

投稿論文

ベトナム人帰国技能実習生の 就業状況に関する調査 ——就業選択行動と収入を中心に

西川 直孝 大阪市立大学大学院博士後期課程

キーワード：帰国技能実習生、技能移転、製造業

わが国の外国人技能実習制度は人材送出国に対する技能移転が基本理念とされており、帰国技能実習生は帰国後も修得した技能を要する業務に就くことが前提とされている。本稿では、製造業での技能実習を終えて帰国したベトナム人技能実習生の就業選択行動や収入の調査を通じて、帰国後も製造業での就業を継続するためには、どのような人材を技能実習生として選抜するのが適当なのか等の検討を試みた。

その結果、製造業の平均収入が高いにもかかわらず、就業する帰国技能実習生の半数近くが非製造業を選択している実態が明らかとなった。また、製造業での就労継続には、来日以前に短期大学や職業訓練校等にて職業訓練を受けた人材が有効であるとの示唆を得た。

一方、帰国技能実習生の収入は平均的な現地ワーカーより高いものの、その金額は技能実習を通じて修得した技能の水準より学歴の影響を受けている可能性が示された。また、現地日系企業で就業する帰国技能実習生の収入は相対的に低いことが明らかとなり、日系企業における帰国技能実習生に対する評価の見直しが期待される。

1 研究の背景と問題の所在

1993年に「外国人研修制度」として導入された現在の「外国人技能実習制度」（以下、「本制度」という）は、外国人単純労働者は受け入れないとする原則を維持しつつ、当時急増していた不法就労者対策という点に配慮した結果、近隣国への技能移転を通じた国際貢献という基本理念を掲げ、成立以来25年以上にわたって、この基本理念が強調されたまま現在に至っている。この間に、わが国では少子高齢化の進展や地域格差の拡大、また過疎地域はもちろんのこと、都市部においても日本人の若年労働者不足が顕著となる中で、本制度は最長2年から3年、そして5年へと延長され、当初は労働者として扱われなかった研修生が、労働者である技能実習生と変更される等、その定義も変化してきた。また、2017年11月の制度改正では、新たに受入れ人数枠の拡大^{*1}が条件付きで認められるなど、技能実習生や技能実習実施者（以下「受入れ企業」という）にとって規制が緩和された

面がある一方で、技能実習生への人権侵害行為に対する厳罰化や、技能検定試験による修得技能のレベルチェックの義務化等、規制がより強化された面も見られる。加えて、新たに外国人技能実習機構という認可法人が設立されたことによって、在留資格取得のための審査手続きは複雑化したうえ、依然として技能実習生の労働移動は原則認められない等の問題が残ったままとなっている。

そもそも本制度は、「人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識の移転による国際協力を推進することを目的とする」(技能実習法^{*2}第1条)とされており、人材送出国(以下「本国」という)への技能移転は、改正後の新制度においても基本理念として維持されている。しかし、実際には国内の労働力不足を補完する目的で活用されている、来日する技能実習生自身が本制度を単なる出稼ぎ労働と捉えている、修得した技能等の本国への移転が適切になされていない等の点に関して、これまでも多くの指摘がなされてきた。また、2017年の制度改正における規制の緩和が、労働力不足に対応した経済界からの要請や、競合する他の労働者受入れ国への対策^{*3}のためであるといった、基本理念からかけ離れた要因によるとの指摘も聞かれる。ただ、もし本制度の実態が、わが国の高い収入を目指す単なる出稼ぎ労働や、国内の労働力不足を補うための単なる外国人労働者受入れ制度であったとしても、本制度に参加した経験や修得した技能・知識が、本国へ帰国した後の技能実習生(以下、「帰国生」という)の生活になんらかの影響を与えている可能性は低くないであろう。そのため、基本理念である技能移転が実際にどの程度達成されているのかを知ることは、本制度に対する評価において極めて重要であろうと思われる。ところが、国内では技能実習生に対する人権侵害等の負の側面にばかり注目が集まる傾向にあり、帰国生の本国での状況については、これまであまり注目されてこなかった。

本来、本制度に参加する技能実習生は、「本邦において従事しようとする業務と同種の業務に外国において従事した経験を有し、本国に帰国後、本邦において修得等をした技能等を要する業務に従事することが予定されていること」(技能実習法施行規則^{*4})とされており、すべての帰国生は、帰国後に本制度を通じて修得した技能に関連する職業に就く前提であるとされる。ところが、これまでに実施されてきた帰国生に対する調査では、帰国生の多くが本制度での経験を「有意義であった」と回答しているものの、帰国直前や帰国後間もない時期の調査であるうえに、その回収率が低いため、実際の就業状況や帰国生の収入状況を分析する対象とするのは困難であった。そこで本稿は、3年間の技能実習^{*5}を終えて、帰国後一定期間が経過して、本国社会に同化していると考えられるベトナム人帰国生の現在の就業状況とその収入を調査し、得られたデータをもとに技能移転という基本理念の達成状況の一端を明らかにしたい。そして、効果的な技能移転の実現のためには、どのような技能実習生を選抜し、どのような受入れ企業で技能実習するのがより効果的なのか、限られたデータの範囲での提示を試みるものである。技能実習制度修了者を中心とした新たな在留資格「特定技能」の創設が予定されており、帰国後、数年経過した帰国生の就業状況や収入に関する本調査を通じて、わが国で長く就業してもらえ人材の選抜に関する示唆を得ることができる可能性も見込まれる。なお、現在わが国の入国管理局における帰国生に対する留学等での再入国審査において、帰国後に技能実習にて修得した職種と関連した職種で一定の期間就業することを、技能移転の実現と評価していることから、本稿でも同様に考えることとする。

