

■ 研究 ■

中小企業の人的資源管理における外国人研修生の役割

— 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 —*

志 甫 啓

(構成)

1. はじめに—問題の所在—
2. 中小企業の人的資源管理と若年労働力
3. 高校新卒者と外国人研修生の選択モデル
4. 外国人研修生比率の規定要因
5. 結語

主要参考文献

1. はじめに—問題の所在—

外国人研修・技能実習制度は、我が国における外国人労働者受入れの一チャネルとして、特にアジアからの労働力受入れに大きな役割を果

たしている¹⁾。「団体監理型」の受入れ制度は、海外に進出していない中小企業に、事業協同組合をはじめとする中小企業団体を通じた研修生の受入れの機会を提供したが、研修制度の中で、「団体監理型」の受入れ数は、規模と増加ペースの両面で突出している(表1)。

外国人研修制度に関しては、我が国において途上国の人材を養成し、技術移転を図る国際貢献であるというのは建前であり、実態としては、研修生・実習生が安価な「単純労働者」として我が国の生産現場で使われているに過ぎない、との批判が根強い²⁾。実際に法令違反の制度悪

表1 受入れルート別外国人研修生新規入国者数の推移

受入れルート		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
国際研修協力機構 (JITCO)支援	企業単独型	8020	11189	13183	12839	11208	9151	9023	9953	8821	8606	7894	7570
	団体監理型	4859	6817	9895	15172	14867	13846	22875	27470	30903	34851	43118	49480
	合計	12879	18264	23078	28011	26075	25631	31898	37423	39724	43457	51012	57050
入管への直接申請		8920	9151	9865	8361	9586	9165	9121	9015	6459	7887	10530	12284
政府機関の受入れ	JICA	9562	7612	6899	7263	8304	7569	7791	7816	7489	8297	8664	8599
	AOTS	4444	4752	4882	5207	5110	4933	4547	4126	4425	4761	5011	5244
	JAVADA	600	600	600	550	525	525	534	534	322	249	—	—
	日本ILO協会	207	203	212	202	197	162	158	150	115	166	142	142
	合計	14813	13176	12593	13222	14136	13189	13030	12626	12351	13473	13817	13985
総計		36612	40591	45536	49594	47797	47985	54049	59064	58534	64817	75359	83319

(出所) 曙光(2004)を、『外国人研修・技能実習事業実施状況報告(JITCO白書)』各年版を用いてアップデートした。

(注) JAVADA(中央職業能力開発協会)は、2003年3月をもって研修生の受入れを中止した。また、「入管への直接申請」の区分は、2005年から「その他」に変更されている。

*本稿の作成にあたり、井口泰教授(関西学院大学経済学部)から細やかなご指導を頂いたことに感謝申し上げます。また、関西学院大学少子経済研究センターの研究会出席者からは多数の有益なコメントを頂いた。二名のレフェリーからは、本研究の今後の方向性を含め、具体的な助言を頂戴した。記して謝意を表したい。当然のことながら、論文中にありうる誤りは全て筆者の責任である。

- 1) 制度については国際研修協力機構(2003)を参照のこと。この分野に関する比較的新しい先行研究として、以下のものを挙げておきたい。制度的背景については、万城目・鳥飼(2002)と曙光(2004)が詳しい。劉(2002)は中国において企業研修生の教育・派遣業務に従事していた経験を活かし、日本での実地調査に基づき、主に研修生・実習生の視点から考察を行っている。Iguchi(1998)及び井口(2001)は制度の国際比較と、受入れ組合による不正や研修生の失踪を踏まえて制度の改革に向けての提言を行っている。王(2005)は研修生送出国の事情も含めて制度全体の意義と課題を論じている。この他、宣(2003)や佐野(2002)が、制度の機能や活用の実態を詳しくまとめている。

用が少なからず見られることから、研修制度の存続そのものが厳しく問われている。しかし、これらの批判に対する受入れ企業並びに事業組合の抵抗感は小さくない。使用言語や生活習慣の異なる外国人を受け入れるには、生産面・生活面の双方に配慮が必要となり、さらには一定時間の座学の実施が義務付けられ、研修生出身国の送り出し機関との良好な関係を継続していかななくてはならないなど、日本人を採用するケースと比べ、数々の手間がかかっているからである³⁾。

それではなぜ、若年失業率が高水準で推移するなか、我が国では外国人研修生の入国者数が伸び続けているのであろうか。本稿は、この現象を考察していきたい。

中小企業が外国人研修生の受入れを始めるきっかけとして、次の三点を挙げることができる。第一に、若年労働力の確保が若年人口の減少により困難となったことである。これはマクロデータからも窺え、高校新卒者の労働市場への流入が小さな都道府県や若年人口の割合が低い都道府県において、外国人研修生・技能実習生比率が高まる傾向にある（志甫，2005a, b）。外国人研修生の受入れと若年人口の減少は密接な関係にある。

