

アジアの人的資源育成と貧困軽減に対する 日本の「技能実習制度」の貢献 ～帰国実習生に関する実態調査～

ラタナーヤカ・ピヤダーサ¹
サーリヤ・ディ・シルバ²

Contribution of Japanese Technical Intern Training Program
to Human Capital Development and Poverty Alleviation in Asia
: A survey on Returned Intern Trainees

Piyadasa RATNAYAKE and Saliya DE SILVA
(Faculty of Economics, Saga University)

Abstract

Human Capital Development (HCD) is arguably the most effective instrument for eradicating poverty. However, for HCD to be meaningful, it needs to improve not only subject knowledge but also skills, social values and work ethics. The rapid economic success of Japan after World War II lies in this unique way of developing human capital. The Japanese Technical Intern Training Program (TITP) was established in 1993 aiming at such HCD in developing countries, while addressing the labor needs in Japan. The main objective of this paper is to examine the role of TITP with particular attention to Vietnamese returnees trained at the Iida Hosiery Company in Saga, Japan. Data was collected through field surveys in Vietnam from 42 returnees, and Iida Hosiery Company in Saga in 2017 and literature survey.

We found that all of the returnees were young women who lived in rural areas of Vietnam. Their main aim of seeking employment in Japan was to earn money and help their families, not learn technology from Japan. In spite of their conflicting personal objectives, TITP has contributed substantially to improve human capital of these trainees that has helped them to escape poverty. Savings of the trainees averaging 2.5 million Yen in three years and improved social values and work ethics were the most valuable contributions. After returning home, more than half of the trainees were able to establish their own businesses. Income levels, living conditions, social status, and job opportunities of more than 75

¹ 佐賀大学名誉教授

² 佐賀大学経済学部教授

percent of the returnees have improved substantially. Besides, TITP has helped Iida Company to reduce costs and overcome its labor shortage problem. To increase the benefits of the TITP further, the time-consuming bureaucratic processes with strict rules and regulations and the involvement of a number of middlemen need to be addressed. In summary, Iida Company through TITP has made a remarkable contribution to alleviate poverty among returnees in Vietnam while addressing its own labor shortage problem.

Key Words: Human Capital Development; Poverty Alleviation; Technical Intern Training, Developing countries in Asia, Labour Shortage in Japan

1. はじめに

人的資源育成は、貧困軽減の持続可能な手段として最も効果があると考えられている。具体的には、貧しい人々が持ち合わせている経済的資源（土地、労働、資本およびその他重要な資源など）を効率的に活用できる人材育成が重要である。しかし、従来型の人的資源育成、いわゆる学問的知識の伸長だけでは、持続可能な貧困軽減を実現することは困難である。「学問的知識」と同時にその知識を具現化する「実践的訓練」と「社会的価値観」の発展を目指した人的資源育成が重要である。同時にその能力を「生産化」できる資金も必要である。しかし、多くのアジア諸国の人的資源育成の経験を見ると、これまでのやり方では持続的な貧困軽減の達成はできないという結論が出ている。現在実施されている日本の「技能実習制度」(Technical Intern Training Programme: TITP)は、アジアの人々に「働きながら学ぶ」機会と、「学んだ知識を生産化」できる「資金」と、日本の「労働価値観」を獲得できる機会を与えている。このような人的資源をアジアの若者がもつことができれば、たとえ母国の経済的資源、とりわけ物的資源が不足していても、若者が力を発揮して貧困を軽減していく可能性が高まると考える。また、第二次世界大戦後の日本、韓国および台湾の急速な経済的成長はその良い事例であり、人的資源の育成を活用したユニークな方法として評価できる。

本論文の主な目的は、日本の「技能実習制度」がどれほどアジアの「人的資源育成・貧困軽減」に貢献しているのかについて、ベトナムの帰国実習生を中心に理論的・政策的・実証的に分析する。また、同制度の長所・短所についても明らかにしていく。

上記の目的を確認するために使用するデータは、一次情報源（現地調査）と二次情報源（文献調査）の2種類の情報源から収集したものである。実習生の社会経済的背景とTITPの長所と短所に関する情報を収集するために、構造化アンケートを国内外で実施した。国

内調査は2015年2月から12月にかけて、佐賀県と福岡県において、アジア3ヶ国（中国、ベトナム、カンボジア）の308人の実習生を対象に実施した。また、技能実習制度に関わる県職員、佐賀県中小企業の経営者を含む実習生受入企業の代表者、および九州の外国人労働者を支援するNGOとの意見交換と聴き取り調査も実施している。調査データを理解するために、実習生を派遣するアジアの公的・民間機関の関係者から必要な情報も収集した。

また、帰国した実習生が日本で何を学んだのか、現在自国でどのような活動しているのか、帰国者の現経済状況は日本に行く前と比較してどのレベルにあるのかなどを具体的に検討するために、ベトナム、タイ、スリランカ、ラオスで実態調査を実施した。筆者はベトナムのハノイ市を中心に帰国者（42人）の故郷や現在の職場をたずね、帰国者から聴き取りも実施した。さらに、調査結果を深く分析するために、帰国者の家族や親戚、所属していた派遣元の機関および日本で研修を受けた佐賀県のイイダ靴下株式会社の関係者などから、個別に話を聞いている。イイダ靴下株式会社には複数回訪問し、採用の手順、社会研修の種類、現在の技能実習生（以下、実習生）と帰国者の人数、ベトナム経済への影響の有無、実習生がどのような貢献をしているのか、イイダおよび技能実習生（帰国者）の双方が抱える問題を重点的な調査項目として2017年に実施した。

2. 人的資源、貧困軽減と技能実習制度：分析の枠組み

経済開発における人的資本の役割は、「開発経済学」においてしばしば疑問視されている。なぜなら「資本の概念」と「経済発展に対する人的資本の役割」の間に矛盾があるからだ。従来の定義によれば、資本とは長期にわたってさらなる収入やその他の生産の発展に投資できる「資金、信用、株式」を意味することになる。それとは対照的に、人的資本とは収入を生み出すエージェントとしての人間の能力であると定義されている（Eatwell et al.、1987：681³）。ベッカー⁴（1993：15）は、教育、研修、医療の他に時間を守ることや誠実な態度などの美德についても、人々の健康、技能、人格を高めるという意味で資本だと捉え、それらによって人々が生きている間に所得や生産性および消費を高めること

³ Eatwell John, Milgate Murray and New Man Peter (1987)、*The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, Vol. 2、The Macmillian Press Limited, London

⁴ Becker Gary S. (1993)、*Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Third Edition、The University of Chicago Press、Chicago

が可能になると述べている。これは教育、研修、医療などに関する支出が資本への投資であるという点で、これまでの資本の定義との間に互換性があるとも言える。ベッカーはこれらの投資は人的資源そのものではなく人的資源を高めていくものだと主張する。なぜなら人は生きている限り自分自身から知識、技能、健康を切り離すことができないからである。こういう議論は国が人的資源を適切に教育して活用するときに、利用できる資源や金融機関を使うことではじめて経済の開発が目標に到達できたのかどうか証明できる。そして人的資源によって持続的な経済発展ができた結果として、貧困の軽減が長期的に続いたものであるとみなすことができ、まさにこれは必要不可欠な要素であると考えられる。