本稿の構成は以下の通りである。まず次節において、これまでに実施されてきた先行調査や先行研究に触れる。3節では今回の調査の概要を示す。4節では調査結果の概要と分析モデルについて検討する。5節では分析結果を示し、最終節で製造業での就業継続のための若干の考察や、新たに創設される在留資格による長期在留者の受け入れに向けた課題についても言及したい。

2 先行研究

前節で述べた通り、帰国生に対するフォローアップ調査は、本制度が適切に運用され、改善していくうえでたいへん重要な調査と位置づけられる。そのため、これまでに厚生労働省、公益財団法人国際研修協力機構、独立行政法人労働政策研究・研修機構などにより、「帰国技能実習生フォローアップ調査」が定期的実施され、2018年度後半には新たに設立された外国人技能実習機構によるフォローアップ調査も実施されている。しかし、これまでに実施されてきた一連の調査結果を見ると、調査の実施時期が本国へ帰国する直前や帰国直後であるため、「帰国後の生活がまだ明らかになっていない」という回答が多く、帰国生の就業状況、帰国生に対する本国での評価や生活状況を図るには不十分な調査であった。一般的に、帰国生は帰国時に相応の貯蓄を保有しており、海外での生活を経験したことによる価値観の変化もあって、帰国後のキャリアパスを十分な時間をかけて検討する傾向があるため、帰国直後の調査は効果的ではないと考えられる。また、すでに技能実習を終えた帰国生にとって、日本から依頼されるアンケート調査は興味を持たれず、どうしても回答率が低くなってしまう問題も推測される。加えて、実際の調査の多くは、彼らを派遣した現地送出し機関を通じることになるが、帰国生の多くが出国前に多額の手数料を送出し機関に対して支払っているため、送出し機関を通じた調査に反感を持つ帰国生も多く、協力を得られにくいという問題もあると思われる。これらの点を踏まえると、本稿は、帰国して一定期間経過後に、一定の規模で帰国生を追跡調査する初めての試みと考えられる。

これまで、労働を目的とした移民の本国への帰還に関して実証分析した海外の先行研究は、帰国決定に至った要因を分析した研究が中心であり、受入れ国側から分析した研究では、米国の Borjas and Bratsberg (1996) やドイツの Kirdar (2009)、送出し国側からの分析としては、フィリピンの Yang (2006) や太平洋諸国の Gibson and McKenzie (2011) などがあげられる。これらの研究では、外国人労働者の帰国要因は出身国や移住国の状況によって異なり、その要因として為替相場、家族事情、生活習慣などが指摘されてきた。ただ、これらは、移民労働者が自発的に帰国した要因に関する研究であるうえに、その研究は移民労働者の帰国後の状況にまでは進展してこなかった。一方、ベトナム人の就業者や日本語学習者の意識や行動を分析した研究としては丹野・原田 (2004, 2005) や椿 (2018) がある。また、国際的な技能移転の可能性を論じた研究として、トヨタ社内の技能移転を取り上げた藤原 (2003) や公文 (2016)、海外では、メキシコへ帰還した移民の技能移転を扱った Hagan and Wassink (2016) や帰国者による技能移転の重要性を示した Plaza (2015) が見られてきた。そして、本制度の帰国生を調査した研究としては、タイ、ラオス、ベトナムの帰国生や関係各機関へのインタビュー調査を実施した Ratnayake and De Silva (2018) や、インドネシア人帰国生

表1 調査の概要

調査対象者	製造業関連職種において3年間の技能実習を修了し、2014年4月から2015年10月までに本国へ帰国した帰国生250名
調査時期	2017年11月と12月
調査方法	技能実習生送出し機関A社社員2名の架電による帰国生本人への電話インタビュー調査

に対するインタビュー調査の木元・東・藤倉(2018)があげられる。前者では、日本人の勤勉さや品質意識等を修得したという点で、技能実習生の人的資本の発展への本制度の貢献が見られるものの、技能の直接的な移転の実現は限定的であるとされる。また後者においても、故郷に戻ったインドネシア人帰国生には技能移転を実現する機会がなく、後輩の技能実習生を育成する日本語教師となっている事例が紹介されており、どちらの先行研究においても、技能移転に関する課題が指摘されてきた。本稿では、これらの先行研究を踏まえて、帰国後も同じ職種で就業して技能移転の実現を図るには、どのような人材や受入れ企業がより適切であるのかの提示を試みるものである。