第二に、ミスマッチが人手不足を増幅させていることである。若年層の失業率が高い一方で、若年層を引き付けられない中小製造業が存在す

ることは、若者の製造業離れに代表されるミスマッチを如実に物語っている。

第三に、企業の日から見た高校新卒者の労働力としての価値に変化が生じていることである⁴⁾。これは、離職率と教育訓練費用の上昇の二点に集約できるだろう。離職率の上昇は生産現場の安定稼働に支障をきたしかねず、さらには教育訓練投資費用が埋没費用（サンク・コスト）となる可能性を高める。比較的短期間で離職する傾向が強まると、高校新卒者は最長3年間の滞在しか認められない外国人研修生・技能実習生との互換性を高めることになる。教育訓練費用の上昇は高校新卒者の質の低下に起因し、以前ならば不要であった教育や指導が必要となる状況を反映している。これも、言語指導等の座学が義務付けられている研修生・実習生と高校新卒者の互換性を高めることになる。このようなケースでは、高校新卒者の給与水準と、外国人研修生・技能実習生の手当て又は賃金の水準を単純に比較するのではなく、それ以外の費用も含めた総労働費用で考える必要があるのではないか。

そこで、次節では、中小企業の人的資源管理上、高校新卒者の採用と外国人研修生の受入れがどのように捉えられているかを整理する。第3節では中小企業が新規に一定量の若年労働力を確保する際の、研修生と高校新卒者の選択モデルを理論的に考察する⁵⁾。第4節では、産業

2) この分野における先行研究の整理は曙光（2004）が優れている。その他、批判的な視点からの研究としては、鈴木（2006）が挙げられる。

3) 手塚（1994）による、「この制度は、本質的には日本人のやらない仕事を外国人に安くしてもらおう、というものではない。研修は故国への技能、技術移転に役立つものでなくてはならないし、そのためのコストや世話はかなりのもので、若い日本人を1人雇用するよりも大変である。」との指摘は、優良な研修生受入れ企業・組合にとって、実感の湧くものであろう。

4) 佐藤・原（2005）は、2004年度に採用活動を行った企業に対するアンケート調査結果から、高校生の質が高まれば高卒採用は増加・回復するののかという設問への回答について、全企業規模レベルではそのように考える企業とそう考えない企業の割合に差は無いが、従業員数100人以下の企業に限れば、増加・回復するとの回答割合が高いことを示している。この調査は、対象企業数10,000社、有効回収数2,332社となっている。詳細は労働政策研究・研修機構（2005）を参照のこと。

5) 外国人研修に係る理論的検討としては山本（1992）が挙げられる。国内企業研修と外国企業研修の違いに着目し、後者の場合、研修の教育投資の将来的な収益は送出し国・企業にのみ帰属するため受入れ側に有利ではないと、対外直接投資との差異を強調しつつ論じている。

中小企業の人的資源管理における外国人研修生の役割

レベルで研修生受入れを規定する諸要因に関する実証分析を行い、理論的考察を検証する。第5節では、結論を整理し、政策的な含意を示す。

2. 中小企業の人的資源管理と若年労働力

外国人研修生を受け入れることの理由として、その若さを強調する企業が少なくない。若い労働力の確保としては、日本人である高校新卒者を採用するのが少なくとも1980年代半ばまでは一般的であったと考えられる⁶⁾。その後、若者の製造業離れや若年人口そのものの減少、そして何よりバブル経済期に顕著となった人手不足の結果、中小製造業のなかには、必要な量の若年労働者を集めることが困難となるところも見受けられるようになった。団体監理型の外国人研修制度や技能実習制度の創設は、このような事情からの中小企業の要請によるところも大きい。

志甫(2004)は、高校新卒者の採用ができなくなったために外国人研修生の受入れに踏み切ったとする中小企業がある一方、外国人研修生・技能実習生と高校新卒者が一緒に働いている中小企業があることを示している。この他、採用から3年で約半数が離職してしまう新卒者⁷⁾より、3年間は確実に戦力となる研修生は魅力的であること、勤勉な研修生・実習生の働きは製造現場の安定稼働に寄与しているとの声をまとめている⁸⁾。

高校新卒者の採用ができないことや、離職率を低下させられないことは、理論上、賃金水準の引上げと労働環境の改善によって解決が可能であると考えられる。しかし、国際的な価格競争が激化するなか、その実現性は極めて低い。また、若年層への教育訓練も、彼らの離職率の高さからその投資が無駄に終わることを恐れている側面はあるものの、そもそもその投資を十分に行う余裕がない企業が多いことも事実である。

中小企業の技能の特徴は、「a. 大企業とかわらない高度な技能を持つ基幹層、b. 経験10年ほどで技能がよこばいになる経験労働者、c. 不熟練労働者」の三グループの混成にあるという(小池2005、p.175.)。仮に企業が教育訓練を施したとしても、離職率が高ければ、若年層を長期的な視野に立って「グループa」のレベルに引き上げることが困難となる。長期的な人材養成を考慮しないのであれば、「グループb」の労働力は、最長3年間しか滞在できない外国人研修生・技能実習生が部分的にでも担うことができよう⁹⁾。「グループc」を除いた理由は、座学を含む研修によって育成がなされ、日本語教育も行われることを考慮すれば、研修生・実習生は中間技能を有する一般技能労働者と認識されるべきと考えるからである¹⁰⁾。

言うまでもなく、中小企業が研修生・実習生を受け入れることのメリットはそれだけではな

6) 雇用・採用に関する中小企業の特徴については逆瀬川(1996)を参照のこと。

7) 厚生労働省(2005)によれば、2001年に就職した高校新卒者の内、3年以内に離職した者の割合は48.9%に上り、2003年に就職した高校新卒者に関しては25%が入社1年以内に離職している。これは産業及び企業規模計の数値であり、多くの中小企業の実感としては、離職率は一層高く認識されている。

8) 製造現場の安定稼働については、王(2005)も同様の見解を示している。宣(2003)は「計算できる労働力」との表現で、そのような事例が多く見られることを述べている。

