

将来の国際間の労働力移動の自由化 あるいは労働力不足が雇用現場に与える 諸影響に関する基礎的考察

雇用構築学研究所研究主幹 紺屋博昭

将来の国際間の労働力移動の自由化 あるいは労働力不足が雇用現場に与える 諸影響に関する基礎的考察

雇用構築学研究所研究主幹 紺屋博昭

⊗全国社会保険労務士会連合会
社会保険労務士総合研究機構

将来の国際間の労働力移動の自由化あるいは 労働力不足が雇用現場に与える諸影響に関する基礎的考察

雇用構築学研究所 研究主幹 紺 屋 博 昭
神戸大学大学院国際協力研究科 准教授 齊 藤 善 久
広島修道大学法学部 准教授 矢 野 秀 徳
雇用構築学研究所 編集長兼研究員 石 橋 はるか
鹿児島県社会保険労務士会 保 崎 賢

はじめに

2013年9月のニュースとして、「TPP主席交渉官会合の開催と終了」そして「雇用特区構想」が注目を集めた模様です。

前者については10月には首脳会合が開催され、さらにこの報告書が完成をみる2014年初頭ころには協定内容の妥結がありえましょうから、ここではひとまず主席交渉官らが各国の事情をふまえた雇用の将来像なり労働保護の機能なりを議題としたことを確認しておきましょう。TPPの基本的考え方は貿易と投資の〈自由化〉であり、雇用を含む分野についての〈包括協定〉の締結が目標なのです。そして貿易や投資の促進のために労働基準を緩和すべきでないこと等を定める旨を交渉目標にしているようです。もっとも交渉内容はその都度オープンになるものではなく、秘密のベールが存在しますので、なにがどうなるかはさっぱり不明です。だから「最低基準は緩和しないとしても別のレベルにて雇用と労働に関する契約自由の仕組みが作られないとは限らない」と言ってみても詮のない話です。

この問題と連動するかのように、同年9月には産業競争力会議課題別会合にて国家戦略特区の構想が明らかにされ、この特区において解雇や労働時間の規制緩和を構想するとの方針が示されました。同会合のワーキンググループは具体的アイデアとして、外国人労働者が3割以上を占める事業所に限って、入社時に締結したルールにより解雇を可能にするとか、一定の年収があれば労働時間規制をしないとかを提言しています。気の早いマスコミはこれを「解雇特区」などと報道しておりますが、この報告書がリリースされる頃、「雇用特区構想」はどのように具体的進捗を見せていることでしょうか。

そして外国人が3割以上いる事業所では、なぜ日本の雇用労働法制を一部適用除外にできるとの有識者らの新政策の提案が、国際化を見据えた国家戦略の一部になりうるのでしょうか。それは前者の貿易と投資の促進とどのような関係にあると、有識者らは考え続けているのでしょうか。

総研プロジェクト課題「将来の国際間の労働力移動の自由化あるいは労働力不足が雇用現場に与える諸影響に関する基礎的考察」は、将来の日本国内外への労働者移動と労務管理の多様化を見据えて、現状認識と将来調整をともに意識した雇用と労働の調査研究を進めようとしたものです。TPPだの解雇特区だのを追いかけるのも相当に重要と認識しつつ、現に日本国内にいる外国人の雇用と労働の状況を基軸として、その送り出し圧力や労務管理に関する問題点等をまずは理解しようとした次第なのです。たとえば高等な能力の持ち主であるワーカーは、TPPの枠組みで考えずとも日本にやってくるでしょうし、またそうである日本国のワーカーもまた国外へ飛び出していくでしょう。ポストTPPはそうした雇用と労働の在り方ではなく、〈役務供給サービス〉のような体裁にて、外国人の労働力のロット的マスの輸出入を、簡便化迅速化する協定なのかもと想定してみる発想が私たちに必要でした。そしてそうであるならば現状の日本における外国人研修生問題がそうした体裁にどうやら近似しているという事実を認識し、それを将来に向けての考察の出発点にしておく必要があると思いついた次第です。この報告書の各章のテーマは、それぞれが現状の問題点をきっかけとし、構造を解き明かそうとし、そして望

ましい将来像の提案につなげるべく、成果の提示がそれぞれにあるはずですが。しかもそれは、ちゃんと国内と国外の事情に分けて、〈役務供給サービス〉の将来像や、社会保険労務士の関与加担の在り方を試論する内容になっています。

とりわけ第1章では、外国人就労に関する海外事情に明るい斉藤善久が、ベトナム労働省の内部資料を入手し、ベトナム人の近隣諸国での出稼ぎ状況を明らかにしたほか、台湾におけるベトナム人の出稼ぎについて、あるいはそれ以外の各国におけるベトナム人の就労、転職、帰国の各制度保障を紹介し、外国人労働力の活用に関する派生問題への視座を提供し、あわせて出稼ぎ先での失踪という実態とその対応策を提供する内容になっています。

また第2章では、雇用政治学という新しいジャンルに取り組む矢野秀徳が、労働力受け入れ国側の歓迎と忌避の意識構造を織り込みながら、一例として韓国における外国人労働者政策を紹介し、試行的受け入れ策としての研修生制度の問題と課題を指摘します。

第3章と第4章では、日本における最近の技能実習生制度と、その前身となった外国人研修生制度を取り上げます。特に第3章では、技能実習制度の紹介とあわせて社会保険労務士と外国人雇用との相関と今後のビジネス展開までを試論するほか、第4章では労働力不足にあえぐ地域での外国人労働の使用に関する現場の率直な実態をレポートする内容になっています。

このテーマは実態や政策のほうがかつと先に進む気配があり、研究や調査は後追いにならざるを得ない難点と、インフォーマルかつ広範囲な研究上の接点を利用せざるを得ない研究調査の技法上の困難とがあって、つまりこれから記述を進めていく各章はいまだ断片的で未成熟な部分もあります。基礎的研究という視角視座での記述であることを御容赦頂きつつ、その限りで各章の成果を御一読頂き、さらに御活用を頂ければこの上ない幸いです。

もちろん次年度以降は「将来の国際間の労働力移動の自由……に関する提言のための政策的研究」というテーマに組み直して、調査研究を進める所存です。

執 筆 者

氏 名	所 属	執筆担当
主任研究員 紺屋 博昭	雇用構築学研究所研究主幹	第3章 おわりに
研究員 斉藤 善久	神戸大学大学院国際協力研究科准教授	第1章
研究員 矢野 秀徳	広島修道大学法学部准教授	第2章 おわりに
研究員 石橋はるか	雇用構築学研究所編集長兼研究員	第4章
研究員 保崎 賢	鹿児島県社会保険労務士会	おわりに

— 目 次 —

はじめに	3
第1章 ベトナム労働市場のグローバル化と労働力輸出	8
1. はじめに	8
2. ベトナム国内労働市場の現状	9
3. ベトナムにおける労働力輸出状況	10
4. 受け入れ側各国におけるベトナム人労働者の保護	13
5. 海外で失踪するベトナム人労働者	15
6. ベトナム国内法による対応	19
7. まとめにかえて—わが国におけるベトナム人労働者失踪の背景—	20
第2章 韓国の外国人労働者受入れ政策と日本への適用可能性	21
1. 日本の労働力人口と外国人労働者観	21
2. 韓国の外国人労働者政策	24
3. 韓国の教訓から何を学ぶか	28
第3章 監理団体による技能実習生の雇用管理と課題	31
1. はじめに	31
2. 外国人技能実習制度への改正	31
3. 技能実習制度の導入による労働法規適用、あるいは雇用管理の課題	32
4. 受け入れ現場から	34
5. 技能実習計画の策定と実施状況確認	37
6. 労働力移動時代の雇用管理モデルは？	39
7. おわりに	40
第4章 外国人労働者派遣ビジネスの発展	
～外国人技能実習制度の移行経過から見た外国人就労の課題～	42
1. はじめに	42
2. 外国人労働者派遣ビジネスの成功	43
—愛知県労働組合総連合の樽松佐一氏 に聞く	
3. 外国人技能実習制度への移行と外国人派遣ビジネスの展望	44
—北海道の水産加工会社と監理団体の例	
4. おわりに —外国人労働者の自由就労をめぐる—	47
おわりに —プロジェクト総括	49
1. ポストTPPと雇用	49
2. 地方から見る雇用、企業、そして社労士さんの役割	51
3. 次の研究ステージへ	53

第1章 ベトナム労働市場のグローバル化と労働力輸出

神戸大学大学院国際協力研究科 准教授 斉藤善久

1. はじめに

いわゆるドイモイ政策により経済成長著しいベトナムにおいては、労働市場もまた急速に発展している。わが国を含む多くの外国企業が進出して国内労働市場が拡大したことによりカンボジアなど周辺国から労働力が流れ込むようになると同時に、経済格差の増大と急速なインフレにあえぐ農村出身者を中心として、賃金水準の高い諸外国へ出稼ぎに行く労働者も増加の一途をたどっている。

現在、約50万人のベトナム人労働者が40以上の国と地域で働いている。このような出稼ぎ労働者による本国の家族への仕送りは、ベトナム戦争とその後の社会主義ベトナムとしての南北統一などを契機に国を離れたいわゆる越僑からの送金とともにベトナムにとって貴重な外貨獲得手段となっており（毎年これらの出稼ぎ労働者が本国の家族に送金する金額は数億ドルに及んでいる）、「労働力輸出」と呼ばれる国策として法制度が整備され、推進されている。

たとえば、2002年労働法典改正法は、ごく単純かつ抽象的な内容を規定していた旧第134条（外国で働くベトナム人労働者の規律遵守義務等）および135条（同労働者に対する法的保護等）を修正・補足し、当該各規定内容を具体化した。さらに、2006年11月には「契約に基づいて外国での仕事に赴くベトナム人労働者法」So 72/2006/QH11が成立し¹、2007年7月1日施行された。同法は、労働契約に基づいて国外で就労するベトナム人労働者のみならず、わが国などが多く受け入れている研修生・技能実習生などをも対象とし、国家、関係機関・企業、労働者・研修生の相互関係やそれぞれの権利と責任について詳細に規定するものである²。

しかし、いったん国外に出た労働者を有効に保護ないし規律することは非常に困難である。これを可能とする制度・メカニズムの構築が求められているが、現在のところ、場当たりの対応がなされているに過ぎない

他方、わが国においても、ベトナムは労働力の供給国として重要な位置づけを占める国になっている。ただし、そのほとんどが技能実習生として来日する単純労働力であり、しかも就労できる期間は3年間に限られている³。また、さまざまな理由から失踪し不法滞在者となって働き続ける者が後を絶たないことが、技能実習生制度自体の将来に影を落としている。

1 2006年11月29日国会（第11期第10会期）通過。

2 同法について解説する文献として、LUU BINH NHUONG (Chu bien), MAI DUC TAN, "HOI D AP PHAP LUAT VE DUA NGUOI LAO DONG DI LAM VIEC O NUOC NGOAI", NHA XUAT BAN TU PHAP, 1.2009, tr.5参照。

3 わが国におけるベトナムからの技能実習生の現状については、グエン・ティ・ホアン・サー「日本の外国人研修制度・技能実習制度とベトナム人研修生」佛教大学大学院紀要社会学研究科篇第41号（2013年3月）19頁～34頁

<http://archives.bukkyo-u.ac.jp/rp-contents/DS/0041/DS00410L019.pdf>が詳しい。また、外国人技能実習生制度の現状全般については、吉田美喜夫「＜調査報告＞外国人技能実習制度の現状と課題— JIT COの調査報告 —」立命館国際地域研究 第36号2012年10月207頁～220頁

http://www.ritsumei.ac.jp/acd/re/k-rsc/ras/04_publications/ria_ja/36_10.pdfなどがある。

2. ベトナム国内労働市場の現状

ベトナムは平均年齢が約27歳の「若い国」であり、毎年150～160万人が労働年齢（15歳以上）に入っているとされている。労働者全体の失業率は約3%と統計上低い数字が示されているものの、この数字は現金収入がわずかでもあれば有職扱いとして計算しているものであり、実際に生活が成り立つ程度の収入を有する労働力人口はごくわずかである。

このような統計方法の下においても若年層の失業率の高さは顕著であり、15歳～19歳の失業率は約7.6%、20歳～24歳では約6.7%にのぼり、15歳～24歳の失業者数は失業者全体の過半数を占めているとされている⁴。

また、ベトナム国内で就職できた場合であっても、その賃金水準は多くの場合最低生計費を大きく下回っている。ベトナムでは、急速な経済発展による物価の上昇に最低賃金額の改定が追いついておらず、最低賃金額では到底生活が成り立たないことが問題となっている。そして、このような低廉な最低賃金額の問題は、労働者の実際の賃金水準にも影響を与えている。ベトナム労働総同盟の分析によれば、労働者の賃金収入は最低生活費の60～70%しかカバーしていない⁵。

労働者の経済セクター別平均所得（千ドン）⁶

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
国有	1,072	1,157	1,309	1,617	1,693	2,140	2,633	2,950	3,150
外国	1,767	1,673	1,897	1,774	1,780	1,945	2,175	2,240	2,750
民間	737	803	916	1,046	1,135	1,303	1,488	1,930	1,990

※2013年11月現在のレート：千ドン≒4.8円

現行最低賃金月額と2014年1月1日からの最低賃金月額
(政府議定182/2013/ND-CP)

	現行最低賃金額	2014年1月1日以降の最低賃金額	上昇率(%)
第一地域	2,350,000 ドン/月	2,700,000 ドン/月	14.89
第二地域	2,100,000 ドン/月	2,400,000 ドン/月	14.29
第三地域	1,800,000 ドン/月	2,100,000 ドン/月	16.67
第四地域	1,650,000 ドン/月	1,900,000 ドン/月	15.15

そこで、特に若年労働者・失業者にとって、労働力輸出、なかんずくわが国におけるような技能実習制度（制度の性質上、対象者は若年層が中心になっている。）は非常に魅力的なものとして映っている。

4 NGOC BAO, "Thuc day tang truong viec lam be vung", LAO DONG, so95/2011, 13.12.2011, "viec lam" p1、および、PHAN ANH, "Nguoi tre lao dao tim viec", Nguoi lao dong, 9.6.2012, p6 参照。

5 "Đề hạn ch đình công trái luật", Công lý 02/5/2013 (Linh Trung)
<http://congly.com.vn//phap-luat/dien-dan-cong-ly/de-han-che-dinh-cong-trai-luat-22014.html>

6 TS. Bui Ngoc Thanh "TIEN LUONG CUA CONG NHAN TRONG CAC DOANH NGHIEP T U NHAN" Nghien Cuu Lap Phap 4/2011

なお、このような人々の願望を利用して大金を詐取する事件も発生している。ベトナムの農村部において、「労働力輸出」帰りの労働者は事情通と映り、このような労働者がコネクション利用して「優先的輸出」を斡旋すると言えば、信用して「経費」を預ける求職者が少なくない。たとえばNguoi Lao Dong紙（Vy Thu, “Lua xuat khau lao dong” 2011年5月21日同紙13面。同様の事件に関する報道多数。）が報じたところによれば、韓国での就労経験を有する女性労働者Nは、韓国ないし日本での就労を斡旋すると言って有名斡旋企業の名前を出し、近隣の農民から最大ひとり4000ドルを預かりながらそのまま着服した容疑で逮捕・訴追されている。

3. ベトナムにおける労働力輸出状況

今回の調査においてベトナム側当局（外国労働管理局）から入手できた内部資料によれば、これまでにベトナムが「輸出」した労働者の人数と受け入れ国は以下の各表のとおりである。

中国やタイと行った近隣国に赴く労働者が意外に少ない一方で、非常に多くの（かつ遠方の）国にまで出稼ぎに行っている様子がうかがわれる。特に台湾が突出して多く、韓国、わが国などが順調にその数を伸ばしている。マレーシアも大きな市場であるが、やや不安定である。なお、隣国の社会主義同胞国であるラオスで働くベトナム人労働者も多いが、これは（中間搾取が介在しにくいなど、）わが国などで働く場合とはやや性格を異にするとと思われる⁷。

各年における労働力輸出 1992～2008

（単位：人） 禁転載

年	総数	女性	受け入れ国					注
			台湾	日本	韓国	マレーシア	その他	
1992	810	100	0	0	210	0	600	
1993	3960	664	0	164	3318	0	478	
1994	10150	1563	0	382	4781	0	4987	
1995	7187	348	0	286	5270	0	1631	
1996	12959	1262	0	1046	7826	0	4087	
1997	18470	4295	191	2227	4880	0	11172	
1998	10740	1931	197	1896	1500	7	7140	
1999	21910	2287	558	1856	4518	1	14877	
2000	31500	9065	8099	1497	7316	239	14349	
2001	36168	7704	7782	3249	3910	23	21204	
2002	46122	10556	13191	2202	1190	19965	9574	
2003	75000	18118	29069	2256	4336	38227	1112	
2004	67447	37741	37144	2752	4779	14567	8205	
2005	70594	24605	22784	2955	12102	24605	8148	
2006	78855	27023	14127	5360	10577	37941	10850	
2007	85020	28278	23640	5517	12187	26704	16972	ラオス3068; UAE2130; カタール ⁸ 4685; マカオ2132; サウジアラビア1620他
2008	86990	28598	31631	6142	18141	7810	23266	
不法滞在	151646		10711	1215	4200	520	135000	

※今回の調査においてベトナム当局から不法滞在者数（労働契約期間満了後も帰国しなかった労働者数）に関して得られた公的な情報は、上記のもの（2008年時点）のみである。

7 ベトナム人労働者のラオスへの出稼ぎの現状について報じるものとして、VIET THANG, “Sang Lao tim viec”, Bao Lao Dong 5.3.2013, 4などがある。

