

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

グエン・テイ・ホアン・サー

〔抄 録〕

近年ベトナムは、在日外国人研修生数の多さでトップクラスに入っている。日本における対ベトナム人の受入形態及び受入機関が多様化する傾向は今後も継続する可能性がある。しかし、ベトナム政府は、研修生の質を向上させず、人数の増加しか重視していない。その結果、ベトナムで実施されている日本企業の研修・技能実習制度の問題、及び日本の制度に起因する様々な問題に、ベトナム人研修生は直面するようになってきた。

本稿では、筆者が日本企業と研修生間の通訳及び研修生の日本語習得の手助けをした経験を生かし、研修生に直接インタビューを実践している。その結果、ベトナム人研修生の年齢、職種、来日の申し込み手続きに応じて、高額な保証金など、送出し機関側の問題が明らかになった。また、研修生の類型を構成し分析した結果、研修生たちが直面している問題を把握することができた。さらに、上記の実態把握とベトナムの状況とを合わせて考察し、いくつかの改善案を提示した。

キーワード 外国人労働者、ベトナム、研修生、実習生、インタビュー調査

1. 日本の外国人研修生・実習生制度の概要

労働市場がグローバル化する現在の世界状況において、日本政府の研修制度・技能実習制度は、独自の性格をもっている。1993年にこの制度が創設されてから20年後の今日、研修制度・実習制度を巡って得られた成果はもちろんあるが、同時に問題点も発生したようである。

本論に入る前に、本稿で用いる研修制度の定義及び制度の沿革を示しておこう。

日本の外国人研修制度・技能実習制度（以下は「研修制度」と言う）とは、日本が開発途上国への国際貢献と国際協力を目的として、外国人による日本の進んだ技術や技能、知識の修得を支援する制度である。しかし、この制度は日本の雇用問題と密接にかかわって変化をとげて

きた。

1980年代の半ばからバブル崩壊による不況に見舞われるまで、日本経済は内需拡大による好景気に支えられた結果、大きな経済発展を遂げた。この時期において、日本経済の高度発展による製造業の強化は日本を急速に労働力不足状態に陥らせた。その状況に対応するために、外国人労働者を受け入れることが提言された。当時、「研修制度」の創設が有効的な方法になると考えられた。

研修制度に関する入管法は、その後も日本を取り巻く国際及び国内情勢の変化などに合わせて改正されるとともに、日本社会と経済状況の変動に対応し研修制度の内容や要件が次々と追加されたり、更新されたりした。このことが制度に関する内容および段階を把握させにくくし、誤解を招きかねないので、外国人研修制度の変容を年表にまとめてみよう。

表1 外国人研修・実習制度に関する年表

	内容	ポイント
1989年	在留資格「研修」は、在留資格「留学」から独立して創設された	1989年の入管法改正で「本邦の公私の機関により受け入れられて行う技術・技能また知識を修得する活動」として定められた
1990年7月	当時の労働省は「実務経験活動制度」という構想を公表した	研修後、技能検定試験に合格した外国人を、斡旋団体を通じて中小企業に送出す
1991年12月	臨時行政改革推進審議会により、「技能実習制度」が提案された	上記の労働省の構想とほぼ同じ
1992年12月	法務省は「技能実習制度の基本的枠組み(案)」を公表した	
1993年4月	「技能実習制度」が正式に創設され、それ以前の「外国人研修制度」は「外国人研修・実習制度」になった。	在留資格「特定活動」の創設
1997年	「外国人研修・実習制度」の在留期間は3年とされ、現在の形になった	1997年以前、研修期間1年と、技能実習期間1年の最長2年間とされていた
2009年7月	外国人研修・技能実習制度に関する入管法の改正が公布された	在留資格の内容と管理団体の役割の強化
2010年7月以降	新しい研修・技能実習制度が施行された	在留資格「技能実習」の創設

出所：外国人研修生権利ネットワーク（2009年）の資料を基に作成

本来、研修制度は日本が開発途上国への国際貢献と国際協力を目的として、外国人による日本の進んだ技術や技能、知識の修得を支援する制度としてよく知られた。しかしながら、創設以来20年を経ると本来の意義に反する問題が多発した。この制度下において発生している問題は様々だが、本稿では、ベトナム本国における日本への労働者派遣事業に関わる問題点及びベトナム人研修生が直面している問題を分析したい。また、今回インタビューした7人のベトナム人研修生の日本での研修過程に関する調査では、出身家族状況及び学歴により発生して

いる問題が存在した。本稿では、それらもベトナム人研修生の問題に含めるポイントにした。

2. ベトナムから日本への労働力輸出

ベトナムの政治史は、他の社会主義国と比べると、やや複雑な特徴をもっている。この特徴により、ベトナム経済は比較的特異な性質を持っている。その特性の中でも外国へ労働者を送出すことはベトナムの一般経済活動において大きな役割を果たしているといえるであろう。ベトナム戦争後の政治変動の下、新しい状況に合わせるためにベトナム政府は経済政策を頻繁に変更した。この経済政策の変更がベトナムの労働力輸出市場に変化をもたらした。その中で、とくに注目されるのは旧ソ連・東欧から韓国、台湾、日本のようなアジア諸国への労働力市場の変更であろう。