9) 佐野(2005)は、高校新卒者が「一人前になるまでの期間」を3-5年程度と回答する企業が6割前後ともっとも高い割合を占めたアンケート調査結果を示している。この調査の詳細に関しては、労働政策研究・研修機構(2005)を参照のこと。

10) 業務請負業に雇用される日系人労働者の多くは、技能水準も日本語も上達せず、その結果、処遇条件も向上しない。これを不熟練労働の典型と考えれば、研修生・実習生を「グループc」に区分するのは不適當であるし、制度の理念上、許されるものではない。

い。勤勉で若い外国人研修生が職場を活性化したという話は少なくない¹¹⁾。さらに、将来の海外進出を見込んでの研修生受入れというケースもあるかもしれない。また、途上国の人材を途上国の企業のニーズに合致した形で育成するのに我が国の中小企業が果たすことのできる役割は決して小さくないと思われる¹²⁾。これらは非常に重要な論点ではあるが、研修生を高校新卒者との関係から捉える本稿では触れず、別の機会に譲ることとする。

井口（2005）は外国人熟練労働者の受入れに関するミクロ経済理論による分析で、「企業が熟練度のみならず、言語能力も異なる労働者を雇用する場合は、同質的でない自国人労働者と外国人労働者をどう組み合わせるかという問題を解かなければならない」と述べ、この「問題」は国内労働者に教育訓練を施し養成するか、外国人熟練労働者に世界市場の賃金水準を支払い、我が国の受入れ基準を満たすための資格取得や言語習得を行った上で受け入れるか、という「雇用ポートフォリオ」¹³⁾の決定理論、または「仕事競争モデル」¹⁴⁾の拡張と考えることができるとしている。

これは、若年層を採用する際に、高校新卒者の採用を選択するか、外国人研修生の受入れを選択するかの決定にも当てはまる。人的資源管理の戦略上、企業が両者に差異を認めるか否かが論点となる。長期的な視野に立って基幹層と

なる労働力（グループa）を育てたいという意向を企業が有するなら、たとえコストが大きくとも高校新卒者の採用が重視されるといえるだろう。逆に、人的資源管理の戦略上、高卒者と研修生の互換性が高まり、そのような意向を企業が有さず、もし両者に期待することが同水準となれば、たとえば教育訓練を含む様々な費用が小さく済む方を重視することになるだろう。

高校新卒者を募集しても採用できないケースや、長期的な視野に立って基幹層となる労働力を育てたいケースと異なり、高校新卒者と研修生の互換性が高まるケースでは、両者の賃金水準だけでなく、教育訓練費等の様々なコストを含めて比較した上で、その選択決定が行われると考えられる。

3. 高校新卒者と外国人研修生の選択モデル

本節では、井口（2004）の「自国人労働者の養成と外国人労働者受入れの選択モデル」を用い、外国人研修生の受入れと高校新卒者の採用の関係を考察したい。井口（2004）は外国人熟練労働者の受入れと自国人労働者の養成を分析しているが、そこでも述べられている通り、このモデルは低熟練労働者の受入れについても応用が可能であると考えられる。

このモデルの枠組を用い、同質的ではない外国人研修生と高校新卒者をどのように組み合わせ、必要とする新規人員を確保するのかという

-
- 11) 兵庫県国際交流協会（2005）を参照のこと。王（2005）も、研修生受入れを日本人従業員の意識改革に繋がれたいとする企業責任者の声を紹介している。
- 12) 実際には、研修・技能実習を終えた者が、習得した技術を派遣元の企業に還元していないケースが少なくないという問題もある。ただし、派遣元企業への技術の還元が効果的になり、技術移転という制度の本来の目的が達成されれば、技術流出の危惧が、受入れ企業側の研修意欲を削ぐ可能性が生じる。この問題は、既に一部で顕在化している。
- 13) 雇用ポートフォリオは非正規・正規従業員比率の決定を説明する際に利用できる。八代（1997）は人的資本への最適な投資水準を考えるため、市場から容易に調達できる「一般的熟練」労働者と、長期にわたり雇用を保障し養成しなければならない「企業特殊的熟練」労働者とに分け、流動的な人的資本である前者と、固定的な人的資本である後者との間の企業の雇用ポートフォリオ戦略を経済理論的に考察し、その比率の決定要因を実証的に分析している。理論の部分では、期待収益率と損失の可能性を考慮し、企業が人的資本投資を決定する、すなわち雇用ポートフォリオを決定することを定式化している。
- 14) 仕事競争モデルでは、仕事を得るための競争は賃金水準についてではなく、仕事を遂行できるようになるための費用の多寡について行われる（Thurow, 1975）。

中小企業の人的資源管理における外国人研修生の役割

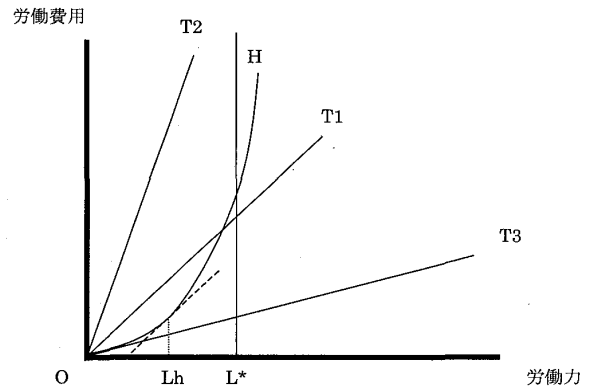
問題を検討する。井口（2004）同様、企業が、賃金のみならず受入れ・採用に伴う各種費用¹⁵⁾を含めた労働費用総額を最小化するように行動することを前提としている。また、研修生の受入れ人数には、原則として従業員数の5%までという制約が設けられている関係上、確保する新規人員数は、その企業の全従業員数の5%以内であるとして考える¹⁶⁾。