8 資料上は“Quata”と記されている。カタールと訳出したが、出稿時点では確認が取れていない。

外国における仕事に赴いたベトナム人労働者の状況 2009年1月～2012年4月 (単位：人) 禁転載

国	2009年		2010年		2011年		2012年当初4ヵ月	
	総数	女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性
	73028	22020	85546	28573	88298	31990	25637	8223
台湾	21677	8329	28499	12911	38796	17872	9930	3638
日本	5456	1767	4913	1452	6985	1779	2877	469
ラオス	9070	2594	5903	1738	4277	1643	2237	840
マカオ	3275	2984	3124	2944	1982	1877	769	735
マレーシア	2792	1604	11741	5502	9977	4650	2574	898
UAE	4733	-	5241	-	1160	11	271	6
リビア	5241	219	5242	-	1052	0	8	0
カンボジア	1769	539	3615	1149	2820	1053	1803	814
イスラエル	92	30	666	38	327	31	0	0
サウジアラビア	2604	235	2729	349	3627	45	533	21
韓国	7578	1171	8628	1000	15214	1995	3580	304
アルジェリア	440	-	157	-	204	0	1	0
ウクライナ	244	-	378	-	43	0	1	0
ロシア	1654	700	518	168	347	24	80	1
パナマ	233	89	46	18	44	14	0	0
キプロス	1504	1472	826	826	940	923	496	479
シンガポール	195	36	164	127	61	0	9	0
レバノン	5	5	12	12	0	0	0	0
バーレーン	-	-	-	-	1	0	10	0
クウェート	282	-	25	-	0	0	0	0
タイ	-	-	36	-	0	0	0	0
オマーン	309	-	25	-	11	0	0	0
アンゴラ	7	-	533	249	61	0	0	0
オーストラリア	40	2	6	-	3	0	2	0
ベラルーシ	-	-	-	-	32	0	0	0
ポルトガル	102	30	53	-	0	0	0	0
ブルネイ	12	3	109	-	82	10	43	0
ブルガリア	7	-	27	-	0	0	0	0
カナダ	22	-	-	-	0	0	0	0
フランス	-	-	-	-	0	0	0	0
チェコ	139	-	-	-	0	0	0	0
中国	269	169	65	24	0	0	0	0
デンマーク	6	-	31	-	76	0	43	0
エチオピア	2	-	-	-	0	0	0	0
アメリカ	118	-	60	-	37	0	0	0
ヨルダン	-	-	-	-	18	7	9	0
ラトビア	-	-	-	-	0	0	0	0
モルジブ	3	-	-	-	0	0	0	0
マルタ	-	-	-	-	0	0	0	0

モザンビーク	6	1	8	1	3	0	183	5
ニュージーランド	-	-	-	-	0	0	4	1
フィンランド	-	-	-	-	0	0	0	0
カタール	121	-	296	-	7	0	0	0
ルーマニア	671	-	50	0	0	0	0	0
サモア	-	-	-	-	12	0	0	0
スロバキア	84	5	-	-	0	0	0	0
香港	-	-	29	4	9	1	0	0
インド	-	-	4	-	0	0	0	0
スウェーデン	136	36	338	61	0	0	0	0
イタリア	-	-	3	1	86	31	2	0
トルコ	n/a				1	1	0	0
イギリス	n/a				3	3	0	0
ポーランド	n/a				0	0	7	6
ペルー	n/a				0	0	173	6

※2009年および2010年の「-」は「0」の意と思われるが元資料に忠実に区別した。

わが国との関係では、ベトナム労働傷病兵社会省とJITCOの間の技能実習生プログラムの下でこの約20年間に4万人超の実習生が来日している。現在、この事業に従事しているベトナム側の送り出し機関は127を数えるに至っている。外国労働管理局のLê Văn Thanh副局長によれば、ベトナムにとって日本はますます大きく、かつ安定した労働市場となりつつある。2012年に日本に渡った技能実習生は8000人とどまったが、2013年については最初の8か月間だけですでに5600人以上を数えている。また、ここ2年間、受け入れ企業の破産などによって中途帰国を余儀なくされた技能実習生は皆無である⁹。

4. 受け入れ側各国におけるベトナム人労働者の保護

いわゆるリーマンショックなどによる世界的な経済不況を受けて、外国での仕事に赴いたベトナム人労働者の、契約期間途中での解雇事案が急増した時期があった。このようなベトナム人労働者の保護について、ベトナム本国は当時も現在も有効な対策を講じられないでいる。いったん出国したベトナム人労働者をいかにして保護するかは、それら労働者の管理（後述する失踪予防など）とともに、ベトナム国内において当局者の頭を悩ませ、議論がつづけられている難問となっている。

一方、受け入れ各国においては、ベトナム人労働者を含む外国労働者の保護に関して、それぞれ関係制度の整備が進められている。外国労働管理局のまとめとしてLAO DONG紙が報じたところによれば¹⁰、①台湾においては、中途失職した外国人労働者は引き続き60日間滞在し、求職活動を展開するこ

9 Quỳnh Mai, “Thực tập sinh Việt Nam sang Nhật Bản : Không chỉ là ki m ti n” , Phunu Online 11-09-2013,

<http://phunuonline.com.vn/xa-hoi/viec-lam/thuc-tap-sinh-viet-nam-sang-nhat-ban-khong-chi-la-kiem-tien/a101954.html>

10 BAO LAO DONG 2009年2月6日1面—4面 ” Lao dong Viet Nam o nuoc ngoai bi cham dut hop dong truo c thoi han: Khong de trang tay ve nuoc” D.L.N-TR.M

とができることとされた。転職回数の制限はない。期限内にあらたな使用者が見つからないときは帰国しなければならないが、その場合、従前の使用者は航空券を提供し、かつ雇用期間1年間につき1か月分の基本給相当額を賠償しなければならない。②韓国においては、中途失職した外国人労働者は労働省が設置する外国労働者雇用援助センターに登録し、新しい仕事の紹介を受けることができることとされた。2ヶ月間の期間内にあらたな使用者が見つからないときは帰国しなければならないが、その場合、従前の使用者は雇用期間1年間につき1か月分の基本給相当額を賠償しなければならない。EPS¹¹に基づく労働者が帰国する場合の航空券代は、労働者が入国後直ちに加入する帰郷保険から支給される。研修生として入国した労働者は航空券代を自弁しなければならない。③マレーシア（生産部門を中心に、インドネシア、バングラデシュ、インド、ミャンマー、ベトナムなどからの外国人労働者の大量解雇が進んでいる）においては、人材供給会社を通じて入国・就労していた外国人労働者が中途失職した場合、会社は当該労働者のためにあらたな職場を確保する責任を有し、それまでの期間については1ヵ月あたり500RMを支給しなければならない。あらたな職場が見つからない場合、労働者は帰国しなければならないが、その場合、従前の使用者は航空券を提供し、かつ雇用期間1年間につき2週間分の基本給相当額を賠償しなければならない。④UAE（アラブ首長国連邦）においては、中途失職した外国人労働者が別の職場を確保することは極めて困難である。職業水準および就労期間に関する非常に厳しい規制がなされているからである。例外として、使用者たる会社が倒産した場合や事業許可を取り消された場合、合併した場合などについてはそれらの規制の適用が除外されるが、労働者が転職するためには、さらに以下の各条件を満たさなければならない。すなわち、従前の使用者から当該就労に反対しない旨の証明書を発行されること、および職場変更手数料の納付である。中途失業労働者が帰国する場合は、従前の使用者は航空券を提供し、かつ、勤続1年未満の場合は基本給の1か月分、勤続1年以上（ただし技術者については1年未満でも）の場合は2か月分の手当を支払わなければならない。⑤チェコ共和国においては、従前の使用者は3か月分の賃金相当額を賠償しなければならない。なお、同国内務省が、中途失業した外国人労働者（2009年初頭現在で約12000人）に対する扶助を計画している。すなわち、帰国を希望する者（EU圏を除く）に対して、航空券および500ユーロを支給しようというものである。

単純労働力としての外国人労働者の就労を厳しく制限しているわが国においては、労働法の適用が除外されていた外国人研修生が事実上の労働力として酷使される例が後を絶たなかったため、2010年の入管法改正により、1年目から技能実習生として労働法規が適用されるように改善された。

5. 海外で失踪するベトナム人労働者

海外に就労のために渡航したのち、失踪・不法滞在化するベトナム人労働者の割合（以下、失踪率）については、今回の調査においてぎりぎりまで情報の入手を試みたが、具体的な数字を得ることは非常に困難だった。一般に、台湾、韓国およびわが国における失踪率が高いと言われているが、特にわが国に関する数字が不明である。これは、ひとつには、わが国の入管自体がこれを把握できていないためであり、またひとつには、わが国をベトナム人労働者のための労働市場として重視しているベトナム政府当局が、この市場の委縮や閉鎖をおそれて情報を出し渋っている（すなわち、把握している失踪率が高すぎる）ためであると思われる。

11 Employment Permit System：民間エージェントを介さない政府間での労働者短期受け入れシステム。

筆者が今回かろうじて見つけられた数字は、ベトナム労働総同盟（ベトナム労働組合のナショナルセンター）の機関誌であるLAO DONG紙（2013年8月29日）Đặng Ti n記者署名記事「外国におけるベトナム人労働者の失踪が日毎増加している」¹²に紹介されていたものである。同記事によれば、わが国における失踪率は、実に約40%にも及んでいる。にわかには信じがたい大きな数字であるが、ベトナム労働組合は社会主義ベトナムにおける準国家機関であり、政府内部の情報にアクセス可能である（同時に、中央の統制がうまく及ばないまま内部情報をオープンにすることがある）ことを考えれば、いちおう参考にしてよいと思われる。外国労働管理局などの関係当局が数字を出し渋るのも無理がないというべきだろう。もっぱら台湾における状況について述べた記事であるが、それはそれで参考になるので、以下大要を紹介する（下記<<>>内）。

<<統計によれば、外国におけるベトナム人労働者の失踪・不法滞在率はインドネシア地域におけるその他の労働者輸出参加国に比べて高い値を示している。すなわち、日本における失踪・不法滞在率が約40%、韓国が約30%、台湾が約10%などである。法律の規定によればこのような労働者は強制的に帰国させられ、すべての費用を負担しなければならない。また送り出し企業は活動を停止させられ、あるいは営業許可を抹消されるほか、2000万ドン以下の罰金を科され（筆者注、この金額は後述のとおり現在2億ドンに引き上げられている）、さらに事案解決に要した経費を負担させられることになる。

労働者の失踪は多様な理由によるが、やはり主たる理由は、法律の規定に反して斡旋料がきわめて高額であることである。そのため、たとえ保証金を捨ててでも、対象国において少しでも長く・多く働く必要が生じるのである。2012年4月1日現在、労働傷病兵社会省の規定するところによれば、台湾に赴く労働者が負担する経費は、ひとり当たり3年間で4500ドルを超えることはなく、その中には最大1500ドルの斡旋サービス料（家事労働者については同3800ドル/800ドル）が含まれている。しかし、實際上、大部分の労働者はそれ以上の経費を負担しなければ仕事を得ることができない状況である。

たとえば、現在台湾で就労しているタイビン省出身のD氏のケースでは、同市が支払った経費は7000ドルであり、その中には1000ドルの保証金が含まれていた。しかし、すべての手続が終えて台湾に赴くばかりとなった段階で、斡旋業者は突如として、3年間の就労を終えて帰国した時点での17280台湾ドル（約59000円）の支払いを要求したのである。すでに7000ドルを斡旋業者に渡していたD氏としては、これを拒否することができなかった（筆者注：このような場合、労働者は家族はもとより親類縁者からもその土地を担保に借金したお金をかき集めて斡旋業者に渡している場合が多く、この段階でキャンセルしてもすでに利息が払えない状態になっており、また一度お金を受け取った斡旋業者もすでに訓練などを終えた時点などにおいては特に全額の払い戻しには応じないものと思われる）。そこで、D氏はこれに同意のうえ台湾に渡って就労し、帰国時に当該金額を支払ったが、2度目に台湾に渡る際にもこの業者は再度同じ金額の支払いを要求したのである。

12 “Lao động Việt Nam ở nước ngoài bỏ trốn ngày càng tăng”

<http://laodong.com.vn/lao-dong-hang-ngay/lao-dong-viet-nam-o-nuoc-ngoai-bo-tron-ngay-cang-tang-135312.bld>

さらに、台湾での仕事は非常にきつく、休憩時間もほとんどなかった。D氏によれば、一日の平均労働時間は12時間～15時間であったが、月収は19000台湾ドルに過ぎなかった（残業代は1時間あたり120台湾ドル）。大部分の労働者が、残業のある職場で安定的に2年間就労して初めて「元が取れる」のであって、残業がない場合は3年間を費やしてもなお赤字である。したがって不法滞在により働き続けなければならないが、そのような立場は入管当局から逃げ回る不安定なものであるとともに、足元を見られて搾取され、結局生命さえ失う労働者も少なくないのである。≫

また、労働者が失踪に追い込まれる背景には、政府の理不尽な政策もあると言わなければならない。すなわち、農地を収用された者の「海外就労支援」政策である。首相決定52/2012/QD-TTg（2012年11月16日）¹³により、政府によって（外国企業誘致などのために）農地を徴用されたが代替地を提供されなかった農民には、海外就労にかかる諸費用の援助策が適用される、ことになっている。もっとも、ベトナム国内における事前研修への参加費用や交通費、当該期間における食費などが援助されるのみであり、斡旋料や保証金については「低利」の融資が行われるのみである。したがって、この借金を返さなければさらに土地を奪われることになる、という事態が容易に想像される、まさに蟻地獄のような制度である。

ベトナム人労働者が外国で失踪した場合は、本人がそれらの国において低賃金で社会保険もなく不安定な立場で働かなければならなくなることはもとより、ベトナムに居る家族など関係者に対しても迷惑をかけることになる。たとえば、台湾で失踪したある労働者の姉は、その保証人になっていたために900万ドンの賠償金を支払うことになってしまった（Simco sông Đà株式会社事件、2013年8月1日ハイズオン省人民裁判所）。¹⁴

なお、以下にJITCOが公表しているわが国における失踪技能実習生数の統計資料を紹介する。ただし、これらは資料中にも明記されているとおり、あくまでJITCOが各受け入れ企業等から報告を受けた範囲内のものを集計したものであり、しかも来日初年度中に失踪した者（1号技能実習生）の数は含まれていない。実態ははるかに多くの技能実習生が失踪し不法滞在・不法就労していると考えるべきである。

13 QUY T ĐỊNH V CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ GIẢI QUY T VIỆC LÀM VÀ ĐÀO TẠO NGH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ THU HỒI DẤT NÔNG NGHIỆP

14 Hoan Nguyễn “Quản lao động xuất khẩu bỏ trốn: Bằng… ti n?” Báo Thương hiệu và Công luận Online, 3.10.2013,
<http://thuonghieuvacongluan.com/doi-song-van-hoa/doi-song/15131-quan-lao-dong-xuat-khau-bo-tron-bang-tien.html>

JITCOの把握する技能実習生（2号）の行方不明者の推移¹⁵

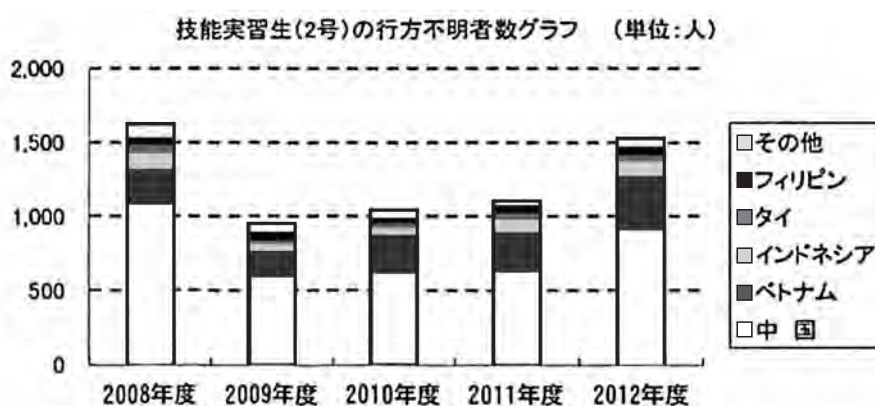
（単位：人）

	技能実習生行方不明者
2003年度	1,539
2004年度	1,216
2005年度	1,524
2006年度	1,665
2007年度	2,138
2008年度	1,627
2009年度	954
2010年度	1,052
2011年度	1,115
2012年度	1,532

注 技能実習生（2号）行方不明者は、監理団体・実習実施機関からのJITCOへの報告をベースに把握しているが、技能実習生（1号）の行方不明者は、監理団体・実習実施機関がJITCOに報告する仕組みになっていないので把握できない。なお、数値は2013年4月1日現在のJITCOへの報告ベースのものである。

技能実習生（2号）の行方不明者数¹⁶

技能実習生(2号)の行方不明者数					(単位:人)
	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
中国	1,106	595	626	636	906
ベトナム	211	180	258	256	371
インドネシア	105	42	44	93	105
タイ	71	29	30	51	45
フィリピン	58	57	39	49	33
その他	76	51	55	30	72
合計	1,627	954	1,052	1,115	1,532



注 数値は2013年4月1日現在のJITCOへの報告ベースのもの。なお、技能実習生(1号)の行方不明者は、監理団体・実習実施機関がJITCOに報告する仕組みになっていないので把握できない。

15 JITCO <http://www.jitco.or.jp/about/data/disap.pdf>

16 <http://www.jitco.or.jp/stop/sissouboushi.html>

6. ベトナム国内法による対応

ベトナム国内における制度的な対応策としては、まず、わが国および韓国において逃亡・失踪したベトナム人研修生・技能実習生に対するサンクションを規定する、「日本および韓国において研修契約を故意に破棄したベトナム人研修生の処分方法に関する」政府首相の2001年5月2日付け決定68/2001/QD-TTgがあげられる。同決定第2条によれば、故意に研修契約を破棄した研修生は、ベトナム側エージェントに対して、①選抜・訓練費用、②契約に基づく毎月のサービス料、③ベトナム側エージェントが相手国の受け入れ事業体に支払う罰金・損害賠償相当額、および④その他の実際的損害を賠償しなければならない（第1項）。また、在外公館などが強制帰国させた場合の費用を全額負担する（第2項）ほか、その家族や従前の勤務先、居住地区の人民委員会などに対する当該事実の周知を甘受しなければならない（つまり、逃亡の事実が母国の身内やコミュニティー、職場関係者に告知される。第3項）¹⁷。

さらに、労働者の失踪率が高い韓国から対応を求められたベトナム政府は、首相決定1465/QĐ-TL¹⁸を公布し、韓国に赴く労働者は、渡韓に際して1億ドンを保証金として納付しなければならないこととした¹⁹。加えて、2013年10月10日に施行された政府議定95/2013/ND-CP（2013年8月22日）²⁰は、労働力輸出に関する各規定に違反した送り出し企業に対して最大2億ドンの罰金を定めている。また、関係各規定に違反した労働者に対しても、2年間ないし5年間にわたる就労のための再出国禁止などが規定されている。

このほか、労働傷病兵社会省は、地区単位の連座制度という思い切った制度を採用している。すなわち、5人以上の出身者が海外で失踪した地区のその他の住民に対する渡航不許可措置である。

7. まとめにかえて ～わが国におけるベトナム人労働者失踪の背景～

日本においてベトナム人技能実習生の失踪・不法滞在・不法就労が後を絶たず、おそらくはその数が増加傾向にあることの理由としては、①ベトナム側が韓国等に赴くベトナム人労働者について高額な保証金の納付を義務付ける一方で、日本側の保証金禁止政策のために日本に赴く労働者については少なく

17 さらに、第3条は、当該損害賠償額を研修生がベトナム側のエージェントに預けてある保証金（政府議定152/1999/ND-CPの規定するところによる）と相殺することをエージェントに許可すること、新規の渡航希望者について上記保証金では損害額をカバーできないことが予想される場合には民法の規定に基づいて保証金の増額について合意することを許可すること（以上、第1項）、エージェントは一度契約を破棄（逃亡）した研修生とは、以後5年間は契約しないこと（第2項）が規定されている。

