市場社長	2010年	外国向け労働者派遣、国内人材派遣、外国語教育、職業訓練、不動産投資及び貿易	15名	505名	約100名	・農業50%、縫製40%、その他(食品加工など)10%。	18団体 (うち7団体は九州)	・農業部門での派遣は、熊本県を中心として九州・沖縄地方が多い
5	E社	社長 教育センター長	1998年	人材育成派遣、貿易、技能実習生派遣	50名	1059名	183名	・建設60%、機械、農業、食品加工・プラスチック加工がそれぞれ10%程度。	4団体 (佐賀、愛知、茨城)	・在留県12名、北海道5名のほか全国各地 ・青森県には佐賀県の監理団体を介して水産加工分野の技能実習生を3名派遣中。
6	F社	社長 教育センター長	1973年	建設業、短期大学運営、技能実習生派遣(今後は日本向け留学支援事業も展開予定)	-	200名	100名	・機械、溶接、農業、食品加工、ビルクリーニングなど。	20団体 (山形、岩手、北海道など)	・青森県には、東京の監理団体を介してと隣3名を派遣している。 ・近郊で高原野菜の栽培に従事することが多い。
7	G社	会長	2011年	海外労働者派遣事業、飲食事業、不動産事業	86名	1000名	約80名	・農業100人、食品加工200人、機械170人、建設50人、その他(縫製・ビルクリーニングなど)80人。	30団体	・青森県には青森県内に拠点を持つ監理団体を介して30人程度派遣。 ・水産加工(はたて)15人、縫製12人、機械5人程度。
8	H社	取締役副社長 日本対外事業部長	2012年	海外労働者、技能実習生派遣、人材教育、輸出入、建設事業	60名	500名	約80名	・食品加工20%、建設10%以下。	7団体	・茨城、群馬、埼玉、名古屋、岐阜、京都、大阪、兵庫、鳥取。 ・農業部門では茨城県(さつまいも栽培)に15名程度、鳥取県の酪農分野でも派遣実績あり
9	I社	代表取締役 常務	2010年	技能実習生派遣、国内人材派遣、不動産投資	150名	2000名	-	機械(電子含む)25~30%、農業15%、食品加工15%、建設10%。	30団体	・愛知、岐阜、山形、福岡のほか全国各地。 ・青森県では青森県の監理団体を介して野菜栽培、水産物加工、とびなどでの派遣実績あり
10	J社	社長 日本事業部長	2013年	日本・台湾向け人材派遣と語学教育、貿易、投資コンサルティング、ビザ代行サービス、旅行代理業、小売り・レストラン経営、商品の輸出入代行	15名	500名	-	食品加工50%、農業、酪農、溶接、建築、プラスチック加工がそれぞれ5%程度、その他(自動車関係など)	30団体	・静岡、香川県も多く、そのほかは全国名産 ・農業部門は、大分、長崎などで蔬菜・花卉栽培に従事している実習生が多い。 ・青森県には青森県の監理団体を介して野菜栽培、水産物加工、とびなどでの派遣実績あり
11	K社	代表取締役 副社長	2013年	技能実習生・高度人材・インターンシップ送り出し事業、技術者・留学生育成、紹介事業、国内外貿易業務、日本語教育	60名	1200名	-	・食品加工20%、農業18%、プラスチック加工および溶接9%、家具製造及び染色7%のほか、建築、縫製、織物、織物など。	30団体 (うち3団体は100人以上派遣)	・静岡、香川県も多く、そのほかは全国名産 ・農業部門は、大分、長崎などで蔬菜・花卉栽培に従事している実習生が多い。 ・青森県には青森県の監理団体を介して野菜栽培、水産物加工、とびなどでの派遣実績あり
12	L社	営業副部長 秘書	2002年	海外技能実習生・エンジニア人材の送出生・輸出入・投資コンサルティング、留学派遣、日本語教育	30名	847名	180名	・食品加工・機械並風がそれぞれ17%、農業13%、縫製8%など。	30団体 (うち3団体は100人以上派遣)	・静岡、香川県も多く、そのほかは全国名産 ・農業部門は、大分、長崎などで蔬菜・花卉栽培に従事している実習生が多い。 ・青森県には青森県の監理団体を介して野菜栽培、水産物加工、とびなどでの派遣実績あり

出典：筆者作成

とする場合があることを示唆している。

また、今回聞き取りを行った送出し機関の多くは、いずれも特定の都道府県での実習生の派遣が多いものの、それが全てではなく全国各地の受入機関に実習生を派遣している。国内監理団体は日本各地に営業所を有している場合が多いが、営業所のある都道府県に実習生を多く送り出しているとは必ずしも言えないようだ。ちなみに、聞き取りを行った12団体のうち、青森県への派遣実績を持つ団体は5団体あったものの、青森県内の監理団体を介しているのはこのうち2つで、残りの3つは佐賀、東京、新潟に本拠を持つ監理団体を介していた。

監理団体のある都道府県と受入機関のある都道府県が異なる場合が多々あることは、地方自治体にとって当該自治体で勤務する外国人の実態を把握することを困難にしている。本調査実施前の2018年2月27日～3月1日に、青森県内40市町村に外国人技能実習生の数をメールで問い合わせたが、返信のあった30市町村のうち実際に技能実習生の数を把握していたのは18市町村で、実習生を受け入れている事業を把握していると思われた市町村は6つのみだった。同時点での青森県内に在住する技能実習生の総数は少なくとも1500人を超えていたはずだが、この調査によって把握できた青森県在住の技能実習生数は全部で338名、そのうち165名がベトナム人であった。技能実習制度は国の制度であるが、実習生が実習に従事する際の各種サポートは彼らの生活の場である地方自治体も積極的に関与するべきである。そのためにも、技能実習生を含めた外国人に関する情報は国と地方自治体の間である程度共有されるべきだと考えられた。

3-2-2. ベトナム国内における候補者の募集と派遣前訓練

ベトナム国内における候補者の募集と派遣前訓練の期間は、A. 候補者の募集および面接前講習、B. 受入機関担当者との面接、C. 派遣前研修と出国という3つの段階に細分化可能である。以下、この3段階に関して、ベトナムの送出し機関からの聞き取り調査結果と面接の参与観察の結果について述べる。

A. 候補者の募集と面接前講習

図6は、今回調査対象とした送出し機関からこれまで日本に派遣された技能実習生の出身地とその社会経済状況を示したものである。このうち図5-aは、回答を得られた10団体から派遣された実習生の出身地を示したもので、仮に9（地図上は赤色で表示）であれば、9つの団体がそこを出身地とする実習生を送り込んでいることになる。全ての団体の本社はハノイに位置していることもあり、北部ベトナム（地域区分ではRed River Delta およびNorth Central area and Central Coastal Area）から多くの実習生が募集されている。これらの地域は人口が比較的多いものの、人口一人当たりの実質GDPは低く、GDPに占める第1次部門の割合も低くなっている。

送出し機関による実習生候補者の確保方法を表6に示した。候補者の募集は各地方の労働管理局や人民委員会などの政府機関を介する場合が最も多く、次いで人民専門学校、職業訓練校、短期大学、大学、軍学校などの各種学校で、送り出し機関職員が説明会を行って候補者を確保する場合が多かった。ホームページやSNSなどインターネット媒体を介した募集や、実習生経験者からの口コミも認められた。また、ブローカーを介した候補者の確保を行っていると感じた団体も7つあり、

表 6 送り出し機関による実習生候補者の確保方法 (n= 11, 複数回答)

