

記事「伸びぬ特定技能 遠い「開国」」を読んで

国際部 岡村 力

これまで、本欄にて、日本の企業における人手不足と外国人材の話題が取上げられているが、7月3日の日経新聞の記事に、「伸びぬ特定技能 遠い「開国」」という特集が掲載された。中小企業にとっても重要なテーマであると考え、内容的に共鳴する部分が多かったので、記事の概要をご紹介します（人手不足の具体的な状況については、2019年12月の本欄も参照されたい）。

【記事からの引用】（7月3日日経新聞）

1. 手続きの煩雑さ・・・

・2019年4月に「特定技能」という在留資格が創設されたが、1年経った今、目標(労働者数)の1割に満たない。日本が働く場所として、外国人に選ばれる国にしていけるかが問われている。

・本年4月末までの約1年間で、日本で働く特定技能の外国人は、4,496人となったが、当初目標は5年間で最大35万人、19年度で最大4万7550人。国別に見ると、3月末時点でベトナムが2,316人、インドネシアが456人、中国が331人とアジア出身者が大半を占める。

食料品を製造する工場働く人がもっとも多く、1,402人と35%に達した。

・特定技能は、人手不足が深刻な外食や宿泊、介護など14業種を対象とする。海外への技術移転を名目とする3年間の「技能実習」を修了するか、日本語と業種ごとの技能評価試験に合格すれば、最長5年間の在留が認められる。

・飲食料品の製造業や農業、建設業など雇用確保に苦しむ分野は、従来、技能実習生に頼ってきた。日本で働く外国人労働者約165.8万人のうち技能実習生は約38.4万人を占める。最低賃金並みの水準で事実上の労働に就くことも多く、待遇の悪さが問題視された。留学生がアルバイトなどで働く「資格外活動」も約37.3万人いるが雇用形態は不安定だ。

・(特定技能に関し)賃金は日本人と同等水準とし、技能実習では実質的に認められていなかった転職も同じ業種内などで保証した。技能が熟練に達すれば、家族の帯同や在留期間の更新を認める資格への移行も可能にした(技能実習と特定技能の精度比較については表1、特定技能の在留資格の説明については表2参照)。

表1：技能実習と特定技能の制度比較（出典：令和元年7月出入国在留管理庁 HP—在留資格「特定技能」について）

技能実習と特定技能の制度比較（概要）		出入国在留管理庁 Immigration Services Agency of Japan
	技能実習(団体監理型)	特定技能(1号)
関係法令	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律／出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
在留資格	在留資格「技能実習」	在留資格「特定技能」
在留期間	技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、 技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）	通算5年
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし (介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり)	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認 (技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)
送出国	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり (非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制)	なし
支援機関	なし	あり (個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁による登録制)
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出国を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし(介護分野、建設分野を除く)
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動(1号) 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動(2号、3号) (非専門的・技術的分野)	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活動 (専門的・技術的分野)
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

・3月末時点で受入れた3,987人のうちの91.9%が国内の技能実習生からの昇格で、海外から新たに受験して入国した外国人は281人と全体の7%に過ぎず、手続きの複雑さや日本企業に生じる負担などが重荷になっているようだ（受入れ機関に関する基準については、表3参照）。

- ・浮き彫りになったのは、制度の魅力の乏しさとのことである。
新型コロナウイルスの感染拡大はさらなる下振れを招いた。

2. 人材争奪戦

・「賃金」で日本は競争力を失いつつある。有能な外国人材を呼び込むために、国や企業による働きがいのある職場のアピールや、地域コミュニティによる手厚い支援が必要である。

・日本の賃金水準は新興国より高いが、経済協力開発機構（OECD）諸国の平均を下回る。アジアの外国人材は争奪戦の様相を呈している。18年にフィリピンから日本に向かった労働者は約7万6千人と15年比で11%減った。18年にフィリピンからサウジアラビアに