3 調査の概要

本稿では、ベトナム・ホーチミン市の技能実習生送出し機関A社を通じて来日し、3年間の技能実習を満了した帰国生のうち、本国へ帰国後2年から3年程度経過した250名を対象者とした電話インタビュー調査を2017年11月と12月に実施した(表1)。聴取した内容は、①現在の就業有無、②就業職種、③現在の居住地、④婚姻状況、⑤現在の帰国生本人の月収、⑥日系企業勤務の有無、の6項目のみである。前節で述べたとおり、送出し機関の調査に対して非協力的な帰国生の存在を考慮して、質問項目は最小限とするよう配慮した。また、帰国後に本国社会に適応するために要する期間を在日期間と同等の3年前後とし、2014年4月から2015年10月の間に帰国した帰国生を対象とした。この程度の期間が経過していれば、帰国生がすでにキャリアパスを選択し、安定した生活を送っていると想定したことによる。実際に、帰国後半年までの実習生を対象として実施された国際研修協力機構(2018)の調査では、ベトナム人帰国生の78.5%が求職中と回答しており、帰国生の就業状況の調査には、より長い時間的猶予が必要であることは明らかであろう。電話調査を通じて180名から有効な回答が得られ、A社が保有する帰国生の個人データ、出国前教育における成績、日本の受入れ企業に関する情報等を紐付けして、180名分のサンプルデータをセットした。

なお、今回調査の対象とした技能実習生の職種は、「機械・金属、電気・電子、プラスチック、印刷系職種」の製造業のみとしている。現在、技能実習の対象職種は一般製造業のみならず、建設業や農業など多岐に亘るが、A社は技能実習生の送出しを上記工業系職種に限定していたため、今回の調査対象としている職種に偏りがある点には注意を要する。また、同様にA社の送出し先は、関東一都六県、近畿二府四県、愛知県の国内三大都市圏に集中しており、地方で技能実習した帰国生

表2 記述統計量

変数		観測数	平均	標準偏差	最小	最大
就労選択ダミー（就労 = 1, 非就労 = 0）		180	0.750	0.434	0	1
製造業就業ダミー（製造業就業 = 1, 非製造業就業 = 0）		135	0.533	0.501	0	1
月収（百万ベトナムドン）		180	8.239	7.598	0	40
性別ダミー（男性 = 1, 女性 = 0）		180	0.706	0.457	0	1
LN 帰国時年齢（歳）		180	3.230	0.102	3.045	3.555
24歳未満ダミー（24歳以上 = 1, 未満 = 0）		180	0.250	0.434	0	1
29歳以上ダミー（29歳以上 = 1, 以下 = 0）		180	0.133	0.341	0	1
最終学歴	高卒以下ダミー	180	0.500	0.501	0	1
	職業訓練学校卒ダミー	180	0.294	0.457	0	1
	短大卒ダミー	180	0.122	0.328	0	1
	大卒ダミー	180	0.050	0.219	0	1
LN 日本語テスト（点）		180	4.400	0.218	3.434	4.605
待機期間（ヶ月）		180	9.822	3.713	5	23
受入れ企業	LN 資本金（百万円）	180	3.281	0.956	1.099	6.087
	LN 従業員数（人）	180	3.920	1.178	0.693	6.480
	従業員一人当たり資本金（百万円）	180	0.784	0.916	0.038	6.000
婚姻ダミー（既婚 = 1, 未婚 = 0）		180	0.544	0.499	0	1
移動ダミー（来日前居住地より移動有り = 1, 無し = 0）		180	0.633	0.483	0	1
ホーチミン市居住ダミー（ホーチミン市居住 = 1, 以外 = 0）		180	0.389	0.489	0	1
日系企業就業ダミー（日系企業就業 = 1, 無し = 0）		180	0.244	0.431	0	1

は含まれていない等、調査対象となる帰国生のデータに一定の制約があることを予め指摘しておく。

4 調査結果の概要と分析モデルの検討

表2に本調査の記述統計量を示した。有効なサンプル数180名の男女比は男性127名、女性53名となった。これは、本調査で対象とした職種に比較的男性の技能実習生が多いことが要因である。技能実習を修了して本国に帰国した時点の平均年齢は25.4歳（男性25.8歳、女性24.4歳）となっている。来日以前最終学歴は高卒以下が90名（50.0%）、短大^{*6}卒22名（12.2%）、職業訓練校卒53名（29.4%）、大卒9名（0.5%）であった。現在の就業状況は、就業者135名、非就業者45名、就業者のうち製造業の職種に就いている者は72名で、非製造業職種に就く者も63名いた。また、就業者135名のうち現地の日系企業に勤務する者は44名であった。非就業者については、日本への再入国（留学、就労^{*7}等）、結婚、求職中等の理由が聞かれた。また、全体の平均月収は823万ベトナムドン（約4万円強）、就業者に限定すると1099万ベトナムドン（約5.5万円）、製造業就業者のみに限定すれば1211万ベトナムドン（約6万円）で、ホーチミン市の日系企業における中堅エンジニアの平均月収^{*8}を上回る水準であり、収入面では帰国生が相応に評価されているという可能性が示された。

