

労働力需給と産業構造の視点からみた研修・技能実習制度
The Technical Intern Training Program
from the Perspective of Labour Supply and Demand and Industrial Structure

志甫 啓（関西学院大学） SHIHO Kei（Kwansei Gakuin University）

キーワード：外国人研修生、技能実習生、人口構成、労働市場、産業構造

外国人研修生・技能実習生は1990年代半ば以降、我が国の在留外国人の内でもっとも大幅に増加した類型である。その受入れ数が2007年をピークに減少へと転じた。本報告では、長期的な経済停滞の下でも増加の一途を辿ってきた研修生・実習生の受入れが景気に対する感応性を有することになった背景を考察する。

まず、外国人研修・技能実習制度に係る定量的な経済分析の動向を紹介し、次いで、①制度発足以降の「団体監理型」受入れの急増には雇用のミスマッチが影響していること、②受入れの性質が景気の回復期（2002年～2007年）に変化した可能性のあることを指摘したい。これに実地調査結果も踏まえ、本制度の役割と課題を論ずることとする。

1. 外国人研修生・技能実習生に係る経済分析の動向

外国人研修生・技能実習生を扱った定量的な先行研究は、データの制約等から極めて限定される。その中で、関西学院大学少子経済研究センターの研究チームでは、産業別データあるいは都道府県データを複数年プールする形で、研修生・実習生の受入れに関する分析を行ってきた。⑦一人当たり賃金水準の低い産業で研修生比率が高まる一方、生産性（マンパワー）や輸入浸透率、平均年齢についてはそれらが高い産業で研修生比率が高まる傾向（志甫2007）や、⑧製造業の国内回帰の動向と外国人研修生の関係について、事業所数や従業員数に対して研修生数が正の効果を持つこと（井口2009）などが確認されている。

個票データを用いたものとしては、橋本（2010）が独自に作成した約550社のデータを用い、企業レベルの分析を実施している。賃金競争力に劣る企業が外国人研修・技能実習制度を利用する傾向が強いことを明らかとし、一方で約30%の企業においては、実習生らと日本人従業員が効率的に業務を分担し、高い生産性を達成している可能性を示している。

2. 研修生・実習生の受入れと景気感応性の高まり

ここでは、外国人研修生・技能実習生の活用と地域の人口動態の関係を、都道府県データを用いたパネル分析の手法により、地域の経済・雇用情勢や産業構造などのマクロ的要因を考慮した上で検証した。

重要な発見は、地域の雇用者数に占める外国人研修生・技能実習生の割合と、高校新卒者の地域労働市場への流入率の相関関係が、景気低迷期（1997年～2001年）と回復期（2002年～2007年）で、負から正へと反転したことである。

産業の空洞化や製造業の衰退が懸念され、若年層の失業率が高い水準にあった景気低迷

の時期においても、外国人研修生・技能実習生の受入れは極めて速いテンポで拡大した。このことは、研修生・実習生が単純な労働力不足によって我が国に受け入れられているのではなく、労働市場における需給ミスマッチを背景とし、企業あるいは地域がそれを埋め合わせるような形で外国人研修・技能実習制度を活用してきたことを意味していた。景気回復期の研修生・実習生の受入れ拡大は、各地域において大企業が積極的に高校新卒者の採用を進めた一方で、そのことにより新たに多くの中小企業が優秀な若年層を採用することの困難に直面したことが一つの背景となっていると考えられる。

3. 研修・技能実習制度の果たした役割と課題

少子高齢化の下で移動性や柔軟性を備えた労働力が失われていくなか、「国際的な人の移動」を有効に取り込みつつ製造業の国際的な競争力を維持・向上させることは、日本経済にとって重要な課題となる。また、特に東アジアで顕著に不足するテクニシャン・レベルの人材養成はより強く意識される必要がある。東アジアの経済統合が進むなかでは、日本は自国の利益だけを基準に人の移動の仕組みを制度化することは許されないだろう。

技能実習生の受入れに当たっては、人口流出や少子高齢化が著しい地域が、地域の経済を維持し、困難を乗り越えるため、地域の抱える課題を踏まえた産業政策の一環として、これを位置付けるべきである。さらに、団体監理型の実習生受入れについては、実習生が身に付けるべき「技能」を、これまでのように限定的に解釈するのではなく、送出国の利益や移動者本人のキャリア形成を意識した形へと広げていくような、実態に即した議論が求められるだろう。

研修・技能実習制度は、当初の趣旨を超え、民間主導で発展してきた面があることは無視できない。そして、外国人受入れに伴い発生しうる社会的費用が受入れ企業に内部化されてきた点は記憶されるべきである。民間、特に我が国の中小企業が担う国際貢献の意義を改めて問う必要があるだろう。

現状の問題としては、受入れ団体の間にみられる人材育成に対する姿勢の差が正当に評価されていないことが挙げられる。制度改革を受けて不良団体による受入れが困難となり、実習生自身の効果的な権利保護が図られることを前提として、今後は、育成に熱心に取り組む監理団体・実習実施機関を積極的にサポートする仕組みも検討されるべきである。

参考文献

- ・ 井口 泰 (2009) 「東アジア経済統合下の産業活性化に向けた新たなイニシアチブー製造業の「国内回帰」の決定要因に関する分析からー」『経済学論究』第 63 巻第 3 号、関西学院大学経済学部研究会、pp.457-472.
- ・ 志甫 啓 (2007) 「中小企業の人的資源管理における外国人研修生の役割ー団体監理型外国人研修生の受入れに関する理論的・実証的分析ー」『産研論集』第 34 号、関西学院大学産業研究所、pp.87-97.
- ・ 橋本由紀 (2010) 「外国人研修生・技能実習生を活用する企業の生産性に関する検証」『RIETI ディスカッション・ペーパー』10-J-018、経済産業研究所。