政府機関	各種学校での説明会	インターネット媒体	実習生候補者からの口コミ	ブローカー
11	9	3	2	7

出典：筆者作成

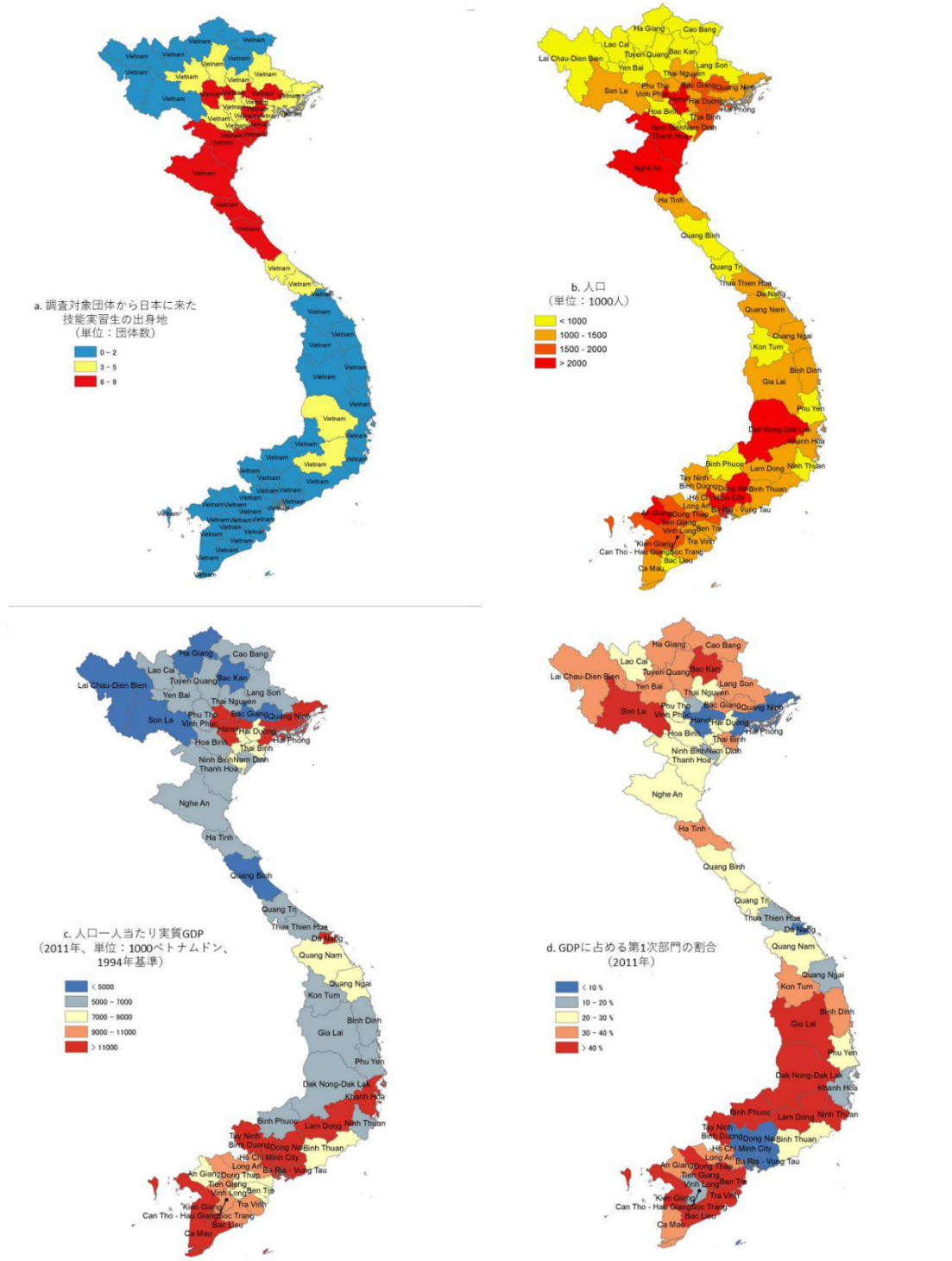


図 6 技能実習生の出身地とその社会経済状況

出典：GSOVN (2018)と調査結果をもとに筆者作成

候補者全体の 5～10%がブローカーを介していると答えた団体が多かった。ブローカーを介する場合、1 契約当たり 5～10 万円の費用がかかるが、この料金は実習生から徴収される。

以前は、受入機関担当者との面接を行う前に 1～3 か月程度の日本語や日本文化に関する講習を行っていたようだが、日本からの実習生募集が急増したことを受け、多くの送出し機関では事前講習を大幅に短縮して人材のプールは行っていなかった。現在は国内監理団体からの実習生募集を受けてから候補者の募集を行い、1 週間～1 か月程度の講習を行ってから面接に参加している場合が多い。仮に面接前講習を受ける場合は 1 か月あたり 1～2 万円の講習料を実習生候補者から徴収する。ただし、面接に至らなかつたり、面接の結果選考を通過できない事例が続いて結果的に来日できない場合は、この講習料は返却されるとのことであった。

亜熱帯気候に属する北部ベトナムと熱帯モンスーン気候に属する南部ベトナムでは、歴史的な経緯もあって様々な習慣が異なる。南部の大都市であるホーチミンにも、2018 年 8 月時点で 36 の認定送り出し機関が集中している (JITCO 2018)。そのため、ホーチミンに支社や事務所を持つ送り出し機関以外は、南部ベトナムでの募集活動をほとんど行っていないものと考えられた。送出し機関は最多で 3 つの省・市に一定の条件を備えた 3 つの視点を設置することができるが、支店では契約の締結などを行うことができないことが「契約による海外派遣ベトナム人労働者法」(以下、海外派遣法) で定められている (石塚 2018)。北西部の出身者も少ないが、山岳地帯でアクセスが困難であること、少数民族が数多く居住する地域であることなどに起因していると考えられる。

JITCO のホームページでは、「いわゆるブローカーの活動は技能実習制度では違反となります」と記載されているが、送出し国におけるブローカーの介在は日本側からは制御不能である。ただし、ベトナム側でも海外派遣法によって送出し機関が労働者を直接選定することが義務付けられ、選定費の徴収は禁止されている (石塚 2018)。日本の受入団体から、短期間で大人数の実習生を確保したいとの要望があった場合にブローカーを利用することが多いようである。聞き取りを行った送出し機関からは、一度に 50 人程度の募集が来る場合もあるとの話があった。11 団体中の 7 団体からブローカーを利用するとの回答があったということは、このような要望が相当数あることを示唆している。斉藤 (2015) はブローカーに約 2500 ドル程度を支払って派遣前訓練に参加した事例を紹介し、その理由として偽の送出し業者に騙されり、自力で送り出し機関を見つけられないために、訓練に参加するまでに一人ないしは二人のブローカーを介していることが理由としている。面接前講習の期間が短縮していることと合わせ、日本における切実な労働力不足がベトナム国内における実習生募集にも大きな影響を及ぼしており、それが実習生の金銭的負担を増大させているものと考えられた。ベトナム側での候補者確保に関しては日本の法令を適応することはできないが、受入機関において適切な労務管理を行うことが上記のようなトラブルを回避する一助になると考えられた。

B. 実習実施機関担当者との面接

ベトナム人技能実習生候補者にとって来日後の所属先となる受入機関担当者との面接は、ベトナム国内での対面面接か、スカイプなどのインターネット電話サービスを介して行われる。ベトナム国内で行われる場合、送出し機関の会議室などで技能実習制度にかかわるすべての利害関係者 (実習生候補者、受入機関担当者、ベトナムの送出し機関職員、日本側の監理団体職員) が一



図7 送り出し機関での面接風景（2018年8月 筆者撮影）

堂に会して実施される。面接の際の日本からの渡航費用は、受入機関及び監理団体がそれぞれ負担するとのことである（図7）。

採用予定人数の2倍程度の人数の候補者が送出し機関から面接対象者として選定される。氏名、年齢、出身地、健康状態、学歴、職歴、家族構成、家族の世帯収入、志望動機などが記載された履歴書が、送出し機関から監理団体を介して受入機関担当者に面接の1週間前に渡されている。候補者は、あいさつの後に実習実施機関担当者からの質問に答えるのだが、前述したとおり面接前講習の期間が短縮されているので、多くの者は日本語での質問に答えることはできないようだ。筆者が観察した事例では、送出し機関の担当者が日本語－ベトナム語通訳となって面接が実施され、面接終了後すぐに採用予定者が決定された。受入機関と監理団体の職員は、履歴書をもとに事前に候補者を絞り込んでいたようだが、選定のもととなる履歴書は日本語で書かれているので、候補者からの話を聞いて送出し機関が準備したものだろう。筆者の観察事例ではないが、このような面接が一般的なのであれば、履歴書の記載内容を送出し機関がねつ造することも不可能ではない。

その後、採用予定者の自宅を訪問し、受入機関担当者と採用予定者の家族が、送出し機関の職員による通訳を介して面談を行い、採用予定者が担当する業務内容などについての説明が行われた。このような自宅訪問は必ずしも行われていないようで、その場合は送り出し機関の担当者から家族に業務内容などの説明が行われるとのことであった。

技能実習制度の目的は、名目上「開発途上国の青壮年を一定期間日本国内の産業界に受け入れて技能伝授を行うことで、帰国後に母国での経済発展を担う人材を育成することを目的とした国際協力・国際貢献の仕組み」であるため、実習生として派遣される前の職種、実習を受ける職種と帰国後の職種はすべて同じはずである。しかし、報告者が同行した事例では、実習内容に関する経験を有しているものの、面接を受ける時点で同じ職種に従事していた候補者は募集人数の半数で、採用された候補者の半数以上は実習職種と異なる職種に従事していた。日本側の制度がどのようなものであれ、ベトナム側からは技能実習制度は「労働力輸出」と認識されていることがこの事例からも明らかである。

C. 派遣前研修

日本における実習内容や実習開始時期によって期間は異なるが、面接を通過した実習生は3～8か月の派遣前研修を受ける。派遣前研修の主たる目的は日本語能力向上である。図8に筆者が訪問した送出し機関における日本語教育の教室の様子を、図9に派遣前研修における時間割の例を示した。参考のためJICA ボランティア（青年海外協力隊など）の派遣前訓練の時間割も示してある。双方の派遣前訓練とも6：30起床、23：00就寝となっているが、技能実習生の派遣前訓練のほうが規律を持って行われていることが明らかである。実習実施期間が求める日本語レベルは日本語能力試験N5あるいはN4で、日本語教室はレベルごとに分かれている。各能力試験認定の基準は表7の通りである。個人差は大きいものの、N5取得には4か月、N4を取得するのに8か月程度が必要となる。日本語研修以外にも日本文化に関する研修や、必要に応じて技能研修等も行われている。

表8に技能実習生が送出し機関に対して負担する費用に関して得られた回答を示した。派遣前研修に加えて、来日後の研修・サポート費用として、1か月あたり100ドル程度の金額を実習生候補者は負担する必要がある。仮に4か月の派遣前研修を受けて3年間来日する場合、研修費は4000ドルということになるが、これ以外に派遣前研修期間の食費や教材費などで別途1か月あたり50～100ドル程度の実費も請求される場合が多い。研修生が送出し機関に対して負担する費用の総額は、平均すると4800ドル程度となったが、その値にはばらつきがあった。



図8 送り出し機関における日本語教育（2018年8月 筆者撮影）

(a) ベトナム人技能実習生の派遣前訓練

時間	内容
6:30-7:00	ラジオ体操、全体掃除
7:00-7:45	掃除、朝食
7:45-8:00	集合・挨拶の唱和
8:00-9:30	1時間目授業
9:30-10:00	休憩
10:00-11:30	2時間目授業
11:30-12:45	昼食
12:45-13:00	集合・挨拶の唱和
13:00-14:30	3時間目授業
14:30-15:00	休憩
15:00-16:30	4時間目授業
16:30-17:00	軍事訓練
17:00-18:30	掃除
18:30-19:30	夕食
19:45-20:00	集合・挨拶の唱和
20:00-22:00	自習
23:00	就寝

(b) JICAボランティア派遣前訓練

時間	内容
6:30	朝の集い（ラジオ体操・国旗掲揚）
7:10	朝食
8:45	語学訓練
11:40	昼食
13:00	語学訓練
15:00	各種講座
18:00	夕食
19:00	語学自習・自主企画講座等
23:00	就寝