しかし、プリチェット⁵ (1996 : 1) は、労働者一人当たりの教育資本の増加は、労働生産性の成長にプラスの影響も、わずかなマイナスの影響さえも与えていないと主張する。加えて教育の成長は従来から構築されている全要素生産性 (TFP) の成長会計指標との間に強い否定的な関連性があることも強調しているにもかかわらず、教育と研修が開発途上国の貧困軽減と経済成長の主な要因であると一般的に認められている。教育の改善はミレニアム開発目標⁶ (MDG) の重要項目であり、2015年にも持続可能な開発目標 (SDG) の中心的課題の一つとして導入されている (World Development Report⁷, 2018)。

人的資源の概念と、貧困削減と経済成長との関係性は依然として物議をかもしているようだが、教育と研修は人的資源で最も重要な投資と考えられている。この課題についての研究は大きく二つに分けることができる。一つは、人的資源と経済成長との間には強い相関関係があると主張するグループと、もう一つは、これら二つの要因の関係は全くない、もしくはわずかしかないと主張するグループである。前者を支持するグループの研究者は、人的資源がもたらす経済的・社会的な便益 (恩恵) についていくつか特定している。それらは、「公的」便益と「私的」便益 (Bloom et al⁸2006 : 15)、「金銭的」便益と「非金銭的」便益 (Hill et al⁹, 2005)、「社会的」便益と「経済的」便益とに分類している。人的資源の恩恵はそれぞれの研究で各々の用語で説明されているが、あらゆるアプローチで人的資源

⁵ Pritchett Lant (March1996)、*Where Has All the Education Gone ?*、*Policy Research Working Paper 1581*、The World Bank、Policy research Department、USA

⁶ ミレニアム開発目標 (MDG) : 国連ミレニアム宣言と国際開発目標を合わせたもので、貧しい国は豊かな国の支援を必要とし、それを国際的に調整していくこと

⁷ World Bank、*World Development Report*、2018

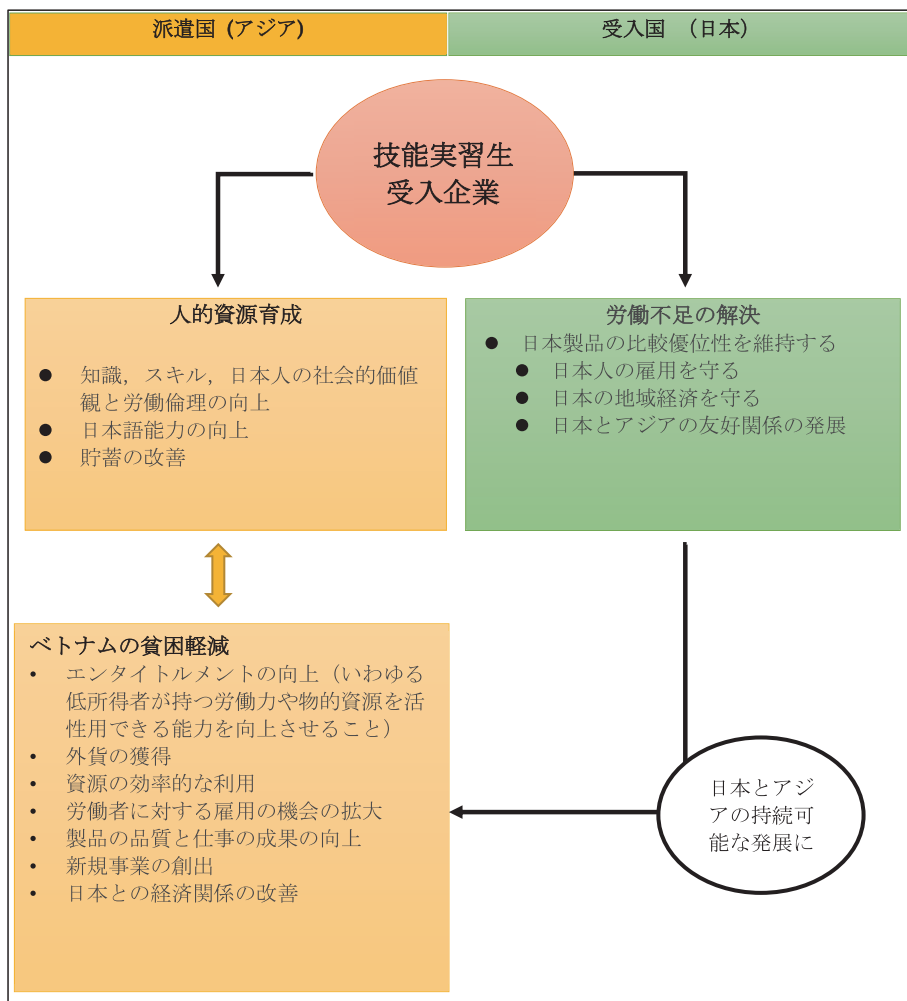
⁸ Bloom David、Canning David and Chan Kevin (February2006)、*Higher Education and Economic Development in Africa*、Harvard University、Human Development Sector、African Region、USA

⁹ Hill Kent et al (2005) *The Value of Higher Education: Individual and Societal Benefits (With Special Consideration for the State of Arizona)*、ASU、W.P. Carey、School of Business、Arizona State University

と経済発展との間には密接な関係があると結論づけられている。また、後者を支持するグループの研究者は、教育や研修だけで経済は成長することはなく、その国の国民全体の社会的価値観や労働倫理も向上することが必須条件だと主張している。

このような開発経済学での議論をもとに、この論文では、人的資源と経済成長には密接な関係があるという立場に立って、必要な知識、実践的技能、態度（価値観や倫理）を具体的に行動に表すものが人的資源とするならば、それを貧困に苦しむ人々が経済的資源を効率的に利用する手段にすることで、社会と経済に利益がもたらされるはずだという仮説を立てた。これは彼らが自国で経済を成長させることに参加することを促し、自らの所得を増やし、その結果、経済成長によってもたらされる利益があらゆる社会的・経済的レベ