次に、重要な仮定を二つ挙げる。第一に、高校新卒者の採用に伴う労働費用は、賃金や社会保障、そして教育訓練費用等の全ての経費を含む。様々な理由から限界労働費用は逓増することを仮定し、多くを雇い入れるほど追加的な費用が大きくなることとする。これは仕事競争モデルを想定しているからで、具体的には教育訓練費用等が低く済む者から順番に雇い入れる結果、必要人員数を確保するためには質の低い者も採用せざるをえない、ということを意味している。第二に、外国人研修生受入れに伴う労働費用は、手当・給与だけでなく、座学を含めた教育訓練費用や渡航費、送出し機関に納める管理費等の経費を全て含む。この限界労働費用は一定と仮定し、労働費用の総額は受入れ人数に比例的に上昇すると考える¹⁷⁾。

図1と図2は、それぞれ、縦軸に教育訓練等にかかる費用を含む総労働費用、横軸に新規に必要な労働力の量を取っている。曲線Hは高校新卒者の労働費用を、直線Tは研修生の労働費用を表している。単純化のため、高校新卒者の労働費用(C_H)と研修生の労働費用(C_T)を次のように定式化する。

$$C_H = aL^2 \quad (1)$$

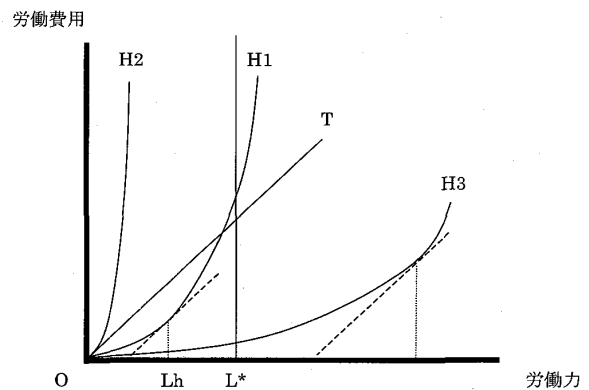
図1 高校新卒者の採用と外国人研修生の受入れの選択に関する基本モデル(1)



(出所) 井口（2004）p.476. 図1「自国人労働者の養成と外国人労働者の受入れの選択に関するモデル」

(注) 使用するアルファベット及び用語については若干の変更を行った。

図2 高校新卒者の採用と外国人研修生の受入れの選択に関する基本モデル(2)



(出所) 井口（2004）p.476. 図1を参考にして作成。

$$C_T = bL \quad (2)$$

ただし、 L は採用人数または受入れ人数である。 a と b はそれぞれ、曲線 H と直線 T の傾きを表す。

図1及び2から明らかなように、外国人研修生と高校新卒者の組合せは、外国人研修生の労働費用の傾きと高校新卒者の限界労働費用が等

15) 特に教育訓練費用を重視している。

16) 技能実習制度においては、研修生が1年の研修を終了した後、技能評価を受けて合格すれば、技能実習生として2年間、雇用関係の下で就労することが認められている。つまり、企業が研修生の受入れを毎年行うと、受入れ開始3年目以降、従業員数の15%相当の研修生及び技能実習生を確保することができる。

17) この仮定は、研修生のために用意する住居や集団研修等にかかる費用等に重きを置いた場合、受入れ人数が拡大するほどに限界費用は逓減するのではないかと直感的批判を受けるかもしれない。しかし、高校新卒者の採用と同様に、必要人員数を確保するためには質の低い者も採用せざるをえないという仕事競争モデル的な概念、もしくは一定の質を保つためには選抜等にかかるコストがかさんでいく事態を考慮し、これが上記のような限界費用逓減を相殺すると考える。

しくなる点 (Lh) で決定する。つまり、新規で L^* の労働力を確保したい場合には、 OLh を高校新卒者で、 LhL^* を外国人研修生で充足することになる。その条件は式(1)及び式(2)から、次のように表すことができる。

$$L = \frac{b}{2a} \quad (3)$$

つまり、高校新卒者によって必要人員数をどの程度充足するかは、 a と b の大小関係によって定まることになる。

図1は外国人研修生の受入れに伴う費用の変化に関心を払っている。仮にその費用が上昇し¹⁸⁾、直線 T1 が T2 のように急勾配になれば (b の増加)、全ての労働力は高校新卒者で充足されることになる。反対に、費用が低下し T3 のような緩やかな勾配となった場合 (b の減少)、全ての労働力が研修生で充足されることになる。

図2は、高校新卒者の採用に伴う費用の変化に関心を払っている。高校新卒者の質に低下が見られると、それは費用となるため、労働費用曲線の勾配が急になる (a の増加)。これは、高校新卒者の労働費用曲線 H1 が H2 にシフトすることを意味する。反対に、高校新卒者の質が向上すれば、労働費用曲線の勾配は緩やかとなり、たとえば曲線 H1 が H3 にシフトすることになる (a の減少)。高校新卒者の労働費用曲線が H2 のような急勾配であれば、全ての労働力は外国人研修生で充足され、H3 のように緩やかな勾配であれば、高校新卒者のみによ