この時期は労働力輸出がベトナム政府の主要な経済政策だとみなされる。海外からベトナムへの送金額は100億米ドルを超える規模と言われており、ベトナム経済の有力な外貨獲得の資源となっている。ベトナムの労働・傷病兵・社会福祉省海外労働管理局によると、2011年上半期に外国で働いているベトナム人労働者が送金した外貨は10億米ドルであり、この額から予測すると2011年度の海外労働者からの送金額は約18億米ドルになる。ベトナムの2011年上半期のGDPは約126億米ドルであることから、この送金が外貨の歳入源の主要なものの一つであることが分かる。

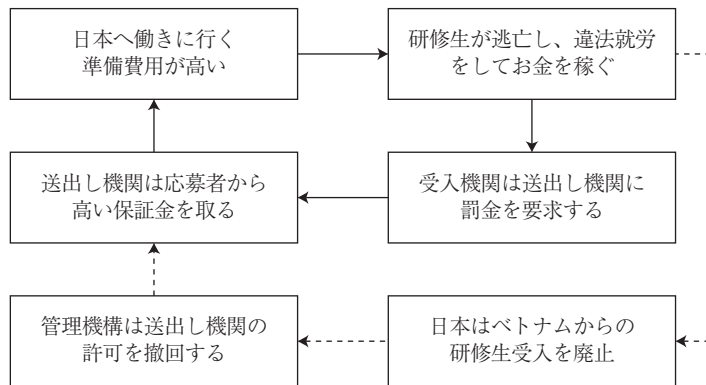
労働力市場の中でも日本は戦略的な市場に位置付けられる。ベトナムだけでなく、他の多くのアジア諸国にとっても、外国人研修生の日本への流入を支えている最大の理由は、日本との所得格差だと言えるだろう。

日本は労働者の収入及び生活水準が高いという長所を持つため、ベトナムの労働力輸出にとって日本市場はトップクラスに位置する。出稼ぎを希望するベトナム人労働者にとって日本は魅力であるが、しかしながら、様々な問題が発生している市場でもあると認識されている。日本市場における経済的な問題は、具体的には、労働者と送出し機関の間、もしくは送出し機関同士での利益競争や、送出し機関の斡旋詐欺問題などである。

日本にベトナム人労働者を送出す活動は日本の高度技術・技能を習得させるという意義づけはあるものの、ベトナム政府の主要な目的は、実際には、国内の失業問題を解決することにある。ベトナムの現状をみると、日本で労働を希望する者の多くが主に農村に住んでいる人々であり、また低学歴の労働者である。ところが、日本側が希望する学歴は高卒以上である。さらにベトナム政府の基準では、日本への研修者は研修職種に近い仕事経験を有する者である。しかし、この基準を遵守する送出し機関は非常に少なく、応募者の学歴が足りず、条件を満たしていないにもかかわらず、送出し機関のスタッフと知り合いだったり、スタッフに賄賂を渡したりして、選考される場合も珍しくない。このような弊害の例として、研修生として送出され

だが日本で違法行為をしたため強制帰国をさせられた後でも、送出し機関のスタッフと知り合いであったおかげで、2回目にも研修生として来日するケースもあった⁽¹⁾。

研修生派遣という商品は、人間に関わる特殊な商品であるが、労働力輸出の活動においては、あくまでも商売の一つの形態に過ぎない。従って、送出し機関－実質的には売り手－の最終目的は、いかにして利潤を迅速に得ることができるかということであろう。こうした状況で、日本へ送出的される研修生が新しい環境に適応できないのは必然的な結果とみなされる。具体的には、日本語会話能力が足りないこと、企業の規則、日本社会の習慣、自分の権利と責任について認識するための学習が足りないことが挙げられる。研修生は日本で自らの権利を主張して自らの身を守る術にも乏しい。その結果、研修生が職場から逃亡し、不法滞在労働者となって罪を犯す事件などが発生している。彼らの多くは日本の労働法や社会保障制度に関する知識が足りないために悪質な組織に勧誘される。



*実線の矢印の方が、点線の矢印よりも可能性が高い。

図1 研修生が逃亡する原因の予想

研修生が逃亡する原因を図1にまとめてみた。「鶏が先か卵が先か」という議論の如く、研修生が逃亡することが先か、送出し側の高い保証金が最初の原因なのかは誰にも分からない。けれども、在外国ベトナム人労働者が勝手に契約を破り、逃亡する実態の先行研究によると、研修生の逃亡の要因は、最初の保証金が高すぎるからだと言われている。しかし、この問題の解決方法に決定的なものはなく、風穴なしに循環し続けるようなものであろう。

また、日本の警察署の2010年度統計報告を10年前の来日外国人犯罪総検挙状況（2000年）と比較すると、ベトナム人は検挙数が3倍に増加している。その中でも、「研修」の在留資格者が検挙された数は10年前の2.1倍になる。この現実是我々の予想をはるかに超えるものである。

以上述べてきたように、ベトナムでの斡旋詐欺や保証金などの問題、日本での研修生の逃亡や高い犯罪率などの問題は、ベトナム政府がこの制度の根本的な意義を理解していないことか

ら発生すると考えられる。ベトナム政府と日本政府では外国人研修・技能実習制度の社会的な意味づけが異っている。日本政府にとって、この制度で来日する人々は労働者ではなく、日本の技術・技能を習得しにくる研修生である。これに対して、ベトナム政府は単にこの制度を外国へ労働者を送出すための制度とみなしている。このような二国間の認識のずれは、外国人研修・技能実習制度の発足後に様々な問題を引き起こすことになる。

3. 研修生・実習生の実態

以下では、筆者のインタビュー調査に基づき、ベトナム人研修生が実際に直面している問題について分析する。しかし、その前にインタビュー対象者の特徴および一般的な状況を紹介しておこう。