図 1：概念的な枠組み：技能実習生を受入れる制度によるアジアの人的資源育成と貧困軽減



ルで公平に分配されることにつながっていくと考える。このアプローチの概念的な枠組みは図1にまとめている。

事例研究になった佐賀県のイイダ靴下株式会社（以下、イイダ）は2002年から国の技能実習制度を活用して、主にベトナムの農村で失業もしくは安定的な収入がない若者を実習生として採用してきた。イイダは、彼らにハノイの研修センターで6ヶ月間の出発前研修を受講してもらっている。彼らのような若者はベトナムで就業したくても、専門的な技能がなく学校で学んだ基礎知識しか持ち合わせていないために、働く機会がほとんど与えられてない状況であった。また、彼らは健康に問題ないが、貧しさゆえに高度な教育や技能をベトナムで身につけることが難しい。そのため交換エンタイトルメントが非常に低い状態である。イイダは彼らが日本で働く間に、技術的な知識、実践的スキル、職業倫理と社会的価値観を身につけるきっかけを作り、さらに向上できる機会を与えているが明らかになった。若いベトナム人実習生が新しい技術や能力を身につけることは、彼らの交換エンタイトルメントの拡大につながっている。さらに実習生は、イイダからベトナムでは得られない高額の賃金を受け取り、ビジネス資金として活用でき、帰国した後も彼らの能力向上に努めている。例えば、彼らは帰国後に日本で得た能力（知識・技能・資金・価値観・倫理）を有効活用して、小規模のレストランや商店、養鶏場などの新規ビジネスを立ち上げたり、小規模の土地を購入して農業をはじめたりしている。なかには日本語学校を設立する事例もあった。この結果、ベトナムでは実習生になりたいと希望する若者が増えている。このような事例のすべてについて、ベトナムの持続可能な開発の結果、農村部の貧困が軽減されていると想像できよう。セン¹⁰（1983：755）の定義に照らしてみると、このような経済発展の過程は人々の能力を向上させていく過程であるとも言える。

人的資源が良くなることは、経済関係とりわけ日本とベトナムの間の貿易と投資の関係を構築する際にも役立っている。現在、ベトナムに進出した日本企業は日本語能力と日本で職場体験のある人々を対象に募集をかけており、今後ますます増えることが予想されている。実習生になれば、帰国後にベトナム国内の日本企業に就職できるかもしれないと期待できることから、長期的にみれば、実習生は日本とベトナムの経済関係を今後さらに深めていくことに必要不可欠な存在と言える。

イイダが技能実習制度を導入する最も大きな理由は、佐賀工場では労働力不足が顕著に

¹⁰ Sen A.K. December1983, *Development: Which Way Now*, The Economic Journal, Vol. 93, No. 372, Cambridge University Press, UK

なっていて、比較的高い賃金でも働く意欲のある若い労働者の募集を日本国内でかけても集まらないという現実がある。実習生として低賃金でも働く意欲があるベトナム出身の若者を受け入れることは、労働力不足を解消するきっかけにもなり、日本人の雇用の機会を守るためにも役立っている。さらには国内外における靴下の販売市場でイイダの競争力維持にも役立っている。このことから、イイダが技能実習制度を活用して実習生を受け入れることは、ベトナムの目線から見れば、若者が人的資源を向上でき、彼らの貧困軽減に役立ち、日本（イイダ）の目線から見れば、労働力不足問題の解決と地域経済を守ることに繋がっているとはっきりと断言できよう。

3. イイダ靴下株式会社でのベトナム人技術実習生：実績と動向

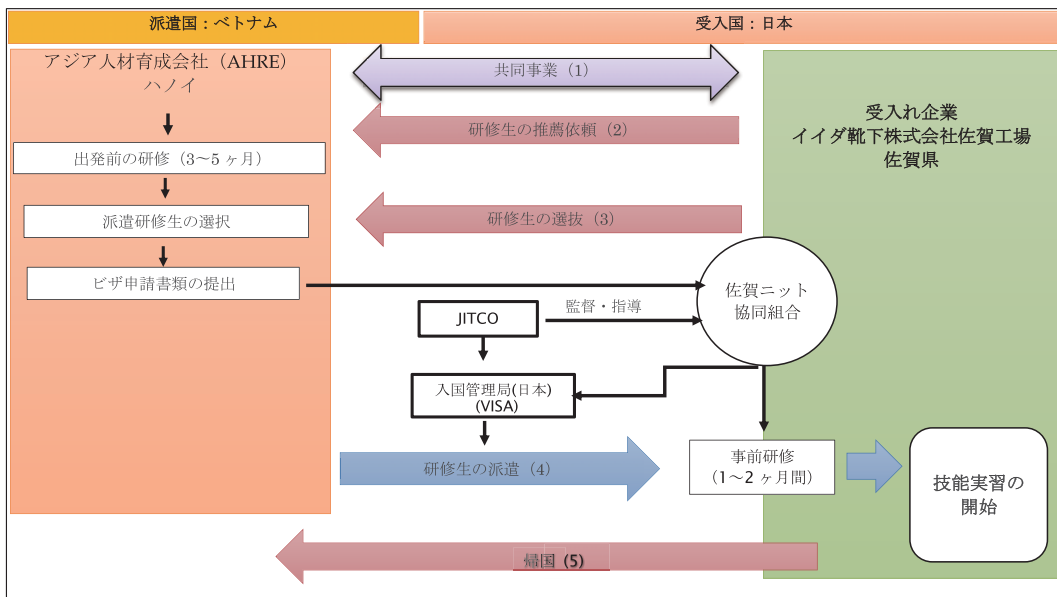
イイダ靴下株式会社（本社：奈良県御所市）は、1919年に奈良市で小さな家族経営の会社としてその一歩を踏み出した。1948年に株式会社化し、少しずつ生産と販売体制を充実させていった。イイダは、産炭地域振興政策のもとで1964年に佐賀県杵島郡江北町に工場を設立し、主に国内市場向けに靴下、タイツ、スパッツ、サポーター、インナー等の靴下関連製品を製造している。現在、佐賀工場の従業員数は約150人で、そのうち約30人がベトナム人技能実習生である。ここ数十年の間に生産とマーケティング活動の急速なグローバル化、人件費の上昇、そして日本における少子高齢化の問題が、イイダにとって大きな課題となっている。イイダは上記の課題を克服するために次の3つの戦略を立てている。一つは、長年開発してきた高度な技術と知識を活用して、高付加価値で高品質の製品を製造することである。消費者のニーズを調べ、常に素早く対応して生産プロセスを改善するなどの努力をしている。二つは、上海（中国）に海外生産センターと、ハノイ（ベトナム）に合弁会社を設立し、高品質の靴下製品を低コストで生産を行っている。両生産拠点は、多様化する国際市場と日本の高コストに対応するために設立したものである。三つは、2002年からベトナムからの技能実習生を受け入れながら同国の人的資源育成と日本の労働力不足の問題の克服に努めている。将来的にイイダの事業をベトナム国内でも展開する計画がある。

イイダ靴下株式会社は、2013年に現地企業と共同でベトナムに「アジア人材育成有限会社」（Asia Human Resources Education Company Limited）（以下 AHRE とする）という日本語の研修を行う会社を設立している。AHRE のもとで約150人の学生が、日本語、日

本の社会的価値観と労働倫理、文化、慣習、基本的な法律（ベトナムと日本の両方）、食べ物、気候や天候、その他の関連事項（買い物のやり方や公共交通の使い方、住居設備の使用方法など）について学んでいる。単に日本語を教えるだけでなく、彼らが日本で生活できるすべてのスキルを教えている。また実習生の約60%が繊維関連の技能研修を受けていて、彼らは AHRE が提供するトレーニングおよびその他のサービスに対して、約40万円（\$ 3,600）を AHRE に受講料として納めている。残念なことにこの制度には仲介人も関与している場合もあり、帰国者の話によると仲介人に報酬として約6万円～40万円もの法外な額を支払ったという者もいる。AHRE は、さまざまな手段（電話、Facebook など）を通じて日本に派遣したすべての実習生との連絡を継続的にとっており、彼らの行動を把握するだけでなく、迷惑をかけるような行動（例：実習先に来ない、仕事への取組みが乏しい、高い賃金がもらえそうな仕事を探すために実習先から逃げてしまうことなど）を可能な限り防ぐように必要に応じて支援を行っている。