図9 送り出し機関での派遣前訓練

出典：調査結果および JICA（2019）をもとに筆者作成

表7 日本語能力試験認定の目安

各レベルの認定の目安は下のとおりです。認定の目安を「読む」、「聞く」という言語行動で表しています。それぞれのレベルには、これらの言語行動を実現するための言語知識が必要です。

レベル	認定の目安
N1	読む 幅広い場面で行われる日本語を理解することができる。 幅広い話題について書かれた新聞の論説、評論など、論理的にやや複雑な文章や抽象度の高い文章などを読んで、文章の構造や内容を理解することができる。 さまざまな話題の内容に深みのある読み物を読んで、話の流れや詳細な表現意図を理解することができる。
	聞く 幅広い場面において自然なスピードの、まとまりのある会話やニュース、講義を聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係や内容の論理構造などを詳細に理解したり、要旨を把握したりすることができる。
N2	読む 日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で行われる日本語をある程度理解することができる。 幅広い話題について書かれた新聞や雑誌の記事・解説、平易な評論など、論旨が明瞭な文章を読んで文章の内容を理解することができる。 一般的な話題に関する読み物を読んで、話の流れや表現意図を理解することができる。
	聞く 日常的な場面に加えて幅広い場面で、自然に近いスピードの、まとまりのある会話やニュースを聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係を理解したり、要旨を把握したりすることができる。
N3	読む 日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる。 日常的な話題について書かれた具体的な内容を持つ文章を、読んで理解することができる。 結題の身出しなどから情報の概要をつかむことができる。 日常的な場面で目にする難易度がやや高い文章は、言い換え表現が考えられれば、要旨を理解することができる。
	聞く 日常的な場面で、やや自然に近いスピードのまとまりのある会話を聞いて、話の具体的な内容を登場人物の関係などとあわせてほぼ理解できる。
N4	読む 基本的な日本語を理解することができる。 簡単な語彙や漢字を使って書かれた日常生活の中でも身近な話題の文章を、読んで理解することができる。 聞く 日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話ができれば、内容がほぼ理解できる。
	読む 基本的な日本語をある程度理解することができる。 ひらがなやカタカナ、日常生活で用いられる基本的な漢字で書かれた受動的な語句や文、文章を読んで理解することができる。 聞く 教室や、身の回りなど、日常生活の中でもよく出会う場面で、ゆっくり話される短い会話ができれば、必要な情報を聞き取ることができる。

出典：国際交流基金・日本国際教育支援協会（2009）

表 8 ベトナム人技能実習生が送出し機関に支払う費用 (単位：US ドル)

送出し機関	派遣前期間				技能実習期間	総額
	ブローカー手数料	面接前研修費	派遣前研修費	その他の費用 (教材費など)	各種研修・サポート費用	
A社	1000 (1回あたり)		100 (1カ月当たり)	100 (1カ月当たり)	100 (1カ月当たり)	8000
B社	500 (1回あたり)				100 (1カ月当たり)	4300
D社		700 (総額)	500 (総額)		100 (1カ月当たり)	4800
F社			1000 (総額)		100 (1カ月当たり)	4600
G社						4000
H社						4000~5500
G社			1000 (総額)			4000~5000
J社		100 (1カ月当たり)	100 (1カ月当たり)			4000~5000
K社		100 (1カ月当たり)	100 (1カ月当たり)		100 (1カ月当たり)	4000~5000
L社		50 (1カ月当たり)	100 (1カ月当たり)			3700

筆者作成

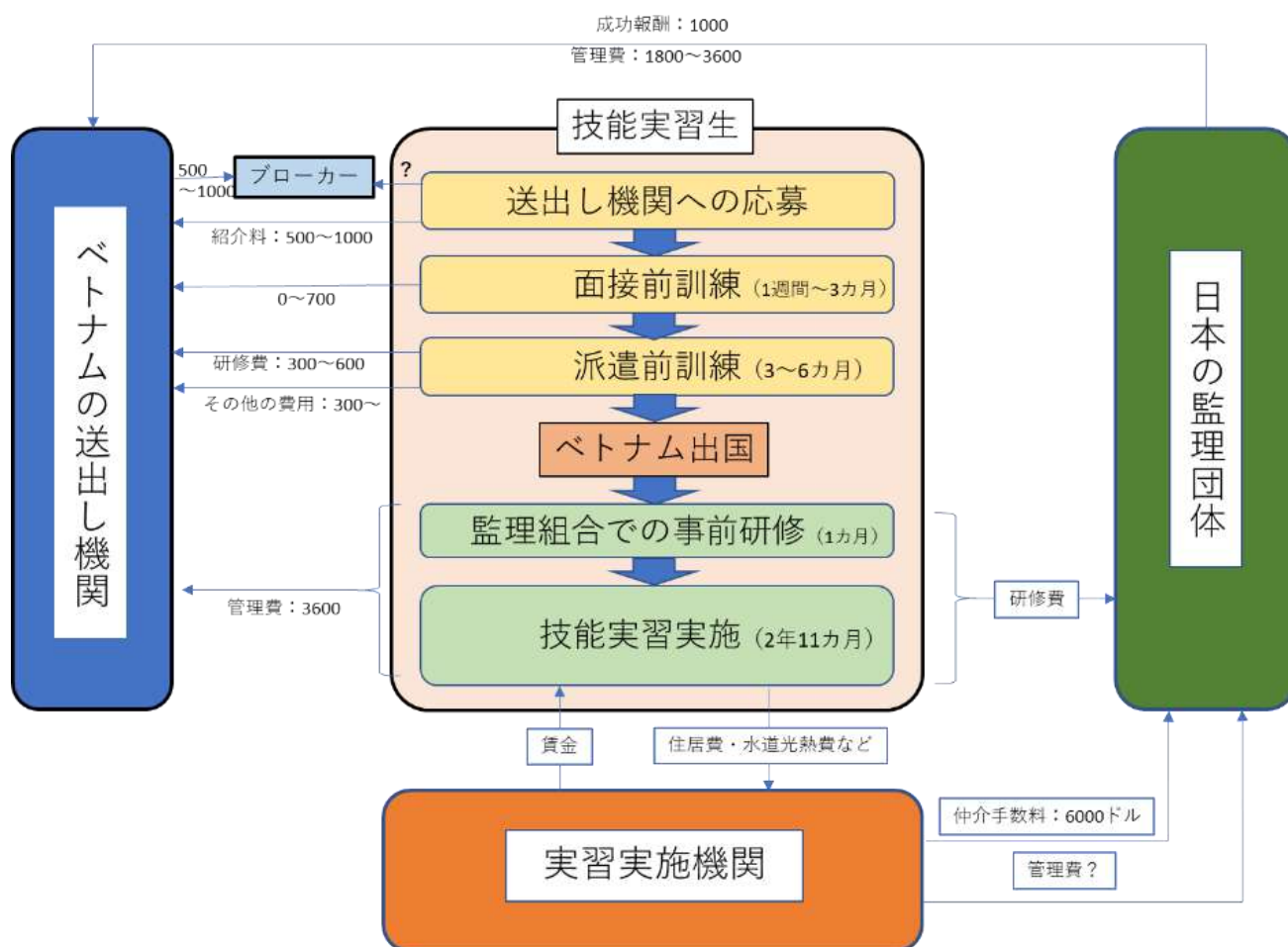


図 10 技能実習制度 (3 年) におけるカネの流れ (単位：US ドル)

出典：筆者作成

石塚 (2018) は、「2015 年 11 月 18 日付の労働疾病兵社会省海外労総管理局公文 4732 号は、サービス料、仲介手数料などの費目を明示せず、「規定による各費目」の上限額を 3 年契約で 3600 ドル、1 年契約で 1200 ドルと定めている。またこの料金は、実習生が日本側に在留資格を与えられ、かつ送出し機関が実習生と技能実習にかかる契約を結んだあとでのみ徴収可能である旨が明記されている。同公文に代わる 2016 年 4 月 6 日付の労働疾病兵社会省海外労働管理局公文 1123 号も同様の規定をおいている。」と述べている。ただし、研修費用についてはブローカーが介在するか否か、事前研修を行うかどうか、派遣前訓練の期間など不確定性が多いため、上記の規定を厳密に適用することは難しい。斉藤 (2015) も送出し機関から全く異なる請求がなされた 2 つの事例を紹介している。

図 10 にベトナムでの聞き取り調査などをもとにまとめた、技能実習制度におけるカネの流れを示した。実習生の失踪に関連してよく話題になる保証金は、技能実習期間中に実習生が負担する管理費と日本の監理団体から送出し機関に支払われる研修費が想定にあると考えられる。上述の通り、3 年契約では実習生は管理費 3600 ドルを負担しなければならない。これに加えて、監理団体は送出し機関に対して管理費として実習生一人につき 1 カ月あたり 50~100USD の管理費が支払っている。仮に 3 年間の実習を受ける予定の実習生が入国後すぐに失踪した場合、少なくとも一人当たり 5400 ドルを回収できないことになる。2009 年の入国管理法改正より日本側では実習生が送出し機関に対して保証金・違約金が禁止されているが、ベトナム側では保証金には失踪防止の効果があるという考え方が依然として強い (石塚 2018)。2017 年 3 月に労働・疾病兵・社会問題省が公表した台湾、日本、サウジアラビアへの労働力輸出に関する通知草案では、保証金について「日本の法令が認めた場合のみ徴収できる」ものとしているが、本通知草案の実現見込みは不明 (石塚 2018) である。

斉藤 (2015) は、「日本に渡航する段階で、実習生の多くは概ね 2 億ドン (約 10,000 ドル) ないしはそれ以上を銀行から借り入れる」と述べている。今回参与観察を行った面接参加者世帯の月収は、自己申告ではあるが 150~300 ドル程度であった。実習生から見れば、保証金その他で 10,000 ドルを確保する必要があったとしても、日本の労働市場は魅力的に映っているのではないかと考えられた。