筆者はベトナム人研修生・技能実習生の実態調査のため、研修生として日本で働いた経験があるベトナム人を、2010年の夏にインタビューするとともに、管理団体であるTBS事業協同組合（大阪府・大阪市）、研修生・技能実習生受入れ先企業であるH・K工業株式会社（愛知県名古屋市）においてフィールドワークを行った（なお、2012年まで適宜、補足調査を実施している）。多くのベトナム人研修生の研修先は、主に工業部品生産の中小企業で、地域としては大阪府や愛知県、広島県等の産業都市であるという特徴を持っている。H・K工業株式会社はこの特徴に当てはまる研修先であり、今回のインタビュー調査を行うことにした。インタビューの対象者は7人である。その中で、2012年8月現在、2人は研修期間が終了し、ベトナムに帰国している。あと5人はまだ研修中である。

ベトナム人研修生は、ベトナム全土の労働者斡旋事業者から選抜されて来日した人々である。本論文のインタビュー事例の7人中、6人は男性、1人は女性である。平均年齢は25.8歳である。彼らの多くは農村出身で、親の職業は農民・農業労働者、学校教師、警備員等である。経済的な問題もしくは低学歴のため、高校卒業後、就職を希望するか、或いは専門学校に入っている。7人の内6人は、日本で生産企業の研修生、或いは生産企業で研修した経験がある人達であり、残る1人は農業研修生だった。彼らの職種はベトナム人研修生のもっとも一般的な職種である。

前述したように、ベトナムでは労働力輸出分野において、研修生の逃亡などの問題が発生したため、外国へ労働者を送出す際、失踪防止のための保証金を課す規定がある。日本語の研修費や渡航費を合わせると、研修生たちは通常6,000～12,000米ドルを送出し機関に支払う。本論文の事例では、研修生たちの支払った平均額は7,250米ドルである。しかし、ベトナム人の標準的な収入からすると数千米ドルは小さい金額ではない。そのために、応募者の多くは、その金額を送出し機関に支払えるように、銀行に不動産所有権利書（家屋か土地）を担保にして借金しなければならない。最悪の場合、違法金融組織から借金をする場合もある。しかし、

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（グエン・ティ・ホアン・サー）

研修応募者にとって、少なくとも8万円ぐらいの月給をもらうことを考えると、これは「合理的な投資」といえるだろう。簡単な計算をしてみよう。もし毎月彼らが6万5千円という最低賃金をもらって、その半分を食費・光熱費などの生活費に当てるとすると、日本での3年間の研修で彼らが稼げるのは「3万円×35ヶ月＝105万円」となり、約8,000米ドルに当たる。ベトナム人労働者の標準的な月収は200万ドンで約100米ドルに換算できるので、日本で3年間研修するとベトナムで6年間以上働く収入になる。無論、研修生の多くが残業をするから、10万円以上もらえる月が少なくない。それゆえ、ベトナム人労働者にとって、日本へ働きに行くという選択は、経済的に大きな権利を得ることを意味する。なお、ベトナム社会の特徴として、大きな権限を有する人と知り合うと、研修に応募するための負担が減り条件が変わる場合が多い。そのために、7番の事例のように、保証金が少なくなったり、場合によっては、払わなくても良かったりする研修生がいる。

表2 インタビュー対象者の属性

	年齢	出身地	兄弟姉妹		父親の職業	母の親職業	本人の学歴	来日前の状況
			人数	番				
①	23	ベンチェ県	5	1	農業	農業	専門学校中退	IT 専門学校の学生
②	26	ラムドン県	5	2	農業	農業	専門学校中退	機械専門学校の学生
③	21	ホーチミン市郊外	5	1	警備員	専業主婦	高卒	失業
④	26	ロンアン県	4	3	中学教員	畜産業（乳牛）	専門学校中退	工業電気専門学校の学生
⑤	27	ドンナイ県	5	3	農民（死亡）	中学教員（定年）	機械専門学校終了	日系 M 社の社員
⑥	25	アンザン県	2	1	専門学校長	専業主婦	大卒	企業の技術者
⑦	33	ハイズーン県	3	3	単純労働	専業主婦	高卒	靴製造企業の工員

4. ベトナム人研修生・技能実習生が直面している問題点 (インタビュー事例から)

研修生たちの来日後の生活はそれぞれに異なる。本節では、まず研修生の生活とそこでの諸問題を明らかにする。

研修生は、来日後1年間にわたり、特定の研修先企業・農家に配置され、研修を受ける。そこでまず、研修受入れ機関・企業・農家の特徴を見て、研修生がどのような問題に直面しているのかを考察しよう。

4.1 製造業研修の事例

今回、筆者がインタビューした研修先企業は、主に金属機械加工・繊維工業の中小企業である。これらの企業は、2007年以降、研修生を受け入れはじめた。その主な動機は、企業側の労働力確保という要望から出ている。これらの企業は家族規模の企業、すなわち従業員が50人以下の企業である。