受入手順：図2に AHRE からイイダへ実習生を技能実習生として受け入れてもらうための順序を示している。イイダと AHRE は、覚書（MOU）を締結して共同事業を展開している。AHRE は実習生のなかから資質のありそうな若者を選び、事前に各種研修を実施している。さらにイイダの代表取締役会長がハノイを訪れ、彼らと面談をして、イイダで採用する人材を選抜している。そして AHRE はビザ取得のために書類を準備して、日

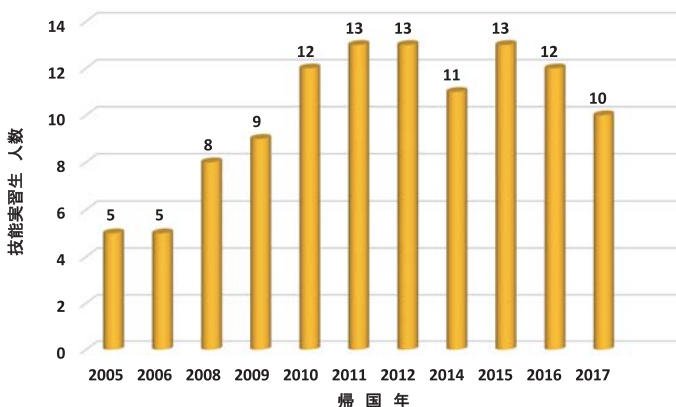
図2：技能実習生の派遣・受け入れの過程：イイダ靴下株式会社（佐賀工場）



本の入国管理局に提出している。日本側の窓口は「佐賀ニット協同組合」という団体（実習生の監督も担当）で、ビザ取得が許可されると、AHREは日本側の様々な規則と国際研修協力機構（JITCO）および監督機関との協議事項に従って、彼らをイイダに派遣している。彼らは来日すると、佐賀ニット協同組合で1～2ヶ月研修を受けた後に、イイダで技能実習生として実習を始める。彼らは最長3年間日本で実習でき、その後ベトナムに帰国する。彼らが日本で学んだことを帰国しても母国のために役立ててくれることをイイダとしては期待して実習生を受け入れている。

実習生・実習生の受入れ傾向：2002年から2017年の間に111人のベトナム人技能実習生がイイダで技能実習を受けて帰国している（図3参照）。2018年現在も、30人が工場で実習をしている（実習期間の1年目、2年目、3年目にそれぞれ10人が在籍）。イイダは工場の労働力不足に対応するため、2005年の5人から2011年には30人に増やしている。

図3：イイダ靴下株式会社で技能実習を受けて帰国したベトナム人技能実習生の推移（2005年～2017年）



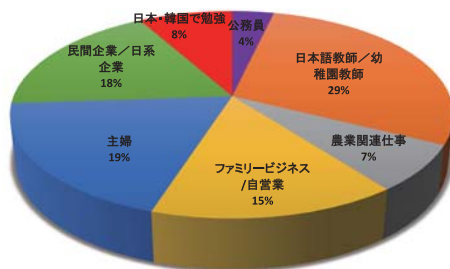
出所：佐賀ニット協同組合「ベトナム技能実習生帰国後調査」2017年、イイダ靴下株式会社資料より作成（N=111人）

イイダの資料によると、帰国者111人のほとんどは現在、ベトナムの農業、産業、サービス部門などで活動している（図4参照）。注目に値するのは、111人の実習生のうち4人だけが繊維産業およびアパレル関連産業で働いているという点である。その4人中3人が2015年にハノイに設立されたCIMA Vietnam Co. Ltd. というイイダの合弁企業に勤めている。

このことから実習生が日本で学んだ技術や知識が、ベトナムの繊維産業およびアパレル産業に関連する仕事を見つける上であまり役に立っていないことが判明した。彼らは日

本で学んだノウハウをベトナムの企業で活用できていないといえよう。帰国者の大多数は日本で身につけた技能とは全く関係のない分野の比較的賃金の高い職業についている。イダの資料によると、帰国者の約29%が日本語教師または幼稚園教諭として働いているという。この2つの職業は比較的高い賃金が得られる点と、再び日本で勉強したいと希望する若者の間で人気が高いものである。また、現地調査の結果、ベトナムの派遣機関は日本語のスキルを持ち、日本の職場文化についての知識を持つ者の求人を増やしているという実態も明らかになった。

図4：帰国者の職業構造、%



出所：佐賀ニット協同組合「ベトナム技能実習生帰国後調査」2017年（N=111人）

イダの資料から、帰国者の約18%が日本企業を含む民間企業、約15%がファミリービジネス/自営業で働いていることも明らかになった。ファミリービジネス/自営業として、様々な商品を販売する小規模店舗やプロパンガスの販売店など、様々な形態がある。また、約8%は日本または韓国で勉強するために留学している。こうした状況からも、ほとんどの帰国者がイダで身につけた技術的ノウハウを活用できていないが、生活水準と彼らのエンタイトルメントが大幅に向上していることが明らかになった。さらに彼らがベトナムの経済や社会の発展のために様々な立場になって、様々な場面で貢献していることも明らかとなった。

イダの代表取締役会長である飯田清三氏によると、技能実習制度の活用によって日本人の雇用を守ることもできているという。佐賀工場では日本人従業員の高齢化も深刻な問題であり、平均年齢は約57歳である。限られた時間で大量生産しなければならない作業には、若いベトナム人技能実習生の方が向いていて、良い製品を作ることができると述べた。たとえアジア人の若者を技能実習生や労働者として採用したとしても、彼らが取り組むような仕事に、現在の日本人の若者が就こうとしない限り、日本人の雇用機会への脅威や減少にはならないと飯田氏は付け加えた。さらに日本は将来、外国から労働者を積極的に

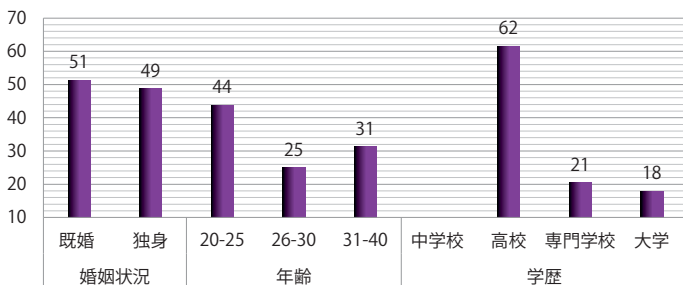
受け入れない限り、いわゆる「ジャパンプランド」や「メイドインジャパン」を守り続けることは難しくなるとも述べていた。つまり、技能実習制度は日本人の雇用機会を減らすのではなく、高齢化する労働者の雇用を守り、彼らの収入が安定することで地域経済にイダが貢献していくことが大切であると力説していた。また、技能実習制度の導入は、イダがベトナムの人的資源育成に貢献し、帰国者や今日本にいる技能実習生と彼らの家族の生活環境を著しく向上させていると述べた。このことから、技能実習制度は日本とベトナムのそれぞれが抱える問題解決のための一助になっていると評価できよう。