て充足されることになる。H3 から H2 そして H1 へのシフト (a の増加) は、本来、多大な手間がかかり相対的に敬遠されるはずの研修生が高校新卒者に対して互換性を高め、さらには費用面から見て優位性を有するようになる過程に他ならない。

4. 外国人研修生比率の規定要因

ここでは、前節で論じた研修生と日本人労働者の組合せがどのような要因で規定されているかを検討する¹⁹⁾。個票データの使用がかなわないため、産業レベルのマクロデータを代用することとし、被説明変数を産業ごとの研修生比率 (団体監理型受入れの研修生数 ÷ 雇用者数)²⁰⁾ と置いた。我が国の製造業の雇用・賃金に対する貿易の影響を検討した井口 (2003) の分析枠組を応用し、曙光 (2004) は研修生の増加に対する日本企業の海外進出を含む経済のグローバル化やデフレ経済の影響に関する分析を行っている。それに対し、本分析の主たる関心事項は研修生の各産業への浸透度²¹⁾ と若年労働力並びに労働費用の関係にある。

データは、1998年から2004年までの7年分をプールする²²⁾。主に使用する『国民経済計算』と『外国人研修・技能実習実施状況報告』の業種区分が同一でないため、それぞれに対応する以下の業種のみを採択した。すなわち、建設業、食料品製造業、繊維製造業²³⁾、金属製品製造業、一般機械製造業、電気機械製造業、輸送用機械

18) たとえば、研修手当や実習給与の上昇、研修生の出身国にある送出し機関に納める管理費の上昇、座学研修時間の引上げ、研修生の失踪等が考えられる。

19) 本節の分析にあたっては、井口 (2003) 並びに曙光 (2004) から大いに教唆を得ている。

20) 研修生数は国際研修協力機構の『外国人研修・技能実習実施状況報告』各年版の数値、雇用者数は内閣府の『平成16年版国民経済計算』の数値を用いた。

21) 研修生の各産業への浸透度とは、言い換えれば各産業の研修生への依存度である。ただし、制度上、研修生比率は企業レベルでも原則5%以内と定められており、このような水準で企業や産業が研修生に「依存」しているといえるのか、疑問が残る。そこで、ここでは「浸透度」という表現を用いた。

22) 1998年からのデータをプールしたのは、デフレ経済下での中小企業による研修生活用に関心を持つことと、その年から国際研修協力機構発行の報告書の名称が『外国人研修・技能実習実施状況報告』へと変更され、それ以降の産業区分の連続性が保たれるようになったことが大きな理由である。

23) 衣服関連については、『国民経済計算』に記載されない指標があるため、研修生を多数受け入れている「衣服・その他の繊維製品製造業」は含まれない。この点は分析結果の解釈に際し、留意する必要がある。

中小企業の人的資源管理における外国人研修生の役割

製造業の7業種である。

なお、本分析ではクロス・セクション的側面に関心を持つため、プールデータによる最小二乗法を採用した²⁴⁾。

4.1. 説明変数と仮説

具体的な説明変数と検証すべき仮説を紹介する。各変数の概要は表2にまとめた通りである。

① 一人当たり賃金

前節における理論的考察では、研修生を受け入れるか、日本人高卒者を採用するかの選択時に、教育訓練にかかる費用を含む労働費用が高くなる場合でも、両者の間に人的資源管理上、長期の育成等の視点から差異があるならば、後者の採用が行われる可能性について言及した。換言すれば、高い賃金を提示することさえできれば、優秀な日本人の採用が可能となるわけである。しかし、企業内あるいは業種の賃金相場が安定的であれば、採用時に例外的な初任給水準を用意することは容易でない。加えて、国際的な価格競争にさらされる産業では、賃金の引上げは極めて困難である。賃金水準が低いことは、優秀な高校新卒者を採用できないことを通じ、外国人研修生の受入れ誘引を強めるものと考えられる。高校新卒者の質の低下によるコストの増加も同様であり、質の低い者を養成していくコストを負担することができない企業・業種でも、研修生の比率は高まるだろう。データは、『国民経済計算』の雇用者報酬と雇用者数を用いて算出した。

② マンアワー単位の生産性

研修生の受入れに関しては、低生産性部門の延命策であるとの批判が根強い。それが的を射ているならば、生産性の低い業種ほど研修生比率が高くなると考えられる。データは、『国民経済計算』の名目総生産と雇用者数及び雇用者労働時間を用いて算出した。

③ 輸入浸透率

国際的な競争にさらされていることの指標の一つとして、当該産業の輸入浸透率を用いる。浸透率が高いことは、国内市場が外国企業に奪われていることを意味し、これは企業及び業種の存立の不安定化に繋がるものと考えられる。そのような輸入浸透率の高い業種ほど研修生比率も高まっているのか、確認したい。データは、『国民経済計算』の産出額と輸入を用いて算出した²⁵⁾。

④ 平均年齢

若い人材の採用が難しくなっている産業では、平均年齢が相対的に高くなっていると考えられる。不足する若年層を補充するような形で研修生が流入しているのであれば、平均年齢の高い業種ほど研修生比率が高い傾向にあることが予想される。データは、『賃金構造基本調査』の男性労働者計、企業規模計の平均年齢を用いた。

⑤ デフレーター

デフレ経済下で製品価格の下落を表す指標としてデフレーターを用いる。製品価格が下落する厳しい競争環境の下、生産を維持するために、

表2 変数の概要 (1998年～2004年の平均値)