ベトナム人の多くは、少しでも日本の生産技術等を習得したいという意向をもって、研修生として来日する。しかし、日本の各企業は、日本人従業員の配置状況によって、機械加工の研修をベトナム人に実施する。すなわち、多くの場合、研修先企業の業種・職種内容は、研修生がベトナムで習得してきた専門知識の水準に見合っていない。また、見学研修等を組織的に実施するのは、企業の生産活動を遅らせたり、経費がかかったりするため、結局、生産実務のみの研修が主になってくる。言い換えれば、研修生たちは非正規労働者として企業で働いているのである。そのため企業研修生の多くは、「ベトナムにいた時の自分の専門と違い、研修内容が自分の将来に役立つとは思えない」、「研修生というより、単純労働者でしかない」、「実質の技能研修が殆どない」といった不満を抱えている。一方で、「自分の専門に関係ない仕事ではないからこそ、色々なことが勉強できる」という考え方を持っている人もいる。他方、企業側の立場からみると、研修生に少しでも早く仕事を習得させ、企業の生産活動に適応させようとしている。さらに、来日前に日本語研修をあまり受けていない研修生は、日本人従業員からの指示を把握しにくいという問題を抱える。そのため、日々仕事のストレスが溜まり、神経的な病気が生じる場合もある⁽²⁾。日本人従業員ではなく、他の外国人研修生（中国人等）に仕事内容を教えられる研修生の場合、外国人研修生の間での喧嘩やいざこざ等が、発生しないとも限らない。研修生たちの職種の多くは、重労働あるいは危険な機械を操作する仕事のため、「やけどや指、足のきり傷などの事故は、さほど珍しくはない。しかし、これ以上重傷にならないように」といった心配もある。

企業研修の研修時間は、日本人従業員の労働時間とほぼ同じで、平均8時間である。技能実習生になると、残業時間を合わせると、14時間になる場合もある。日曜・祝祭日と隔週土曜は休日である。こうした研修時間は、企業研修生の来日前の労働時間より長い。その上、残業もあるから、平日に日本語学習をする余暇どころか、睡眠時間もあまりない。研修3年間の後であっても、日本語能力検定試験に合格できる研修生は非常に少ない。それどころか、日本語の日常会話すら出来ない場合もある。しかし、残業があると給料が上がるから、「経済的な問題がある程度解決できる」といって、休暇がとれない問題に対して、殆ど不満はない。逆に、「不況で生産に加われない時が最も恐ろしい時期」という。日曜日・祝祭日には、スポーツ、他の研修生との談話や、バーベキューなどで過ごしている。またベトナム人企業研修生の多くは旅行体験がある。しかし、このような旅行体験は個人旅行ないしはベトナム人団体旅行だけに限られ、日本人や他国の人と旅行の機会はない。上述のように、日本語能力を高める

機会が足りないために企業内でも生活の面でも困ることがある。スーパーで食品や日用品等の買い物をするだけなら、値札が完備されているため言葉を使わなくても買い物ができる。しかし、電気製品或いは薬品を買うために、相談等が必要な場合は、通訳や日本語ができる友達がいないと、殆ど買い物ができないのが現状である。もちろん言葉の問題は、外国人研修生たちが日本人と交流する上での障りとなってもいるだろう。

外国人研修生にとってもっとも重要な人間関係は、研修先企業での日本人との関係である。前述した厳しい勤務時間のため、企業研修生と日本人との関係は、ほぼ研修先企業内に限られ、それ以外の場での日本人との交流は極めて少ない。研修先企業の担当社員や役員は、ベトナム人研修生に対し、食料の提供、自炊方法の指導、防寒の配慮、健康や仕事の状態の聴き取りなど、様々な援助・配慮をしている。彼らは個人的にも、研修生を飲み会や食事・観光に誘ったり、自宅に招いたりしている。特に、本論文でインタビューした研修生は、研修企業の初年度であるため、こうした日本人からの援助はより積極的に行われていた。「研修期間が終わって、帰国する時、送別会までもやってくれた」という。何よりありがたいのは、研修現場で日本人社員・担当者が、研修生に理解できるようにゆっくり繰り返し指示したり、仕事を一緒にやって見せてくれたり、根気強い指導をしてくれることである。以上のような援助や配慮に、ベトナム人研修生の多くは好感を抱き、感謝している。そうした中で彼らの大部分は、研修先企業内部に「何でも相談できる日本人」を持っている。更に彼らは、「日本人は親切で、外国の文化や習慣を尊重してくれる」と評価し、帰国後も個人的に交流を続けたいと考えている。帰国後に「まだ連絡をとりあっている日本人もいる」という。しかし、ベトナム人企業研修生の多くは、研修先企業の日本人との交流が、ベトナム企業内での関係と同じ程度ではないと、親密さに欠けると感じている。彼らは企業以外での日本人との交流を求めている。彼らの住む社宅や寮は、ベトナム人研修生専用か、或いは外国人研修生用であるため、そこでの日本人社員との交流はない。日本人との交流は職場でも仕事に関わることだけであり、それ以外に関する事は交流が少ないと感じている。

入管法改正（2009年）前には、企業研修生の研修費は二期に分けられていた。1年目、研修生たちは研修手当として6万5千円を得るが、2年、3年目になると残業代を合わせて最低でも8万円ぐらいは得ることができる。その代わりに、家賃を支払わなければならない。食料代や日用品代、娯楽費、交際費を除き、毎月約2~3万円を貯金しているか、ないしはベトナムの実家に送金している。ただし、こうした金額は厳しい節約によって確保されていると見るべきである。それゆえ、企業研修生は、現在の研修手当を「少し足りない。ベトナムにある家族の借金を返せるかどうか分からない」といった心配もある。こういった経済上の問題が、研修生たちがベトナム人以外の人間関係を広げられない原因の一つであると思われる。その他に、日本の気候がベトナムとかなり違うことから、研修生たちは皮膚病の発生など、衛生面での問題にも直面している。また、女性研修生たちにとって、残業で勤務時間が長くなると生理