4. 人的資源育成と貧困軽減：帰国したベトナム人技能実習生の調査結果

4. 1 帰国者の社会的・経済的背景

イダで約3年間技能実習を受け、現在は帰国者となっている者を対象に調査を行った。その結果によると、帰国者の大多数の故郷はベトナム農村部であり、両親の所得も低いことが明らかになった。イダは主に女性を技能実習生として採用していて、そのうち3分の2以上が30歳未満で帰国後3～4年経っていた。また、その半数近くが独身で両親や兄弟などと同居している（図5参照）。なお、帰国者全員が高校、専門学校または大学などで技能や高等教育を受けていて、そのうち18%がベトナム国内の大学を卒業している。

図5：帰国者の基本統計情報（%）



出所：ベトナムに帰国した技能実習生に関するアンケート調査、2017年6月（N=42人）

彼女たちから話を聞いたところ、両親の援助や借金をして専門学校や大学に通ったものの、卒業後に身につけた技能や知識、学歴などに相当する就職先をベトナム国内で見つけることができなかったと言っていた。しかしながら、両親や兄弟が経済的に苦しい状況にあったため、彼女たちはその状況を少しでも改善するために日本の技能実習制度(TITP)

に参加したと話した。日本の企業から技能や知識を学びたいと答えた者はわずかであった。ベトナムで教育を受けた若者の仕事や賃金の考え方を理解するために、ある帰国者の以下の話は参考になろう。

「私はベトナムの大学で学び卒業しました。学位プログラムの主要科目として中国語を学びました。大学卒業後、ベトナムにある中国系企業に就職をして仕事を始めました。しかし、私が月々もらう給与で自身の教育ローンを返していくと、家族を助けるお金が残りませんでした。仕事に就いてみてはじめて私の給与が少ないことがわかりました。そこで TITP に応募して、技能実習に参加すれば、今、自分の抱えている教育ローンを返済し、家族を助けるのに十分な収入を得る事ができることがわかりました。イイダ靴下株式会社のおかげで私はローンを返済しつつ計画通り、家族を経済的に助けることができました。おかげで現在、私は大学時代の友だちと比べてとてもいい生活をおくっています。」

このように帰国者からイイダについて好意的なフィードバックが寄せられているため、いまから TITP に参加しようと思っている若者はイイダ株式会社を実習先として選びたいと思うようになっている。彼女は、飯田会長がまるで「父親」のようであり、実習生らにとって親しみやすい環境、安全安心、必要な設備、そして魅力的な給料を与えてくれる。さらにイイダが技能実習生に対して準備してくれるあらゆることが、ベトナムの若者がイイダを好意的に選択することにつながっている。また、技能実習参加の結果的として、彼らがベトナム帰国後の理想として思い描く夢の達成につながっているかもしれないと話していた。

4. 2 日本から得た資源と資産

筆者は、特に技術的知識、実践的スキル、語学力、社会的価値と労働倫理などをイイダから技能実習生および帰国者が得られる重要な資源と資産であると考えている。これらが彼らの貧困軽減に役に立つと仮定した。なぜなら、「学問的知識や語学力」と同時にそれらをベトナム社会でも具体的に使えるようにする「研修」と「社会的価値観と労働倫理」を向上させることが人的資源育成にとって重要なことだからである。そして、それらを「生産化（収入に代える）」するために必要な資金も必要である。現行の日本の「技能実習制

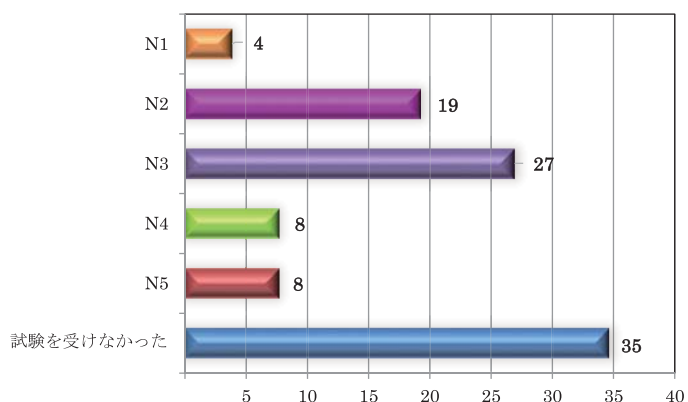
度」は、アジアの人材に「働きながら学ぶ」機会と、「学んだ知識を生産化」できる「資金」と日本の「社会的価値観と労働倫理」も身につけることができる機会にもなっている。この点で、1) 知識、スキルおよび態度、2) 収入と貯蓄、3) 雇用めぐりあう機会、4) 生活水準と満足度の4つに分けて話を進める。

4. 2. 1 知識、スキルおよび態度

実習生の期間中にイダから身につけた知識とスキルは、1) 日本語能力、2) 技術的な知識と実践的なスキル、3) 日本の社会的価値観と労働倫理の3種類に分けることができる。これらはすべてベトナムで進められている産業で働くために必要なものである。

日本語能力：帰国者の日本語能力のレベルは、彼らが日本での研修プログラムで受けた日本語能力試験（JLPT）の結果によって推し量ることができる。この試験は日本語を母国語としない人向けの日本語能力を評価し認定するための試験で、主に読解力とリスニング力で評価している。テストは、N1、N2、N3、N4、N5の5つのレベルで構成されており、N5が初級レベルで、N1が最高レベルとして評価する。受験した帰国者の日本語能力を図6にまとめた。

図6：日本語能力レベル、%



出所：図5と同じ。

彼らの3分の2近くがN1からN5の成績を残している。そのうち23%が最高レベルの成績（N1とN2）である。これは日本語を母国語レベルと同じくらいに理解していると定義されている。彼らの4分の1がN3レベルの成績であった。彼らがこのように優れた日本語能力を獲得したのは、イダが彼らの語学力を向上させるために週5時間の日本語クラスを開いていることの効果が出ている点は間違いない。授業は佐賀県在住のN1を持

つ元技能実習生であり、イイダで働くベトナム人従業員によって実施されている。ここで得た語学力は、日本からさまざまな知識を得ることに役立ち、さらに帰国後に彼らが自国で仕事を見つけるチャンスを増やすことにも役立っている。

調査で明らかになったのは、帰国者の多くは日本語学校や旅行会社、求人会社で日本語の先生や通訳として働いていることである。同様の仕事はベトナムの他の仕事の賃金と比べても高い。このようなサービス産業は、ベトナム人が日本で仕事や研修、留学など、学びの動機づけとして重要な役割を果たしている点は事実であろう。朝日新聞によると(2017年11月20日)、ベトナムには現在、若者を技能実習生として日本に送ることを目的に日本と日本の文化を教える240以上の求人会社(派遣会社)が営業しているという。ある程度の日本語能力を持ち、日本で仕事や生活をした経験のある帰国者は、比較的高い賃金で求人する企業で働いている。結果として、彼らの生活水準は非常に向上しているといえよう。