18 公布年月日等未確認

19 わが国で就労するベトナム人労働者に対してはこのような規定がおかれていない。これは、わが国では母国の送り出し機関等による過大な金品の徴収が技能実習生の逃亡を助長しているとの観点から、上陸基準省令においてこのような金品の徴収を禁止するに至っていることの反映であると思われる。しかし、入国段階で金品の徴収が明らかになった場合には当該技能実習生は入国・就労できないこととなり、結局本人が不利益を被ることになる。したがって、かりに過大な補償金や手数料を徴収されている場合でも送り出し企業と口裏を合わせてこの事実を隠しているケースが多いことが容易に想像されるところである。

20 NGHỊ ĐỊNH Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

とも表向きは同様の方策をとることができなくなっていること、②実際上は高額な賄賂・手数料・保証金を納めている場合も多く、「元を取る」ためには3年間に限定された技能実習生の期間と労働条件では不十分であること、③わが国には少子化や震災復興などを背景として不法就労者を受け入れざるを得ない国内労働市場側の需要があること、④韓国・台湾などこれまで多数のベトナム人労働者を受け入れてきた国々が失踪率の高さなどを背景として門戸を狭めつつあること、⑤ドバイなどの建設ラッシュがひと段落し、多くの海外出稼ぎ労働者が新たな就労先を探していること、⑥外国企業などのためにまとまった土地を収用したいベトナム政府が農地を奪った農民に対する補償方法として海外就労を後押ししていること、⑦わが国における不法就労者の摘発体制や労働者本人に対する罰則が甘いこと（たとえば韓国では、失踪外国労働者について、ベトナムドン換算で約7億ドンの罰金、12ヶ月以下の懲役などが定められている²¹。ただし、筆者は決して労働者に対する厳罰化を推奨しているわけではない）、⑧本稿では取り上げなかったが、わが国からベトナムへの地下送金が容易であること、⑨わが国がベトナム人労働者の受け入れをほぼ技能実習生に限定しているが、それら労働者を受け入れる側の企業等の主たる目的は低賃金で働く労働者の確保であり、総じて労働条件が悪く、かつ文化的相互理解も進んでいないこと、などを挙げるができるだろう。

21 Hoan Nguyễn “Quản lao động xuất khẩu bỏ trốn: Bằng… ti n?” Báo Thương hiệu và Công luận Online, 3.10.2013,
<http://thuonghieuvacongluan.com/doi-song-van-hoa/doi-song/15131-quan-lao-dong-xuat-khau-bo-tron-bang-tien.html>

第2章 韓国の外国人労働者受入れ政策と日本への適用可能性

広島修道大学法学部 准教授 矢野秀徳

1. 日本の労働力人口と外国人労働者観

日本は現在、世界でも類を見ないほどの急速な少子化と高齢化の最中にある。その帰結として人口、とりわけ労働人口が減少していく中で、労働市場の需給バランスはどのように変化していくのだろうか。まずこの点について、労働政策研究・研修機構による調査²²を手掛かりに見てみよう。

この調査は、日本が、

- ①ゼロ成長に近い経済成長で、性・年齢階級別の労働力率が2010年と同じ水準で推移した場合（「ゼロ成長」シナリオ）
- ②各種の経済・雇用政策の結果、経済成長と若者・女性・高齢者などの労働市場への参加が一定程度進んだ場合（「慎重」シナリオ）
- ③各種の経済・雇用政策の結果、経済成長と若者・女性・高齢者などの労働市場への参加が進んだ場合（「成長戦略」シナリオ）

という3つのシナリオに沿って、2030年までの労働市場需給動向を推計したものである。調査結果によると、どのシナリオを歩もうと、2030年の労働者供給の減少は避けられない。労働力人口は、2010年の6623万人から最大で954万人（①「ゼロ成長」シナリオ）、最小でも377万人（③「成長戦略」シナリオ）ほど減少し、就業者数は2010年の6298万人から最大で845万人（①「ゼロ成長」シナリオ）、最小でも213万人（③「成長戦略」シナリオ）減少すると予測されている。労働力人口では5%~14%、就業者数では3%~13%の減少となる²³。

ただし同調査によれば、すべての産業分野が一様に就業者数を減少させるわけではない。多くの産業分野が就業者数を減少させる一方で、《医療・福祉》分野のように、成長シナリオにかかわらず就業者数が増加する分野もあれば、《鉱業・建設業》《教育・学習支援》のように、経済成長と労働市場への参加が進めば進むほど就業者数を減少させる分野もある²⁴。これらの分野の労働市場における需給バランスは、生産性の向上具合など様々な要因によって影響を受けるので一概には言えないが、日本国内の労働力は全体としては減少に向かうわけである。

減少する労働力人口を補完する方策としての外国人労働者の導入は、かねてから議論されてきたことであった。2000年に策定された第二次出入国管理基本計画では、「中長期的には、今後の人口減少に伴い労働力不足の問題が生じることが懸念されることから」「専門的、技術的分野と評価し得る人材につ

22 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JIL-PT）『労働力需給の推計：労働力需給モデル（2012年版）による政策シミュレーション』JILPT資料シリーズNo.110、2013年1月。

23 JIL-PT『労働力需給の推計』4頁。

24 JIL-PT『労働力需給の推計』11頁、表2-7。

いては、これまでどおり積極的にその受入れを図っていくこととし、「現行の在留資格に該当する職種等を見直したり、場合によっては、……的確かつ機動的に外国人の入国者数を調節できるような受入れの在り方について検討していく」と述べられている²⁵。そして2005年策定の第三次出入国管理基本計画では、引き続き「専門的、技術的分野における外国人労働者の受入れを一層積極的に推進」していくことに加え、一步進んで、「現在では専門的、技術的分野に該当するとは評価されていない分野における外国人労働者の受入れについて着実に検討していく」と論じられた²⁶。つまり、いわゆる「高度人材」に該当するわけではない外国人労働者、ひいては外国人単純労働者の受け入れを検討するとされたのである。

この第三次出入国管理基本計画以降、様々なところから、外国人労働者の受け入れについての提言やレポートが相次いで公表されることとなった。例えば、今後50年間で1000万人の移民を受け入れるべきという自民党有志（外国人材交流推進議員連盟）による提言（2008年5月）、日本経済団体連合会（経団連）による『人口減少に対応した経済社会のあり方』（2008年10月）などである²⁷。後者によると、「高度人材に加え一定の資格や技能を有する人材を中心とする幅広い層の受入れ、さらにはその定住化を図っていく」ことが必要であり、行政・法制面の整備を含めた「総合的な『日本型移民政策』を本格的に検討していくことが求められる」。①高度人材を積極的に受け入れること、②海外からの留学生の受入れを拡大すること、③特に労働力不足が懸念される製造・建設・運輸・介護・農林水産などの分野について一定の資格・技能を有する外国人材を受け入れることが「日本型移民政策」の3本柱である。現在の外国人研修・技能実習制度については、今後、対象とする技能の範囲をサービス産業も含め他の分野にも拡大するとともに、より高度な技能の習得に向けて抜本的な見直しが必要であるとしている。また、すでに受け入れた／将来的に受け入れるべき外国人労働者の定着を促進していくことの重要性も説かれている。ただし、単純労働者の受け入れについては、失業問題や閉鎖的なコミュニティの形成など様々な問題が予想されるとして、慎重な姿勢を示している²⁸。経団連にとって、（単純労働者はともかく）高度あるいは一定程度のスキルを持った外国人労働者は、激しい国際競争を経て獲得すべき「人的資源」なのである²⁹。

25 法務省『出入国管理基本計画（第2次）』（http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/press_000300-2_000300-2-2.html#03-1）

26 法務省『第3次出入国管理基本計画』（http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyukan_nyukan35.html）

27 日本経済団体連合会（経団連）『人口減少に対応した経済社会のあり方』（2008年10月14日）。（<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2008/073.pdf>）

28 経団連『人口減少に対応した経済社会のあり方』15頁－20頁。

29 経団連のこのレポートには、いくつか疑問に感じる点もある。一例を挙げると、製造・建設・農林水産などの分野には一定程度の技能を持った外国人労働者を投入するとする一方で、単純労働者は受け入れないこのレポートは主張する。しかし実際には、外国人研修生や「デカセギ」日系人の例を挙げるまでもなく、それらの分野は外国人単純労働者に依存することによって存続している面もある。低生産性と低賃金ゆえに日本人労働者が寄りつかないこれらの産業分野が、その代替としての外国人単純労働者に依存せずに立ちゆく姿を想像することは難しい。日本人労働者をそうした分野で従事させるためには、賃金などの処遇をディーセントな水準にする必要があり、だとすると生産性の大幅な向上が求められるであろう。

しかし、処遇のディーセントな水準への引き上げ・底上げを必ずしも伴わないまま、外国人単純労働者を日本人のそれで置き換える事例もある。女性と高齢者の登用である。愛知県豊田市内の場合、バブ

これに対して、国民一般は、単純労働者も含めた外国人労働者の受け入れに対してどのように考えているのか。やや古い資料になるが、2004年5月に内閣府が実施した「外国人労働者の受入れに関する世論調査」を見てみよう³⁰。

いずれの質問項目についても、回答の内訳には回答者の年齢層や職種によって若干の差はあるが、全体として得られたデータを概観しよう。まず、いわゆる3K労働など、日本人が就きたがらない職業に外国人が就くことの是非を問う項目では、回答比率は次のようになっている。

「日本人が就きたがらない仕事に、 単に外国人が就けばよいという考え方はよくない」	……32.6%
「外国人本人が就きたがっている場合にはどんどん就いてもらうのがよい」	……31.1%
「よくないことだがやむを得ない」	……28.4%
「その他・分からない」	…… 7.9%

このように、消極的にせよ積極的にせよ、外国人労働者の就労を認める意見は約6割である。次に、外国人労働者の中でも、特に単純労働者の受入れの是非について問う項目では、

「今後とも専門的な技術、技能や知識を持っている外国人は受け入れ、 単純労働者の受け入れは認めない」	……25.9%
「女性や高齢者など国内の労働力の活用を優先し、それでも 労働力が不足する分野には単純労働者を受け入れる」 ³¹	……39.0%
「特に条件を付けずに単純労働者を幅広く受け入れる」	……18.7%
「その他・分からない」	……18.4%

となり、条件付き賛成派と無条件賛成派を合わせるとここでも約6割になる。

そして、将来的に日本国内で労働力が不足した場合に外国人労働者を受け入れるか否かを尋ねた問においては、

ル崩壊後の雇用不安（夫の解雇の可能性が高まる）にともない家庭の主婦層が労働市場に参入しはじめ、日系「デカセギ」間接雇用労働力が置き換えられるケースが出現した。また、工場内の軽作業には、彼ら「デカセギ」外国人よりも単価の安い高齢者があてがわれるケースもある。こうして、「主婦層の労働市場への参入によって外国人労働者の職が奪われ」ており、「外国人より安価な労働力が確保できる昼間は女性のパート労働者や高齢者を用い、日本人〔特に家庭を持った主婦層—引用者〕が働きたがらない早出や残業を必要とする勤務に外国人労働者を当てる」といった形で労働力を柔軟に編成する動きが企業に出てきているという。丹野清人『越境する雇用システムと外国人労働者』東京大学出版会、2007年、158頁－162頁。

30 <http://www8.cao.go.jp/survey/h16/h16-foreignerworker/>

31 こう回答した者に、単純労働者の受け入れを認める際の条件について尋ねたところ（複数回答）、「日本人の雇用を優先し、余った求人募集についてのみ外国人の受け入れを認める」51.6%、「社会保障や教育などに関する費用は誰が負担するか明確にする」43.1%、「滞在期間に期限を設け、それ以上の滞在は認めない」35.1%、などの回答が比較的高くなっている。

「受入れについて積極的に考えていく」	……15.3%
「高齢者や女性の活用を図ったり、就労環境の改善…〔など〕に努め、それでも労働力が足りない場合には受け入れることもやむを得ない」	……45.0%
「高齢者や女性の活用を図ったり、就労環境の改善…〔など〕によって解決を図るべきであって、安易に受け入れるべきではない」	……29.1%
「その他・分からない」	……10.6%

となっており、賛成派・消極的賛成派を合わせるとやはり6割となる。自民党や財界などの積極的姿勢とは裏腹に、国民レベルでは、過半数は超えているものの、外国人労働者の受け入れについて必ずしもコンセンサスが形成されているわけではないことが伺える。

現状、日本は、「外国人研修生制度」の下で、外国人労働者を事実上受け入れているわけであるが、この制度には様々な問題点が存在し、このまま継続させることは日本社会にとっても、当の外国人研修生にとっても必ずしも得策ではない³²。外国人労働者、特に「高度人材」に該当しない単純労働者を日本に導入すべきか否か、するべきとすればどのような条件下で、どの程度受け入れるべきか。これは国論を二分しうる大きな問題であろう。その是非を選択するのは本稿ではなく社会である。本稿の目的は、外国人労働者を（研修生ではなく）まさに「労働者」として導入した際に生じうる問題や現象を、すでに日本に先んじて制度を導入している韓国の事例を参照しながら予測することで、必要と考えられる施策について提言を行うことである。

2. 韓国の外国人労働者政策

韓国は1970年代まで、海外に労働力を送り出す側であり、国内の労働市場は供給過剰傾向にあった。しかし「漢江の奇跡」と呼ばれる急速な経済発展を経験し、台湾・香港・シンガポールと並んで「アジアの4つの龍」と称されるようになった韓国は、1988年のソウル・オリンピックを迎える頃には、製造業などで単純労働に従事する労働力の不足が表面化するようになっていた。経済発展にともない、より高度な技能を要し、より生産性が高く、したがってより高賃金が得られるような産業分野での労働需要が高まったという事情、あるいは国民の意識が3K労働を忌避する風潮へと変化したことなどがその背景である。ともあれ、当時の韓国は、日本同様、外国人による不法就労が人手不足を補うという状況であった。「観光目的」あるいは「親類・知人訪問」などの名目で入国し、そのまま滞在期間を超えて韓国で不法就労した彼ら外国人は、韓国人が就業を忌避する3K分野で就労したのであった。

32 外国人研修生制度の問題点については、すでに多くの論者が指摘しているので、ここで改めて詳細に論じることはしないが、次の3つの「制度理念と現実のギャップ」に集約しようと筆者は考えている。すなわち、①制度的には労働法ではなく、外国人不法就労者の削減と管理を目指した入国管理法のマトナーでありながら、実態としては労働者を受け入れているというギャップ（それゆえ「労働」に従事する研修生の権利保護を果たし得ない）、②「国際協力」を名目としながら、実態としては日本の労働市場における人手不足をカバーすることが目的となっているというギャップ（それゆえ、不況や倒産で帰国するとか、労働市場の需給状況に合わせて配置換えを行うなど、「研修」とはかけ離れたことが行われている）、③外国人研修生の「実習」を名目としながら実態としては就労に従事しており、かつ、受け入れ先の大部分は中小企業や農家であるため「研修」を施す人的・時間的な余裕はないというギャップ、である。

(1)研修生制度

慢性的な労働力不足に悩む製造業界や建設業界の要望に応える形で、韓国政府がまず採用したのは、日本をモデルとした研修生制度であった。1991年の「海外投資企業研修生制度」がそれである。これは、海外に投資をしている韓国企業が、投資先の現地法人で雇用した労働者を韓国で研修させたのち、元の現地法人へ送り返す「技術移転」を目的としたものであったが、韓国企業としては、韓国内での研修という形で外国人を労働力として使用できる制度として捉え、そのように活用した。ともあれこの制度によって、「研修生」という名目ながら、外国人労働者を合法的に受け入れる体制がスタートしたわけである。

ところで、この「海外投資企業研修生制度」の主たる対象となっていたのは、その名のとおり海外に投資し現地法人を有している企業、すなわち大企業であった。しかし人手不足は、もっぱら韓国内でのみ操業している中小の建設業や製造業にとってこそ深刻な問題であり、ここからも外国人労働者の受け入れを望む声が高まってきた。そこで、「海外投資企業研修生制度」の対象を、海外に投資を行っていないような中小企業にも広げる形で創設されたのが、1993年に始まる「産業研修制度」であった。この制度もまた、日本の場合と同様、技術移転や研修はあくまで名目的なものであって、製造業のほぼ全ての業種で、人手不足の著しい3K分野の人的な穴埋めを行うことが主たる目的であった³³。

しかし、研修生の身分はあくまで研修生であって労働者ではないことから、彼ら研修生は韓国国内の労働法規による保護を受けられず、彼らに対する人権侵害などの事例が多発した。この点も、日本と共通した現象であった。この制度は1998年以降、「研修就業制度」へと改められた。この制度は、外国人研修生への2年間の研修ののちに就業ビザを発行し1年間の就業（2002年以降は1年研修+2年就業）を認めるという制度であり、研修よりも就業という色合いがより強いものであった。

こうした研修生制度は、韓国国内における単純労働者不足をある程度までは解決し、韓国の経済発展に大きな役割を果たしたが、同時に大きな社会問題を引き起こしもした。不法就労者の増加である。

すでに述べたように、韓国では研修生制度の創設以前から不法就労者は存在し、労働力不足の中、韓国経済は彼ら不法就労外国人に大きく依存してきた。この動向は研修生制度の導入によって解決されたわけではなく、むしろ研修生制度それ自体の中に、不法就労者を生み出す要因があった。

第一に、先述したような研修生に対する権利保障の不十分さが挙げられる。彼ら研修生には労働法規が適用されないため、低賃金や長時間労働、あるいは差別や暴力といった不当な取り扱いを受けること

33 ただしある論者によれば、産業研修生制度は、日本の場合とは異なり、「中小零細企業の労働力不足を埋める労働者であることをまったく隠すところがない。日本の場合にはどこまでも研修の建前にこだわるという『欺瞞的』なところがつきまとうが、韓国の場合にはそれが無い。韓国が日本から学んだのは、建前と本音の使いわけでなく、本音そのものであった。（中略）日本的なやり方の本質をごまかすことなく忠実に実行した」制度であるという。佐藤忍「韓国の外国人労働者」『香川大学経済論叢』第81巻第3号（2008年12月）、170頁-171頁。また、日本との比較でもう一つ指摘できるのは、韓国の産業研修生制度の方が、研修生の送り出し国に多様性が見られるという点である。これは、韓国の場合、研修生の受け入れが国家的プロジェクトとして実施され、受け入れ総数枠や送り出し国が政府によって決定されることによるところが大きい。すなわち、研修生の受け入れの規模を決定するのは、國務調整室長（日本の官房長官）を委員長とする「外国人産業人力政策審議委員会」であり、これを受けて送り出し国と国別の研修生受け入れ規模を中小企業庁が決定する、といった具合である。佐藤「韓国の外国人労働者」171頁-172頁。