不順の原因になると考えられている。

4.2 農業研修の事例

本論文でインタビューした農業研修生は表2④番の1人しかいない。彼が直面している問題については、ほぼ企業研修生たちと同じなので、農業研修の特徴だけを取上げてみる。

表2④番の農業研修生の受け入れ機関は、長野県でナメコ栽培をするA農業生産場で、30人くらいの規模である。ナメコ栽培の農業研修は季節限定という特徴を持っているため、実務研修に早速着くように、日本語学習等の非実務研修に当てる時間は、普通より短くされた。企業研修と比較してみても、その実態は農業の技術を研修させるためというより、「労働者不足解消のために、研修生を受け入れる」という動機が、より顕著に見える。来日後、農業研修生は日本の高度農業技術を習得する希望をかなえられず、単純な農事作業だけをする。その結果、こうした研修内容に対し、農業研修生は強い不満を感じている。生活時間という問題では、企業研修生よりゆとりがあるように思われるが、残念ながら、単独で作業をするばかりになり、日本人従業員との交流も結局少なくなってしまう。現場で日本語を使う必要がないため、余暇を使って日本語を学習しようという意欲も湧かない。経済的な問題に関してみると、農業研修は企業研修生の給料⁽³⁾と比べ、不安定である。最低研修手当は定められているが、生活費を負担しながらベトナムに送金しなければならないので、仕事が忙しい季節以外は、経済的に大変になる。ただし、農業研修先の多くは、都市から離れている農村か、山間地で働いているので、日頃は買い物や殆どせず、すべて貯金している。

5. 研修生・技能実習生の類型と課題

前述したように、在日ベトナム人研修生の間には、学歴によって労働に対する認識の差が存在する。日本側がベトナム人研修生を受け入れ始めた当時、研修生の質に対する要求（日本側は高卒以上の学歴を要求）と実態は食い違っていた。この食い違いはベトナム人研修生の国民性から来るもので、その結果、様々な問題が生じたといえよう。そこで、ベトナム人研修生たちの人生観や、収入、家族、自由な生活に対する価値観と、それらの価値観の変化についてみてみよう。まず、今回インタビューしたベトナム人研修生の人生観は、大きく三つの類型に分けることができる。

5.1 ベトナム人研修生・技能実習生の類型

第I類型：企業研修生及び農業研修生は来日前から「自分の能力で、自分と家族に十分な生活をもたらす、家族のほこりになりたい」という信念の下、「どんな仕事環境でも努力したい」と考えている。彼らは研修内容にあまりこだわらず、しかも研修期間に得る収入はかなり良

い。ただし、彼らにとって来日の目的は出稼ぎであるものの、日本での研修により獲得するのは金銭的収入だけではないようである。

第Ⅱ類型：来日前にベトナムの会社に勤めていたか、或いは機械に関わる専門学校に通っていた研修生は、家族から離れて、ひとりで苦勞しないと成長できないという考えから、「自分のために技術や能力を磨きながら、家族のためにもお金を稼ぎたい」と考えている。ある程度の学歴を持つ研修生は、日本でお金を稼ぐ以外に、人生目標として「経済的に豊かな生活よりも、気楽な生活」を重視している。

第Ⅲ類型：年齢が20歳以下で、ベトナムで人生経験をあまり積んでこない研修生は、仕事や技術の習得に励み、家族や社会ために貢献し、お金を稼ぐということだけではなく、若い内に日本で色々なことを体験し、現在の生活を楽しむことが大事であると考えている。

以上の3類型で研修生の人生観は、来日前と来日後であまり変化がみられない。むしろ来日前の彼らの人生観が、それぞれ来日後にますます顕著になっていると考えられる。人生観の変化は個人的な観点だけではなく、様々な要素から影響を受ける可能性がある。この点に関して表3を基にみてみよう。

表3 ベトナム人研修生の類型

類型	対象者の特徴	家族背景	学歴	海外生活に対する関心	将来の仕事を 選択する際の傾向
I. 出稼ぎ労働	研修ということを考えずに、単に出稼ぎのために海外に行く。もともと一般的な類型	農民	高校か高校以上（将来の生活に自分がどのように対応するか、もくろむことができる）	別に関心を持っていない	海外で儲けたお金を生かせる仕事（たくさん儲けられる仕事とか夢を実現できる仕事）；すなわち研修に関するか、関しないかには、全くこだわっていない
II. 実質的な研修	出稼ぎという目的の他に、一般的な技術とか専門技術を学びたい	父か母が知的な職種についている（或は勤めたことがある）	専門学校（機械とか生産業についての基礎的な知識を持っている）	自国以外のことを知りたくて、勉強している	研修した専門、あるいは外国語を生かせる仕事；進学（海外で研修した知識に基づく）
III. 機会に便乗	はっきりした目的を持ってない。海外に労働力を送出す会社が最近増加するに従い、この類型は増えている	農民、単純労働	中卒、高校中退	研修というより、普通の生活に興味がある。	別に計画はないが、海外に在留し続けたい

5.2 第Ⅰ類型「出稼ぎ労働」の特徴および改善案

第Ⅰ類型は「出稼ぎという特徴が強い」類型と言える。「外国人研修・技能実習制度」は、ベトナムがこの制度を活用し、「労働力輸出」をするプログラムの一つであるため、目的は「出稼ぎ」であると断言するのが適切だと考えられる。付け加えるならば、「出稼ぎ」という意識が強い人は、通常日本へお金を稼ぎに行けるならば、どんな方法でもかまわないという傾向が強い。様々な問題に直面しているベトナム社会において、お金や人間関係を利用する方法等はよくみられることである。この第Ⅰ類型が増加し、近年最も一般的な型になった。この類型