これらの調査結果をもとに、帰国生が製造業での就業を継続するかどうかの職業選択や帰国生の所得に与えている要因を、櫻木（2006）や佐野・大竹（2007）で示された職務満足度や幸福度のモデルを参考に、「個人の属性」「来日前と在日中の環境」「帰国後の環境」に関する変数を設定して分析してみる。具体的な説明変数は以下の通りである。

① 個人の属性

帰国生の属性を表す変数として、性別ダミー、帰国時の年齢、および本制度に参加した年齢による傾向を分析するために満24歳未満と満29歳以上のダミー変数を設定した。また来日前の最終学歴として、職業訓練校卒、短大卒、大卒のダミー変数を設定した。職業選択や所得が性別や年齢、学歴等の影響を受けることはこれまでの先行研究からも明らかであろう。

② 来日前と在日中の環境

ここでは、技能実習生の来日以前の環境に関する変数と在日中の受入れ企業の規模に関する変数を設定する。前者については、A社が実施した来日前日本語教育中の最後のテスト点数^{*9}と技能実習生がA社に登録してから実際の出国までの待機期間^{*10}の変数を投入した。このうちテスト点数については、対数変換を施している。また、在日中の技能実習環境を示す変数として、受入れ企業の資本金額と従業員数を使い、いずれも対数変換を施した。加えて、技能実習職種の労働集約性を検証するために受け入れ企業の従業員一人当たり資本金も投入している。これらの変数は、来日時の日本語能力や面接で選抜されやすい人材が、その後の技能実習で成果を上げやすいのではないかと考えたことによる。また、在日中の技能実習生の職場環境についても、帰国後の職業選択や所得に影響を与えているのではないかと考えたことによる。

③ 帰国後の環境

帰国生本人の月収、結婚の有無、来日以前の居住地からの移動の有無を示すダミー、大都市ホーチミン市に居住するダミー、日系企業での就労の有無を表すダミー変数を設定した。これらの帰国後の生活環境や条件が、帰国生の職業選択や所得に影響を与えている可能性は大きいと思われる。

次に、本調査で検討する2つの分析モデルについて言及する。

(a) 就業選択行動

まず、第一に、帰国生が帰国後に就業するかどうかの就業選択要因について、帰国生や受入れ企業の属性による影響を検証する。第二に、就業者のみを対象に、技能移転を実現するための前提となる製造業での就業の選択に、帰国生や受入れ企業の属性が影響を与えているのかを検証する。具体的には、就業選択の被説明変数は非就業者 = 0、就業者 = 1 とするダミー変数、製造業就業の被説明変数は、非製造業就業 = 0、製造業就業者 = 1 とするダミー変数、これら2つのプロビット

推定^{*11}を行う。

(b) 収入

帰国生本人の収入に与えている要因を分析するために、通常の最小二乗法（OLS）による推定に加えて、Heckman（1979）に従い二段階推定法（Heckit）とよばれる手法を採用する。まず、第1段階では就業関数の推定を行うため、被説明変数を就業者 = 1、非就業者 = 0 とし、第2段階で使う説明変数を考慮して、かつ第2段階の賃金関数に影響を与えないような変数である性別ダミーと婚姻ダミーを説明変数として用いたプロビット推定を行い、そこで得られた逆ミルズ比 λ を用いて、第2段階では被説明変数を本人の月収として、(a)と同様に、帰国生や受入れ企業に関する属性の変数を投入する。

5 実証結果

(a) 就業選択行動

表3に就業選択行動と製造業での就業を被説明変数とする2種類のプロビット推定結果を示した。

まず、就業選択の推定では、性別ダミーとホーチミン市居住ダミーでのみ正で有意と示された。つまり、男性およびホーチミン市在住者が就業する傾向が強く見られた。また、女性の就業者が少ないことについては、平均初婚年齢がまだ20代前半^{*12}であるベトナムにおいて、女性帰国生の平均年齢24.4歳を考慮すると、帰国後まもなく結婚し、出産等による影響があるものと考えられた。そして、多くが地方出身者である帰国生のうち、再び国内を移動して、ホーチミン市に居住している帰国生の就業意欲が高いことが明らかとなった。このほか、帰国生の最終学歴や来日前の日本語能力、受入れ企業の規模等が帰国生の就業選択行動に与える影響は明らかにはならなかった。

次に、製造業での就業継続の推定では、就業選択と同様の変数に加えて、職業訓練校卒および短大卒ダミー、受入れ企業従業員数に関して正で有意となった。ここでも、男性がより製造業を志向している傾向が見られた。一般的に、女性は事務職を好む傾向があることもその要因として考えられよう。また、帰国生が帰国後も製造業での就業を継続するためには、来日以前に職業訓練校や短大で職業教育を受けている人材の本制度への参加が有効である可能性が示された。加えて、従業員数の多い受入れ企業で技能実習した帰国生による製造業での就業が多いことも明らかとなった。

一方で、受入れ企業の資本金額とホーチミン市居住ダミーでは負に有意が示された。つまり、資本金の大きな大・中堅企業で技能実習を経験した帰国生や、ホーチミン市に居住する帰国生は製造業ではない他業種で就業する傾向があると考えられる。生産設備の整っている大・中堅企業の技能実習生が、設備更新の遅れている本国製造業での就業を敬遠しているという可能性や、ベトナム最大の商業都市であるホーチミン市においては、製造業より、サービス産業での就業が多いことが要因としてあげられよう。