があった。こうした扱いに嫌気がさした者が職場を脱走し、不法労働者化した³⁴。第二に、政府の現実主義的な対応が挙げられる。韓国政府は、不法就労外国人がいることの経済的メリットと、法秩序維持の必要性とのバランスを考慮した上で、彼ら不法就労者は韓国経済に貢献しており、犯罪など治安面で問題とならない限りとりたてて摘発を行わないという判断のもと、彼らの存在を黙認したのであった³⁵。韓国政府にとって、彼ら不法就労外国人は、摘発や取り締まりの対象ではなく、彼らやその支援者などによる抗議行動が行われた場合には、むしろ彼らに対する処遇改善が行われてきた³⁶。第三に、不合理な賃金制度が挙げられる。研修生送り出し国と国ごとの送り出し総数は政府が決定したが³⁷、送り出し国での研修生募集過程でブローカーが介在したために、国によっては不法入国よりも研修生としての合法入国の方が研修生にとってはコスト高になるケースが見られた。また研修手当についても、送り出し国の経済水準・物価水準を考慮して決定されたため、中小製造業の研修生の場合、同業種の韓国人労働者の賃金と比較して3～4割の手当しか支給されないケースもあった。これに比べて不法就労者はこのような賃金ルールの適用を受けず、労働市場の需給バランスをある程度反映しながら賃金が設定されたため、正規の研修生と比べて賃金が割高であった。不法就労することの経済的インセンティブは大きかったのである。こうして、研修生として入国しながら職場を離脱して不法就労者化した者の数は、94年から99年までの間で合計約50000人にのぼった³⁸。また、不法就労者の総数は、1994年以降は増加の一途をたどり、2002年の段階で約289000人にも及んだ。

表1 研修生と不法滞在者の推移

	研修生ビザ		不法滞在者	合計
	産業技術研修生	産業研修生		
1994年12月	9,512	18,816	48,231	76,559
1995年12月	15,238	23,574	81,866	120,678
1996年12月	29,724	38,296	129,054	197,074
1997年12月	32,656	48,795	148,048	229,499
1998年12月	15,936	31,037	99,537	146,510
1999年12月	20,017	49,437	135,338	204,792
2000年12月	18,504	58,944	188,995	266,443
2001年12月	13,505	33,230	255,206	301,941
2002年12月	14,035	25,626	289,239	328,900
2003年12月	11,826	38,895	138,056	188,777

(出典) 柳吉相「大韓民国における外国人雇用許可制」『日本労働研究雑誌』第531号(2004年10月)、49頁より抜粋。

(2)雇用許可制

このような不法就労者問題に対して、韓国では各方面から対策を求める声が相次いだ。韓国では、1990年前後から、韓国国内で就労する外国人を支援する人権保護団体やNPOが活動しており、彼らは研

34 久永佳子「韓国における外国人労働者政策の変遷と支援活動の現状」『金城学院大学大学院文学研究科論集』第17号(2011年3月)、51頁。

35 佐藤「韓国の外国人労働者」175頁。

36 白井京「韓国の外国人労働者政策と関連法制」『外国の立法』第231号(2007年2月)、33頁。

37 註10を参照。

38 久永「韓国における外国人労働者政策の変遷と支援活動の状況」51頁。

修生を「労働者化」することによって、法的な権利を保障することを主張した。また、労働部（日本の労働省に相当）は、研修生に代わる新たな制度的枠組みとして雇用許可制（外国人労働者雇用許可制）を1995年から提案していたが、コスト増を懸念した産業界からの反対に遭い、構想は頓挫していた。この雇用許可制とは、労働力の確保が難しい国内産業に、非熟練の外国人労働者を有期契約の正規雇用労働者として政府の管理下で受け入れるという構想であった³⁹。

雇用許可制導入に向けての転機となったのは、2003年の大統領選挙であった。雇用許可制の導入を選挙公約の一つとして掲げていたノムヒョンが大統領に当選したことで、雇用許可制は一気に進展することとなった。同政権下の2003年8月、外国人労働者雇用法が制定され、雇用許可制が開始された⁴⁰。

雇用許可制は、以下の基本原則に則って運用されている⁴¹。

①労働市場補完性の原則：これは、外国人労働者に先立ち、まずは韓国人労働者を優先的に採用・雇用するための原則・措置である。外国人労働者は、韓国人労働者によるだけでは労働力を供給できない領域をあくまで補完するためのものであって、その代替とされてはならないということの意味している。この原則は、(1)労働市場テスト（求人努力）をしても韓国人労働者を採用できなかった製造・農畜産・建設・サービス業（表2参照）の使用者に外国人労働者の雇用を許可する⁴²（したがってこの制度は、外国人労働者に就労の許可を与える労働許可制ではない）、(2)外国人労働者の事業所の移動は3回までに規制される、(3)賃金ダンピングの防止、といった諸制度で担保されている。

表2 雇用許可制における外国人労働者雇用可能業種

区分	業種
製造業	常勤従業員300人未満、または資本金80億ウォン以下の全業種
建設業	事業費300億ウォン以上の賃貸住宅・国民住宅建設工事など 事業費300億ウォン以下の建設工事
サービス業	冷蔵・冷凍倉庫業 飲食店業、社会福祉事業、建築物・産業設備清掃業など
農畜産業	作物栽培業、畜産業
漁業	近海漁業

（注）区分および業種は2006年2月時点のもの。

（出典）宣元錫「韓国における非専門職外国人労働者受け入れ政策の大転換 — 「雇用許可制」の導入：「研修生」から「労働者」へ—」『情報化・サービス化と外国人労働者に関する研究』Discussion Paper No.2（一橋大学大学院社会学研究科・総合政策研究室、2006年2月）、10頁より抜粋

- 39 春木育美「韓国の外国人労働者政策の展開とその背景」『東洋英和女学院大学 人文・社会科学論集』第28号（2010年度）、97頁。
- 40 これにともない、従来の産業研修生制度は2006年に廃止されることになった。したがって、2003年から2006年までは、雇用許可制と研修生制度の2つの制度が併存することになった。
- 41 以下は、佐野孝治「韓国における女性外国人労働者の現状と課題」『福島大学 商学論集』第79巻第2号（2010年11月）、75頁－76頁、佐野孝治「韓国における外国人労働者支援システム：インタビュー調査を中心に」『福島大学 商学論集』第79巻第3号（2010年12月）、60頁、および久永「韓国における外国人労働者政策の変遷と支援活動の状況」52頁、に基づいている。
- 42 雇用許可制の対象となる外国人労働者には、「一般外国人」（一般雇用許可制）と、韓国国外に在住する朝鮮族である「在外同胞」（特例雇用許可制）という2つのカテゴリーがあり、後者には前者よりも広い就業分野が認められている。本稿では主に前者のカテゴリーについて論じる。

②均等待遇および労働者への権利保障：これは、外国人労働者への差別的取り扱いを禁止し、最低賃金制、労働三権および雇用保険などを保障するという原則である。不法就労への脱走を防止し、国際的な労働力確保競争の中で韓国に外国人労働者を呼び込み、また韓国人労働者を間接的に保護することがその目的である。そのための方策として、外国人労働者の送り出し国の選定、受け入れ総数の決定、送り出し国ごとの人数枠に加え、産業分野別の配分数についても、韓国と送り出し国双方の政府間での取り決め事項とされている。

③定住化防止の原則：雇用許可制は定住化を前提とした移民政策ではなく、最長3年を限度とした有期雇用制度である⁴³。イミョンバク政権下の2010年からは、帰還プログラムが開始された。これは、雇用期間が終了した外国人労働者に対し、その出身国に進出している韓国企業を帰国後の再就職先としてあっせんしたり、出身国でのPC修理やバイク・自動車整備といった小規模創業のノウハウを提供することで、彼らの出身国への円滑な帰国や自発的帰還を促すものである。

こうした基本原則はどの程度達成・実現されているのだろうか。韓国国内では、概ね成功しているというのが一般的な評価のようである。①韓国人労働者優先の原則については、一般の外国人労働者と韓国人労働者との間に代替関係は見られておらず、補完性は保たれている。②均等待遇と権利保障については、低賃金長時間労働や安全対策の不備といった問題は残っているものの、賃金不払いや暴行といったあからさまな差別・権利侵害は減少している。③定住化防止の成否は、外国人労働者が不法労働者化した程度によって評価しうるが、不法労働者化率は研修生制度時代（2002年）に約50%であったものが、雇用許可制導入（2009年）には6.9%と大きく減少している⁴⁴。こうした観点、とりわけ外国人労働者への法的保護や支援のあり方に着目して、日本との比較において韓国の雇用許可制の先進性を指摘する見解もある⁴⁵。

3. 韓国の教訓から何を学ぶか

以上が韓国の外国人労働者受け入れ政策の経緯と概要である。このような政策を日本で実施した場合、どのような理念や措置が必要になるか、考えてみたい。

(1) ナショナル・アイデンティティの問題

外国人労働者を受け入れるとして、まず問題となるのは、彼らをどのような地位・立場で受け入れるのかということである。つまり、韓国のように就労期間に一定の上限を付した上で受け入れるのか、あるいは長期間の定住を前提とした移民として受け入れるのかという問題である。仮に後者を選択するの

43 ただし、期間満了後に出国し6ヶ月（2003年の法律制定当時は1年、後に改正）を経過した者については、雇用許可制により再入国する道が開かれている。これは、いったん技能を習得した外国人労働者を可能な限り継続して雇用できるようにするための措置である。

44 佐野「韓国における女性外国人労働者の現状と課題」76頁－77頁。

45 足立文彦「韓国の外国人労働者受け入れ政策の先進性について：日韓比較の視点から」『金城学院大学人文・社会科学研究所紀要』第16号（2012年）。

であれば（前者であっても国際結婚などによる国籍取得で永住化する者も出てくるのであろうが）、受け入れのための認識論的・社会的土壌を形成しなければならない。すなわち、日本社会は多文化的である（そしてそうなることは望ましい）というナショナル・アイデンティティと、それを具現化するための社会的ネットワークの形成である。

韓国では、雇用許可制の導入以降、2007年から08年にかけて、多文化社会の形成に向けた政策が相次いで実施された⁴⁶。その第一は、2007年に施行された「在韓外国人処遇基本法」であった。外国人労働者などへの人権侵害を予防し、韓国社会の文化的多様性を促進することで、優秀な外国人労働者を確保することを意図したもので、それまで取り締まりや管理を中心とする外国人政策から、統合を中心とする政策への転機となるものであった。第二に、同年、韓国政府は、「外国人と共に生きる開かれた社会の実現」という中長期外国人政策を策定した。第三は、2008年に制定された「多文化家族支援法」である。この法律は、国際結婚移民者とその家族を主たる対象として、安定的な家庭を築くために必要な就業・創業・言語上の支援を行うことを謳ったものである。

しかし、これらの政策には限界や問題点も指摘されている。まず、「在韓外国人処遇基本法」の場合、対象となる「在韓外国人」を正規滞在外国人と規定したため、非正規滞在外国人（例えば、韓国人と結婚したが国籍取得前に離婚した者など）は法の保護から外れることとなった。次に、「多文化家族支援法」では、文化的差異の尊重や異文化理解など、多文化共存社会の形成が目指されているにもかかわらず、実際に地方自治体によって提供される外国人支援事業のメニューは韓国語教育や韓国料理・文化の講習、伝統文化体験などに偏っており、共存というよりは「同化」という色合いが濃いものとなっている。また、これらの法律に基づく支援の対象は主として合法的滞在者であり、非正規・非合法滞在者への支援はNPOなどの人権団体・市民団体に依存する、いわば「民間任せ」になっている点が指摘されている。

こうした点を踏まえると、韓国からの「教訓」として、次のようなことが言えよう。仮に日本が外国人労働者に門を広く開こうとするなら、単に異文化を日本に同化させるのではなく、社会の多文化化を必然的なものとして、異文化との共存を模索する必要がある。特に移民労働者の受け入れとなると、日本社会の拒否反応や抵抗感は強いものと予想されるが、そこを超えた寛容さやリベラルさを修得しなければならないであろう。日本は韓国と同様に「単一民族アイデンティティ」の強い社会であるが、より根本的なところで、このようなアイデンティティを変えることを迫られるであろう。また、「正規滞在者は政府と自治体の責任、非正規・不法滞在者はNPOなど民間団体任せ」という「分業体制」にならないような役割分担作りが必要となろう。

(2)競合ではなく補完的な関係を

加えて、外国人労働者受け入れを実施する際に重要なことは、日本人労働者との関係を代替的・競合的ではなく補完的なものとするところである。両者が代替的・競合的な関係になってしまうと、賃金水準がともに低下し、ディーセントなものでなくなる可能性があるし、無用な軋轢を生み、多文化性を維持できなくなる可能性もある。他方で、外国人労働者の受け入れは、単に日本人労働者だけでは労働力需要を

46 以下の諸政策およびその問題点に関する記述は、盧相永「韓国における外国人労働者政策展開の焦点と多文化社会の模索」『大阪産業大学論集 人文・社会科学編』第15号（2012年）、32頁－39頁に基づいている。

賄えない分野の穴埋めをすることだから、両者の補完的関係を作ることは十分可能である。さらには、外国人労働力が存在することで、製造業が国内に残存あるいは回帰し、結果的に日本人労働者の雇用が創出・維持されるというケースもある⁴⁷。そして、このような補完的関係を形成・維持する上で、韓国の雇用許可制で実施されている労働市場テストは、大いに参考になると思われる。

(3)業種をどう選定するか

内閣府が外国人単純労働者の受け入れに関する世論調査を行ったことは既に述べた。そこでは、回答者の約6割が、外国人単純労働者の受け入れを積極的にせよ消極的にせよ受け入れるという立場を示していた。しかし「単純」労働とは言うが、その具体的な中身は必ずしも明確ではない。なぜなら、「単純労働」という括りは、法律上も実態としても確立していないからである。まず、「単純労働」という職業分類は、「日本標準職業分類」や「労働省編職業分類」といった、総務省や厚生労働省による公式の分類には存在せず、「単純労働」についての定義は存在しない。せいぜいのところ、入管法における「就労を目的とした14の在留資格」を専門的・技術的労働者とした上で、それ以外の労働を「単純労働」とする程度の括りしかできない⁴⁸。次いで、実態面で見ると、日本では職場の各種作業の中に単純労働が含まれており、単純労働は固定化されず、導入的な仕事として新人社員に割り振られるか、職場の人間によってローテーションでこなされるのが一般的であった。つまり、単純労働が独立した形で切りだされているわけではないのである⁴⁹。

このように、「単純労働」の意味内容は、その言葉とは裏腹に必ずしも「単純」なものではない。したがって、外国人労働者を受け入れるのであれば、具体的にどの業種になるのかということを導入時点までに明確にし、国民的なコンセンサスを形成しておかなければならないだろう。韓国の場合、結果的にみれば、まずは産業研修制度下でほぼ全ての製造業で外国人研修生の受け入れを解禁し、その後の雇用許可制で業態・業種を拡大する（「非専門就業」という段取りをとった（表2参照）。現在の日本でこれらに対応するものがあるとするれば、研修生制度下の「技能実習の職種・範囲について」（公益財団法人国際研修協力機構）における68職種127作業を挙げることができるだろう⁵⁰。さしあたりこれらを「たたき台」として、業種ごとの労働力の需給関係などを見極めながら、あるいは必要に応じて新たな業種・カテゴリーを設けつつ、受け入れ業種を策定する必要があるだろう。

(4)均等待遇と権利保障

最後に、外国人労働者に対する均等待遇と権利保障の重要性を指摘しておきたい。先に見たように、産業研修制度時代の韓国では、韓国人労働者と産業研修生との間に大きな賃金格差が存在したことが、後者が不法就労化する一因となっていた。このような反省を踏まえ、雇用許可制の下では、外国人労働

47 五十嵐泰正「序章：『越境する労働』の見取り図」五十嵐泰正編『労働再審2：越境する労働と〈移民〉』大月書店、2010年所収、26頁。

48 鈴木江里子「経済危機下の外国人『単純労働者』たち：彼／彼女らの制約的な就労状況、そして可能性」駒井洋監修・明石純一編著『移住労働と世界的経済危機』明石書店、2011年所収、36頁－37頁。

49 上林千恵子「外国人単純労働者の受け入れ方法の検討：日本の技能実習制度と西欧諸国の受け入れ制度との比較から」五十嵐編『労働再審2』所収、161頁－162頁。

50 業種・作業の詳細については、国際研修協力機構のHP〈<http://www.jitco.or.jp/system/shokushuhanni.html>〉を参照。

者に対する差別的な取り扱いが禁止され、最低賃金・労働三権その他の権利を保障することとなっている。

翻って、現在の日本の研修生を見ると、技術移転を通じた国際貢献とは単なるタテマエで、若くて安く使える労働力だというのが受け入れ側（ひいては国民一般）のホンネあるいは実態であろう。しかし外国人労働者を現行の研修生の延長線上にあるものと考えてはならない。彼らは「安くご都合主義的に使える労働力」ではなく、独立した人格を持ち、日本経済に貢献するパートナーなのである。したがって、彼らに対する差別的な扱いは禁止されなければならないし、日本人であると外国人であることを問わず、同等の権利や待遇が保障されなければならない。これは、人道的な観点、国籍を問わず日本国内の労働者に対する処遇や労働環境の底割れを防ぐという観点、あるいは国際的な労働力獲得競争の中で人材を集めるという観点など、あらゆる観点から見て必要なことである。

第3章 監理団体による技能実習生の雇用管理と将来的課題

雇用構築学研究所 研究主幹 紺屋博昭

1. はじめに

外国人労働力を不可欠とする地域は、そもそも域内で労働力の確保が困難である場所である。パート労働者を募集しても女性も高齢者も集まらず、若い者を正規雇用してみようと広告しても集まらず、といて人材ビジネスに労働力確保を依頼しても同様に集まる見込みがない…。地方において農水産品の生産製造加工の分野などでこうした事情が際立つ。

そこで頼みの綱となるのが外国人技能実習制度である。

法務省のまとめによれば、平成20年までの過去10年間で、外国人研修生は3倍増加して、平成20年は8,600人規模、外国人技能実習生は同じく7倍増加して同年105,000人規模になったという⁵¹。

また、ある農業関連団体の発表によれば、農業労働力の不足ゆえに外国人技能実習制度は関東について九州地区にてその利用が多く、その実習生数は約3,300人とのことである⁵²。もちろん制度の建前は専門技術の習得と移転であり、さらには外国人の各出身国での技術活用であるけれども、そして制度運用上そのことは常に関係者が念頭にすべき事柄であるけれども、外国人を受け入れる現場の本音（の一部）は外国人労働力の輸入と活用そのものである。