	建設業	食料品 製造業	繊維 製造業	金属製品 製造業	一般機械 製造業	電気機械 製造業	輸送用機械 製造業
研修生比率 (%)	0.040	0.279	0.270	0.173	0.046	0.069	0.091
一人当たり賃金 (10万円)	50.119	36.366	41.061	48.444	59.347	58.494	63.872
生産性 (マンアワー:10円)	334.631	507.035	204.580	304.818	421.878	491.589	549.406
輸入浸透率 (%)	0.000	10.971	14.653	3.186	5.825	17.669	4.782
平均年齢 (歳)	42.200	40.671	44.400	41.529	41.229	39.314	40.200
デフレーター (1995年=100)	99.387	106.390	100.951	98.249	97.184	57.593	102.419

24) パネル分析でも、モデルの適合度、係数の符合及び有意水準について、概ね同様の結果が得られた (ハウスマン検定の結果、変量効果モデルを採用)。

25) 供給サイドから捉えた名目値を用い、輸入 (C.I.F.価格) を産出額で除した。

外国人研修生の受入れが進んでいるのかを明らかにしたい。データは、『国民経済計算』のデフレーターを元としているが、平成16年度版報告では2000年が基準年となっているため、1995年を基準年と置き換えて算出した²⁶⁾。

4.2. 実証結果

分析結果は以下のようにまとめられる（表3）。

表3 日本人・研修生ポートフォリオの規定要因

一人当たり賃金	-0.474 ***	<-3.441>
生産性:マンパワー	0.336 *	<1.733>
輸入浸透率	0.396 **	<2.612>
平均年齢	0.428 **	<2.144>
デフレーター	0.170	<1.018>
(定数)	-1.185 *	<-1.852>
自由度修正済みR2	0.568	

(注) 被説明変数：研修生比率
 サンプル数：49
 係数は定数項を除き標準化係数
 * は有意水準を表す；* 10%、** 5%、*** 1%
 < >内は t 値

外国人研修生比率は、一人当たり賃金の低い業種ほど高まる傾向にある。これは、賃金水準が低い企業・業種では優秀な高校新卒者を採用できないとの仮説と整合的である。また、本稿における高校新卒者と外国人研修生の選択モデルとの関係では、日本人高校新卒者の質の低下により実質的な労働費用が上昇していることを想定すれば、それを負担することのできない業種において研修生の受入れが進んでいることを意味している。また、優秀な日本人高校新卒者を確保するためにかかる費用が他業種よりも高くなっている「不人気」な業種において研修生比率が高まったとの見方もありうる。

生産性については、これが高い業種ほど研修生比率も高い傾向にある。すなわち、本分析結果は、低生産性部門の延命に外国人研修生が使われているとの直感的解釈を否定するものとなっている。ただし、本分析の対象は7業種に限定

されており、農業等を含まないことに注意する必要がある。

輸入浸透率は、これが高いほど研修生比率も高くなる傾向にある。国内市場が奪われ企業存立の不安定化が進む業種では、長期の人材育成等を考える余裕がなく、短期的な視点から若年労働力を高校新卒者ではなく研修生で補充する傾向が示唆される。

平均年齢についても、研修生比率との間に正の相関が観察される。日本人若年労働者の減少及びその確保の困難性が従業員の平均年齢を高め、それが外国人研修生の受入れを増加させる誘引になっていると説明できる。

1995年からの価格変化に関心を払ったデフレーターであるが、これについては研修生比率との間に有意な関係は見られない²⁷⁾。製品価格の下落現象は、賃金水準の低下や輸入浸透率の上昇を通じ、間接的に研修生比率に影響を与えている可能性はあるが、直接的な関係は観察されなかった。

5. 結語

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針（骨太の方針）2006」、外国人労働者問題に関する副大臣会議、自民党外国人労働者等特別委員会等は、外国人研修・技能実習制度に対し、廃止を含めた制度見直しを提言している。規制改革・民間開放推進会議も、「規制改革・民間開放推進3ヵ年計画」において、外国人研修生の法的保護のあり方について2006年度中の回答を厚生労働省に求めるなど、外国人研修制度は文字通り、岐路に差し掛かっている。

しかしながら、外国人研修・技能実習制度が議論される際、併せて議論されるべき日本人若年層の減少と、特に高校新卒者に見られる質の低下という現実が看過されているように感じら

26) 1995年を基準年とする過去の『国民経済計算』で示される2000年のデフレーターを用いて独自に算出した。このため、公表されている1995年基準デフレーターとは数値が異なる場合がある。

27) 多重共線性が生じている可能性を考慮し、様々なケースに分けてデフレーターの投入を試みたが、いずれのケースにおいても有意な結果は得られなかった。

中小企業の人的資源管理における外国人研修生の役割

れてならない。本稿はその点に関する考察を行ったものである。

得られた結論は以下のようにまとめられる。

第一に、企業は必ずしも研修手当が低水準であることのみを理由に研修生の受入れを進めているわけではない。研修生の受入れに踏み切るか否かは、教育訓練等のコストも含めて検討される。さらに、若年人口の減少とともに高校新卒者の希少性が高まると、仕事競争モデルが想定する世界では、初任給の引上げ競争ではなく、業種または企業レベルでの新卒者獲得競争が行われ、必要な若年労働力を確保できないところが出現する。

第二に、本来手間のかかる研修生とそうではなかった高校新卒者の関係が、後者の質の低下によって互換性を高め、ついには高校新卒者の教育訓練や離職性向を考慮したコストが、研修生受入れのコストを上回るようになる。このような条件の下では研修生の受入れが進む可能性があるが、これは研修制度の問題ばかりでなく、日本人高校生に関する問題でもある。