技術的知識とスキル：前述の通り、日本での実習によって身につけた技術や知識などが、ベトナム帰国後に彼らの就職活動に有利に活用されていない事例が多い点は真実である。しかし、日本での実習期間中に習得した社会的価値観と労働倫理、仕事をする上でのルールに関する知識やスキルは、ベトナム帰国後に高収入を得るために有効に作用しているといえる(表1参照)。日本での実習中に身につけることができた9つの技術的知識と技能についての意識調査を行った。調査結果によれば、帰国者の約90%が(将来の計画とリスクテイクを除く)すべての事業分野のスキルについて高度な知識を得られたと答えている。

表1：日本で得られた技術的な知識とスキル (%)

	とても改善した	改善した	あまり改善しなかった
技術的な知識	92.3	7.5	0.0
実践的なスキル	92.3	5.0	2.5
チームワーク	90.0	9.8	0.0
職務に対する自信	89.7	10.0	0.0
将来の計画性	76.3	23.1	0.0
危険性	78.9	17.9	2.6
仕事の質	92.3	7.5	0.0
仕事に専念できる環境	90.2	9.5	0.0
労働条件に適応する能力	94.9	5.0	0.0

出所：図5と同じ。

ただし、技能実習生は日本で一般的に考えられているような高度な分野ではなく、限られた時間でたくさんの製品を生産する分野で実習を行っていて、その点は考慮されなければならないだろう。筆者が工場を見学した際にも、高度な技術や工場の運営・管理などの経験と実績が必要とされる仕事については日本人従業員が担当していることを目の当たりにした。しかし、実習生が日本で得た知識とスキルは、帰国後、彼らが就職した企業や自ら手掛ける事業活動で大いに役立っているというのは事実であった。

帰国者のうち何人かはイダとベトナムの民間企業の合弁で設立した「CIMA Vietnam Co. Ltd」で働いている。そこで働く帰国者から話を聞くと、彼らの上司から指示されたことや会社が決めたことを守りながら仕事をしているという。また、その他の多くの帰国者も、イダで実習を受けたことで「仕事の質」と「仕事へのコミットメント」が向上し、自分のキャリアアップにつながっていると話していた。

日本では仕事の種類に関係なく、上級管理職から事務職や工場労働者まで、それぞれの立場でそれぞれの仕事内容に応じて高い品質及び基準を維持しながら、仕事を遂行することを求められている。このような日本独自の習慣もすべての帰国者がよく身につけることができたと感じているという。日本の社会的価値観と労働倫理を身につけたことが帰国してから自らが手掛ける事業にいかに関に立っているかということで、帰国者の一人（ベトナム農村からイダ靴下株式会社へ最初に実習生として参加した者）からの言葉を以下に記している。

ただし、技能実習生は日本で一般的に考えられているような高度な分野ではなく、限られた時間でたくさんの製品を生産する分野で実習を行っていて、その点は考慮されなければならないだろう。筆者が工場を見学した際にも、高度な技術や工場の運営・管理などの経験と実績が必要とされる仕事については日本人従業員が担当していることを目の当たりにした。しかし、実習生が日本で得た知識とスキルは、帰国後、彼らが就職した企業や自ら手掛ける事業活動で大いに役立っているというのは事実であった。

帰国者のうち何人かはイダとベトナムの民間企業の合弁で設立した「CIMA Vietnam Co. Ltd」で働いている。そこで働く帰国者から話を聞くと、彼らの上司から指示されたことや会社が決めたことを守りながら仕事をしているという。また、その他の多くの帰国者も、イダで実習を受けたことで「仕事の質」と「仕事へのコミットメント」が向上し、自分のキャリアアップにつながっていると話していた。

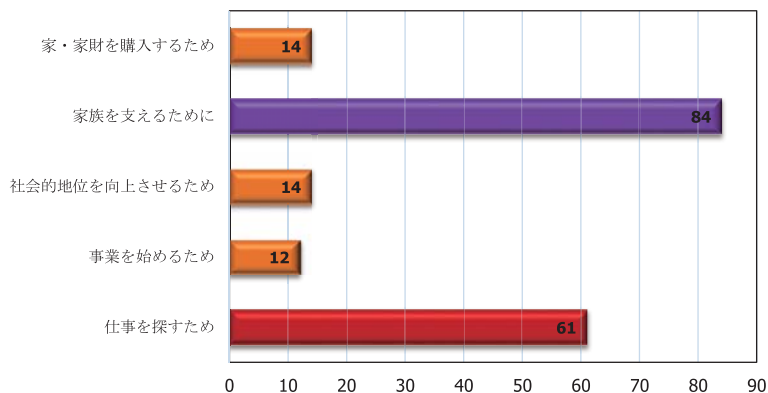
日本では仕事の種類に関係なく、上級管理職から事務職や工場労働者まで、それぞれの

立場でそれぞれの仕事内容に応じて高い品質及び基準を維持しながら、仕事を遂行することを求められている。このような日本独自の習慣もすべての帰国者がよく身につけることができたと感じているという。日本の社会的価値観と労働倫理を身につけたことが帰国してから自らが手掛ける事業にいかに関に役立っているかということで、帰国者の一人（ベトナム農村からイダ靴下株式会社へ最初に実習生として参加した者）からの言葉を以下に記している。

「私は2002年から2005年の間、技能実習生としてイダにいました。この間に約500万円を貯蓄し、半分は家族を助けるために使い、残り半分は私の家の近くにレストランを作るために投資をしました。現在、地元の食べ物や飲み物を楽しむために毎日約60人のお客様が私のレストランを訪れます。1日あたりの総売上は約35,000円です。私が日本で身につけた技能や知識がこのような事業で成功を収めるための鍵になったことは間違いありません。今35歳で、2人の息子がいます。自分の収入で子供たちを育てながら、ビジネスを展開していきたいと思っています。」

帰国者の大半はベトナムの貧しい農村の若い女性たちである。彼女たちの主な目的は日本で技術や知識を身につけることではなく、できる限りたくさんのお金を稼いで彼女たちや家族が抱えている経済的な問題を解消しつつ、彼女たち自身の将来の見通しを明るくすることである（図7参照）。図のデータによると、帰国者の84%が家族を支援するために

図7： 実習生の日本での研修の主な目的（%）



出所：図5と同じ。

このプログラムに参加したと答えている。さらに、彼らの61%がベトナムに帰国後に日本で身につけた経験が良い仕事を見つけることにつながっている、もしくはこれからもそういうことが続いていくだろうと答えている。