実際その九州南端の鹿児島県で外国人技能実習が活用される現場は、農業水産業そして縫製業が主となり、かつ労働力の確保に支障する郡部や沿岸部となる。

労働者の移動自由や労働力の輸出入自由については、ポストTPPにあってどう法的枠組みが設定されるのか不明であるが、外国人労働力の活用の基盤は外国人技能実習制度にあると見立ててみる。この制度がスライドして発展するとの仮説をもとに、あるいはここでの労務管理の在り方が将来の外国人労働力の活用管理に敷衍するだろうとの仮説のもとに、外国人技能実習制度の現況の問題点を理解し、外国人労働力の利用に関して特に雇用管理についての課題をクローズアップしてみたい。

2. 外国人技能実習制度への改正

従前の外国人研修制度では入国1年目の研修中外国人が労働契約を締結した労働者とされており、つまり労働法規の適用を免れることのできる学習・研修中の者（＝労務提供をする立場でないもの）として扱うことにしていた。これを受け入れ現場が悪用し、研修とはとても言えない内容での強制労働あるいは賃金不払等の事件が多数発生したのである⁵³。

51 法務省「研修・技能実習制度の問題点と今後の措置」

〈<http://www.moj.go.jp/content/000033318.pdf>〉

52 全国農業会議所「農業分野における外国人技能実習生度九州ブロック受入れ状況について」

〈available at <http://www.nca.or.jp/gaikokuzin/kyusyu>〉 (last visited at 30/09/2013)

53 旧制度たる外国人研修生の問題については、国際研修協力機構編『外国人研修生・技能実習生受入実態調査：制度改正及びその後の運用・適正化の在り方について』（同機構、2010年）、同『外国人研修生・技能実習生受入実態調査：高度技能実習制度の在り方について』（同、2009年）を参照のこと。またその違法問題に関する実態紹介資料として、外国人研修生権利ネットワーク編『外国人研修生 時給300円

制度の改編を余儀なくされた政府は、研修制度部分を事実上廃止し、2010年（平成22年）7月以降は外国人技能実習制度としてリニューアルを図った。

これによって来日1年目から在留資格を「技能実習」とし、労働関係法規の適用を受ける〈労働者〉の地位を保障した⁵⁴。また旧研修制度では、外国人の受け入れ現場となる中小企業（＝旧制度における「第2次受入機関」）の研修生の酷使と法令違反が際立っていたことを受け、現場の企業の労務管理まかせをやめて、技能実習の期間は監理団体（＝旧制度における「第1次受入機関」）が受け入れ現場となる中小企業すなわち実習実施期間に適確な監理を行い、かつ実習実施期間に対する責任を負うものとされた⁵⁵。監理団体は技能実習全期間において、実習実施機関に対する監理責任を負うことになったのである。

3. 技能実習制度の導入による労働法規適用、あるいは雇用管理の課題

同年7月以降に外国人技能実習制度が導入された結果、さらに監理体制が構築された結果、労働法違反となる雇用実態が一掃されたかどうかは不明である。

厚生労働省の調べによれば、平成24年の労働基準法申告件数は前年の201件から減じて126件となったものの、実習実施機関に対して監督指導をした事業場数は平成24年は2,776で前年の2,748より微増、違反事業場数は同じく2,196で、前年は2,252であるから、ほとんど何も変わっていない⁵⁶。

その申告については賃金不払、割増賃金不払（労基法24条および37条違反）が多数を占める。また、各地の労働基準監督署の立ち入り等による集約では、違反態様は労働時間（労基法32条違反）、賃金不払、割増賃金不払（同上）、労働条件明示（労基法15条違反）等となっている⁵⁷。これら数値によれば技能実習制度の導入を通じた労働法による統制が行きわたったとは言えない。

労基法違反が発生したとして、〈技能実習雇用契約〉の解約事由になるかと問われれば、「ならない」という他ない。同違反の発生は入管法上、外国人本人の在留資格を直接変動させる事由ではない⁵⁸。外

の労働者2』（明石書店、2009年）、同『外国人研修生 時給300円の労働者』（同、2006年）、外国人労働者問題とこれからの日本編集委員会『「研修生」という名の奴隷労働－外国人労働者問題とこれからの日本』（花伝社、2009年）、坂本恵編著『外国人労働者と地域社会の未来』（公人の友社、2008年）等を挙げておく。

他方、新制度となる技能実習制度に関する先行研究として、吉田美喜夫「外国人技能実習制度の現状と課題：JITCOの調査報告」立命館国際地域研究第36巻（2012年）207頁、少し古いが佐野哲「外国人研修・技能実習制度の構造と機能」駒井洋編『国際化のなかの移民政策の課題』（明石書店、2001年）91頁、新制度の問題を指摘するものとして、外国人実習生編集委員会編『外国人実習生：差別・抑圧・搾取のシステム』（学習の友社、2013年）。

54 入国管理法別表第1の2の表の技能実習の項の下欄1号ロ及び2号ロの規定による。正確には入国後実習前に2カ月間相当の講習期間があり、その講習後の技能実習から労法関係法令の適用となる。

55 入国管理法別表第1の2の表の技能実習の項の下欄に規定する団体の要件を定める省令第1条3号、同7号、および同第8号による。

56 厚生労働省労働基準局監督課「外国人技能実習生の実習実施機関に対する平成24年の監督指導、送検の状況」（平成25年7月3日）〈available at <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000035v78.html>〉

57 *Id.*

58 契約法上の解約事由にならないとしても、出入国管理秩序の観点から技能実習生に不正行為の責がある

国人技能実習生の意思としては労基法で保護される労働条件の履行を通じて、技能を習得し、同時に確実な処遇が約束されていれば、中途帰国する選択の必要はない。労基法違反の発生を理由に、使用者による「もう技能実習はやめた」という契約解約の自由を許容することはクリーンハンドの法原則に反する。

ということは、技能実習生を実習実施機関にて受け入れるに際し、事前規制としての雇用管理策を構築する必要があるのは当然、仮に雇用紛争が生じたとしても雇用管理秩序の回復を含めた事後調整策が、監理団体と実習実施機関の雇用管理にともに求められることになる。前者については、監理団体やその上部統制組織がマニュアル化、定式化を進める一方、後者については依然とほしい取り組みと、それを前提とする技能実習の中断および実習生の帰国処理の当局姿勢しかなさそうなのが現状と言えよう⁵⁹。

すなわち監理団体たる事業協同組合や商工会は、上部統制組織たる公益財団法人国際研修協力機構JITCO（技能実習制度を推進する団体だが看板から研修の名は取り外せなかった模様だ）と協力して、平成22年10月以降、制度改正部分の対応を進め、当局等の詳細マニュアルに従い、監理体制の画一化、手続化、そして技能実習現場における雇用管理の透明化、適正化を推し進めた。形式的に言えば、監理団体のリードで、技能実習計画を作成し、実習実施機関がこの計画に則って技能実習を実施し、なお技能実習について監理団体が一カ月に一度は実習現場を視察し、状況を確認するという具合である⁶⁰。

適切な計画と適正な実施で技能実習制度が再構築されたにもかかわらず、技能実習をめぐる雇用トラブルが数値上なくならないのは、実習実施機関において、実習計画に法違反を惹起する不正が内在しているにもかかわらず計画通りに実習を進めようとしたか、実習計画に問題はなかったが計画に従わないことで法違反状態になったか、さらには実習計画にない技能実習を実習実施機関独自の判断にて実行したか、という各点が疑われ、これらについての事後補正的対応、すなわち適正化策の構築が課題と言えよう。

端的に言えば、計画に従うべき技能実習に対して、経営と操業と製造出荷の観点から労働力の適宜使用をしてしまった場合の適切な調整策を見出す必要が技能実習生受入現場にあるのだろう。

4. 受け入れ現場から－ある養鶏養卵工場と外国人技能実習生

2013年のある月、鹿児島市から車で1時間ばかり進む。見えてきたのは鹿児島県西部にある農業生産法人有限会社「ムーンエッグ」（仮名）の養鶏採卵選卵工場。ここで外国人技能実習生に関する現地取材を行った。鹿児島県社会保険労務士会の要職にあり、自身も社会保険労務士である保崎賢氏（承前）がこの取材に同行した。

ムーンエッグのセールスポイントは、オンデマンド型の生産出荷体制にあり、前日夕刻前までの受注に対して、翌日午前の出荷体制を構築し、これを可能にしている。すなわち工場では自動化機械化を推

場合は在留資格を失う可能性がある。責がなくても契約相対当事者たる実習実施機関の適正対応が見込めない場合、あるいは別の実習実施機関の技能実習引き受け体制が見つからない場合は、在留資格を失い帰国させることになる」と当局は説明する。なおどのような帰責事由を想定し、当事者にどう義務付ける判断を法務当局が行うかは一切不明である。法務省入国管理局「技能実習生の入国・在留管理に関する指針（平成24年11月改訂）」41頁。

59 *Id.*

60 前掲注5。

し進め、最大出荷能力は一日60万個以上を誇る。

こうしたオートメーションの狭間に必要となる労働力として、外国人技能実習生が同工場に存在する模様だ。従業員数は養鶏舎の作業員等あわせ90名。ムーンエッグは取材に対してオープンであり、同社取締役社長の田上六郎氏（仮名）が直接ヒアリングに応じてくれた。

2005年（平成17年）4月に事業のスタートを切った同社は、2年後の2007年（平成19年）4月に現在の工場社屋にて生産出荷体制を整え、さらにその1年後の2008年（平成20年）8月に中国人研修生6名を迎えることになった。「農業界の長年の課題です。人は不足し続けている。そして農作物に含まれる高いリスク。それらをなんとかしようとする取り組みだ養卵工場です」と語る田上氏。外国人研修生に労働力を期待していたことをそれとなく認める。

同社は外国人研修生として、これまで毎年6名程度を迎えてきた。2013年までに30名程度の受け入れ実績となると同氏は語る。農村地域近隣の遊休労働力は存在しないことを、長年の農協での仕事を通じて熟知した同氏は、人員不足を解決する一つとして、外国人研修制度の活用を選んだ。

「中国の吉林省のあたりにまで毎年行きましたね、直接面接をして人選します。それでも日本に来て研修が始まると、揉め事が起こりますのでね。現地事情も毎年変化しますので、現在はベトナムで面接し、ベトナム人を受け入れています。そして現在は全員女性です」と明るく笑う同氏。揉め事はたいてい研修・実習後のプライベートな時間帯に起こる。共同生活の上での些細なことだから、深入りはしない。研修・実習に差し支えない程度にしなさいとの包括的注意を与える。これを研修・実習「生活指導員」が担当するのだが、それは同氏の奥様だそう⁶¹。

「外国人研修制度についていろいろ言われているが、酷使やトラブルは連中がネットですぐ本国に伝えてしまう。そうでないまっとうな雇用管理だとしても、日々の研修・実習はネットで筒抜けです。宿泊寮に帰ればネットでカメラ付きで本国の家族と会話できる世の中だからね。日本に来た最初の頃はみんなそれで寝不足になってるものだから、『夜はネット禁止』にしたほどですよ」。

旧制度である外国人研修制度にて、各地の中小企業でパスポート取り上げ、強制貯金、長時間強制労働、そして残業代不払い等の問題が多々生じていると報じられたことについては、「うちはそういうのがないんですよ。地域の優良企業たるわが社が法違反をしていたとなれば、消費者や地域の信頼を損ないます。休日になれば、連中の買い物に（生活指導員が）付き合うし、平日でも時間をとって郵便局に連れて行きます。田舎では郵便局が海外送金の窓口になりますからね。歓迎会と送別会は欠かしませんし、企業としてウェルカムの姿勢をしっかりとっています」と語る。

取材当日は3名の技能実習生の実習現場を見学した。身体を完全洗浄状態にして工場内に入る。日本では当たり前の食用生タマゴだが、その安全および品質管理は、こうした生産体制の下で作られている。

さてその工場内では、選卵から梱包出荷までの一連のオートメーションラインの「川上」と「川下」にそれぞれ1人、技能実習生がはりついている。川上の1人は、生産卵の自動異常選別機械で異常検知できなかった不良品卵を技能実習生の目視で取り除く作業にあたる。ライン上ではものすごい速さで卵が流れるように進み、ラインの一部を写す機械のモニタには、ときたま異常候補卵に緑色のワクが与えられている。デジカメのハーフシャッター時のピント合わせのような画面だ。しかし技能実習生は画面を見ている訳ではなく、高速で流れるライン上の卵をみているようだ。

61 入国管理法第7条第1項第2号の基準を定める省令技能実習口第23号。

指導役の従業員（正確には「実習指導員」である）によれば「ほぼ100%、機械で不良品を検知しますし、不良品選別が可能になっています。だから通常は、機械を見張っているという仕事と、機械がどのレベルの卵を自動で不良選別するのか、不良選別された卵はどういう状態なのかを知って頂くという仕事の2つですね」とのこと。実習生からなにか意見があるかとの問いには「そういうのはないです。よく頑張っていて仕事してくれます」とのことである。休憩時間になればラインは止まるが、よくある自動車工場の生産ラインのように、手元の作業の事情でラインを止めるスイッチがあるのか、あったとして操作権限があるのか、止めたらどうなるのか、わずか一日の見学ではわからない。ちなみに実習生は、ずっと立ちっぱなしの仕事だ。

川下の1人は、いわゆる卵のブリスターパックがラインから吐き出され、それらを段ボール箱に納入し、その段ボール箱をさらに配送コンテナに詰める作業工程に携わる。これが自動機械化できない訳は一目瞭然、折りたたまれた新品段ボールを人力で組み立て、その中に丁寧かつ慎重にオーダー規定のブリスターパック入り出荷卵数を詰め、場合によってはクッション材を入れ、段ボール箱にふたをし、これを配送コンテナに入れる一連の作業だからだ（機械化するにしても、大型で電気を喰い、かつ部品点数が増え、メンテナンスに手間がかかるマシンになりそうだ。それなら人間の労働力のほうが安い）。

田上氏は語る。「作業はそんなに難しくないので。能力は皆さん高いですからね。そういう人選もしていますし。ただ油断はできない。1年目が終われば、テストがありますから。寝る間を惜しんで勉強

してもらいたいけど、強制すると労働時間扱いでしょうからね（笑）」。

2年目以降の実習、正確には技能実習2号口に移行するために、技能検定試験2級等に合格する必要がある⁶²。ムーンエッグの1年目の技能実習生たち技能実習1号口の3人は、全国農業会議所が

11 たまごのおもさは、にわとりがちがってもまったくおなじです。 Tamago no omosa wa, niwatori ga chigattemo mattaku onaji desu.	た だ し い TADASHI	あ や ま り AYAMARI
12 にわとりは、ふんどにようをいっしょにだします。 Niwatori wa, fun to nyou wo issho ni dashi masu.	た だ し い TADASHI	あ や ま り AYAMARI
13 にわとりのはねがぬげかわるの、は、びょうきのにわとりです。 Niwatori no hane ga nuke kawaru no wa, byouki no niwatori desu.	た だ し い TADASHI	あ や ま り AYAMARI
14 にわとりは、ケージでかうことがおおいです。 Niwatori wa, ke-ji de kau koto ga ohi desu.	た だ し い TADASHI	あ や ま り AYAMARI
15 にわとりのひなをそだてるじきは、おんどに	た だ し い TADASHI	あ や ま り AYAMARI

主催する農業技能評価試験（養鶏）（初級）を受験する（上資料参照）。

1時間で○×式の20問。さほど高い難易度とは感じないが、日本語初心者でオートメーション要員の技能実習生にとっては難しい内容かもしれない。

－団体監理型技能実習の問題点

ムーンエッグが情報をオープンにし、技能実習生についてよどみなく返答する訳は、監理団体のバックアップにある。

62 入国管理法第20条の2第2項の基準を定める省令第2条第2項。

田上氏は、監理団体の支援なしには技能実習制度が進まないことを認める。「既存の商工会や新規の事業協同組合立ちあげから入ったのでは、多分うまく事を進められなかったと思いますね。農業分野でお付き合いのあった『ブライツサポート』（仮称）に技能実習管理はお任せしております」と説明する。

事業協同組合『ブライツサポート』は鹿児島県の東部に所在し、ここ「ムーンエッグ」の工場からは車で高速道を使って2時間ばかりかかる。2010年（平成22年）10月からの技能実習制度改正にて、監理団体となる『ブライツサポート』が技能実習計画を策定し、この計画に従って実習が進んでいるかどうか1か月に1回わざわざ確認に来る。「工場内の作業実習が計画されているのに、鶏舎内作業といった全然違う作業を負担させるとかの計画遂行違反の有無や、技能実習の対価としての賃金支払い状況等を確認されますね。うちは健全です。『ブライツサポート』と相談しながら計画を立てますし、賃金は最低賃金並みですが、1円2円とはいえ定期昇給も毎年実現しています。外国人の酷使とかは別世界の話ですね」と田上氏は語る。

実習実施機関から見て、監理団体をどう見ているか尋ねてみた。「事業協同組合は、業種の混交もあるにはあるが、基本は農家や農業団体が集まって組合員になっていますから、いわば同業者団体です。同業者団体が意地悪な監理をする筈がないでしょう。まあ、事業協同組合に支払うべき費用はかかりますけどね（苦笑）」。田上氏にとって、技能実習生の受け入れについて、監理団体の重荷足かせはなく、あるとしたらJITCOのほうだ。「外国の送出国体への協賛金みたいなものは、JITCOが仲人でしょう。管理費という名目で、月5,000円だから3年で18万、3人なら54万です。外国の送出国体もどんどん技能実習生を送り出したいくなりますわな。JITCOには更新申請時の取次手数料に、賛助会員年会費の支払い。年会費は月75,000円ね。癪だね」。田上氏の指摘は、研修実習現場で受け入れ企業が搾取酷使するのは、企業の人手不足経営困難の問題と同時に、高額な外国人使用手数料支払いの問題もまた受け入れ企業側にあるのだという点。しかも同業者ら団体の旧第一次受け入れ機関＝新監理団体に支払われるもののほか、上部組織に流れる手間賃額は馬鹿にならない。

「入管との付き合いも同様に無視できません。生産現場の事情、受け入れ計画の進捗を抜きにした手続きですから、4月に受け入れようとした技能実習生の実際の受け入れが8月になったりする。そうすると生産サイクルの理解が中途半端になりますでしょう。とって入管に苦情を出したりすれば、今後さらに手続きが遅くなりますから」。

田上氏は最後に正直に資料を見せてくれた。「技能実習生を受け入れるのに必要な経費はこうです。在留資格申請費、実習生渡航費往復分、現地面接のこちらの渡航費、集合研修費、集合研修手当、集合研修時健康診断費、集合研修のときの国民健康保険料…まだ雇用関係が成立してないからこういう費用負担もあるんです。そしてビザ在留カード更新手数料に移行試験費用、先ほどの送り出し団体管理費に受け入れ団体管理費。しめて外国人技能実習生の総受入経費は一人につき3年間で85万円。それとは別に何人受け入れてもJITCOや監理団体に3年間で60万円かかります。これに賃金諸手当と社会保険料負担ですからね。本当に安い労働力なのかどうかわかりません」。