表3 就業選択および製造業就業（プロビット推定）

	変数名	就業選択		製造業就業	
		係数	標準誤差	係数	標準誤差
個人	性別ダミー	0.807 ***	0.279	0.709 **	0.325
	年齢	0.703	1.996	0.125	2.461
	24歳未満ダミー	0.113	0.387	0.230	0.476
	29歳以上ダミー	0.719	0.557	0.005	0.486
	職業訓練校卒ダミー	-0.067	0.290	0.891 ***	0.310
	短大卒ダミー	0.636	0.482	1.011 **	0.396
	大卒ダミー	-0.209	0.563	0.433	0.613
	日本語テスト	-0.093	0.650	0.096	0.565
	待機期間	-0.027	0.031	-0.017	0.036
受入れ企業	資本金	0.206	0.246	-0.536 *	0.279
	従業員数	-0.108	0.236	0.454 *	0.270
	一人当たり資本金	-0.341	0.218	0.173	0.258
現在	婚姻ダミー	0.289	0.254	-0.039	0.265
	居住地移動ダミー	-0.305	0.254	0.308	0.286
	ホーチミン市ダミー	0.944 ***	0.271	-0.769 ***	0.298
サンプル数		180		135	
対数尤度		-80.523		-75.639	

注：***は1%、**は5%、*は10%水準で有意を示す。

(b) 収入

表4に帰国生本人の月収を被説明変数とする最小二乗法と Heckman の二段階推定法による推定結果^{*13}を示した。

双方で正に有意が明らかとなったのは、大卒ダミー、居住地移動ダミー、製造業ダミーであった。まず、大卒者の収入が高いことは、本制度で修得した技能の内容如何より、帰国生の学歴が収入に反映されているという可能性が示されたといえる。また、再び国内を移動している帰国生の所得が高いことは、より高い収入を求めて出身地を離れている帰国生の存在を明らかにした。このほか、製造業で就業する帰国生の方が、非製造業で就業する帰国生よりも収入が高いことが示された。その一方で、ホーチミン市居住ダミーと日系企業ダミーについては、両方の推定でともに負に有意となっており、非製造業就業者の多いホーチミン市に居住する帰国生の収入が必ずしも多くないこと、本来、帰国生による技能移転を率先して支援する立場の現地日系企業の給与は決して高くはないことが明らかとなった。

6 考察と今後の課題

本稿では、外国人技能実習制度を通じて国内三大都市圏で製造業に従事した帰国生が、帰国後一

表4 収入に関する OLS, Heckman 2 段階推定

変数名		OLS		Heckit	
本人月収		係数	t 値	係数	z 値
個人	年齢	17.722 *	1.71	15.107	1.52
	24 歳未満ダミー	3.138	1.60	3.125	1.61
	29 歳以上ダミー	1.407	0.62	1.414	0.71
	職業訓練校卒ダミー	-1.604	-1.19	-1.760	-1.34
	短大卒ダミー	1.973	0.83	1.960	1.12
	大卒ダミー	6.130 *	1.85	6.018 **	2.22
	日本語テスト	-4.030	-1.52	-3.800	-1.60
	待機期間	0.219	1.13	0.238 *	1.70
受入れ企業	資本金	0.206	0.22	0.243	0.21
	従業員数	0.041	0.04	0.008	0.01
	一人当たり資本金	0.282	0.35	0.249	0.23
現在	居住地移動ダミー	3.299 **	2.48	3.309 ***	2.77
	ホーチミン市居住ダミー	-2.277 *	-1.84	-2.283 *	-1.88
	製造業ダミー	2.750 **	2.08	2.611 **	2.14
	日系企業ダミー	-2.552 **	-2.21	-2.477 **	-2.05
定数項		-28.034	-0.83	-26.372	-0.75
セレクション：就業選択行動					
	性別ダミー			0.827 ***	3.78
	婚姻ダミー			0.344	1.50
	定数項			-0.475	-0.21
	athrho			-0.326	-1.09
	lnsigma			1.773 ***	24.46
	rho			-0.315	
	sigma			5.887	
	lambda			-1.852	
サンプル数		135		180	

注：*** は 1%，** は 5%，* は 10%水準で有意を示す。

定期間経過後も同じ製造業での就業を継続するためには、どのような人材を選抜するのがより適切であるのかを示すことを目指して、帰国生の属性や受入れ企業の規模が帰国生の就業選択行動と収入に影響を与えている要因について実証的に検証した。

まず、多くの女性帰国生において、20 代半ばから結婚や出産等のライフイベントが続くためか、就業していない人材の存在があげられた。現在、技能実習修了生を対象とした新たな在留資格「特定技能」の創設が予定されているが、家族帯同は認められず、女性技能実習生の長期就業に関しては、結婚や出産に関して相応の配慮がされないと、最長 10 年の期間満了まで在留する人材は限定的となることが懸念される。