の研修生は、「出稼ぎ」を目指し、外国へ働きに行くのだから、研修の内容にはこだわらない。彼らの一般的な考え方は、「仕事を頑張って、早めにお金を貯めるように」といったことである。研修の職種をあまり気にしないから、彼らの多くはベトナムに帰国後、研修した仕事で将来生計を立てることを考えていない。彼らの目標は、日本で稼いだお金でもっと収入の良い違う仕事を見つけることである。一方で、この明確で、強い意志は、来日後に生活と仕事に迅速に適応するための長所にもなる。ただし、何らかの問題で、経済的に生活が脅かされると、このグループは違法就労に走ったり、違法行為をしたりする可能性が高いと言われている。しかもこのような場合に、他から誘惑されるより、彼ら自身の意思の方が強い。インタビューでは彼らの多くは、頭がいい人だという印象を受けたが、お金を稼ぐことに執着するあまり、日本で研修することについての考えが歪んでしまったようである。また、彼らの家族の多くは学歴が低い農民であるため、帰国後に彼らに適切なアドバイスを与えることができない。その結果、3年間の研修が終了し、日本で稼いだお金で自営業を目指しはするものの成功せず、就職したくても専門の技術や技能は身に付いてはおらず、日本語の習得も中途半端であるため、就職することもできないでいる。このようなリスクを背負った人々が、日本での研修経験者だけでなく韓国その他の国での出稼ぎから戻ってきた人々にも増えたため、ベトナム社会の失業率も増加するようになった。以上のようなベトナムの現状に鑑みて、研修期間が終了した後も継続して社会に役立つ労働者を育てて行くために、下記の改革を提言する。

- 研修の意義、目的、研修期間後の影響等について教育を強化すること。受入国の違法就労、贖罪に関する法律の内容を詳しく説明すること。
- 研修生のための帰国後の就職活動を援助すること。これらのことを実行するために、送出し機関は、海外に労働者を送出す事業を実施するだけでなく、ベトナム国内の企業や外国投資資本の企業との交流を目的とした組織を作って活動しなければならない。

類型Ⅰの研修生の多くは、賢く、新しい環境への適応能力がある人間であるため、彼らを国内の良質な労働者に育てることが必要である。現在、ベトナムでは、日本で窃盗や逃亡などの違法行為をした研修生は、帰国後、日本側で損失した代金に当たる金額を弁償することをもって結着をつけるのみである。このように軽い罰則しかないため、受入側の国の法律を軽視するようになっていると考えられる。そのため、投獄や罰金など、より厳しい罰則を適用したほうが良い。

5.3 第Ⅱ類型「実質的な研修」の特徴および改善案

第Ⅱ類型は第Ⅰ類型より評価されている。第Ⅱ類型の研修生は実質的に研修の成果を上げているといえる。彼らの来日の第一目的は、類型Ⅰと同様に「出稼ぎ」であるが、同時に彼らは他の目的も持っている。それは将来に役立つ何らかの専門知識を日本で習得することである。或いは、彼らは最悪でも日本語を習得するチャンスを得たいと思っている。この類型の研修生

の中には、来日前に進学予定か、機械か電気の専門学校に通学している者が多い。すなわちこの類型では、研修生の学歴が比較的高いという特徴があり、他の2つの類型と比較すると、これは第Ⅱ類型の長所と考えられる。学歴が高いこともあってか、彼らは研修期間ですべきことと、するべきではないことについて、自分で判断することができる。彼らは研修専門分野の学習だけでなく、日本人の習慣、管理知識等も勉強するべきだと考えている。日本へ研修に行くために、家族から多くの支援を受けているため、「お金を稼ぐだけでなく、家族のために安定した将来を築きたい」と考えるようになる。ベトナム帰国後は、日本企業への就職か、日本語を活用する仕事に就きたいという願望が強い。特に、帰国後に大学等に進学を希望する者もいる。この願望があるからこそ、日本滞在中に働きながら日本語や専門技術を習得するように努力する。「家族のために」と考えるタイプであるため、この類型においては研修先の職場から逃亡して違法就労者になる傾向はあまりみられない。研修企業や研修農業先において、日本人との個人的な関係も形成し、日本人従業員に愛される外国人である。この類型は家族からの影響をかなり受けていると考えられる。第Ⅱ類型の親は一定レベルの知識を持っているため、研修生の認識程度も比較的高い。

3つの類型の中で、第Ⅱ類型の研修生は本来の研修目的を達成していると言える。ベトナム政府は1992年から日本への研修制度を「労働力輸出法」に基づいて実施しているが、政府が掲げる3つの目標、すなわち、(1) 国民経済に外貨を獲得する経済活動、(2) ベトナム国民の就業問題の解決、(3) 科学知識や先進的生産技術および効果的経営管理の習得という3つの目標を、第Ⅱ類型はすべて達成していると言える。無論、どの類型でも、(1)の経済的な目標は達成されてはいるものの、他の目標を継続的に遂げるのは容易でない。例えば、(2)にかかわって、帰国後に就職できる職場を創出することは簡単な事業ではない。日本への労働力輸出プログラムを改善するためには、外貨をもたらし、研修前後の失業問題を解決し、日越関係に貢献するプログラムを開発しなければならないが、それには第Ⅱ類型のような研修生・技能実習生を継続的に育てることが大切であろう。どうすればこうした研修生を継続的に輩出することができるのか、以下のような改革が必要であると考えられる。