3-2-3. 監理団体による派遣前訓練と技能実習の実施

来日したベトナム人技能実習生は、空港で監理団体職員と受入機関の職員の出迎えを受け、そのまま国内監理団体が運営する研修所もしくは委託した団体の研修所に入所し、集団で 1 カ月程度の研修を受ける。その主たる内容は日本語教育及び生活訓練である。研修機関の周辺の清掃を行って周辺住民とコミュニケーションをとったり、複雑なごみの分別方法などの日本の生活習慣について学ぶ。この集団研修が終わるとようやく技能実習が開始されることになる。

ここではまず初めに、受入機関の視点からみた技能実習の内容について説明する。本報告は 3 つの受入機関 (A 社、B 社、C 社) で聞き取りによるものである。

① A 社の事例

A 社は八甲田山の山麓で高原野菜を中心とした農業生産を行う有限会社である。経営面積はおおよそ 15ha で、その内訳はレタス 10ha、キャベツ 3ha、ハクサイ 1ha 弱、ジャガイモ 0.5ha のほか、豆モヤシやトウモロコシの生産も行っている。従業員数は 4 名だが、通年勤務しているのは 2 名で残

りの2名は繁忙期の季節雇用である。この4名に加えてカンボジア人技能実習生1名を現在受け入れている。A社周辺の農家では40～50代の中国人実習生が雇用されている事例もあるとのことであった。

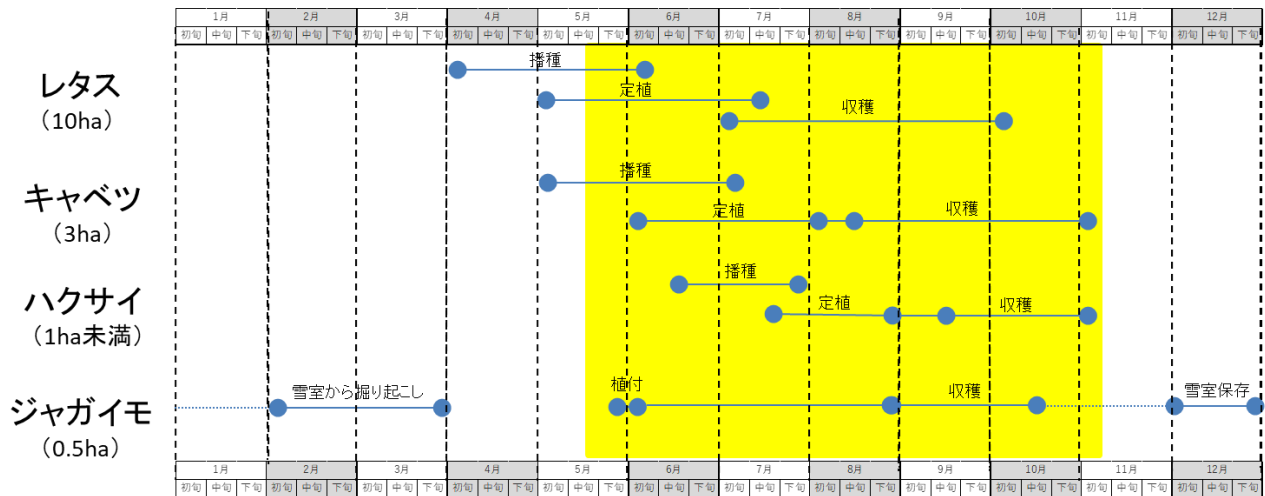


図 11 A社の農事歴

出典：筆者作成

A社における農事歴を図10に示す。図中の黄色部分は、技能実習生が実習を行う期間である。春を迎えると4月初旬のレタス播種作業から農作業が始まり、5月初旬にレタスの定植とキャベツの播種作業、5月下旬～6月上旬にかけてジャガイモの植え付けとキャベツの定植作業が行われるなど、農繁期を迎える。農繁期はキャベツとハクサイの収穫を終える11月初旬まで、その後は農閑期に入る。技能実習生の受入れは5月中旬から11月上旬で、単年契約の技能実習1号の枠組みで受け入れがおこなわれている。

A社代表のY氏は神奈川県出身で、2003年より現在の場所で営農を開始した。2010年時点での経営面積は7haであったが、その後現在に至るまで毎年1haずつ経営面積を増やしている。2008～10年に静岡県の農家と共同でタイ人技能実習生2名を受け入れたが、その時の監理団体は東京に本社を持つ団体である。実習生受け入れの契機は、Y氏自身がかつて従業員として農業に従事していた群馬県の会社からの紹介であった。2008年に技能実習生をはじめて受け入れた時には、近隣住民から外国人の不法就労を疑って通報したためか、私服警官がやってきたこともあったという。2011～13年にも引き続きタイ人実習生を同様の方法で2名受け入れた。

2014年に実習生の受入れをいったん中止したが、2015年から広島に本社を持つ監理団体を介してカンボジア人実習生1名を5～11月の7か月間受入れるようになり、これが現在まで続いている。この監理団体と契約することになった契機は、農業セミナーに参加した際に知り合った農家からの口コミである。実習生受け入れ期間中、監理団体の職員は東京の営業所から月1回A氏の農場を訪問し、実習の様子を実習生および従業員から聞くとともに業務日報や賃金台帳などの確認を行う。

② B社の事例

B社は上北郡六ヶ所村でダイコンなどの根菜類と、飼料米の生産を行っている株式会社である。経営面積は100haを超える大規模農業会社で、その内訳はダイコン30ha、ゴボウ15ha、ナガイモと冬ニンジンがそれぞれ10ha、これとは別に飼料米を50haの水田で栽培している。その他にもニンニク、バレイショ、コカブの生産や、3棟あるハウスでハウレンソウの生産やシャインマスカットの試験栽培も行っている。日本人従業員数は全員常勤で15名いるが、これに加えてベトナム人技能実習生を6年前から受け入れている。現在の監理団体は青森県内に事業所を持つ団体である。B社周辺地域では、5つの営農団体で計30名を超えるベトナム人実習生を受け入れているとのことである。

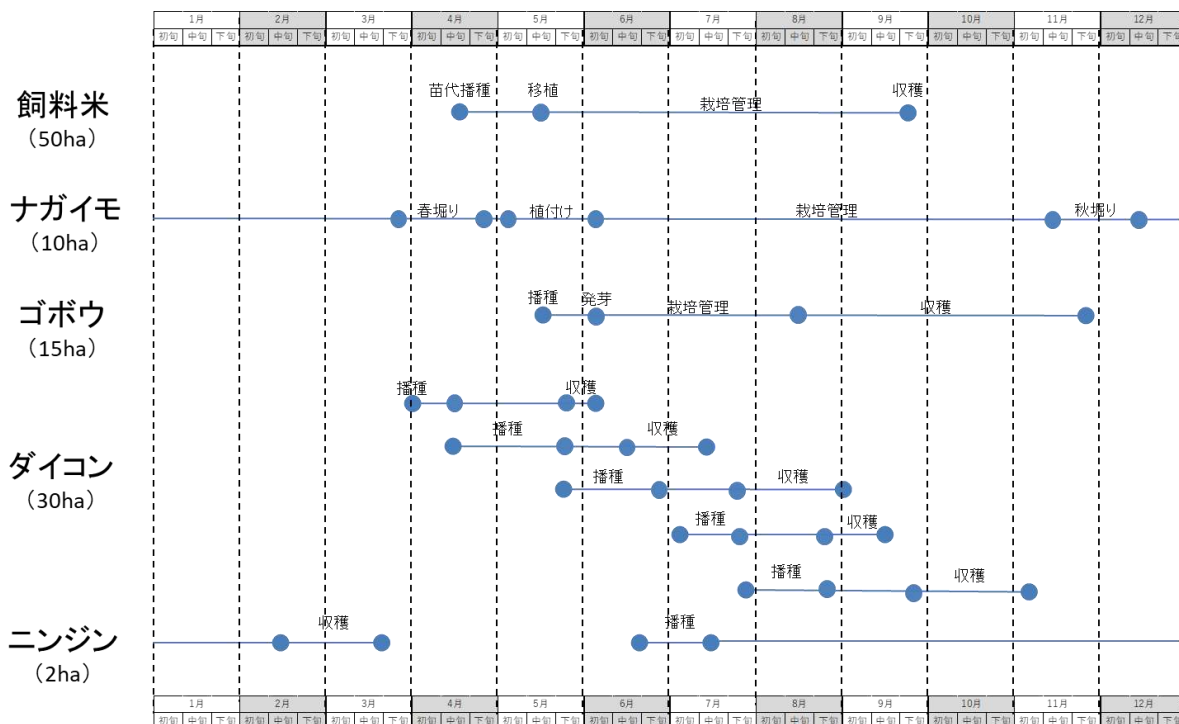


図 12 B社の農事歴

出典：筆者作成

B社における農事歴の概略を図12に示した。ナガイモの春堀りが始まる3月下旬から農繁期に入り、主力のダイコン栽培が4月上旬から始まる。ダイコンの栽培は複数の区画で11月上旬に収穫が終了するまで続けられる。出荷量は1日当たり10トントラックで3台ぶん程度である。この他、8月中旬～11月下旬にゴボウの収穫、11月中旬～12月中旬にナガイモの秋堀りが行われ、そのあとが農閑期となる。ただし、冬の農作業を確保するため冬ニンジンも栽培されており、その収穫が2月中旬～3月下旬にかけて行われる。実習生は収穫後の洗浄作業にも従事する。生産物はすべて市場を通しており、契約を結んでいる黒石市の運送会社が出荷を担当する。現在受け入れているベトナム人実習生は6人でいずれも3年間実習を行うが、さらに3人の実習生を受け入れる予定なので、受け入れ総数は9名となる。農閑期の実習生は他の従業員とともに農業機械の修理なども担当する。

代表のI氏はもともと建築業を営んでいたが、その後農業経営に転身した。会社化を通じて従業員に給与を支払うような形態をとらなければ、農業部門での日本人の人材確保は難しいと語る。ただし現状では、ハローワークなどに求人を出してもほとんど集まらないそうで、仮に就職してもす