また、物価が相対的に高い大都市のホーチミン市に居住する帰国生は就業に意欲的であるものの、非製造業での就業の傾向が強く、その収入も必ずしも高くはないことが明らかとなった。都市部の

サービス業や事務職に従事する帰国生の存在が考えられるが、せっかく製造業の技能実習を修了したにもかかわらず、半数近くの就業帰国生は、相対的に収入の低いにもかかわらず非製造業での就業を選択しており、技能移転を理念とする本制度の問題点を改めて提起したと言えよう。

そんな中で、来日以前に職業訓練校や短期大学で教育を受けた人材は、製造業での就業をより強く志向している傾向が明らかとなった。この点から、製造業での就業継続のためには、大卒といった高学歴人材より、中程度の学歴の人材がより適しており、来日以前の職業訓練教育が有効であるとの示唆を得ることができた。

このほか、従業員数の多い労働集約型の受入れ企業の帰国生が、製造業での就業を継続する傾向にあるのに対して、資本金額の大きい大・中堅企業の帰国生が非製造業を志向している点は興味深い。労働集約型産業が多いベトナム産業との類似点だが、帰国生の製造業就業意欲を高めている可能性が考えられる一方で、日本の受入れ企業とベトナム国内製造業で設備面や福利厚生面の差が大きいと、帰国生の製造業での就業意欲を削いでいる可能性が考えられる。井出・森原(2012)によれば、ベトナムでは裾野産業となる現地中小企業の育成が課題とされており、今後は、賃金以外でも両国企業間のギャップの解消が進めば、帰国生による技能移転がより進展するかもしれない。

帰国生の収入に関しては、やはり大卒者が高いことが示され、学歴が先ずもって優先されるベトナムの事情が反映された結果が得られた。一方で、現地の日系企業で働く帰国生の収入が必ずしも高くないことも明らかとなった。この点は、椿(2018)の指摘と同様の結果となっている。本来であれば、率先して帰国生の採用^{*14}や評価をすべき現地日系企業が、依然として学歴主義や年功主義であるとすれば、帰国生の持つ技能をよりの確に評価できるシステム作りを期待したい。具体的には、帰国生がわが国で取得した技能検定試験の資格保持者に対する本国でのインセンティブ付与等が考えられ、この資格が国際的に高く評価されることで、帰国生の製造業での就業継続に対するモチベーションになるのではないだろうか。

わが国では、2019年4月より技能実習修了者を主な対象とした新たな在留資格「特定技能」が創設される。これまでの本制度と異なり、国内の人手不足解消を目的とした新在留資格では、本制度も含めて最長10年間の在留が想定されているものの、期間中の他職種への転職は認められないため、本調査の結果を踏まえると、実際にどこまで長期在留者が増加するのかわからないと考えられる。また、一般に現地日系企業では、工場の新規立ち上げ時こそ帰国生を企業とローカル人材を繋ぐブリッジ人材として重用しているものの、一旦社内ヒエラルキーが完成すると、今度は途中入社してくる帰国生の処遇に苦慮するとされる。今後は、20代の多くの時間を日本で過ごし、30代になってから本国へ戻った帰国生が、社会や企業でどう評価され、どのポジションで活躍できるのか、帰国後のフォローアップはこれまで以上に重要になるのではないだろうか。

最後に、本稿の課題について言及する。まず、本調査は対象者が製造業かつ都市部の技能実習経験者に限定されており、ベトナム人全体やわが国の技能実習生全体に比べて男性の比率が高くなっているという点で研究の限界が存在している。また、他の職種や地方の技能実習生を対象にすれば、異なる結果となる可能性がある点には注意が必要である。また、本稿で使用した説明変数は、その多くをA社に残存する帰国生の来日以前のデータに頼っている。本来ならば、帰国直前の説明変数

を投入したモデルが、より効果的であったが、そこまで及ばなかったことは今後の課題である。この他に、今回の調査対象者はベトナム南部ホーチミン市の送出国を通じた来日した帰国生であるため、帰国生の出身地は、大半がベトナム中部から南部であると考えられる。南北に細長い国土を持つベトナムでは、南北間で文化や価値観も異なることから、北部での同様の調査にも相応の意義があるだろう。