行った労働者は約 56 万人だった。

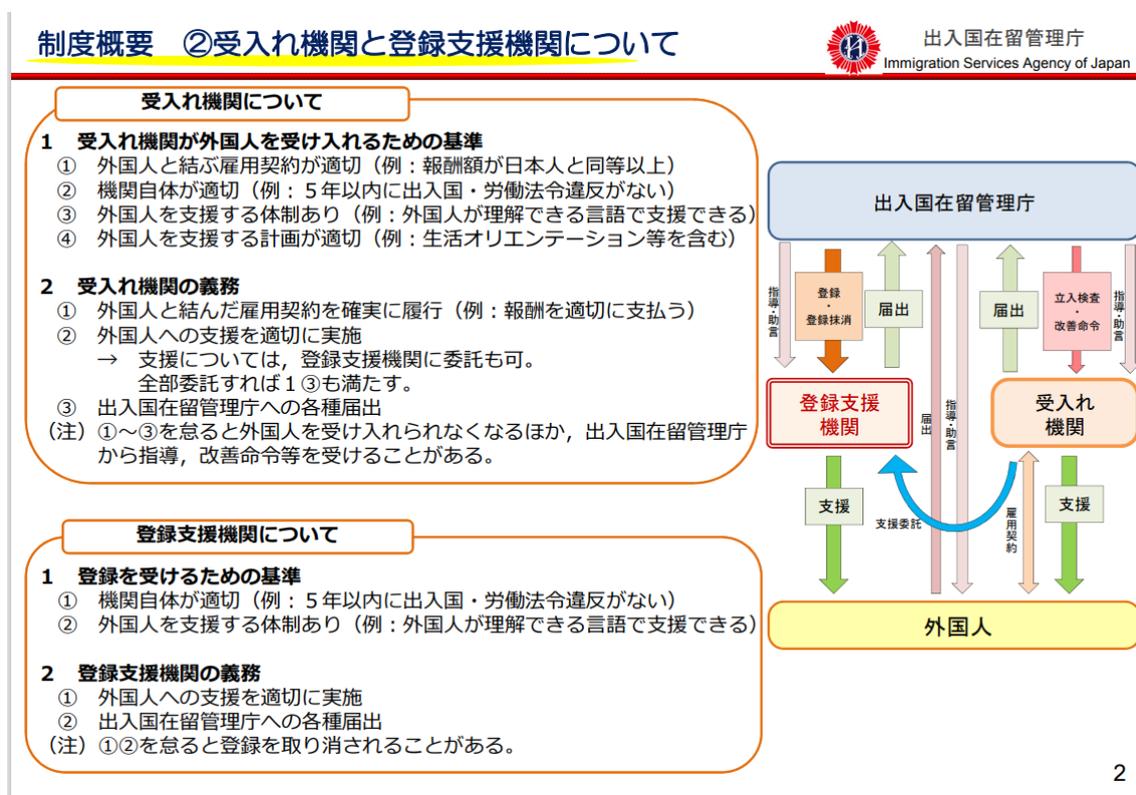
・シンガポールは、高技能の労働者の受け入れを進めており、所得税など税制面の優遇措置もあり、フィリピンの人材送り出し機関に対し、「日本に行くより良い待遇を保証します」という誘いを行ったという。

・ジェトロが開いたインドネシアやロシアの学生向け就職説明会では、日本の企業は勤務時間が長いのでしょうかという長時間労働に関する質問が多かったという。

・専門的な技術や知識を持つ高度人材が、日本で希望とかけ離れた内容の仕事を求められた結果、帰国する例もこれまで多くあった。

・世界の人材獲得競争で後れをとりつつある現実を直視し、魅力ある賃金水準や職場づくりのあり方を官民で再考する必要がある。

表 2：受入れ機関と登録支援機関について（出典：令和元年 7 月出入国在留管理庁 HP「在留資格「特定技能」について」）



前記記事にも関連するが、農業分野の人材不足に関する記事も参考に紹介したい。

【7月19日日経新聞社説「外国人が働きやすい農業に」】

・コロナの影響で入国できない外国人は、技能実習生を中心に農業分野で2,500人に達する恐れがある。・・・農業で働く外国人は2019年で約3万3千人と、5年間で2倍に増えた。技能実習生は人手不足を補うための手段でないのが建前だが、実態は労働力として頼っていることがはっきりした。・・・外国人はもはや安価な労働力ではなく、農業を支えて生産基盤を守る一員と考えるべきだ。そこで必要となるのは、様々な問題が指摘される技能実習生ではなく、特定技能という枠で受け入れることだ。・・・特定技能の資格なら、仕事の繁閑に応じて働く産地を変えることも可能になる。しばらく帰国してから再入国して働くこともやりやすくなる。