第三に、実証分析の結果、研修生の受入れが進んでいる業種は賃金水準が低く、高校新卒者の獲得競争で他業種の後塵を拝しているが、生産性は他業種と比べて高いことが判明した。これは、分析の対象とした7業種に限定される結論であるが、低生産性部門を研修生受入れで延命させているとの捉え方が必ずしも正確ではないことを示している。

このように考えると、外国人研修・技能実習制度の見直しに関する議論では、制度のあり方だけでなく、日本の高校生の就労意識をはじめとする質の議論が不可欠である。もちろん、研修制度がバッシングを受けるようになったきっかけは、マスメディアでも大々的に報じられた

一部企業による不適切な研修生・実習生の使用であったから、これには一層の対策が講じられるべきである。しかし、その不適切な制度利用はそもそも法令違反であった。取締り人員が不足しているのは紛れも無い事実であるが、それを制度上の欠陥であるとして議論を制度廃止の方向へ運ぶべきではない。なお、いまひとつの問題である研修生・実習生の失踪も、制度の建前と本音の乖離が一因であり、国際研修協力機構による適正化指導が着々と進められているところである。

制度改正を行うのであれば、現在、「好事例」と目されている受入れ企業・組合が不利益を被らないよう考慮されなければならない。「好事例」企業になることのインセンティブと、「好事例」企業でないことのディス・インセンティブを強めるべきである。既に、受入れ企業・組合による不正が発覚した場合の研修生受入れ停止期間（罰則期間）を3年から5年に延ばす案が一部で取り上げられているが、それよりも、技能実習生の受入れ期間を制限することにより、実質的なコストを引き上げるなどの対策が有効であることを、本稿の理論的考察は示唆している。たとえば、研修期間と技能実習期間あわせて3年までとなっている現在の規定を原則2年とし、「好事例」企業に限り、これまで通り3年間の受入れを認めるといった対策も検討されるべきだろう²⁸⁾。いずれにせよ、制度を悪用する者が淘汰され、制度の基本理念を真摯に受け止めている者が不利益を被らないような制度改正が求められる。

また、技能実習制度の期間を3年から5年に延長する案²⁹⁾や、技能実習修了者の中から選抜して2年間の再研修を求める案³⁰⁾、さらに、技能実習修了者の内、学歴、技能水準及び日本語

28) 原則受入れ年数を2年とするだけでなく、研修生の毎年の連続受入れを禁止すれば、実質的な受入れコストはさらに上がり、より大きな効果が期待できる。しかし、それは社会的・産業的に与える影響が大きすぎるかもしれない。

29) たとえば、日本繊維産業連盟による請願が挙げられる。

30) 自民党外国人労働者等特別委員会「外国人労働者に関する方針について」を参照のこと。

能力等の基準を満たす場合には、我が国での就労が認められる在留資格を付与する案³¹⁾、等が提言されている。こうした案を検討する場合にも、その適用を「好事例」企業のみ認め、これに該当しない場合には従来の制度を適用するといった形で議論が進められるべきである。

若い人材を新規で雇用できないような企業・業種は日本に残るべきでないとの批判もあるが、これについては、研修生・実習生が中高年労働者の雇用を守っている可能性を考慮すべきである。研修生が衰退産業の市場からの静かな退出を助け、その産業の技能・技術を母国に持ち帰ってくれるのだとしたら、外国人研修・技能実習制度が果たす役割は小さくないと言えよう。

さらに、外国人研修・技能実習制度は、貴重なローテーション方式による外国人労働者の受入れ策である³²⁾。既に内外の多くの研究が、外国人労働者とその家族の定住化を避けつつ、彼らの帰国を前提とした外国人労働者の受入れが困難であることを示しているなかで、この制度が有する意義は直視されるべきである。

研修制度の「我が国において発展途上国の人材を養成し、技術移転を図る国際貢献である」との理念は、建前論であるとの批判で片付けられ、その効果が十分に調査・研究されていない。それゆえに、制度が廃止または見直しになった場合、その影響が内外でどのように表出するのか、といった観点からの議論にまで辿りつけていない。たとえば、国際研修協力機構の支援によって受け入れられた研修生の約8割は中国出身である。その中国において、伊藤（2005）は若年労働者の就職難や技術者・熟練労働者の不足が問題となっていると指摘している。今後は、東アジア全体で人的資源開発を促進し、熟練労働者を増加させていくことが課題となる。域内に研修拠点を設置し、第三国研修を行っていく

必要が生じてくるだろう。外国人研修・技能実習制度は我が国の制度ではあるが、これを充実させ、ノウハウを蓄積し、将来、アジア共通の制度として認知されるように運営していくことが重要である。この意味で、外国人研修・技能実習制度には、東アジアの共有財産に育つ潜在力があることを忘れてはならない。