- *1 優良な技能実習実施者（受入れ企業）に認定されることにより、技能実習生の受入れ人数枠はこれまでの2倍に拡大されている。
- *2 正式には「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」という。
- *3 同じ北東アジアの外国人労働者受入れ国である韓国や台湾では、早くから就労期間の延長や人数枠の拡大等の政策が取られており、人材争奪の面でわが国と競合関係にあるとされる。
- *4 正式には「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施行規則」という。
- *5 本稿では、全体の95%以上を占めている「団体監理型」技能実習生を対象としている。この他に、大企業などを中心に実施されている「企業単独型」技能実習がある。
- *6 ベトナムにおける短期大学は、機械工、電気工や縫製工、IT技術、経理や幼児教育の学科が一般的で、どちらかといえば職業訓練校に近い性格を持つ学校が多いとされる。
- *7 技能実習制度への参加は原則として一度しか認められていないが、来日以前に大学や短期大学を卒業していた帰国生の一部は、技術ビザの取得により就労者として再入国する例が見られた。なお、本国内で就業していないため、本稿では再来日している就業者を非就業者として扱っている。
- *8 JETROウェブサイト「投資コスト比較」によると、ホーチミン市の日系企業における中堅エンジニア（経験5年程度）の平均給与は989万ベトナムドン（約5万円弱）とされる。（調査時期：2017年12月から2018年1月）
- *9 来日以前ではなく、帰国時の日本語能力を投入するのがより適切であろうが、村橋（2010）では留学生では初期の日本語能力が後の理解度を高めると指摘されており、データ収集の問題から、やむなく来日以前の日本語テスト成績を使用している。
- *10 送出国に登録した技能実習希望者は、受入れ企業や監理団体による選抜面接を受け、合格した者から順に日本語教育を受けて来日する。したがって、技能実習生候補者には早期に面接に合格して来日する候補者となかなか面接に合格できない候補者がおり、両者の待機期間には相当の開きがある。一般に、より優秀とされる候補者から合格していくと考えられる。
- *11 詳細は省くが、各変数間の多重共線性とVIF統計量のチェックへの配慮はなされている。
- *12 ベトナム統計総局のデータによると、ベトナム人女性の平均初婚年齢は23.0歳（2016年）となっており、都市部に限定しても平均25歳以下と推定される。
- *13 推定に用いた計算ソフトstataでは、両推定式が同時に推定されるので逆ミルズ比は現れていない。
- *14 例えば、経済産業省委託調査である日本アプライドリサーチ（2011）や近畿経済産業局通商部国際事業課（2017）では、中小企業の海外展開において帰国生を活用している事例が紹介されており、中小企業の海外展開において帰国生の活用は有効策であるとされている。

【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——製造業の「国内回帰」の決定要因に関する分析から」『経済学論究』63巻3号, 関西学院大学経済学部研究会, 457~472頁
- 井出文紀・森原康仁, 2012「対ベトナム直接投資の動向と日系中小企業の経営戦略——ベトナム裾野産業育成の可能性の分析」『立命館国際地域研究』36号, 立命館大学, 51~78頁
- 上林千恵子, 2015『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
- 上林千恵子, 2018「外国人技能実習制度成立の経緯と2009年の転換点の意味づけ——外国人労働者受け入れのための試行過程」『移民政策研究』10号, 移民政策学会, 44~59頁

- 亀井慶二, 2007「自営業就業選択要因に関する一考察」『ブール学院大学研究紀要』47号, ブール学院大学, 171～182頁
- 木元 茜・東 弘子・藤倉哲郎, 2018「日本語教師になる元技能実習生の現状——インドネシア人技能実習生の帰国後のキャリアから問う技能実習制度」『紀要・地域研究・国際学編』50号, 愛知県立大学外国語学部, 105～129頁
- 近畿経済産業局通商部国際事業課, 2017『近畿経済産業局の海外進出支援(ベトナム)』経済産業省近畿経済産業局
- 公文 溥, 2016「技能の国際移転: タイ・トヨタの教育訓練機関のケース」『社会志林』63巻3号, 法政大学社会学部学会, 33～58頁
- 厚生労働省, 2018『平成29年度帰国技能実習生フォローアップ調査』厚生労働省
- 国際研修協力機構, 2014『2013年度帰国技能実習生フォローアップ調査報告書』国際研修協力機構
- 国際研修協力機構, 2018『2017年度帰国予定(6ヶ月以内)技能実習生による技能実習評価調査結果報告』国際研修協力機構
- 櫻木晃裕, 2006「職務満足概念の構造と機能」『豊橋創造大学紀要』10号, 豊橋創造大学, 37～47頁
- 佐野晋平・大竹文雄, 2007「労働と幸福度」『日本労働研究雑誌』558号, 労働政策研究・研修機構, 4～18頁
- 志甫 啓, 2012「外国人研修生・技能実習生の受入れが有する若年人口補充の役割及び景気感応性」『移民政策研究』4号, 移民政策学会, 41～60頁
- 周燕飛, 2006「個人請負の労働実態と就業選択の決定要因」『日本経済研究』54号, 日本経済研究センター, 63～89頁
- 新谷正彦, 2014「タイの女子高等教育効果の推定」『東アジアへの視点 北九州発アジア情報』25巻4号, 国際東アジア研究センター, 77～86頁
- 丹野 勲・原田仁文, 2004「ベトナム人従業員の仕事・価値観に対する意識調査(1)」『国際経営論集』28巻, 神奈川大学, 145～193頁
- 丹野 勲・原田仁文, 2005「ベトナム人従業員の仕事・価値観に対する意識調査(2)」『国際経営論集』29巻, 神奈川大学, 213～250頁
- 椿 康和, 2018「ホーチミン市における日本語学習者の就業意識」『広島大学マネジメント研究』19, 広島大学マネジメント学会, 3～24頁
- 西川直孝, 2017「来日ベトナム人の在留資格選択に関する分析——留学生と技能実習生に対するアンケート調査による」『国際公共経済研究』28号, 国際公共経済学会, 6～15頁
- 西本真弓・七條達弘, 2007「就業状態や職種が男性の結婚に与える影響」『人口学研究』40号, 日本人口学会, 37～49頁
- 日本アプライドリサーチ研究所, 2011『平成22年度中小企業実態調査「外国人研修・技能実習生受入実態調査」-報告書-』
- 長谷川理映, 2011「地域における国際人的資源開発——労働市場の需給ミスマッチの視点から」『関西学院経済学研究』42, 関西学院大学大学院経済学研究科研究会, 19～44頁
- 平野光子, 2005「初職の選択が女性の生涯の就業選択に与える影響」『経済学雑誌』106巻1号, 大阪市立大学, 52～61頁
- 藤原あさひ, 2003「Instructors in Technology and Skill Transfer Knowledge: Expatriate Employees in a Japanese Automobile Corporation」『経営研究』17巻1号, 愛知学泉大学, 109～128頁
- 松浦 司, 2006「階層・学歴・学力が所得にあたえる影響について」『経済論叢』178巻3号, 京都大学, 302～321頁
- 村橋剛史, 2010「留学生の日本語能力とある専門教育科目の理解度との関連性」『朝日大学経営論集』24巻, 朝日大学, 91～99頁
- 横山真紀, 2015「有配偶女性の昇進意欲を規定する要因」『生活経済学研究』42巻, 生活経済学会, 29～41頁
- 労働政策研究・研修機構, 2016『帰国技能実習生フォローアップ調査——2014年度アンケート, インタビュー調査結果』労働政策研究・研修機構
- 外国人技能実習機構ウェブサイト (<http://www.otit.go.jp/>, 2018年2月21日アクセス)