■一人当たりの経費	
初期申請費用(ビザ・パスポート・現地健康診断他)	¥47,500 ※現在支払なし(1期生時あり)
在留資格申請費	¥25,200
実習生渡航費(入国時)	¥60,000
実習生渡航費(帰国時)	¥60,000
現地面接渡航費(却戻)・・・1回当たり約¥200,000	¥50,000 ※年間4名
集合研修費(入国後1ヶ月間の講習)	¥63,000 ※日本国内受入団体による座学
集合研修時講習手当	¥30,000 ※実習生受取
集合研修時健康診断	¥7,000 ※企業負担
集合研修時国民健康保険料(1ヶ月間分)	¥1,500 ※受入団体により企業負担あり
ビザ・在留カード更新(年1回 ¥44,000)	¥8,000
移行試験(1年後1回)	¥15,000
送出国体(中国・ベトナム)月管理費(¥75,000)	¥180,000
受入団体(日本国内)月管理費(¥8,400)	¥302,400
合計	¥802,100
その他費用14名で按分	¥42,500
3年間一人当たり概算	¥850,000
■その他経費(3年間概算)	
①受入団体(他)出資金・・・1回	¥10,000 ※脱会時返金あり
②国際研修協力機構(JITCO)賛助会員年会費・・・年¥75,000	¥225,000
③受入団体(他)月組合費・・・月¥10,000	¥360,000
④更新申請時JITCO取次料・・・1回¥5,000	¥10,000 ※受入団体により企業負担あり
	¥595,000

その資料（前頁参照）には事業協同組合への出資金額と組合費月額も記載されている。監理団体のことを田上氏が悪く言う訳がなく、同業者と言った意味がわかる。監理団体は実習実施機関の一部であり、外部監理組織として独立の計画指導と遂行監理をするわけではない。

そうだとすれば監理団体の計画策定や、実習実施機関における実習監理について、雇用の専門家がどのように加担し、どう監理すべきかが、実習および雇用の存続安定についてなお重要な課題となる。

5. 技能実習計画の策定と実施状況確認

この企業見学の調査の帰途、入国管理局への取次申請業務資格を持つ保崎氏に尋ねてみた。

「今日の取材先にせよ、あるいは別の外国人技能実習の現場にせよ、『労働者として扱うから労務管理がメンドウになった』という声はあまりあがってきません。ついでに言えば、研修制度がなくなって外国人を初年度から労働者として扱うゆえに社労士さんが忙しくなったという声も聞かない。監理団体も実習実施機関にとって同業者ということでしたし、農家が雇用のノウハウを熟知しているとも思えません。どういうことなのでしょうか」。

保崎氏は言葉を選び、慎重に答える。「技能実習制度になったから社労士の関与が増えたっていうのは確かにないでしょうね。全然別の話ですが、『法的保護情報講習』なんていうのもありましたね⁶³。ただどね、日本に来てすぐの中国人ベトナム人で、日本語もたいして分からないわけですよ。そんなのにね、労基法の申告制度なんていうのを一体どう教えますか。社労士だって相談と申告と申告の効果がわからないのがありますよ。JITCOの講習で労基法と労契法を分けて説明し、どう外国人の座学時間帯で伝えるようにしているのか、私もすごく気になります（笑）。

それでね、監理監理というけれど、結局は文書書式による統制であり報告体系なんです。例えば座学研修ののち技能実習生を労働者として扱うとしますね。労働法では労働基準法第15条の労働条件明示義務にともなう労働条件通知書の交付が実務ルールです。労働契約法第4条などにも同様の規定がありますから、契約書面による確認が要請されることになりますね。でも実際の実習実施機関で契約文書の締結や、労働条件通知書の作成等は無理です。だからJITCOがちゃんと契約書の様式を用意します。ほら」。

保崎氏が見せてくれたのは、「JITCO格式10-38 JITCO様式10-38」という技能実習のための雇用契約書なるもの。使用者となる実習実施機関が所定事項を記載した上で格式様式を出力し、使用者労働者双方が署名（捺印は使用者のみ）すると、契約書が完成する。

雇用契約書に限らず、技能実習実施計画書も、技能実習状況の報告書も、すべて書式がJITCOによって用意されている（右資料参照）。前者なら2号実習について様式5-1、後者は書式10-27という具合だ。JITCOのHPで簡単にダウンロード可能で、記載例も備わっている。記載に困るような具体的記述欄は少ない。

The image shows a sample of the '技能実習・生活状況等報告書' (Skill Training and Living Status Report Form). The form is titled '技能実習・生活状況等報告書' and includes sections for '実習実施機関の状況' (Status of the Training Institution), '生活状況' (Living Status), and '申請書等の個人別記載表' (Individual Record Table for Application Documents). It contains various checkboxes and input fields for recording details of the training institution, the trainee's living conditions, and personal information.

63 法務省入国管理局前掲注8・7頁以下。

最近ではJITCOの様式と、賃金支払台帳の記載や各種社会保険料の計算を統合する市販の会計ソフトも販売されているという。

「実習実施機関で労働者を雇用することについて、専門家に頼まなくてはいけない支障はほとんどないでしょう。事業協同組合の設立登記等は行政書士さんが行うでしょうし、その後のJITCO関連の各種様式の作成等も行政書士さんでだいたい可能ですね」と保崎氏は語る。確かに、技能実習の実施計画書は、技能の習得項目というよりは作業項目であり、作業に必要な用具記載であり、作業時間の月別および年間計画書である。しかも技能獲得の進展を見込んだ計画書ではない。

労務管理の専門家として、技能実習に携わることはないのだろうか。

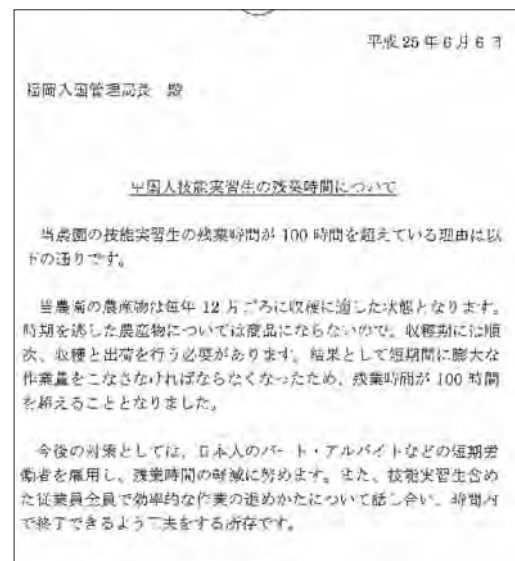
「技能実習制度は最初から雇用期間が決まってて延長はありません。また期間が定められている以上、途中の解雇というものもない。彼ら彼女らも稼ぐために一般的には一生懸命働く。賃金を上げ下げするという労働条件の変更も技能実習生にはない。つまり労務管理の出番がぜんぜんないんですよ。仮にあったとしても、…何ができますか（笑）。仮にパワーハラスメントがあったとしても、それを解決するのは実習実施機関の実習指導員や生活指導員の職責の問題でしょうしね」と保崎氏は見解を披露する。

そうは言っても、実習現場では時間外労働が重なって、失調する技能実習生等の存在が指摘されている。こうした問題について、社労士が関与し改善を促すことはないのか。

「残業時間分に割り増しがついてちゃんと支払われていれば、当事者の技能実習生たちは文句いいません。残業時間があまりに実習計画と異なる場合は、文書を添付しますけど、そんなに難しくないんです。ほら」。

最後に保崎氏が取り出したのは、別の実習実施機関における技能実習生の残業時間に関する文書（右資料参照）。「実習実施機関の生産の都合で、労働時間が長くなったことの実事報告と、その改善策の提案を含めて入管に提出します。私が作ったわけではないですよ。この実習実施機関を監理する事業協同組合が作成したものですからね」。

見れば確かに日本人のパート・アルバイト労働者を確保して、技能実習に過度な勤務負担を今後生じさせない旨の申し開きが記載されている。とはいえ、農繁期にパート・アルバイトさえ集められない生産現場の事情をなんとか解決するために技能実習制度が活用されている現状もあるから、この文書を当局がさらに追及して改善勧告をするというよりは、なんらかの「抑え」のために当局が確保する類のものであろう。



企業見学とは別の日に、保崎氏に同行して通称「入管」に向かう。鹿児島では入管といえば同市内の中心部に近いところにある港湾合同庁舎に入居する「福岡入国管理局鹿児島出張所」だ。

本日の保崎氏の業務は、外国人技能実習生の在留資格の変更を申請するための書類提出である。パスポートの写し、在留カードの写し、申請人名簿、実習実施機関名簿、在留期間更新許可申請書、所属機関が作成するその申請書の書式一式、日本国の査証の写し、法で指定する在留場所、技能実習のための雇用契約書、1号時代（一年目の技能実習）の賃金台帳の写し、時間外労働に関する説明の文書、1号時代の技能実習・生活状況等報告書、技能実習2号実施計画書、在留カード漢字氏名表記申出書、手数

料納付書。しめてA4文書にして43枚。

これらは東京のとある事業協同組合すなわち監理団体からの委託を受けた保崎氏が提出を代行する。同氏はいわゆる入管取次業務の資格者だ。そして鹿児島島の島嶼部にて技能実習に携わる人物の在留資格変更なので、ここ鹿児島出張所に届け出をするという次第だ。保崎氏の見立てでは、これから届け出す書類を見る限り、監理団体となる事業協同組合側に顧問社労士等の関与は全くないだろうとのこと。

鹿児島出張所では、オフィサーブックの担当職員が忙しそうに働いている。ここに技能実習生が直接やってくることはなく、日本での日常生活を過ごすための手続きを取りに来た異国の人々が、思い思いに順番を待つ。

保崎氏の提出書類は、提出をして30分以上待機となる。何を待つのかということ、必要な書類がそろっているかを確認してもらうためなのだと言われ、受理を確認するための待機だ。

めでたく30分以上かかった後「結構です」との担当官のコメントを得る。受理以降の手続きは福岡入国管理局で審査するのか、出張所で行うのかはわからないが、結構な時間がかかるとのこと。しかもその結果は、提出代行した保崎氏ではなく、監理団体たる当該事業協同組合に連絡される模様だ。

6. 労働力移動時代の雇用管理モデルは？－労務管理の将来像

外国人研修制度を外国人技能実習制度に転換し、労働者保護規定を適用するための趣旨目的は、多くの技能実習の実習実施機関において理解され、かつ整備された各種手続きにのっとり外国人技能実習制度が運用されている。技能実習が継続する期間はずっと外部団体の監理があり、実習計画に従った実習実施がされているか点検と指導を受ける。毎月の立ち入りがあり、その様子は3回に一度、入管への報告事項となる。これらが技能実習の本来の趣旨目的を担保し、実習実施機関や技能実習生の違法行為への関与実行を未然に防止することになる。

しかし現場にて視点を違えてみれば、監理する対象は定型の作業が多く、その計画に対する指導も単調なものになりうる。監理報告の書面書式は同じく定型の様式がほとんどである。このことは、多数当事者関与のクロスチェック体制による法順守と制度運営が目指されていることに乗じて、多数当事者による軽負担のビジネスが重なりあっているという状態を許容することになっている。実習実施機関は監理団体や技能検定団体と、監理団体は事業協同組合の名でJITCOやI.P.M.や各種業界団体と、さらに手続認可については、入国管理局をはじめ所轄の各種行政庁と、手間賃手数料を払い合いながら共存しているという具合である（もちろん実習実施機関からすれば、労働力を必要とすることについて実習生とは別のどこかに払わざるを得ないという状況がより重くのしかかるのだから共存の評価には異論があろう）。もちろんそれら状況の善し悪しについてはいまは触れないでおこう。

さて、国家戦略特区なのか解放区なのか、あるいは二国間協定なのか多国間経済協定によるものなのかをまた措くとして、労働力の〈国際間活用〉が実現の方向に進むとしよう。その際、日本国に入学してくる外国人の雇用は、必要とされる労働力であると同時に、監理という名目で重なるビジネスチャンスになることが、外国人技能実習制度の先行例から導かれる。そのビジネスチャンスは主に在留資格を監理する法務ないし外務の各当局に厚くなる予想が立つ。

他方で雇用と労働の最低基準の監督と労働安全の確保の機会確保は、日本国にやってくる外国人に必要な不可欠な保障の一部である。このことは、昨今議論されているTPPの基本合意事項であるし、今後も蔑ろにされることのないワールドスタンダードであろう。しかし技能実習制度という先行例をみると、それらスタンダードに対しての現実の履行保障体制はさびしい状況にある。労務管理の専門家たる社労

士の介入契機は乏しく、これがビジネスチャンスと考える専門家も現状では少ない。日本国にやってくる外国人が集団単位であれ、個人単位であれ、現状では紛争が発生して後、救済団体への駆け込みによる部分的解決となっている現状をも踏まえる必要がある。

－社会保険労務士の関与加担モデル

外国人労働力は為替相場に応じた労働市場の需要供給理論やプッシュプル理論で理解され、かつ将来予想されるところであろう。他方でそうした学術的動態分析理論とは別に、〈関与メリット享受者〉の参加参画が現実化する制度構築も予想される。第一義的には移住移動労働者たちの安全と最低保障の点から制度設計をすべきであるが、それに乗じた関与メリット享受者、すなわち手間賃稼ぎの手續代行ビジネスによる安易な基準化、定式化、画一化をとまなう労働安全基準保障とその制度設計の実施に陥らないよう、労務管理の第一人者であろう社会保険労務士が将来の外国人込みの雇用管理モデルや雇用管理ビジョンを提案してゆくべきであろう。

以下少々その提案の手掛かりを述べる。

36協定も就業規則もないほとんどの零細企業であるところの外国人技能実習の実習実施機関において、現状では不要である同協定や同規則のモデル提案を積極的に社会保険労務士が果たし、労基法や労契法の根拠を備えた時間外労働の実施や労組法の権利を説明した労働条件等の向上のための方法手段等の説明を社労士が同じく果たす。その実績は、日本国にやってきた外国人であり労働者である者に対する社会保険労務士ら専門家の〈フェアトレード／フェアコントラクト支援者〉としての関与に結実すると思われる（手間賃といわず正当な報酬の獲得技法は自らお考え頂きたい）。

7. おわりに

本稿は、外国人技能実習制度を手掛かりに、主に現場の監理や手続きの問題から、将来の外国人の雇用について、特に雇用の在り方そのものよりも、雇用契約当事者以外の「第三者関与」の想定と試論を展開した。

最後に、外国人技能実習生の社会保険の問題について、先ごろまで鹿児島県社会保険労務士会長であり、現在は同会顧問役の飯伏純也氏に伺ってみた。

同氏によれば、その顧問先に外国人研修生、同技能実習生を引き受けて活用する事業所は多々存在するという。しかし社会保険関係の構築については、やはり事業所が事業協同組合等と協力しながら現在の技能実習生の保険関係を処理している模様だという。「日本に来る外国人労働者に対して、本来ならどのような年金保険や被用者保険の各関係を構築するかは重要な問題ですが、外国人の出身地との保険関係によって機械的に処理している模様です。社労士の出番は全くありませんね」と同氏は語る。

では将来の労働力移動時代の労務管理と社会保険関係手続きに関して、社労士の出番についてはどう考えているのか。

「重要かつ難しい問題です。社労士が外国の社会保険制度に通暁していることが前提となるでしょう。そして出身国との関係による保険関係の設定手続きになりますでしょう。関連書類の整備等にも入念な準備と確実な手続きが求められます。国をまたいで『これどうなりましょうかね?』と問い合わせる時間を無駄にするような仕事はできないでしょうね。

ただしこの業界で手續業務を引き受ける資格と能力はあると思うんですよ。業界あげて、保険関係の

国際比較等を研究し、各国の制度理解を深め、その各手続に熟知し、社労士業界がリーダー的地位を占めるという戦略はあるでしょうね。

もっとも社会保険制度を構築している各国はわずかでしょうから、日本の制度をどこまで共通化できるか等の問題も別途出てくるでしょうね。労働力の移動といっても、そんなに簡単じゃないんですよ」と語る。

飯伏氏は同時に労務管理にも将来的課題があると述べる。「研修生であれ実習生であれ、実質は稼ぎに来ている。残業に応じるのも稼ぐからです。しかしね、将来において、外国人が日本にやってくる。そのとき稼ぐからというよりは、日本国において担当すべき業務があるからやってきたという場合、問題になるのは残業とこれまでの日本国の残業処理手法です」。

飯伏氏の想定は、特にアジア各国の出身者を含め、残業に応じる応じないの労働者の労務管理は非常に骨が折れるだろうと言う点だ。「まず、仕事が終わらないから残業するというメンタリティ。これは日本以外で通用しないでしょう。次に残業するとして、何時まで何をするのか。一事業主がきちり説明して納得を得る必要が出ます。まあいつときというなら割増賃金をインセンティブに残業命令も出せるかもしれない。しかし業務の多寡に応じて恒常的に残業となる日本の雇用社会を、外国人はたぶん理解できないと思います。その時に、第三者として職場の理解不一致を解決するのが労務管理に長けた社労士である、というのが一つのモデルです」。

そうなると社労士業界全体で、労働者気質なり外国の労務管理動向なりをまた熟知する必要が出てくる。「それは仕方ないんです。国内の士業間の仕事の奪い合いではなく、これは国際競争なんです。まあ、外国に社会保険労務士の資格はあまりないと思いますが、コンサルタント専門家は数多い。そうしたライバルとまた競争ということになります。先生の見立ての通り、誰かが間に入るビジネスが今後具体的に検討されるでしょう。そのことを見据えて、いま準備しておかねばならないことはたくさんあるんです」と飯伏氏は語った。

第4章 外国人労働者派遣ビジネスの発展 ～外国人技能実習制度の移行経過から見た外国人就労の課題～

雇用構築学研究所 編集長兼研究員 石橋 はるか

1. はじめに

筆者は2010年7月の入管法改正以前の2009年2月～2010年3月に外国人研修制度（旧制度）の運用実態を調査した⁶⁴。制度や改正の主内容は前章2やこれまでの各章で紹介しているため詳細は省くが、大きな改正点は旧制度が労働者ではないとしていた来日1年間から労働者として雇用契約を結ぶとしたことである。監理団体を職業紹介事業所とし、責任を明確化した点にも注目すべきだろう。

旧制度及び新制度は、入管法の在留資格の規定及び省令や施行細則などをもとに運用されてきた。法務局入国管理局の「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」により、実習生らの母国を「送り出し国」とし、実習生の母国での募集や日本語研修などを行う企業などを「送り出し機関」と呼んでいる。