【他の企業関係者へのヒアリング】

筆者自身は、外国人労働者の課題に関心はあるものの、実態についてうといたため、特定技能とは離れてしまうが、実際に外国人労働者（学生）に関わる仕事に従事している方二人に、あくまで個人的な意見、感想を伺ってみた。ちなみに、お二人ともキャリアコンサルタントとして活動しているので、その観点からのコメントが中心である。

①建設会社（従業員130人）で外国人労働者（ベトナム人の技能実習生）を支援するマネージャーの話：

20人程度のベトナム人（19歳~38歳）を継続的に受入れ、作業の流れ、作業のポイント、作業の優先順位、時間管理などについて、全体共有を図っている。仕事以外に、定期的な親睦会を開き仲間意識を醸成し、寮の使用状況について確認し、設備などの要望を吸い上げている。ベトナム人は勤勉で、団結力に優れる。日本人と同等の給与を支払っていて、中には母国で親に家を建てた人もいる（当該会社での月収が、ベトナムでの平均年収の約7割に相当するとのこと）。課題は、帰国後身につけた技術を生かし切る環境が整備されていないので、実習生の受け入れという目的も含め、現地に会社を作ることも検討するかも知れない。

②大手金融・リース会社に勤務し、日本での中国人留学生の就労支援に従事する方の話：

15年前は、中国人の留学生は、一部のスーパーエリートと大半の出稼ぎを目的にした学生に分かれていたが、現在はほとんどが裕福な家庭の出身が多いと感じている。以前は日本の技術を学びたい人が多かったが、今は日本のアニメアイドルが好きで来る人もいるくらいだ。日本で就職する場合でも、大企業、有名企業志向が割合強い。就活の進め方、対策がわからず帰国してしまう例も少なくないようだ。日本に対して、年功序列、終身雇用などのイメージがいまだに強く、組織内の上下関係が厳しく、飲み会の誘いは断れない等

といった職場慣習への見方も払拭されていない気がする。

もう一つの課題は、日本企業ではあまり専攻を問わない面があり、留学生にとっては、自分の専攻と関係なく好きな企業を選べるというメリットがある一方、必ず自分の専攻が生かせるとは限らないデメリットがある。一般的に、日本以外の国は、自分の専門性を高めてジョブホッピングしていくケースが多いと思うので、日本では自分のキャリアを高められるのか疑問を感じる学生も少なくない（前記の記事における高度人材に関する問題とも符合する）。

また、中小企業に入社した留学生の例で、即戦力として人事配置されたが、職場に仲間ができず、ロールモデルとなる人材もいないため、相談事ができず将来の不安を感じるケースも見受けられる、そもそも海外経験のある社員が少なく、外国人社員とのコミュニケーションになれていないことが、上記のすれ違いの原因にもなっているようだ。

上記の話は、勿論個人の見方であり、全体を表わすものではないが、これから日本にいい外国人材を呼び込むための示唆を含んでいると思われる。外国人労働者の受け入れ基準や在留資格など国の制度面の改善以外に、個々の企業や地域での環境整備や生活面まで含めたサポートが必要だと感じる。外国人労働者と一言で言っても、国民性や価値観、日本で働く目的・期間、キャリアプランも異なるし、日本で暮らす以上、会社や社会における人間関係の悩みも生じるであろう。賃金などの処遇に加え、個々人のキャリアや悩み事の相談受けの体制や、専門性に特化した人事配置、モチベーションアップにつながる人事評価基準・報酬制度、昇進スピードの見直しなど求められるのではないか（この点は、働き方が多様化している日本人労働者に対しても同様であろう）。診断士として、こういった業務にも是非貢献したいものである。

表3：外国人材の受入れ体制（出典：令和元年7月出入国在留管理庁 HP—在留資格「特定技能」について）