- ジェトロウェブサイト「投資コスト比較」(<https://www.jetro.go.jp/world/search/cost>, 2018年2月21日アクセス)
- ベトナム統計総局 (Trung tâm Tư liệu và Dịch vụ Thống kê - Tổng Cục Thống kê) ウェブサイト (<http://www.gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=217>, 2018年12月1日アクセス)
- Borjas, G. J. and Bratsberg, B., 1996, Who Leaves? The Outmigration of the Foreign-Born, *The Review of Economics and Statistics* 78(1), pp.165-176.
- Dustmann, C., 2001, Return Migration, Wage Differentials, and the Optimal Migration Duration, *IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper Series No.264*, pp.353-369.
- Gibson, J. and McKenzie, D., 2011, The Microeconomic Determinants of Emigration and Return Migration of the Best and Brightest: Evidence from the Pacific, *Journal of Development Economics* 95(1), pp.18-29.
- Hagan, J. M. and Wassink, J., 2016, New Skills, New Jobs: Return Migration, Skill Transfers, and Business Formation in Mexico, *Social Problems* 63(4), pp.513-533.
- Heckman, J. J., 1979, Sample Selection Bias as a Specification Error, *Econometrica* 47(1), pp.153-161.
- Kirder, M. G., 2009, Labor Market Outcomes, Savings Accumulation, and Return Migration, *Labour Economics* 16(4), pp.418-428.
- Nekby, L., 2006, The Emigration of Immigrants, Return, vs Onward Migration: Evidence from Sweden, *Journal of Population Economics* 19(2), pp.197-226.
- Plaza, S., 2015, Diaspora resources and policies, in A. M. Constant, K. F. Zimmerman, eds., *International Handbook on the Economics of Migration*, Edward Elgar, pp.505-529.
- Ratnayake, P. and De Silvia, S., 2018, *Human Capital Development in Asia with Japanese Technical Intern Training Programme: Opportunities and Challenges*, Saga University Economic Society.
- Yang, D., 2006, Why Do Migrants Return to Poor Countries? Evidence from Philippine Migrants' responses to exchange rate shocks, *The Review of Economics and Statistics* 88(4), pp.715-735.

Employment Situation of Vietnamese Technical Intern Training Returnees: Exploring Their Employment Selection and Income

NISHIKAWA Naotaka

Osaka City University

Key Words: technical intern training returnees, skill transfer, manufacturing industry

The Foreign Technical Intern Training Program in Japan is based on the concept of "Skill Transfer" from the technical intern training returnees to their country of origin, assuming that they will take jobs after returning home that require the skills they acquired in Japan. This study's goal is to consider which type of personnel should be selected for technical internship so that interns would continue to be employed in the manufacturing industry after returning home. It empirically analyzes the factors that determine the employment selection and the income of Vietnamese technical intern training returnees in the manufacturing industry. Although the average income in the manufacturing industry is higher, the results suggest that nearly half of the former technical interns who are employed selected non-manufacturing industries after returning home. Moreover, individuals who receive vocational training at junior colleges or vocational schools before coming to Japan are more likely to continue working in the manufacturing industry after returning home. On the other hand, the income of the technical intern training returnees is higher than that of average workers in Vietnam, but this is found to be the result of the influence of their academic background rather than the level of skills acquired through the technical intern training program. Finally, the income of technical intern training returnees working in local Japanese companies is relatively low. It is hoped that local Japanese companies will improve their evaluation systems for technical intern training returnees.