2009年度の調査では日本の受け入れ企業、研修生らを日本に派遣するベトナムの送り出し機関、就労している研修生、帰国した元研修生、入国管理局、JITCOなどへヒアリングを行った。

日本の受け入れ企業及びベトナムの送り出し機関、そして研修生も、労働力不足解消と母国への出稼ぎとの理解で制度を運用している実態がうかがえた。前章では旧制度移行後も同様の状況であることが明らかになっている。

本稿は2010年3月末までの調査を踏まえ、新制度への移行の状況を報告する。外国人労働者派遣ビジネスともいえる制度の運用から、日本での外国人就労の課題を提示するとともに、国内での外国人労働者の自由就労について展望したい。

2. 外国人労働者派遣ビジネスの成功—愛知県労働組合総連合の樽松佐一氏⁶⁵に聞く

製造業が多い愛知県は外国人技能実習生の就労者が全国トップである⁶⁶。自動車関連工場などで実習生が活躍する。技術を学ばせるためではなく、日本人より低賃金で就労させるために受け入れている。

実習生を受け入れているのは中小企業で、経営が苦しいところが多い。実習生に頼らざるを得ないのが現状で、実習生の雇用で何とかしのいでいる企業もあり、外国人労働者派遣ビジネスとして制度の需要は高い。

旧制度の運用時から長年、実習生ら労働者から相談を受けてきた樽松氏は「実習生からの相談は大き

64 調査結果のレポートとして「シリーズ社会問題探究 その2 外国人研修制度—運用の実態と問題—」『ニューズレター』第30号（青森雇用・社会問題研究所、2009）8頁、「ベトナム人研修生送出しの現場 財団法人中小企業国際人材育成事業団」『ニューズレター』第33号（青森雇用・社会問題研究所、2009）28頁、「外国人研修生送出国の実態」『ニューズレター』第33号（青森雇用・社会問題研究所、2009）34頁参照。

65 ベトナム人研修生の過酷な就業実態と支援の実態を訴える『トヨタの足元で』（風媒社、2008）の著者。2010年2月のインタビューでは送り出し機関へ支払う管理費などを寮費などの名目で給料からの天引き等の相談が寄せられていること話していた。

66 JITCOの統計によると2012年度の受け入れ数は技能実習生1号・研修生4216人、技能実習2号移行申請者6086人となっており、いずれも全国1位である。

く減った気がします。ほかに愛知県内で相談を受けている団体の話を聞いても同じで、実感として違法例は減っているのでは」と現状を話した。

2009年ごろに同労働組合に寄せられた研修生らからの相談は年間の40～50件。最低賃金以下での就労などが多かった。だが近年は年間3、4件程度と大幅に減り、相談内容もサービス残業、労使協定のない休日就労の振替など日本人労働者が抱える雇用トラブルと同様だという。

「制度の改正の影響はあると思います。悪いうわさがある（監理）団体でも、電話で連絡すれば素直に応じてくれるようになりました」と新制度へ移行し、電話で解決できる事例が増えた。ただ中には人材派遣会社が監理団体の名前を借りるなどして日本人労働者とともに実習生を派遣するなどの悪質ケースもある。

ほかにも、実習生が補償金の支払いや高額の際の退去費用を請求されることもあるそうだ。

また愛知県を含む東海地域（愛知県・岐阜県・三重県・静岡県・名古屋市・静岡市・浜松市）は2013年、国が日本経済の再生などを目的に募集した「国家戦略特区」へのアイデアとして「モノづくり産業強靱化スーパー特区」の構想を示している⁶⁷。

その中で「外国人は、モノづくりを支える貴重な人材として、ますます重要」として、同特区内でのモノづくりに携わる外国人の受入れに係る規制緩和を提案した。具体的には航空宇宙産業など特定業種の実習生の実習期間を最大5年へ延長すること、技能実習終了後に本人が希望する場合は、特区内での5年間の就労を可能とする在留資格を与えるという。

これについて樽松氏は「賃金の引き下げ効果が大きく、阻止しなければ」と話す。「最低賃金で働く人（実習生）がいると、他の労働者の賃金も下がってしまうでしょう」と日本人労働者の賃金の低下への影響を懸念するからだ。

同組合の調査では、労働局が提示する最低賃金が年々上昇しているのにもかかわらず、一般求人の時給は低迷しているという。期間延長となれば同時期に就労する実習生の数が増え、日本人の雇用が減る可能性もある。「次の入管法の改正などでも、期間の延長の話がでるでしょう。根拠を示し、反対していきます」と話した。

制度改正により、愛知県では最低賃金以下の低賃金などの悪質な事例は目立たなくなっているようである。制度は外国人派遣ビジネスとして運用され続けており、さらに活用しようと滞在期間延長の要望もある。外国人労働者移動の自由化は歓迎されることだろう。自由化となれば低賃金の募集に応じる外国人労働者が増えることが見込まれ、日本人の就労条件に影響する可能性が高いという。

他方で樽松氏は「水産加工など日本人が全く来ないため、外国人がいなければ成り立たない業種もあるでしょう」とも話している。業種により、事情は異なるようだ。

3. 外国人技能実習制度への移行と外国人派遣ビジネスの展望—北海道の水産加工会社と監理団体の例

「弘前市の石橋と申します。2009年4月に御社の中国人研修生を取材させていただいたのですが…」。「誰？あ、恵山の人？弘前大学⁶⁸の人？」。

67 商工、経済団体からの要望を受けたものとみられる。

68 筆者は2008年12月から弘前大学人文学部社会法ゼミナール内の青森雇用社会問題研究所研究員として活動していた。

2013年秋、水産加工会社渡島水産（仮名）に取材を頼もうと代表の児島仁氏（仮名）の携帯電話に連絡した時のやり取りだ。2009年4月に児島氏や研修生のインタビューのために訪問した。父が旧恵山町（現函館市）の職員だと話したことを覚えていたようである。だが4年以上前のこと。覚えていないだろうと思っていたが、「石橋さんが来た後、石橋さんのレポートを読んだという弁護士から連絡が来てね。それでいろいろ聞きたいと言って会社に来たから」といい、印象に残っていたという。

当時は研修生の残業は禁止されていたが、「研修生は働きたがる。残業させて、その分の割増賃金も支払っている」としていた同社。残業をさせる代わりに、制度上義務付けられている研修手当のほか、別口座を設けさせて就労時間に応じて給与を支払っていた。

制度改正により、1年目から残業ができるようになった。社会保険料の支払いなども必要になるが、同社の実態に合った制度になったのではないかと？

「制度が変わり、実習生は雇いやすくなったのでしょうか？」

「いや、逆だ。大変なんだよ」。

答えは違った。

2009年、外国人研修生を受け入れている北海道の水産加工会社2社を訪問し、ヒアリングを行った。当時は両社ともに研修生の受け入れを始めてから1年目。渡島水産では30人、別の市町村にあるつしま加工（仮名）では6人の中国人が寮生活を送りながら“就労”していた。

両社がある地域では水産加工会社が長年、研修生制度を利用している実績があり、ともに口コミで受け入れを始めたと聞いた。理由は渡島水産もつしま加工も人手不足。国が技術移転のための制度としていたことは当然、十分に理解されていなかった。

つしま加工は2012年12月ごろ、破産したという。外国人実習生も雇用されていたというが、各自の希望によって帰国を選択したり、監理団体が別の就労先を見つけたりしたようだ⁶⁹。

2013年秋、渡島水産と渡島水産、つしま加工の監理団体である南北海道水産事業組合（仮名）を訪問し、制度改正後の現状などについて聞いた。

—入国は厳しくなった

実習生の寮が併設されている渡島加工の本社。代表の児島氏は、4年前と同様、ざっくりばらんに外国人の受け入れ実態を明かしてくれた。

4年前に1棟だった実習生の寮は1棟増えた。約50人の実習生がホタテのウロとり作業など、水産加工現場で働いている。今年9月に5期生35人（子会社での受け入れも含む）を受け入れたばかりだが、初めて面接をせず履歴書のみで採用を決めることになった。

「春から来る予定だったのが、中国の送り出し機関に問題があったので、入国許可が下りなかった」と児島氏。中国側が日本の入国管理局に出した書類に不備があったという。

以前にも一部の実習生が来ないことがあったが、見込んでいた実習生が全く来ないとなると仕事に支

69 実習生受け入れ企業が倒産した場合、監理団体が次の就労先などを探すが求められている。

障が出る。新たな実習生を採用することにしたが、面接に行っている時間はない。履歴書を送ってもらい、採用を決めざるを得なかった。

児島氏は「入管が送り出し国側の書類に虚偽の報告があったといって受け入れを許可できないという話だが、みんな嘘の報告をするんだからね」と入管の対応に不満を示した。実質的には日本への出稼ぎあっせんだ。それでも技術移転という制度の制限があるため、送り出し機関が虚偽の書類を作ることは珍しくない。

中国で実習生候補者と面接して採用を決めていた。現地では日本で就労するための講習も受けていたといい、「送り出し機関が派遣禁止になったので、彼女たちが日本に来ることはできない。彼女らも不幸。(制度改正は)厳しくしすぎ」と感じている。

ただ書類選考で選んだ中国人も、真面目に働いている。「最近は大閣諸島の問題や中国の経済発展で日本に来たいという中国人は減っている。他国からの受け入れの話もないわけではないが、中国人は勤勉。真面目な中国人だけが良いだろう」という。

一手間も負担も増えた

制度改正後、渡島水産側の負担は増えている。1年目から労働者としての社会保険料を支払うことになったのもそうであるが、提出する書類も多い。

さらに2012年7月からは在留資格の制度が変わって在留カードが導入され、実習生らの在留カードの更新費を負担することになった。入国管理局に申請する必要がある、審査は厳しい。賃金台帳などの提出を求められ、労働基準監督署から是正勧告を受けていた場合は在留カードの有効期間は短くなる。再度更新手続き、費用が必要になるという。

児島氏は「きちんと(労働基準)監督署に改善報告をしても、6か月、ひどい時は3か月にと短くされる。実習計画書の残業時間とあってないと言われたことがあるが、繁忙期でちょうど36協定を結び直すところだった。労基署に説明した時は違反でないと言ってもらい、指導も入らなかったが、違反でなくてもだめだというのが入国管理局で、期限を短くされた」と語る。

期限が切れるとまた書類を出して申請し、一人当たり4000円を支払わなくてはならない。「監督署はわかってくれても、法務省はわかってくれない。よっぽど気を付けないと」。監理団体傘下の企業は中小企業。受け入れ禁止などになっては困ると、監理団体が主催し労働法に関する勉強会も開いている。

渡島水産も残業をさせても労働基準法違反にならないよう、労働者との書面による協定、いわゆる36協定は何度も内容を変え、残業可能時間を増やしていった。法定労働時間を超えていても労働者と合意していれば労働基準法違反にならないからだ。

監理団体に対する年間の監理費は1人あたり10万8000円。それでも「うちは(ほかの監理団体に比べ)安いほう」という。

ほかにも渡航費や在留カードの更新費用なども支払う。中には途中で帰国を希望する実習生もいる。正月に13人を里帰りに連れて行き、2人が逃げ出した。問題にならないようにと何とか一度日本に帰国させた後、中国に帰国させたという。「2年くらいたつとお金もたまるから、彼氏や家族に会いたくなるんだろう」と児島氏は、希望した場合は帰国させている。

聞けば聞くほど、受け入れは面倒に思える。コストも手間もかかる。だがそれでも実習生を受け入れ続けるのは人手不足が深刻だからだ。

「日本人を雇ったほうが楽だということないですか」と尋ねてみたが、「決まった作業で休みは少な

い仕事。日本人には好まれないし、募集しても全く来ない」と、児島氏からは4年前と同じ答えが返ってきた。

— 南北海道水産事業組合の話

渡島水産の監理団体である南北海道水産事業組合は、もとは商工会の中の組織で地元の水産加工企業で外国人研修生を受け入れるために、2001年に監理団体となった。商工会の会員が受け入れ企業だったが、2004年に独立する。商工会では他業種の会員もいるため、定款の変更にいちいち他業種の会員にも伺いを立てなくてはならなかった。定款を変更するのが難しく、組合を設立したという。さらに周辺地域も含めた道南地域の水産加工業へと会員対象を広げた。

「技術移転というのが（制度の）趣旨ですが」と苦笑しつつも、同組合の安藤耕一氏（仮名）は外国人の受け入れが始まった背景について「水産加工業は募集しても人が来ません。新聞の折り込みを入れても集まらない。高齢化も進み、若手の働き手がほしいと研修生を入れることになったようです」と話した。

会員企業は16社。年間で90人前後の実習生を受け入れている。多くの企業が実習生の賃金を最低賃金（734円）で計算しており、全員が女性だ。

制度が変わって企業のコストは大幅に増えたが、受け入れを辞めた企業はない。会員企業数は「増える一方」。「お金がかかるのはわかっていることですが、それだけ人が足りないんです」と安藤氏は言う。「日本人がいれば中国人を呼びませんよ」。

数年前、会員企業の中国人男性の実習生が別の企業の中国人女性の実習生を殺害したとみられる事件があったが、受け入れをやめようとする企業はなかった。安藤氏は「日本人に危害を加えたのではなく、実習生同士のトラブルでしたからね」と影響がなかった理由を推測した。

地域の活性化には地元住民が就労したほうがよいだろう。商工会が母体である同組合は日本人の雇用を呼び込む取り組みを検討しないのだろうか。尋ねてみたが安藤氏は「時給800円にしても、日本人はこないでしょう。きつい、汚い、危険の3Kと呼ばれる仕事ですから。高齢者は気にしないかもしれませんが、若い人は働きません」ときっぱりと答えた。

制度改正で監理団体としての仕事は増えた。「毎月監査をしなくてはなりません職員は3人。会員企業の範囲は広いですから毎月1回、会員企業を訪問するのは大変です」という。

ただ制度改正で送り出し機関への審査は厳しくなり、渡島水産のように来るはずだった外国人実習生が送り出し国側の事情で入国が許可されないケースが目立つ。「水産加工会社で働いていたのかどうかなどを調べているようですね…」。経験のある外国人を日本で学ばせ、技術を向上させるというのが制度の趣旨だからである。

近年の中国経済の発展で、「日本で働くメリットがない人も出てきました。ですので、田舎から連れてきます。ただいつまで続くかはわかりません」という。ほかの業種から監理団体として受け入れてほしいという要望もあるが、水産加工業以外の業種は扱わない予定だ。「監理が大変になります」と安藤氏。外国人労働者が自由に就労できるようになることについては「増やしたくても人数制限があるので、自由になれば会員企業はうれしいでしょう。ですがどういう人が集まるのか、どういう形になるのかがわかりませんので」と話した。

4. おわりに —外国人労働者の自由就労をめぐる

1年間は労働者ではなく、研修生であるとして最低賃金以下の手当の支給、残業禁止を強いていた旧制度は改められた。だが、制度の趣旨は依然として「技術移転」であり、「単純労働作業は禁止」とのスタンスを貫く。厚生労働省は外国人労働者の受け入れに慎重だ。

同省の担当職員から「外国人労働者を受け入れると教育や治安の面で社会コストがかかる。外国人技能実習制度を労働者受け入れ制度として認めることはできない」という話を聞いたこともある。

しかし、上記からも明らかなように、実習制度は社会コストを負担せずに人手不足などを補う労働者受け入れ制度として機能しているのが実態だ。実習生は水産加工や農業など一部の職種で人手不足の解消に役立っている。「日本は外国人がいないと成り立たない」と経営者や監理団体は口をそろえていた。外国人は若く、低賃金でも勤勉に働く労働者として重宝されている。

さらに製造業などでは最低賃金ギリギリで雇用できる日本人の代わりとして、コスト削減に利用される。実習制度は3年間という期限付きの派遣労働者ビジネスである。

実習生制度の期限延長の声はあるものの、3年以上の更新が不可能である点は企業にとっても好都合のようでもある。上記児島氏は事業規模数による人数制限の緩和や撤廃は期待するが「5年だと持たないと思う。期間は3年でよい。3年過ぎると悪知恵が働くから」と話した。期限があるゆえに、国は社会コストの負担をせずに済んでいる。企業側も手狭な寮の建築といった措置だけでよい。

だが労働者としての権利は十分に認められていない。技術移転の制度としての運用を続ける限り、労働者としての外国人の権利を守ることは難しいだろう。

日本は人手不足の解消手段として外国人という代替労働者を見つけた。それゆえに3Kと呼ばれる仕事環境が改善されず、若者を遠ざけ、外国人に頼らざるを得ない状況を広げていったともいえよう。日本人が働けないような悪条件で外国人を雇用するのではなく、日本人でも就労できるような職場環境づくりを支援すべきだろう。多くの企業が中小企業であり、賃金の低さなどは避けられないかもしれない。であれば、たとえば生活保護受給者の自立や求職者のアルバイトないし就労訓練の一つとすることを提案したい。地域の人材を活用するシステムの構築を望む。

さて、仮に外国人労働者の移動が自由になった場合いかなるリスクが想定されるのか。

実習制度でも海外に多くのブローカーが存在し、多額な費用を支払って来日している。外国人の日本での出稼ぎ希望は根強いようである。多くの外国人が職を求め、来日することが考えられる。

だが実習制度と異なり、日本語の学習機会はないだろう。日本語ができない外国人が就労しようと入国し、契約内容を理解しないままに最低賃金以下で就労させる事態が生じうる。

さらに悪質かどうかに関わらず「日本語ができない労働者」を採用した使用者には労働契約上のさまざまな配慮や義務が求められることになるだろう。

そもそも雇用対策法第8条は外国人を雇用する使用者に対し、「その有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適應することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めなくてはならない」と規定している。

努力義務規定ではあるが、同法に基づく外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年8月3日厚生労働省告示第276号）も、「労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること」、

「日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための指導を行うとともに、外国人労働者からの生活上又は職業上の相談に応じるように努めること」、「在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること」などとしている。

だがこれら規定の遵守は特に外国人に頼らざるを得ない中小企業にとっては困難であろう。外国人を雇用するより日本人を雇用したほうがよいかもしれない。

外国人の自由就労が認められることとなれば、日本への移住者の増加に直結するはずだ。ともすれば、学校などの整備はもちろん、自由化した以上は新たな外国人への就労機会の確保策が必要であり、新たな課題となろう。

おわりに —プロジェクト総括—

雇用構築学研究所 研究主幹 紺屋博昭
広島修道大学法学部 准教授 矢野秀徳
鹿児島県社会保険労務士会 保崎賢

1. ポストTPPと雇用

紺屋：矢野先生こんにちは。プロジェクト研究の分担とご執筆、ありがとうございました。本日は成果を早出しできた二人で、研究の総括と、今後の見通しについて、ソーカツ的対談と洒落込みたいと思います。よろしく願い申し上げます。