ぐにやめてしまうらしい。I氏は技能実習生を自社経営のために欠かせない戦力と考えており、優秀な実習生であれば昇給をするので5年間実習を受けてもらい、その人がサブリーダーとなって他の実習生の指導をするような形を作ることが理想、とのことである。実習生は会社の事務所からすぐ近くのところに住んでいて4:40には出社する。勤務時間は5:00~17:30で、ほぼ毎日数時間の残業を行う。B社の農地は50か所に分散しており、作業場所までに移動するのにバスで10~30分程度かかる。週末には実習生を近くのショッピングモールに買い物に連れて行くこともあるそうだ。

③ C社の事例

C社は上北郡東北町で農家への人材派遣や栽培受託・農業経営を行う株式会社である。県内JAが100%出資した株式会社で2016年4月に設立された。雇用した主婦や定年退職者を農家へ派遣すべく、設立時は正社員2名、契約社員6名、パートタイム職員10名でスタートした。現在は、正社員1名、契約社員5名、パートタイム職員8名と短期アルバイト6名となっている。2017年9月から3名（うち1名は自己都合により帰国）、2018年10月からはさらに3名のベトナム人技能実習生を受け入れた。最終的には常時9名のベトナム人実習生を受け入れる予定である。日本人を雇用するためにハローワークや新聞折り込みで人材募集を行っているが、経験者はもちろん、未経験者でも人材確保が難しいとのことである。監理団体は出資元のJAで、野菜の生産資材取引実績のある企業からホーチミンに本社を持つ送出し機関を紹介され、そこから実習生を受け入れている。ちなみに出資元のJAでは中国人技能実習生を別に受け入れている。

C社近郊農家における主な作物の農事歴を図13に示した。人材派遣を行うため対象作物は多岐にわたるが、上の2つの事例と同様に農繁期は4月上旬~11月上旬である。実習生も含めた農業支援人材の作業日程は連絡を受けてから決定されるが、当日の天候によっては農作業が中止となる場合もある。前日までに連絡を受けた場合に限り、交通費及び一人当たり1時間分の労賃をキャンセル料として受け取る（当日キャンセルは全額負担と考えられる）。また、実習生が依頼主の圃場で作業する場合、トラブルを回避する目的もあって、依頼主から実習生に直接作業指示を行うのではなくC社からの同行者を介して作業内容を指示している。一部の依頼主からベトナム人ではなく日本人作業員にしてほしいという要望が出されることもあるそうだ。農閑期の実習生は自社のビニルハウスで施設園芸に従事したり、小型農機具を用いた作業訓練のほか、日本語を集中的に勉強してもらったりしている。様々な農家と付き合う必要があるため、日本語コミュニケーション能力の向上が不可欠なためだという。

次に、技能実習生側からみた技能実習の内容について説明する。2018年6月に帰国した元ベトナム人実習生P氏は、農業部門の技能実習生として熊本県にあるJAに受け入れられ、トマトおよびメロンを栽培する特定の農家で実習を受けていた。トマトは9月に播種して3月または4月に収穫、メロンは3月に播種して7月もしくは8月に収穫を行っていた。比較的温暖な気候のためか、明白な農閑期は存在していなかったようだ。就業時間はトマトの栽培期間の場合8:00~16:00で、10時および15時から15分間、12時から1時間は休憩時間である。メロンの栽培期間では始業が1時間早く7:00から作業を開始する。実習を受けていた地域の最低時給677円が適用されていたが、最低時給の改定に伴い694円に上がっている。残業時や休日出勤の場合は25%の割増賃金が支払われる。残業代を除いた1カ月の賃金総額は117,629円、ここから税金、社会保険料、住居費、水道光

熱費などが 31,700 円控除され、1 カ月当たりの手取り金額は 85,929 円となる。これらの内容はすべて図 14 および 15 に示した各種契約書に記載されている。実際には一日当たり 1~2 時間、1 カ月で

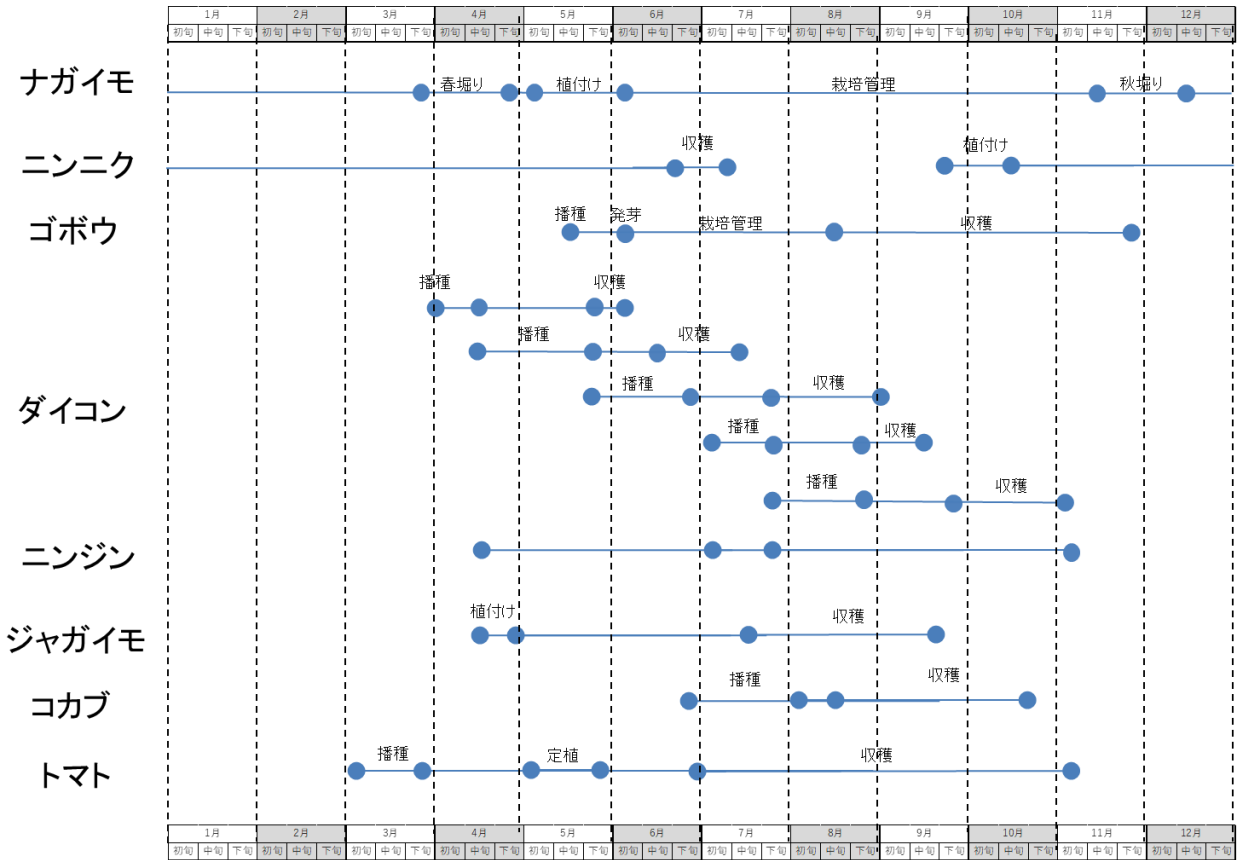


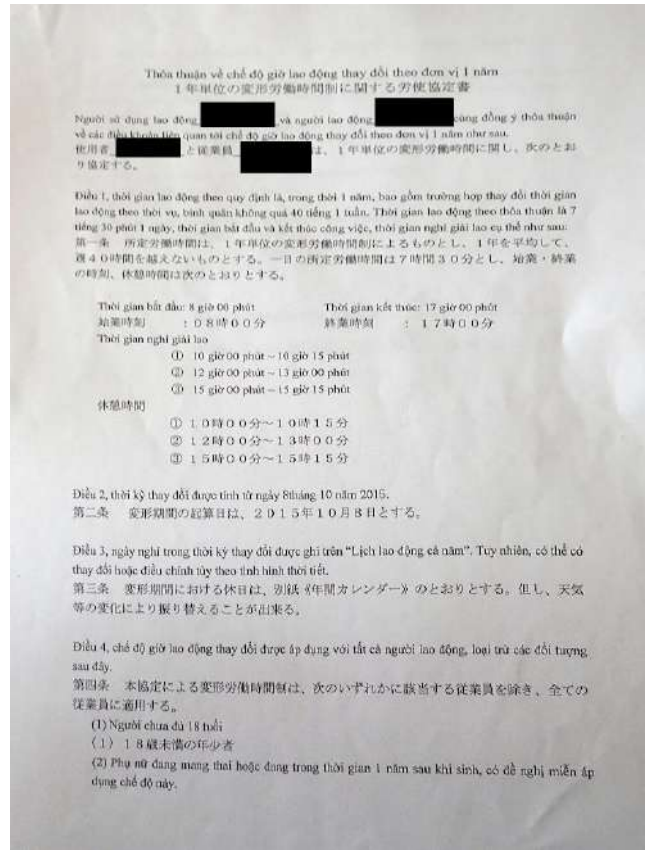
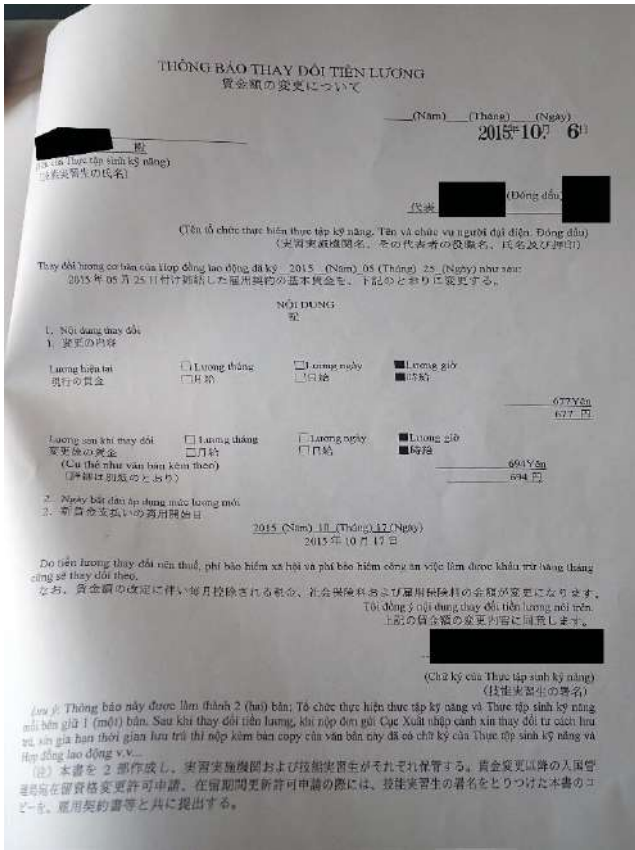
図 13 C 社近郊農業における主な作物の農事歴

