

人権問題だけではない、
外国人技能実習・研修制度の知られざる課題

菅敦史、青木麟平

途上国の人材育成を目的に外国人労働者を受け入れる「外国人技能実習制度」。特に建設業の人手不足や外国人労働者を取り沙汰される中で注目される一方、人権侵害や事件の発生につながるという負の側面もしばしば取り上げられている。

だが、問題はそれだけではないようだ。

「実習生らの来日前の学習の期間はたったの二か月。中には実際には建設業に従事した経験のない者もいる。自販機の使い方から路線図の読み方まで説明しなければならない。そのままでは複雑な技能を教えることは不可能だ。」と長年ベトナムからの研修生受け入れをおこなっている向井建設（株）の常務取締役の池上朋之さんは語る。やってきたベトナム人研修生の事前準備が不足しているため、実習生らには単純作業しか任せることができなくなってしまうのだ。他の業種でも状況はほぼ同じだ。

こうした課題の解決は、今のところ個々の企業努力によってのみ図られている。例えば向井建設では、実習生の選定から渡航までのプロセスにある種の「クッション」が必要と考え、ベトナム国内に専用の職業訓練校を作り上げた。渡航前に通常より長く事前講習を行うためだ。研修候補生の選抜と訓練は洗練され徹底している。まず入校する前に二段階の選抜試験が行われる。倍率は二倍から五倍。最終合格者は20人×3クラスに分けられ、最長六カ月の訓練が行われる。語学や実技の他にも、日本式のルール・マナー教育や安全訓練が重視されている。候補生の少なくとも四分の一は途中で脱落していくという。ここでの訓練を終えた研修生らは日本に渡ってすぐ現場での作業に従事し、技能を習得していく。

外国人技能実習・研修制度は単なる途上国への開発援助ではなく、「教育」としての側面も持っている。ただ技術や知識だけを教えるだけでは終わらない。向井建設の池上さんは、ベトナム人の研修生・実習生らを指導していく中でそうしたある種の葛藤に突き当たったという。「こちらがやっている指導が『正しい』、という確信が持てなければ、彼ら（研修生・実習生ら）も信頼して付いて来てはくれない。」

こうした試みは今のところ成功し、業界でも高い評価を得ている。ただし短期的には規模の拡大は難しい。訓練の質を維持する必要があるし、ある種の学校を運営している以上、コスト的な問題も大きい。向井建設はこの事業を立ち上げる際、何度か省庁に支援を打診した。だが省庁としては、社団法人ならともかく一企業の試みを直接支援することは出来

なかった。

外国人技能実習制度を取り巻くこうした問題の根底には、外国人技能実習の制度そのものの不備がある。例示した向井建設のような企業の努力はめざましいが、こういった取り組みは本来国が行うべきものであり、個々の企業が行えることには限界がある。東京五輪に向けて外国人研修・技能実習制度が政府の中で見直される中で、このような点も改善されていくことを祈るばかりだ。