矢野：こんにちは。矢野でございます。昨日11月9日は東京白山の東洋大学にて、とある学会に参加していたのですが、しっかり「所属先 雇用構築学研究所」と書き込んできましたよ。なんなら「雇用構築学研究所の矢野でございますが」とか言って一言二言質問なり発言でもしてくればなおよかったでしょうが。

紺屋：宣伝ありがとうございます。この研究所の目指す雇用の構築については後で触れましょう。それよりもまずこのプロジェクトに参加しまして、現在の率直な心境についてお願いします。

矢野：お金がもらえる企画がうれしかったのは確かですね！3万円はTPP関連の書籍購入にありがたく使わせてもらいました。残りはこのテーマを扱う学会などへ出かけて情報獲得に使いましたね。TPP関連書籍を読むと、シンガポールやブルネイなどのケーススタディが書いてあって、参加国が不当な形で価格上の競争力を持たないようにする、要するに労働者を低賃金でコキ使って安い商品をバカスカ作るような国が出てくると困るということで、労働ダンピングだとか単純労働者を移民で置き換えるようなことは禁止、むしろ労働者の権利を参加国一律で保障するというようなことがTPPの基本スキームになるだろうと分かりましたから、正直騒ぐほどのものではない。もちろん、TPP加盟によって仕事を失うとかという形で影響を受ける人は出てくるだろうけど、現時点では日本におけるポストTPPと雇用というテーマで何か発見し何か新しく書くのは大変だというのも分かりました。

紺屋：このプロジェクトがなぜ私に降りてきたのかいまいち不明なのですが、プロジェクトを受けるにあたって就業規則論でもやろうかと思っていたら、どうもそういうベタなテーマを追求するために私を主任に選定したわけではないとの情報が入りまして。じゃあ何を追求すればいいのと尋ねたら「TPPをやって頂戴」とのことで、これをやることに。

矢野：そうなの？ あんた確か修士論文か博士論文が外国人労働力だったから、このテーマは自分から手を挙げたというか名乗り出たもんだと思ってたよ。

紺屋：たいした必然ではないんです（笑）。けどまあ、市場の観点から外国人労働力の問題を取り扱ってみた学生時代の経験を活かして、今度は経済利益の観点から外国人労働力を分析してみようと思ったことも確かです。

矢野：2012年から2013年、TPPは確かにホットピックの一つでした。とってこれは政治マターではない。確かに、TPPに入ればアメリカとの関係がいっそう緊密化して、安全保障面でも役に立つという、政治的メリットを強調する議論もありますが、それは一種のこじつけであって本質的ではないと思います。TPPって本質的にはほとんど経済問題なんです。ただ経済問題とは言っても、競争を公正に行うにはそれなりのルール作りが必要になるし、現代において政府はセールスマンであり商人であり正統な貿易団ですから、自国の産業に少しでも有利になるよう各国政府首脳閣僚を送り込むことになるわけです。

紺屋：単なる経済協定を政治宣伝事項にし、かつ政治的秘匿事項にしてしまうから、いまだにTPPがなんなのか分からないわれわれです。しかし貿易と投資のための労働力は議論するが、低コスト追求と雇用破壊のための代替労働力というのはさして議論の対象になっていないということは分かった。

矢野：今回の原稿ではまったく触れませんでした。グローバル化の政治的側面という問題で言うと、日本だとグローバル化を積極的に推進していこうとする一方で、伝統的な家族のあり方を守れだのといった保守的でナショナリスティックな声も割りと大きいですよね。2つのベクトルの世論が、同じ集団の中から現れている。要するに「グローバル化だ国際化だ」とか言って、その結果国民が国に対して何の帰属意識も持たないデラシネというか根無し草になっても困っちゃうので、伝統だの歴史だの家族だの地域だのを持ち出してもう一度ギュッと国民をまとめにかかろうという動きなんだろうけど。かつてであれば、そこに会社とか企業ってのも付け加わったと思うんですよ。「社蓄」とか「会社人間」っていう有難くない側面もあったけど、会社ってのも人に帰属意識とかアイデンティティを与える大事な集団だったわけでしょ。でも今みたいに、日本型雇用慣行とされてきたものも揺らいできて、労働力の流動化が進んでくると、もう会社をアイデンティティの拠り所とすることは難しいよね。逆に言うと、仮に今後の日本で「会社は家族だ」的な論調が出てくるとすると、もう家族もバラバラ、地域社会も赤の他人だらけで誰が誰だか分からない状態という風に、日本社会が末期状態になった時だろうね（笑）。

それよりも第3章では手間賃ビジネスや介入ビジネスが論じられてましたね。その部分はこの研究の成果というか重要な指摘部分だと思います。残念ながら韓国でどうなっているかはリサーチ不足でわからないんですわ。

紺屋：韓国でも雇用について正義と公正が追求され、外国人労働者の帰還政策が展開したのでしょうか。その際、力が弱い外国人が声を上げたとも思えない。正義と公正を目指したのは、それこそNPOとか市民団体なのではないですか？

矢野：韓国では外国人労働者が立て籠もって抗議活動をやったり、割と当事者が声を上げてはいるし、それを支援するNPOもとても活発ではあるんだけど、介入がビジネスにならないから、NPO等が参画参入するという実態もあるかもしれない。

たとえば雇用特区で雇用の特別ルール、解雇のルールが特定されるとしましょう。その際、正義と公正の追求にNPOが出るはずはない。追求するのは人材ビジネス、ハケン会社などでしょう。

そうした企業が雇用変動の調整役を引き受けるという特区構造になると思います。この仕事は水準が高く、だれでも参入できるわけではない。クビになった労働者にそれなりの研修を施して、次の派遣先を紹介するなんて、それなりのクライアントを抱えた大手ハケン業にしかできないですよ。NPOが簡単に参入できる領域ではない。結局大手の人材ビジネスがさらっていくでしょう。

つまり特区とつくと騒ぐけど、虎視眈々と狙っているのはこちら側なのです。外国の企業ウェルカム、どんどん特区を活用して日本で活躍するというわけでもないんです。外国企業が来たなら、こちらはちゃっかりおこぼれや関連ビジネスを用意してますからねということです。虎視眈々としているNPOがあってもまあいいですけど。

紺屋：ありがとうございます。でもそうだとしたら、この研究プロジェクトのクライアントであり、かつ大人しい感じの社会保険労務士さんの団体にどんなメッセージを発信すればいいでしょう。

矢野：そりゃあもう大手がこれから準備することを、先回りするしかないですね。韓国の帰還プログラムがどんな状況か、そこにどんな介入ビジネスがあったか、これから社労士さんと一緒に調査しますよ（笑）。

紺屋：第1章の斉藤調査でも、ベトナム籍の労働者の失踪が問題になっているようですから、失踪者追跡ビジネスがあってもいいかもしれません。今後の社労士さんは労働行政社会保険事務行政のみならず、入管警察行政ともぜひ懇意に（笑）。

2. 地方から見る雇用、企業、そして社労士さんの役割

紺屋：このプロジェクト研究を通じて、いろいろなお立場の方とお話をする機会を得ましたが、外国人労働力はともかく、日本人の雇用そのものがもうそろそろ限界だという声が多く聞かれました。どういう限界かということ、地方では雇いたくても雇えない、日本人の労働力が「すでに存在しないので確保できない」からだということです。

矢野：社労士さんのクライアントとなる中小企業の現在の実態でしょうね。同じ声が私にもいろいろ聞こえてきます。

それはともかく、農業水産業はそれをとっくに通り越し、もう日本人の雇用をあきらめたから、研修生や技能実習生を活用せざるをえないということなのでしょう。日本人の雇用をあきらめたということにはおそらく2つの意味があって、一つは単純にその地域に働き手になるような人材がないということ、もう一つは、現場の生産性を考えると、日本人労働者を雇うほどの高い賃金はとても出せないということです。そうなると、日本が誇る中小企業研修という名目で、今後もさまざまな中小企業の各シーンで技能実習制度が活用され続けることになるんだろうね。少なくとも現状ではそれしか道がない。

それから、外国人がやってくる企業はね、彼らを使えばまだ利潤を追求できるような優良企業でしょう。紺屋先生が第4章で触れているけど、技能実習生を受け入れるとあれやこれやの付随的コストが背ひれ尾ひれのようにくっついてきて決して安上がりなものでもないんだけど、とにかく彼らを使うことで利益を追求できるような企業や業界はまだいい方でしょう。ところが、広島の間

地域でやってる小規模農家では、もう経済の論理で動いていないところも少なくないわけ。儲かるとか儲からないとか、儲けるために農業をやってるとかいうんじゃなくて、自分の年金を突っ込んで先祖代々続いた畑を守ってますっていうじいちゃんばあちゃんが結構いるわけです。こうなるともう「生業（なりわい）としての農業」というより「ライフワークとしての農業」「生きがいとしての農業」と言うのが実態に近い。今の政府はそこを見て「もうそれは農業のレベルではないんです、よく考えて企業化、集約化を早めにお考えください。TPPは経済協定なんであって、ライフワークのノリで乗り切れるほど国際競争は甘くないんですよ」てことなんじゃないですか。

紺屋：その見立ては非常に興味深いとして、じゃあじいちゃんばあちゃんの小規模農作業所を保護するために技能実習生を導入するというのはありえないのでしょうか。

矢野：小規模農業に将来性や存在意義がないなんてことは全然ない。伝統的家族の維持継承をサポートするという名目もないわけじゃあない。国土や環境の保全という名目だって十分成り立つし、「これが日本の原風景です、大事に守りましょう」とか言えば心が動かされる人だって出てくるかも知れない。ただ、現状だと、日本人であろうが外国人であろうが、発展的な技術を身につけて、将来的にはそれを生かして高賃金を、とかいう風にカネを稼げる場所では決してないのではないですかね。それに外国人が技能実習に来たから、日本の若いものの雇用の可能性が広がるというストーリーもない。

紺屋：実際のところ、特に農業の場合、日本の現場はそういうところだという実情は研修生や技能実習生には必ずしも伝わっていないと思います。

矢野：事前に知らせて、事前に伝えたほうがいいのは確かです。そういう仕組みは今後必要です。他方で、なんでも事前に知ったらかえって何も動かなくなる可能性もある。単純作業ばかり一日10時間で週6日なんて聞いたら、いくら、お金が欲しくて働きたい外国人もちょっとためらうんじゃないか（笑）。そこで少々夢を語り、希望を混ぜ込み、甘言となるわけだよね。

紺屋：仕事を依頼するときのセールストークには、まだまだ追求すべき課題があります。大学生が就職するときも同じ構造がありますね。

ところで、労働力の送り出し国の事情も少し教えてください。送り出す側の狙いは、国内の高失業状態を少しでも緩和しながら外貨を獲得し、さらにはそれに課税することだと思うのですが、いかがでしょう。

矢野：そこんところは実はよくわからない。フィリピンを例にとると、例えばシンガポールや香港に家政婦として、あるいは中東に建設作業員として出稼ぎに出た人たちは、トータルで見ると相当な金額を本国に送金しています。その金額は国家予算とほぼ同額で、GDPの1割程度に相当するという説もある。出稼ぎ労働者のフィリピン経済への貢献度は大変なものです。ただ、それを政府が追跡・把握してきっちり徴税するというのは相当難しいんじゃないかな。何せ国内に住んでる国民ですら脱税が横行しているぐらいだから（笑）。これも少し調べてみることにします。

紺屋：特区の話にちょっと戻りますが、なにゆえに特区への投資誘致と外国人と外国企業の活用なのか。

矢野：ビジネスの原資を広く世界から集めましょうということなのでしょうが、本音としては外国市場への参入保障がほしい、それと引き換えに特区内でどうぞ外国籍企業はご活躍ください、ということなんじゃないですかね。少なくとも日本のグローバル企業にとっては、国内の内需なんてそんなに関心があるわけでもないでしょうから。

紺屋：諸外国の市場には雇用ルール、経済活動ルール、そして市民活動という過酷な空間と空気があるはずなのに、売買の単純イメージのみが先行して、そこめがけて楽観的スタンスにて攻めるということですか。ちょっと問題だなあ。海外進出を目座す日本企業がぜんぜんうとくて、社労士さんも雇用ルールで一番弱点としてるのが実は労働組合法です（笑）。

矢野：まあそれはこれから得意分野にすればよろしい。労働基準法しか知らない社労士さんは生き残れない。労働契約法、判例法理の契約論解釈、さらには労働組合法、そして各国の社会保障制度を理解して、中小企業の海外進出を側面支援する。これが次世代社会保険労務士のありようです。きれいにまとまったでしょう（笑）。

3. 次の研究ステージへ

紺屋：ここで本来ならこのプロジェクトリーダーになるはずの保崎先生にも加わって頂きます。保崎先生、宜しくお願い申し上げます。

保崎：宜しくお願いします。

矢野：先ほど話になりました通り、社労士総研に出す研究レポートとしては社労士という実務家先生らへのビジネス等を含めた提言にせざるを得ない研究とりまとめが求められる我々なのですが、先生からなにか総括めいたことを。

保崎：そうですね。技能実習生の問題については、社労士のほとんどが現場の実態を知らないと思います。だから日本の現場の実態や、日本を目指す外国の実態をレポートすることに充分価値があると思いますよ。主任役がね、「口語調の記述でもいいけど、書いてある内容はアカデミックにしたほうが」と言ったので、僕は「そんなの必要ない。そんなんじゃ誰も読まないから」って指導したんです。

矢野：ご指導ありがとうございました（笑）。

保崎：それで僕は独立した章分担は今回遠慮したんだけど、第4章のコーディネイトをしたから、もう充分でしょう（笑）。主任役はその第4章で、関与ビジネスに触れているけどね。もっと簡単でかつ深い問題がある。

やっぱりね、地域の最低賃金額のね、1円とか2円上乗せ額なのね。技能実習生の賃金は。それ

で、全寮制でしょ。外出しないで自炊して、労働に専念して、出来るだけおカネを使わないように節約して本国へ送金する。この時点で、技能実習じゃなくて出稼ぎだよ。

それから、入管との関係で技能自習期間は1年の雇用契約になる。同時に雇用保険に加入し、保険料を支払うことになる。でも将来は日本国内に失業状態で居住することはないだろうから、掛け捨てになる。

健康保険、厚生年金保険も同じ。年金保険料が徴収される。まあ、健康保険は私生活の面で万が一不慮の事故や病気になり障がい者になったと言う場合のリスク保障という面はあるけど、年金保険のほうは、将来において日本で年金受給者となる可能性はないでしょう。だから同じく掛け捨てになっちゃう。こっちのほうは被保険者期間が6ヶ月以上あるから、日本を出国するときに脱退一時金を請求することは出来るけど。

矢野：技能実習生はちゃんと脱退一時金を請求する手続きをして帰国してるんですかね。してそれは本国の銀行口座にちゃんと振り込まれるんでしょうか。

保崎：実態はよくわかりません。帰国後の本人に代わる代行ビジネス、手間賃ビジネスがここに存在するかもしれませんね。

雇用保険、厚生年金保険については、いずれにしても本人が全く受給できないのが現状なんだから、適用除外するべきじゃないかと思います。

紺屋：ご解説ありがとうございます。

こうして振り返ると、雇用研究の遠近法的手法として、外国人労働に着目した調査分析はなかなかよかったと思います。遠近法的手法で、雇用のあり方とその周辺領域にまで目が見ひらいたという点でこのプロジェクトには感謝しております。

矢野：そうですね。しかも現場を見て書いた報告書はレアでしょうね。第4章見ると、結構緻密ですね。第1章の先生も、ベトナムまで出かけて1次資料獲得してきてますからね。いい研究ですね。自画自賛ですけど（笑）。

ところで、今回の研究の取りまとめ役である紺屋先生に私の方から伺いたいのですが、今回はポストTPP時代の労働力移動グローバル化を見据えた基礎的研究でした。したがって次はこれを手がかりに応用研究に進むことになります。応用研究で触れておくべき問題や着眼点などについて、何かアイデアがあればぜひご教示ください。

紺屋：それはもう、介入ビジネス、名前を工夫してサポートビジネスへの参画可能性の実証研究でしょう。先ほどの脱退一時金も追跡すると面白い。

これとは別に、権利保護教育に参画して技能実習の雇用安定を実証するもよし、外国人の経営労務に加担して経営改善を論証してみるもよしです。地域社会実験と称してやってみればいいんですよ。

しかしこう身もふたもなく言うてわかることは、やはりそこではないんだろうなと。

矢野：そこではないとすればどこか。

紺屋：なんていうんでしょうかねえ。私たちのこういう稼業ですから、やはり伝える、あるいは教えるということに価値を認めたい。とすれば、日本に来て「いい仕事をしたよ」「いい仕事をしたからイイ処遇を得たな」という労働者満足を保障するための仕組みを整え、これを提供したほうがいい。その仕組みを教えたほうがいい。これらに尽きるのではないのでしょうか。職人氣質とかスパルタとかではない仕事の価値みたいなものを世界に発信するような雇用の提供が着地点かなあと。

とはいえ、仕事を教えたり、雇用のあり方を教えたりするには、まだまだコンセンサスがなくてすね。日本型雇用が万能というわけではないが、日本のものづくり手法、日本の生産管理技法にはまだチャンスがありそうだ。

日本周辺のアジア地域、あるいは環太平洋地域にて、仕事や雇用、それに関連する手法、技法群は、どんなとらえられかたなのですかね、ちょっと関連学会でも覗いてくるしかないですね。矢野先生、何学会に行きますか？

矢野：社会政策学会と労働社会学会にアプローチしましょう。理系工学系もそういう問題関心があるかもしれない。それら学会の海外との研究交流具合を調べてみましょう。日本社会学会が王道でしょうけど、雇用とか労働とか仕事については、王道じゃない研究に光があるんですよ。ところで労働法学会は？

紺屋：や、立法構想は解釈研究に劣るかのようなコンセンサスがある学会ですので、まあ、ちょっと。

矢野：それは残念ですね。まあ、学者もおとなしくなった模様ですが、解雇特区に対して学会の声明くらいあっていいですね。外国人研修制度のよろしくない点を告発する弁護士会の声明とかもあるんでしょう。

紺屋：ありますね。ではこの報告書に声明というか、矢野先生の好きなフレーズである「アピール」を付けてみましょう。

矢野：「安い雇用の秘密を糾す！しかもぜんぜん安くない！」かな？

紺屋：「宮武骸骨みたいねえ」。

保崎：「言ってることが難しすぎるんですよ。そのオチじゃだれも分かりません」。

(やのひでのり)

(こんやひろあき)

(やすさきかたし)

社労士総研 研究プロジェクト報告書

将来の国際間の労働力移動の自由化あるいは労働力不足が雇用現場に与える諸影響に関する基礎的考察

発行年月日 2014年3月1日発行

編集・発行 社会保険労務士総合研究機構

〒103-8346 東京都中央区日本橋本石町3-2-12

社会保険労務士会館

TEL：03-6225-5013 FAX：03-6225-4848