出典：青森県農林水産部（2014）、農林水産省（2018）をもとに筆者作成

50 時間以上の残業があったらしく、残業代も含めた際の手取り額は 14 万円以上あり、食費などを差し引いても月 12 万円は貯蓄できたそうだ。

一方、青森県で農業部門の技能実習生として活動しているベトナム人にインタビューしたところ、残業代も含めた農繁期の給与は 15~16 万円、農閑期では 12 万円程度で、部屋代その他の控除や食事代（1 カ月あたり 1.5~2 万円）を差し引くと、手元に残る金額は農繁期で 10 万円、農閑期になると 7~8 万円になってしまうという。来日前は毎月 10~12 万円の貯蓄をすることが目標だったため、給与的に不満足な面はあるものの、実習自体は楽しいので満足しているといっていた。

これまで述べた事例から明らかなのは、冬期間の青森県農業における実習時間の不足である。食品加工業を含む製造業では比較的季節性が小さいと考えられるので、農業部門の実習生のほうが問題は深刻である。A 社の事例では農繁期の 7 か月間だけ実習生を受け入れていたが、来日までに相当額を支払うリスクを負った技能実習生の多くは、3 年以上の長期間の技能実習を望んでいる。A 社で受け入れたカンボジア人実習生の 1 人はかなり裕福な家庭の出身だったらしく、技能実習を受けるというよりはワーキングホリデーのような感覚でやってきていたということだったが、そのような例は稀であろう。実習生が希望する月 10~12 万円の貯蓄を可能にするためには、農閑期の実習時間をどのように確保するかが課題である。



21 giai đoạn Thực tập kỹ thuật làm việc lịch
第21期技能実習生労働カレンダー

Hàng thứ 1 : 2015(Năm) 10(Tháng) 8(Ngày) đến 2016(Năm) 10(Tháng) 7(Ngày) số ngày thực tập theo lịch 336 ngày
1年目 (2015年 10月8日 - 2016年 10月7日) 年間実習日数 336日

Ngày bắt đầu nhập cảnh 入国予定日	2015年 10月 8日	Ngày kết thúc nhập cảnh 入国予定日	2016年 10月 7日
Ngày nhập cảnh đầu tiên 初日	2015年 10月 8日	Ngày nhập cảnh cuối cùng 最終日	2015年 10月 7日

1) Thời gian giờ làm việc theo quy định trong năm
年間所定労働時間
2) Số giờ làm việc vượt quá đơn vị 1 năm
(1日の所定労働時間)
3) Thời gian nghỉ theo quy định trong năm
年間休日
4) Tổng cộng số ngày nghỉ trong năm
年間休日

12 tháng (12ヶ月)

Tháng (月)	Ngày nghỉ (休日)	Ngày (日)
1	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	10
2	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	10
3	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	10
4	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	10
5	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	10
6	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	10
7	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	10
8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	10
9	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	10
10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	10
11	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	10
12	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	10

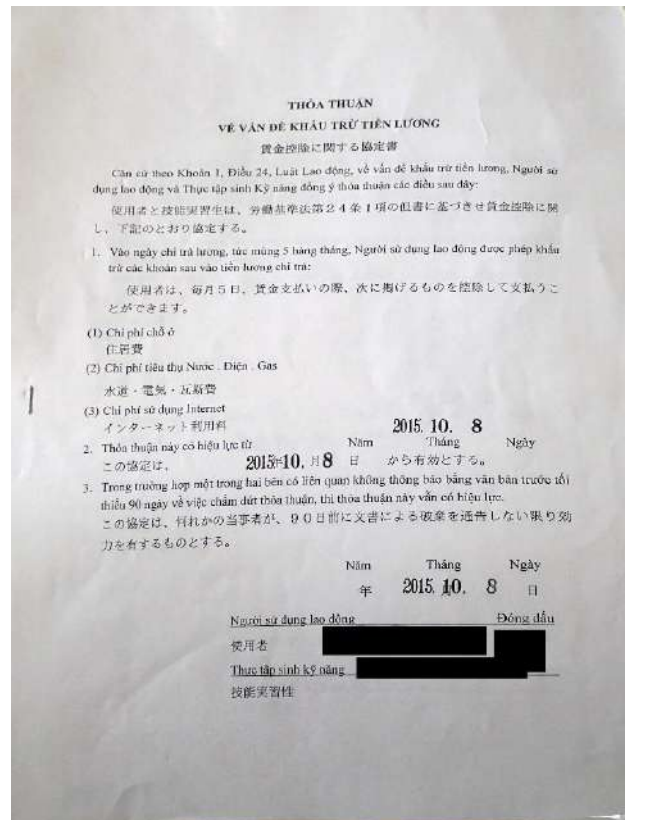


図 15 技能実習のための雇用契約書② (2018年8月30日 筆者撮影)

2017年に黒石市と青森県は、法務省・厚生労働省・農林水産省に対して、農業分野における外国人技能実習制度についての規制緩和を提案した（法務省・厚生労働省 2017）。具体的には、農業が持つ季節性のために、個々の農業者や農業協同組合等の取り組みだけでは周年にわたり技能実習を継続することが困難となっているため、「農業分野における外国人技能実習制度について、農業者がおこなう農産物栽培研修と農業協同組合での農産物選別研修が生産から販売まで一連をなす効果的な研修であると自治体が認める場合は、農業者と農業協同組合等が共同で技能実習を行えるよう」規制緩和を求めたものである。これに対する関係省庁（法務省、厚生労働省、農林水産省）の回答は、「実習実施者となる農協等が個人農業者との間で農産物の生産に関する請負契約を締結し、農協等の指導員による指揮命令の下、農業者の圃場等で農産物の生産等の実習を行いつつ、農協等が所有する集出荷施設や農産物加工施設等での作業を組み合わせることにより、農産物の生産だけに限らない、より効果的な技能実習ができるものと思料される」というものだった。すなわち個々の農業者でなく農協が実習実施者となるならば、請負契約を通じて周年にわたり技能実習を継続できるのではないかと、いうものである。しかし、このような対応では問題の本質的な解決にならないと筆者は考える。なぜなら、農繁期における組合員全員の労働力不足をカバーできるだけの十分な数の技能実習生を農協が受け入れることは、制度的には可能であってもあまり現実的ではないと思われるからだ。1991年以降、農協の合併が急速に進み、その数は当初の3299組合から659組合に減少している（普天間 2017）。言い換えれば、これは1組合あたりの組合員数が増加しているということである。生態環境に大きな差異が認められない特定地域で組合員は営農しているので、農協組合員の農事歴はそれほど多様性に富んでいるとは考えにくい。よって、農協組合員の労働需要は一定の時期に集中することになるが、煩雑な労務管理を農協がおこなうことは、他の業務遂行に悪影響を与える可能性があるし、農閑期であってもそれほどの数の技能実習生が必要とは思えない。黒石市および青森県による当初の提案のように、農業者と農協が実習生の受け入れ期間を季節で区切り、共同で技能実習を行うような形にすることが望ましいと筆者は考える。

3-2-4. 帰国後の技能実習生

2019年4月1日より創設された在留資格「特定技能」によって、農業部門などの外国人材の国内滞在可能期間は最大で8年間に延長された。しかしながら、「特定技能」資格で在留する外国人に対しても家族の帯同は基本的に認められておらず、いずれは母国に帰ることになる。ここでは日本での技能実習を終えて帰国したベトナム人材の進路について述べることにする。

農業部門の技能実習生候補者及び来日中の技能実習生10名が考えている、帰国後の希望進路を表9に示した。自営も含め「農業関連の仕事に従事したい」と答えたものが3名と最も多く、「起業したい（電気店開店希望者含む）」2名、「帰国後に決定したい」が2名、「できる限り長期間に日本に滞在したい」が2名、「大学に進学したい」と答えたものが1名いた。

では、帰国後の元実習生の就職実態はどのようになっているのだろうか？ベトナムの送出し機関で帰国後の進路についてインタビューした結果を表10に示した。多くの送出し機関は実習生に対して帰国後の就職支援を行っているが、ベトナム国内企業とのネットワークは送出し機関によって異なる

表9 技能実習生及び同候補者の帰国後の希望進路

	性別	年齢	婚姻状況	帰国後にしたいこと
1	男性	30歳	未婚	貯金額を考慮して帰国後に決定する
2	女性	24歳	未婚	貯金額を考慮して帰国後に決定する
3	女性	19歳	未婚	大学に進学したい
4	男性	25歳	未婚	起業したい
5	男性	17歳	未婚	できる限り長期間日本に滞在したい
6	男性	20歳	未婚	自営農となって身につけた技術を生かしたい
7	男性	34歳	既婚	電気器具店を開店したい
8	男性	20歳	未婚	できる限り長期間日本に滞在したい
9	男性	24歳	未婚	農業関連の仕事に従事したい
10	男性	30歳	既婚	農業関連の仕事に従事したい