- 研修生の選考事業を厳しくする。応募者の学歴と性格に留意する。数量より研修生の質の方を重視する。専門学校に通学している人を優先する制度を実施する。
- 研修生の研修後の仕事を確保する。政府が積極的に日本企業・会社へ連絡し、研修の経験がある労働者のために、仕事を探すことを送出し機関に対して指示する。仕事の確保ができるからこそ、研修生たちは研修義務に集中し、受入国の権利と義務を守る。
- 受入機関と同様に、ベトナムの送出し機関も、研修生の生活全般の管理を行う。送出し機関の管理形式は、受入機関に委託されている毎年の評価表を使用しても良い。この評価表では、研修結果が良い研修生に対して、研修した部門を持つ企業・会社は、彼らを優先的に採用するなどの奨励形態を薦めたい。進学希望がある労働者に対しては、優待学費で専

門学校や大学に推薦する。

5.4 第Ⅲ類型「機会に便乗」の特徴と改善案

最後に「機会に便乗」の第Ⅲ類型である。この類型の人数もかなり多い。その理由は、ベトナムでは日本へ働きに行くルートが多様であることがある。この類型では、研修希望者本人ではなく、その家族や親戚等が送出し機関に申し込んでしまうことが多い。彼ら自身は日本へ行くことにあまりに興味はない。この類型の目立った特徴は、若年層が多いことである。第Ⅰ類型と第Ⅱ類型の平均年齢は22歳であるのに対して、第Ⅲ類型の年齢は18～20歳である。彼らは中卒か高校中退、もしくは高校を卒業したばかりか、数年前に高校を卒業した後に失業状態で家族の仕事の手伝いしかしていない。従って、社会的な経験もわずかである。来日前に家族の状況は経済的にあまり豊かではないにもかかわらず、彼らは遊んでいる傾向がある。そのような理由から、彼らの家族が子供を成長させるために外国へ仕事に出そうとするのである。第Ⅲ類型の研修生たちは勉学意欲があるとはいえない。また、最初から研修目的が不明確な上に、殆どの手続き等を周囲の人に準備してもらってきたため、外国で良い生活を送ろうという意欲もあまりない。その上、年齢が若いから、将来の計画を立てることが彼らにとってまだ現実問題となっていない。彼ら自身が日本へ研修に行く理由は、「ただ外国がどんな感じが知りたい」或いは「親を安心させるため」である。「日本で自分の労働力で生活できるのは親への恩返しになる」と考えている。まだ考え方がしっかりしていないことから、第Ⅲ類型の研修生は悩みもあまり持っていないようにみえる。日本での生活はベトナムより快適であり、その上、将来のことは考えなくても良いのである。この類型に入る研修生は、悪質な組織に逃亡を誘惑されやすい。

良質な研修生と研修後に能力ある労働者を作り出すことを目標とするなら、第Ⅲ類型に対応する改革案を作らなければならないことは明らかであろう。

- 研修制度に年齢制限を設けて20歳以上にすること。その理由は、20歳以上の労働者ならば、ある程度周囲の状況を理解し、責任をもたなければならないからである。
- 第Ⅲ類型の研修生たちは、多くの場合、農村出身者であったり家族に経済的な問題があったりして外国へ働きに行くことについて自分の目標を明確に持っていない。このような人に対しては、事前の教育を強化して目的意識をもってもらわなければならない。この教育は研修予定者本人だけではなく、その家族にも徹底すべきである。

6. ベトナムの労働力輸出政策への提言

上記5章の類型ごとの提言に加えて、ベトナムの労働力輸出政策全体との関連で、日本への研修制度の改革を考慮すべきではなからうか。これまでの政策実施計画をみると、ベトナム

政府は労働力輸出政策をまだ国内の長期的な失業問題の解決策としてはみなしておらず、単に短期的な対策としてしか考えていないように思われる。このような政府の姿勢があるため、労働者は海外に働きに行くことに対して確信を持っていないのではなかろうか。

労働者の多くは自分が外国へ働きに行くことを「出稼ぎ」として意味づけるだけであり、母国に比べ経済発展をした国で良い技術や知識を習得する機会を持つということに気づいていない。したがって、自分の将来のために勉強する必要があることを忘れてしまい、海外でお金を稼ぐことにのみ集中することとなる。彼らは帰国後に失業者になりかねない。それゆえ、彼らが海外で働く意味は、お金を稼ぐと同時に勉強に行く貴重なチャンスだと理解させることが、ベトナム政府の大事な任務ではないだろうか。日本へ労働者を送出す事業において、この任務を推進するために、以下の改革案を提言する。

- 現在、ベトナムでは日本への研修生を選考する際に、労働者斡旋業者ごとにまず面接や選考テストを行っている。しかし、すべての斡旋業者が実施しているわけではない。海外労働者管理局が斡旋業者をすべて管理することは不可能であろう。その代わりに、毎年一回か二回、ベトナム国内数か所で試験を行い、日本への研修生の選考資料とすればよい。このようにすると、研修生たちが日本へ働きに行ける意義を実感できると同時に、政府も容易に全体を管理できるようになる。この試験を通して、政府の関連部署は、各斡旋事業者が研修生に対する事前学習を適切に行ったかどうかを確認することができる。
- 労働者斡旋事業者の数を限定し、申請業者すべてに政府が無制限に許可を与えないようにする。例えば、毎年 10 社以内に許可を制限するという具合である。さらに、不正な行為がある事業者に対しては、罰金のみで済まらず、許可を取消すというような政策を実行すべきである。