社会的価値観と労働倫理：筆者は、日本経済の急速な近代化と経済成長の背景には、知識と技能の習得だけでなく、社会的価値観と労働倫理を含む態度を融合させながら研鑽してきたことに重要な鍵があったと考えている。多くの開発途上国においては、高学歴者であっても彼らが母国の経済的・社会的発展に対して貢献できているかといえば、それはわずかな程度でしかないと考えている。彼らを現場の労働者として雇用することは難しく、たとえ雇用したとしても、他の人に比べて生産性が低いのである。なぜなら、彼らの社会的価値観および労働倫理が極めて低いからである。このことを念頭に置いて、筆者が実施したサンプル調査では、日本での実習期間中に身につけた社会的価値観・性格・労働倫理に関連する18項目について帰国者に回答してもらった（表2参照）。

表2：ベトナム人帰国技能実習生の社会的価値観、性格、労働倫理の改善（%）

社会的価値観、性格、労働倫理	とても改善した	改善した	あまり改善しなかった
職場の価値観や規範に従うこと	86.8	13.2	0.0
目標設定	86.8	10.5	2.6
自分自身に自信がついた	84.6	15.4	0.0
正直さ	89.7	10.3	0.0
規則や規定に従う	97.5	2.5	0.0
社会の中で他者を尊敬する	92.3	7.7	0.0
仕事に対する忠誠心	87.2	12.8	0.0
貯蓄への意欲	89.7	10.3	0.0
投資への意欲	76.3	23.7	0.0
仕事を完璧にこなす意識	92.5	7.5	0.0
時間厳守	89.5	10.5	0.0
ソーシャルネットワークの充実	82.1	17.9	0.0
合理的なリスクを負う能力	92.3	7.7	0.0
ハードワーク	94.9	5.1	0.0
地域社会との関係	92.3	7.7	0.0
会社の有利な価値体系	87.2	12.8	0.0
人間関係(同僚との健全な関係を維持する能力)	87.5	12.5	0.0

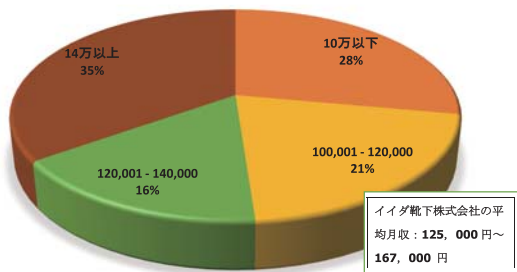
出所：図5と同じ。

回答者の大多数（76%～98%）が、実習参加中に日本の社会的価値観と労働倫理を身につけることに前向きであり、重要であると答えている。90%以上が、規則や規定に従うこと、他人への敬意、仕事に対する忠誠心、仕事を完璧に遂行することなどの分野で、日本の企業のおかげで自分たちが日本の社会的価値観と労働倫理を身につけることができたと答えている。これらの調査結果や帰国者が帰国後に得た経済的なメリット（所得水準の改善、条件の良い仕事への就労、生活条件の改善、ベトナム帰国後の満足度など）からも、彼らがベトナムで就労する際に、日本で身につけたこれらのことは役に立つことがあきらかになった。

4. 2. 2 所得レベルと日本における実習期間中の貯蓄額

この調査に回答協力した帰国者は、日本で実習を受けた後にベトナムに帰国して自らと家族の経済レベルをあげるために参加していると述べた。彼らがそれぞれ技能実習に参加していた当時日本の企業から受け取った給与、いわゆる月額手当をどれくらいもらっていたのかを図8にまとめた。ある特定の帰国者をサンプリングした結果であるが、重要な点として2002年から2016年までの間、様々な勤務期間の形態で参加していた実習生が含まれていることに注意する必要がある。

図8：帰国者が実習当時に受け取っていた平均月収による分類（¥・％）



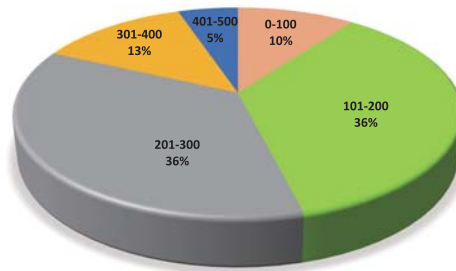
出所：図5と同じ。(N=62人)

アンケートに回答した帰国者のうち28%が、日本での実習期間中に10万円以下の最低月額手当を受け取っていた。これは日本の最低賃金の基準からすると低い金額だが、ベトナムにおける一人あたりの平均月収の5倍以上である。また、彼らの3分の1以上が月額手当に14万円以上、37%が10万から14万円を受け取っていた。なお、月額手当の大小は主に期間の違いによるものである。また、この手当の違いは、彼らが実習中でも役割を果た

したいと望む気持ち、たいへんな作業でも自ら積極的に取り組むこと、彼らの作業効率、不良品の有無のチェックに取り組むことなど、仕事の役割の違いが影響している。イイダのデータによると、平均して実習生には125,000～167,000円を月額手当てとして支払っている。

貯蓄：実習生が実習を受けながら十分な金額を貯蓄する能力は、帰国後に彼らがどのような生活をしていくのか、どのように改善していくのかを考えるポイントになる。アンケートに回答した帰国者の実習期間中に貯蓄できた総額を元に分類したものを図9にまとめている。調査結果によると、前述の通り実習生の給与が日本の平均賃金よりも比較的に低いにも関わらず、約3年の年限で相当額を貯蓄していることが明らかになった。彼らの約36%が日本滞在中に100万から200万円を貯蓄したと答えている。これはベトナムの一人当たりの平均年収の4～8倍に相当する。さらに36%が日本で200万から300万円を、18%が約300万から500万円を貯蓄したと答えており、これらは同様にベトナムの年収の8～21倍を貯蓄したことになる。

図9：帰国者が実習期間中に貯蓄した総金額による分類（万円）



出所：図5と同じ。

しかしながら調査当初は、彼らがこれほど大きなお金を貯蓄していたと言ったことについて疑念があった。なぜなら、彼らと同じように働いて、彼ら以上に賃金を受け取る日本人でも、物価が高い日本で彼らと同じ額を貯蓄することが難しいからである。彼らが実習期間中にどのように節約をしていたのかについて、イイダで働いていた若い女性帰国者から話を聞くことができたので紹介する。

「私は今24歳です。私はイイダ靴下株式会社の実習生として3年間のプログラムに参加して、300万円を貯蓄できました。私の毎月の生活費は15,000円未満でした。会社の寮にいる私の友達と一緒に住むことによって家賃を低く抑え、友達と

一緒に食費も節約していたので、私は手当のほとんどを貯蓄に回すことができました。時々近所の人たちからお米や野菜などを頂くこともありましたが、魚、肉、衣服など高価なものは買いませんでした。髪も切りませんでしたし、3年間で口紅のような基本的な化粧品さえも買いませんでした。このような生活を送ることで、私の故郷に新しい家を建てるために家族へ250万円を送金することができました。』