出典：筆者作成

表10 帰国した実習生の進路

送出し機関	帰国した実習生の進路
A社	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム国内は製造業があまり発達していないため、日本で技術を学んでも帰国後にそれを生かす場がない。 ベトナム政府による支援も少なく、実習中にためたお金で起業をするなどの例は少ない。 結果的に多くが人材紹介会社（送出し機関）や日系企業に勤めたり、ブローカーになったりする。 実習先で学んだ内容で帰国後にベトナム国内で就労しているのは1割以下であろう。
D社	<ul style="list-style-type: none"> 帰国後の就職支援を行っており、できる限り出身地に近い場所を紹介するようにしている。 日本での実習生終了後、台湾に移動して勤務するケースもよくみられる。
F社	<ul style="list-style-type: none"> 実習生に関しては今後は国内企業との連携も視野に入れている。 安全野菜の栽培を行う企業が日本での技能実習生経験者を求めているので、就職を斡旋する予定。
G社	<ul style="list-style-type: none"> 日本語能力の低い実習生は、傘下のレストランや小売業などへの就職を斡旋している。 日本語能力の高い実習生は、送出し機関での通訳などになる場合も多い。 自営農となった実習生は少ない。 短期派遣の実習生は再度日本に行くことを望んでいる。 日系企業への就職もあまり多くない。
H社	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム国内に工業団地があり、そこに再就職する場合多い。 日本語通訳や日系企業に就職するものが多い。
I社	<ul style="list-style-type: none"> 帰国者の5割くらいは来日前の仕事に就くのではないかと。 日本語能力を生かした仕事をする場合も多い
J社	<ul style="list-style-type: none"> ベトナム国内の大手スーパーなどが経営する農園と提携して実習生の派遣を行う予定。 帰国後も同じ仕事をするのは2割程度。
K社	<ul style="list-style-type: none"> 帰国者の2割程度が日系企業に就職している。

出典：筆者作成

るので、各機関で送出した実習生の進路も多様である。ただし、①来日前の仕事に戻る割合は少なくとも5割以下、②日本語能力を生かして日系企業や送出し機関で勤務する場合がある、という2つの点は確認できる。A社の回答にあるように「ベトナム国内は製造業が発達していないため、日本で技術を学んでもそれを生かす場がない」とすれば、食品製造業で技能実習を受けた元実習生が目指すのは、実習期間中に習得した日本語能力を生かした就職ということになる。調査対象の送出し機関に自社スタッフと日本との関わりについて尋ねたところ表11のようになった。日本向けの技能実習生送り出しを行うからには、何らかの形で日本社会と関わりを持ったものが従業員に多いとは思いますが、5つの団体の幹部が日本への留学経験を持っており、6つの団体の幹部が元研修生または技能実習生であった。また、技能実習生経験者が社員に占める割合を見ると、回答が得られた6団体中4団体で5割を超えていることが分かった。前述の通り、ベトナム国内における送出し機関の数は急増している（石塚 2018）が、これは帰国した技能実習生が日本語能力を生かして送出し機関に就職し、その後独立することで、送出し機関の数が拡大再生産されているということであろう。

では、農業部門の技能実習経験者の進路はどうであろうか。前項で述べたP氏の実家は、東南アジアの穀倉地帯の一つとして知られる紅河デルタに1.8haの水田を持つ自営農である。コメの2期作を行っており、単収（粍）は一作あたり平均6.9t/ha程度である。粍単価は1kgあたり6~7000VND（0.28USドル）なので、稲作による粗収入は約7000USドルということになる。生産費を考慮すれば農業所得は3000~4000ドル程度であろう。前述した面接参加者の家計収入は月額150~300USドル（年1800~3600USドル）なので、P氏の世帯は中流階級以上に属する世帯といえよう。P氏は技能実習期間に貯めた金で新たな農地の耕作権を購入しようとしている。耕作権の販売価格は83,000VND/m²（3.58USドル）程度と予想しており、仮にすべての貯金をあてるならば0.8haほど購入できることになる。ただし、現時点で予定している購入面積は0.2haほどで、技能実習で学んだ

表11 送出し機関スタッフと日本の関わり

送出し機関	送出し機関幹部の経歴	技能実習経験者が社員に占める割合
A社	・日本の国立大学卒業し、日本企業の海外進出を支援。 ベトナムの送出し機関と日本の監理団体での勤務経験	NA
B社	・社長は元技能実習生。帰国後送出し機関に就職、その後独立	NA
C社	・社長は元研修生。ベトナム帰国後に大学卒業 ・部長は元技能実習生	50%
D社	・日本市場社長は元研修生。ベトナム帰国後に大学卒業	50%
E社	・社長は日本の国立大学大学院博士課程を修了 日本でベトナム研修生支援に従事	NA
F社	・日本語センター社長は元技能実習生	NA
G社	・会長はベトナム人材送り出し経験15年 ・日本語通訳の方は、日本留学経験と監理団体での勤務経験	NA
H社	・日本語通訳の方は東京で5年の留学経験あり	25%
I社	NA	27%
J社	・日本事業部長は日本の私立大学卒業し、ベトナムで日系企業に勤務	NA
K社	・通訳の方は元技能実習生	50%
L社	・営業副部長は元技能実習生	66%

メロン栽培を始めたいと語っていた。耕作権購入が可能であれば、技能実習による貯金を使って経営面積を拡大するというのは一つの手なのかもしれない。

P氏の自宅はハノイ市内から車で高速道路に乗って4時間ほど離れた郊外にあるが、ハノイ近郊では近年、「安全野菜」という政府が定める一定基準を満たす野菜が注目されている。その理由として、ベトナム国内で残留農薬による食中毒などが頻発したため、都市部の高所得者層や若年層を中心に安全な食品へのニーズが高まっていることが挙げられる（山田 2018）。実際、帰国した実習生の進路としてF社とJ社が挙げた農園（表10参照）では、この「安全野菜」が栽培されている。帰国した技能実習生を受け入れている農園がハノイ郊外にあると送出し機関から聞き、2018/8/31にその農園で聞き取り調査を行った。

J社の代表取締役社長M氏は年齢68歳の日本人男性である。熊本県Y市で自営農としてトマトとメロンを栽培していたが、65歳で引退した後、2018年2月からベトナムにやってきた。自身の農場は後進に譲ったが、現在ベトナム人実習生25名と中国人実習生2名を受け入れているとのことである。これまで日本で受け入れたベトナム人実習生の多くが帰国後の就職に苦労していることを知り、自身が日本で培った農業技術を生かしてベトナムに進出し、そこに技能実習経験者が就職するような形にできないかと考えてやってきたという。ベトナムの高原野菜産地として知られているDalat地方への進出を当初は考えていたが、JETRO（日本貿易振興機構）に相談したところ現在の場所を進められたという。ベトナムで「安全野菜」生産再大手の一つVINAGroupが所有するハウスをおよそ0.8ha借りてメロンの試験栽培を行っている（図16）。出資額は現時点で3000万円とのことだが、5000万円まで出資して軌道に乗らなかつたら撤退するという。

「安全野菜」をはじめとして安全・安心な食品へのニーズはベトナムでも高まっているが、日本で培った技術を生かしてメロン栽培を行うには様々な障害があるようだ。具体的には気象条件の違い、機械化の遅れ、用地確保の3点である。M氏がメロン栽培をしていた熊本県Y市と比べて、この農園のある地域は日照時間が短く着花しにくいいため、花芽をより多く残すことで対応しているという。また、日本のような機械化などが進んでいないため、同じ方法で効率的な生産を行うことは困難とも語っていた。最も大きな問題は用地の確保である。日本からの進出で足元を見られるからか、不動産会社を経由すると平均的価格の3~5倍の耕作権料が請求される。そのため、自身が生産に関わるよりも技術コンサルタントのような形で顧問料をとるほうが良いという考えに至った。ベトナムで求められている食の安全性は日本より低く、品質は容易にクリアできるらしい。

貿易・投資から安全保障まで、幅広い分野で日越間の関係は緊密化しており、両国の関係は「過去最高」の良好な状態にあるといわれている（石塚 2018）。近年の「安全野菜」への関心の高まりなどを考慮すると、日本の安全で高品質な農作物に対するベトナムでの需要は、都市部の高所得者層や若年層を中心に今後高まっていく可能性がある。社会条件・環境条件の違いが大きいため、日本の農業生産者のベトナムへの進出は一筋縄ではいかないかもしれない。しかしながら、技能実習生の受入れによって国内の労働力不足を補うだけでなく、日本の生産者のベトナム進出によってベトナムの消費者向けに安全・安心な農作物を提供すると同時に実習生の帰国後の進路を確保するというこの事例は、両国の相補的な発展を可能にする先進的事例ではないかと考えられた。



図 16 日本の農業技術によるベトナムでのメロン栽培 (2018年8月31日筆者撮影)

4. まとめ —青森県農業・食料品製造業におけるベトナム人材の循環的供給に向けて—

青森県農業・食料品製造業における外国人技能実習生受入れの課題と展望について、本研究を通じて様々な示唆を得ることができた。本章ではまとめとして、青森県農業・食料品製造業におけるベトナム人材の循環的供給に向けた4つの政策提言を行いたい。

第1の提案は、複数の受入機関による技能実習の実施である。前章で見たように、青森県農業は季節性が大きく、降雪期の11月～3月の間は実習先の確保が困難になる。これに対する対応として、1つに、黒石市と青森県が先に規制緩和を求めたように、個々の農業者と農協が実習期間を季節で区切り、共同で技能実習を行えるようにするべきであろう。これによって農閑期に農協で行われる選果作業などを実習に充てることが可能となる。