2012 年は、ベトナムにおける日本の研修制度実施 20 周年にあたる。日本へ研修に行くことが多くのベトナム人労働者の願望になってくると同時に、労働者を日本へ送出す活動がベトナム政府の主要な輸出戦略になってきている。しかし、如何にしてこの活動が継続的な輸出政策の大きな柱になることができるのか、また新たにどのような解決策を打ち出せるのか、今後のベトナム政府にとって重要課題となるのではないかと考える。

〔注〕

- (1) 本稿第 3 節のインタビューのフィールドワーク参照
- (2) インタビュー対象者①の友達の場合
- (3) 給料は研修手当と残業代を含む
- (4) 第 1 節の「労働力輸出の目標」参照

〔参考文献〕

- Bộ lao động thương binh và xã hội-Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước (2010), "Hệ thống văn bản về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng" 「契約による外国へ働きに行くベトナム人労働者についてのテキストシステム」, Nhà xuất bản Lao động-Xã hội
- Cục quản lý lao động ngoài nước-Bộ lao động thương binh và xã hội (ベトナム労働-傷病兵-福祉社会省海外労働局), (2011), Tình hình đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài 『ベトナム人労働者を外国へ働きに派遣する現状』, 「Việt làm ngoài nước」 『海外職業』
- Hoàng Lê (2006), "Cẩm nang pháp luật về Xuất khẩu lao động" 「労働力輸出のハンドブック」, Nhà xuất bản Lao động -Xã hội
- Nguyễn Duy Dũng (2004), "Thực trạng phát triển nguồn nhân lực ở Nhật Bản những năm gần đây" 「近年の日本でのベトナム人人材の開発の実態」 *Nghiên cứu Nhật Bản và Đông Bắc Á* 『日本と東北アジアの研究雑誌』: 3-10
- Nguyễn Phú Khanh (2008) "Xuất khẩu lao động của Việt Nam sang thị trường Đông Bắc Á" 「東北アジア市場へのベトナム労働力輸出活動」, 佛教大学大学院修士論文
- ウルリッヒ・ベック 木前利秋・中村健吾 監訳 (2005), 『グローバル化の社会学グローバリズムの誤謬-グローバル化への応答』, 国文社
- 外国人研修生権利ネットワーク編 (2009), 『外国人研修生時給 300 円の労働者 2』, 株式会社明石書店
- 『外国人労働者問題とこれからの日本』 編集委員会 (2009), 『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
- 法務省入局管理局 (2007), 『研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針』
- 井口泰 (2001), 『外国人労働者新時代』, ちくま新書
- 一般社団法人日本ベトナム経済交流センター, 『日本ベトナム経済交流ニュース』 第 192 号, 2010 年 1 月, pp.17-18
- 一般社団法人日本ベトナム経済交流センター, 『日本ベトナム経済交流ニュース』 第 195 号, 2010 年 4 月, pp.15-18
- 樽松佐一著 (2008), 『トヨタの足元で-ベトナム人研修生奪われた人権』, 風媒社
- 松丸和夫監修, 労働運動総合研究所編 (2005), 『グローバル化のなかの中小企業問題』, 新日本出版社
- 守屋貴司編著 (2011), 『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題-労働と人材のグローバリゼーションと企業経営』, 晃洋書房
- 村下博著 (1999), 『外国人労働者問題の政策と法』, 大阪経済法科大学出版社
- 中本博皓 (2001), 『グローバル化時代を迎えた日本経済と外国人労働者政策, 現状と課題』, 税務経理協会
- 西田春彦 (1976), 新陸人編著 『社会調査の理論と技法 (I)-アイデアからリサーチへ』, 川島書店
- K. F. パンチ著・川合隆男監訳 (Keith F. Punch) (2005), 『社会調査入門量的調査と質的調査の活用』, 慶應義塾大学出版社
- 桜井 厚 (2005), 『インタビューの社会学ライフストーリーの聞き方』, せりか書房
- 佐藤 忍 (2006), 『グローバル化で変わる国際労働市場-ドイツ, 日本, フィリピン外国人労働力の新展開』, 明石書店
- 島崎哲彦編著 (2009), 第七版 『社会調査の実際-統計調査の方法とデータの分析』, 学文社
- 谷 富夫・芦田徹郎 (2010), 『よく分かる質的社会調査 技法編』, ミネルヴァ書房
- 谷 富夫・山本 努 (2010), 『よく分かる質的社会調査 プロセス編』, ミネルヴァ書房
- 丹野清人 (2007), 『越境する雇用システムと外国人労働者』, 東京大学出版社
- 友枝敏雄 (2007), 『Do! ソシオロジー現代日本を社会学で診る』, 有斐閣

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（グエン・ティ・ホアン・サー）

碓井 隆・大野道邦・丸山哲央・橋本和幸（2000），『社会学の理論』，有斐閣

財団法人国際研修協力機構（JITCO），『2010年度JITCO白書』

財団法人国際研修協力機構（JITCO），『技能実習生の友』，2011年9月号

（グエン・ティ・ホアン・サー 社会学研究科社会学専攻修士課程修了）

（指導教員：近藤 敏夫 教授）

2012年9月27日受理