主要参考文献

- ・井口泰（1997）『国際的な人の移動と労働市場－経済のグローバル化の影響』日本労働研究機構
- ・———（2001）『外国人労働者新時代』ちくま新書
- ・———（2003）「グローバル化の労働面への影響」『季刊家計経済研究』No.59、家計経済研究所、pp.21-29.
- ・———（2004）「東アジア域内における人の移動の決定要因と経済連携協定の課題」『経済学論究』第58巻第3号、関西学院大学経済学部研究会、pp.461-486.
- ・伊藤正一（2005）「労働統計に見る中国の労働事情」『日中経協ジャーナル』No.143、2005年12月号、日中経済協会、pp.4-7.
- ・王彦軍（2005）「外国人研修・技能実習制度から日中間労働力協定を見る」『トルクレポート（2004年度下）』No.24、とっとり政策総合研究センター、pp.95-109.
- ・小池和男（2005）『仕事の経済学 [第3版]』東洋経済新報社
- ・厚生労働省（2005）『平成17年版労働経済の分析（労働経済白書）』ぎょうせい
- ・国際研修協力機構（1997）『中小企業における外国人研修生受入れ実態等に関する調査研究－外国人研修生受入れに伴うコスト』国際研修協力機構
- ・———（2003）『外国人研修・技能実習制度概説』国際研修協力機構
- ・後藤純一（1993）『外国人労働者と日本経済－マイグロノミクス（外国人労働者の経済学）のすすめ－』有斐閣
- ・逆瀬川潔（1996）『中小企業と労働問題－労働時間・最低賃金・退職金－』日本労働研究機構

31) 規制改革・民間開放推進会議第二次答申において、今後の課題とされている。

32) ローテーション方式とは、受入れ期間を定めた形で外国人労働者の導入を指すが、その困難性を国際比較的に論じたものとして、井口（1997）第8章が挙げられる。

中小企業の人的資源管理における外国人研修生の役割

- ・佐藤博樹・原ひろみ (2005) 「総論：高卒者の新規採用は回復するのか」労働政策研究・研修機構編『新規学卒採用の現状と将来－高卒採用は回復するか－』労働政策研究報告書、No.28、第I部
- ・佐野哲 (2002) 「外国人研修・技能実習制度の構造と機能」世代間利害調整プロジェクト (特定領域研究) ディスカッションペーパー No.53、一橋大学経済研究所
- ・佐野嘉秀 (2005) 「高卒者の育成に積極的な企業は今後も採用をつづける－10年前との比較から－」労働政策研究・研修機構編『新規学卒採用の現状と将来－高卒採用は回復するか－』労働政策研究報告書、No.28、第II部第1章
- ・志甫啓 (2004) 「南米日系人の地域への集積に関する経済学的分析」『関西学院経済学研究』第35号、関西学院大学大学院経済学研究科研究会、pp.125-147.
- ・—— (2005a) 「日系ブラジル人の特定地域への集中の規定要因－技能実習生との比較を通じて－」『人口減少に対応した国際人口移動政策と社会保障政策の連携に関する国際比較研究 (平成16年度 総括研究報告書：主任研究者 千年よしみ)』厚生労働科学研究費補助金 政策科学推進研究事業 (H16-政策-022)、第3部第2章、pp.45-73.
- ・—— (2005b) 「人口構成の変化と地域雇用に関する分析－若年層の減少と外国人・中高年・女性労働者の活用－」『関西学院経済学研究』第36号、関西学院大学大学院経済学研究科研究会、pp.93-119.
- ・曙光 (2004) 「不況下の外国人研修生流入を規定する諸要因」『産研論集』第31号、関西学院大学産業研究所、pp.67-78.
- ・鈴木江理子 (2006) 「日本の外国人労働者受け入れ政策」吉田良生・河野稠果編『国際人口移動の新時代』原書房、第8章
- ・宣元錫 (2003) 「外国人研修・技能実習制度の現状と中小企業－労働力としての意味を中心に－」依光正哲編著『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社、第7章
- ・手塚和彰 (1994) 「景気の「緩衝役」にされる外国人労働者」『週刊エコノミスト』1994年5月9日号、毎日新聞社 (手塚和彰 (2004) 『外国人労働者研究』信山社、第1部第7章再掲)
- ・兵庫県国際交流協会 (2005) 『兵庫県国際的な人の移動研究会報告』(財)兵庫県国際交流協会
- ・万城目正雄・鳥飼行博 (2002) 「日本における外国人労働者受け入れ問題－研修・技能実習制度を中心に」『行動科学研究』第54号、東海大学文明研究所、pp.75-94.
- ・八代尚宏 (1997) 『日本的雇用慣行の経済学－労働市場の流動化と日本経済－』日本経済新聞社
- ・山本繁緯 (1992) 『国際労働移動の経済学－外国人労働者の受入れ問題の基礎理論－』関西大学出版部
- ・劉麗君 (2002) 「日本における外国人研修生についての考察－中国遼寧省の研修生を中心として－」『名古屋学院大学大学院経済経営論集』第5号、名古屋学院大学大学院院生協議会、pp.153-187.
- ・労働政策研究・研修機構編 (2005) 『新規学卒採用の現状と将来－高卒採用は回復するか－』労働政策研究報告書、No.28
- ・Iguchi, Yasushi (1998) "Challenges for Foreign Traineeship Programs in Japan" *Japan Labor Bulletin*, Vol.37-No.10. (available from the website of The Japan Institute for Labour Policy and Training, English page, <http://www.jil.go.jp/bulletin/index.htm>)
- ・Thurow, Lester C. (1975) *Generating Inequality*, Basic Books, (小池和男・脇坂明訳『不平等を生み出すもの』同文館、1984)

追記

志甫啓氏の研究は、産業研究所内規により伊藤正一本学経済学部教授 (産業研究所長) と野村宗訓本学経済学部教授の両名を論文審査委員に委嘱し、2006年11月28日に両名から審査 (面接含む) を受けている。(編集委員会)