第2の提案は、もう1つは技能実習における職種区分の簡略化である。現行の技能実習対象職種・作業は、農業関係で2職種（耕種農業、畜産農業）、食品製造関係で11職種（缶詰巻締、食鳥処理加工業、加熱性水産加工食品製造業、非加熱性水産加工食品製造業、水産練り製品製造、牛豚食肉加工業、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、パン製造、そう菜製造業、農産物漬物製造業、医療・福祉施設給食製造）と細分化されているが、実習生は複数の職種で技能実習を受けることはできない。生産性向上のために分業化が進んでいる業界において、実習内容が単一職種に限定されることは、該当職種の作業内容への熟練度を高めることが可能となるため、一見すると有益なように見える。しかしながら、ベトナムの技術体系は日本と大きく異なる場合が多いので、帰国した実習生が獲得した技術を生かす場は日系企業などに限られてしまう。また、6次産業化の推進によって新たな付加価値を生み出そうとしている中小企業・事業主にとっては、技能実習生の実習内容が単一職種に限定されるとは、一部の作業しか担当してもらえないので労働需要を満たすことが難しい。これを回避するためには、既存の職種区分を簡略化（農業で1職種、食品製造で1職種など）した上で、経営実態に応じて複数の職種で技能実習が可能となるような規制緩和を進めることが有効であろう。このような対応によって、気象条件の季節性が大きい青森県の農閑期においても実習先を確保することができ、実習生が希望する賃金を支払うことが可能になると考えられる。

第3の提案は、日本国内の農業及び食料品製造関連企業に対する海外進出の支援である。国内の労働需要の増加と、帰国した技能実習生による送出し機関の拡大再生産によって、ベトナム人材の日本への労働移動は今後しばらくの間は増加を続けるものと考えられる。しかしながら本調査によって、面接前訓練や派遣前実習などが短縮化されている事実が確認された。これによって、来日する技能実習生の「質」の低下が懸念されるだけでなく、来日後の失踪件数の増加につながる恐れもある。このような状況に対する対処として、日本国内の農業者の海外進出を促進し、来日前および帰国後のベトナム人技能実習生の就労機会の拡大を図ることは、「開発途上国の青壮年を一定期間日本国内の産業界に受け入れて技能伝授を行うことで、帰国後に母国での経済発展を担う人材を育成する」という、技能実習制度本来の目的に回帰することを可能にする。前述した先進事例のように、自然環境や社会環境が日本と異なるベトナムに日本の農業者が進出することは困難を伴うかもしれないが、行政などが日本国内企業の海外進出を支援することは、青森県の農業・食品製造業におけるベトナム人材の循環的供給のみならず、両国の相補的な発展を可能にするものと考えられる。

最後の提案は、地域社会による実習生のケアに関することである。「出稼ぎ」を目的として技能実習に参加するベトナム人にとって、最低賃金の水準が比較的低い青森県や、気象条件による影響を大きく受けて技能実習期間中の貯蓄額が予測しにくい農業部門は、他県や他業種と比べて金銭的にはあまり魅力的ではないかもしれない。しかしながら、多くの実習生にとって日本への渡航は初めての海外渡航であり、その後の人生観にも大きな影響を与えるはずである。技能実習制度は国の制度であっても、実習生の生活の場は実習実施機関が位置する地域社会である。地域社会が実習生に対するケアを積極的に行うことで、金銭的デメリットを打ち消すような「居心地の良さ」を与えることができるかもしれない。そのためには、まず、法務省・厚生労働省・農林水産省といった農業・食料品製造業への実習生派遣に関わる中央省庁が、実習生に関する様々な情報を地方自治体に公開することが必要である。その上で、実習生が居住する自治体を中心となって、ベトナム人技能実習生の地域社会への適応を促す各種交流事業などを実施することによって、多文化共生地域社会の実現を目指すことが重要と考える。

以上のように、産官民一体となった技能実習制度の推進によって、青森県農業・食品製造業におけるベトナム人材の循環的供給が可能となるだけでなく、日越両国の相補的發展が可能になると考えられた。

謝辞

お忙しい中調査にご協力いただいたベトナム・ハノイ市の送出し機関 12 団体の関係者の皆様、青森県内の監理団体と実習実施機関の皆様、ベトナム人技能実習生・技能実習生候補者・実習生 OB の皆様、ベトナムでのメロン栽培を試みていらっしゃる M 氏に心から御礼申し上げます。なお、本研究は（一社）青森県農業経営研究協会「平成 30 年度農業経営研究等支援事業」の助成を受けて行いました。

参考・引用文献

- 青森県 2015.『まち・ひと・しごと創生 青森県長期総合戦略 青森県長期人口ビジョン (概要版)』 [Online] Available at: https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/nourin/nosui/files/00_H30_zuall.pdf (2019年4月24日アクセス)
- 青森県農林水産部 2014.『あおもりの野菜っこ』 [Online] Available at: <https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/nourin/noen/files/H26yasaikko.pdf> (2018年5月15日アクセス)
- 青森県農林水産部 2018.『図説 農林水産業の動向』 [Online] Available at: <https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kikaku/seisaku/files/2708senryaku-gaiyou.pdf> (2019年4月15日アクセス)
- 青森労働局 2019.『「外国人雇用状況」の届出状況のまとめ (平成30年10月末現在)』厚生労働省青森県農業労働局. [Online] Available at: <https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/content/contents/3010gaikokujinkoyo.pdf> (2019年4月1日アクセス)
- 石塚二葉 2018.「ベトナムの労働力輸出—技能実習生の失踪問題への対応—」、『アジア太平洋研究』43:99-114.
- 恵羅さとみ 2018.「ベトナムからの建設技能実習生の送出しをめぐる実態—積極的勧誘期における中間組織の役割に着目して—」、『アジア太平洋研究』43:117-135.
- 上林千恵子 2016.『外国人労働者受け入れと日本社会：技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会.
- 大野俊 2010.「岐路に立つ台湾の外国人介護労働者受け入れ：高齢者介護の市場化と人権擁護の狭間で」、『九州大学アジア総合政策センター紀要』5：69-83.
- 国際交流基金、日本国際教育支援協会 2009.『新しい「日本語能力試験」ガイドブック 概要版』3ページ
- 厚生労働省 2014.『技能実習制度に関する基礎資料』 [Online] Available at: <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11801000...Soumuka/0000065147.pdf> (2019年4月10日アクセス)
- 厚生労働省 2017.『日本国法務省、外務省及び厚生労働省とベトナム労働・傷病兵・社会問題省との間の技能実習制度に関する協力覚書』 [Online] Available at: <https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000476131.pdf> (2019年4月10日アクセス)
- 斉藤喜久 2015.「ベトナムにおける「労働力輸出」産業の実態と問題点」、『季刊労働法』248:208-220.
- 佐野孝治 2017.「韓国の「雇用許可制」にみる日本へのインプリケーション」、『日本政策金融公庫論集』36:77-90.
- 総務省 2018.「図表 0-1-1-1 我が国の人口及び人口構成の推移」『平成30年度版 情報通信白書』, [Online] Available at: <http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h30/excel/n0101010.xlsx> (2019年4月10日アクセス)
- 田中哲也 2010.「グローバル看護師市場におけるサウジアラビア」、『福岡県立大学人間社会学部紀要』19：67-84.
- 内閣府 2017.『平成29年 地方分権改革に関する提案募集 提案事項』. [Online] Available at: www.cao.go.jp/bunken-suishin/teianbosyu/doc/tb_29_ko_kekka_08_1_moj.pdf (2018年5月19日アクセス)

ス)

農林水産省 2018. 「野菜指定産地の街頭市町村別作物面積、収穫量」『平成 28、29 年 第 64 次 東北農林水産統計 東北農政局統計部』. [Online] Available at: <http://www.maff.go.jp/tohoku/stinfo/toukei/nenpo64/nougyou7.html> (2019 年 4 月 19 日アクセス)

普天間朝重 2017. 「コラム：農協の現場から 2017.01.31. 農協合併を考える」農業協同組合新聞 電子版. [Online] Available at: <https://www.jacom.or.jp/column/2017/01/170131-31912.php> (2019 年 4 月 26 日アクセス)

法務省 2019. 『在留外国人統計』(2012 年 12 月末～2018 年 6 月末). [Online] Available at: http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touroku.html (2019 年 3 月 19 日アクセス)

法務省 2019. 『登録外国人統計』(2006 年～2011 年). [Online] Available at: http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touroku.html (2019 年 3 月 19 日アクセス)

法務省 2019. 『新たな外国人材受入れ(在留資格「特定技能」の創設等)』[Online] Available at: http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html (2019 年 3 月 19 日アクセス)

法務省・厚生労働省 2017. 『技能実習制度 運用要領 ～ 関係者の皆様へ ～』.[Online] Available at: <https://www.otit.go.jp/files/user/300608.pdf> (2019 年 4 月 24 日アクセス)

堀口健治 2017. 『日本の労働市場開放の元凶と課題：農業における外国人技能実習生の重み』、筑波書房.

武藤幸治 2014. 「サウジアラビアの持続的発展と雇用問題」、『季刊 国際貿易と投資』96 : 89-98.

山田祐樹久 2018. 「ベトナムハノイ市における「安全野菜」の生産と流通—制度的課題と民間企業の動き—」、『農村金融』689:32-48.

山本栄二、藤川久昭、堀正樹 2009. 『アジア諸国における外国人労働者受け入れ政策の現状と課題』、ESRI Research Note No.5, 内閣府経済社会総合研究所.

GSOVN (General Statistics Office of Viet Nam) 2018. Statistical Data. [Online] Available at: http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=468&idmid=3 (2018 年 6 月 30 日アクセス)

IOM (International Organization for Migration) 2017. *Viet Nam Migration Profile 2016*, [Online] Available at: https://publications.iom.int/system/files/pdf/mp_vietnam.pdf (2019 年 4 月 19 日アクセス) IOM.

OTIT(外国人技能実習機構) 2019. FULL LIST OF APPROVED VIETNAMESE SENDING ORGANIZATION (VIET NAM). [Online] Available at: <https://www.otit.go.jp/files/user/190410-1.pdf> (2019 年 3 月 19 日アクセス)

JICA (国際協力機構) 2019. 『JICA ボランティア派遣前訓練 プログラム内容』. [Online] Available at: <https://www.jica.go.jp/nihonmatsu/enterprise/volunteer/kunren/program.html#a07> (2019 年 4 月 24 日アクセス)

JITCO (国際研修協力機構) 2018. FULL LIST OF APPROVED VIETNAMESE SENDING ORGANIZATION (VIET NAM). [Online] Available at: https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/send/vietnam/sending_organizations.html (2018 年 6 月 1 日アクセス)