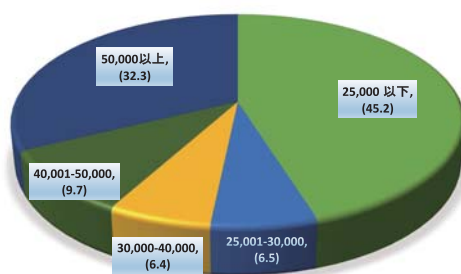
このように彼らが日本人の平均賃金よりも低い収入にも関わらず、短期間で多額の貯金できたのは、日本では考えられないレベルでお金を使わない生活をしていたことが明らかになった。彼女だけでなく他の帰国者も同様の生活を送っていたことを聞き取り調査や彼らの故郷での現地調査でも確認することができた。そして彼らはベトナムで新しい家具や家電製品を備えた新築の家に住んでいた。ブダン (Phu Dang) という農村の人々から聞き取り調査をしたところ、村人はイダ靴下株式会社の技能実習制度に参加すれば、貧しい経済状況から抜け出すことができる最も効果的な選択肢であると信じていたことが明らかになった。帰国者の一人は、村に住む380人中の16人の若い女性が技能実習制度 (TITP) を使って日本に渡航してプログラムに参加していて、未だにそれが続いていると答えた。なお、帰国者の家族へのインタビューからも、TITP が本人の生活水準の向上だけでなく、彼らの家族や村の経済社会発展にも大きな影響を与えているとの話が聞かれた。このことから TITP はベトナムの農村地域で最も人気があるプログラムになっていた。ある帰国者の母親へのインタビューで以下の意見が出ていたことから、上述の実態を理解することができよう。

「私には3人の娘がいます。現在、3人とも日本で技能実習生としてプログラムに参加しています。私は夫と一緒にこの新築の家に住んでいます。私の娘たちが日本に出発する前はとても古い簡素な家に住んでいましたが、娘たちが建設する資金を助けてくれたおかげです。さらにここで快適に住めるように定期的にお金も送ってくれます。娘たちがいない生活は私にとってとても寂しいものですが、彼女たちが日本で技能を学びながら幸せな生活を送っている事にとっても満足しています。この村にいる多くの子どもたちが、帰国者の生活がみるみるよくなっていくことに触発されてこのプログラムに参加してみたいと思ってくれることを期

待しています。』

帰国実習生の所得水準：帰国者が、TITPに参加する前に直面していた脆弱な経済状況から抜け出すことができたのかを調べるために、帰国者の現在の所得水準も今回の調査の一環で調査を実施した（図10参照）。図10からも帰国者はすべてベトナムの一人当たり平均月収20,032円（年間US\$ 2,214）を超える収入を手に入れることができている。また、約32%がベトナムの平均所得の2.5倍（月額5万円以上）を稼ぐ高額所得者層に属していることも理解できる。また、高額所得者層の帰国者は、小規模な店やレストラン、ゲストハウス、養鶏場などのような彼ら自身で事業を立ち上げて運営をしていた。さらに、帰国者の約半数がベトナムの一人当たりの平均所得の1.5倍以上を稼いでいる。彼らの大多数はベトナムの日本語学校の教師またはそれに関連する仕事に就いており、賃金は他の職業と比較して高い状況である。調査で明らかになったことは、以下の帰国者の意見からより具体的に理解できよう。

図10： 帰国者の現在の平均月収（¥・%）



出所：図5と同じ。（為替レート：1 VND=0.00485JPY）

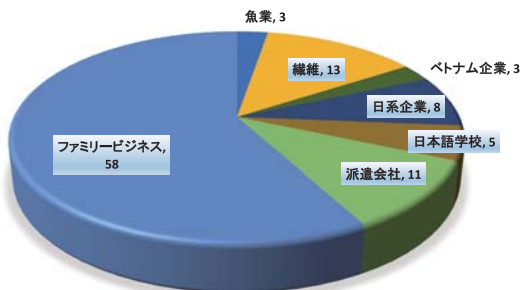
「私は2013年から2016年の間、イイダ靴下株式会社の技能実習生としてプログラムに参加しました。私は月に約15万円を受け取り、そのお金の大部分を母親に送金し（合計約300万円）、昨年ハノイに帰国する際に別途100万円を持って帰りました。母はそのお金を使って新しい家を建てていました。私は現在、ハノイで日本語を教えています。一か月当たり約4万円の給与をもらっています。イイダ靴下株式会社のおかげで、私の生活状況は私の友人たちよりもはるかによくなりました。』

ヴァットリ (Viet Tri) 村出身の別の帰国者は、イイダで実習中に貯めた250万円をベトナムでコーヒーショップを開業するために投資に充て、1ヶ月約5万円の収入を得ていると答えた。これらはすべて彼らが日本のTITPに参加して技能実習を通して得た利益といえよう。このように今までに実現できなかった様々な収入源を生み出しながら、かつてあった彼らの経済的な問題を解決しつつ、将来にわたり安定的な収入を得ることにつながる強力な基盤をプログラムの参加を契機に構築できたと評価している。

4. 2. 3 雇用をめぐる機会

帰国者が、現在ベトナムでどのような職業についているのかを図11にまとめている。これによると彼らの80%以上がファミリービジネス（家族で様々な商売を行なうこと）や日本語教師、求人会社や日本の企業で働いている。これらの職業はベトナムにおいて高い需要と高い収入があって、TITPに彼らが参加する前ではめぐりあうことのできないものである。調査の結果からも、帰国者がベトナムで自分が希望するような雇用をめぐる機会が増えていることが明らかになっている。また彼らの何人かは日本語学校と日本への人材派遣会社を設立して、事業を展開していた。これらの会社では若いベトナム人に対して日本のTITPや日本語学校に参加するために必要な出発前の研修を提供している。ハノイでこのような学校 (Tri Viet SSD Co. Ltd) を設立した元技能実習生の一人は、イイダにもたくさんの実習生を派遣して技能実習を受けてもらっていると答えた。日本での技能実習経験が現在の事業を展開する上でどのように役に立っているかということについて上記の会社の責任者が以下のように説明した。

図11： 帰国者の現在の職業構造 (%)



出所：図5と同じ。

「私は2007年から2010年の間に日本で技能実習プログラムに参加しました。私の

主な目的は、技能実習先でそれらの技術を学ぶことではなく、日本独自の経営方法、日本の文化、そして日本のビジネス活動および日本で5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）と呼ばれる価値観や態度を学ぶことでした。私は日本語をしっかり勉強して、自分が学びたいことを身につけることができました。この学校を設立する前に約5年間日本の会社でも働いていました。現在、私は毎年約100人のベトナム人を技能実習生や語学学生として日本の企業と日本語学校に送り出しています。このように、私はすでに500人以上のベトナムの若者を日本に送り出しました。この事業の成功こそが、私が日本で身につけた実習プログラムの成果です。現時点での私の収入は、周りの友だちよりもかなり高いと思います。」

帰国者の中には、日本から輸入した製品を販売する小さな店を作るために貯蓄をして投資をした人もいた。例えば、ある帰国者は、日本で人気のある化粧品や美容品、特に資生堂やSK-II（P&G プレステージ社）を小売店の店頭やベトナム国内向けにオンラインショップで販売する事業を展開していると答えた。日本で人気がある化粧品や美容品は、他の国のものに比べて高いにもかかわらず、現在ベトナムの若い女性の間では人気商品として高い需要があることが明らかになった。ある実習生はこの事業を思いついたきっかけについて以下のように答えた。

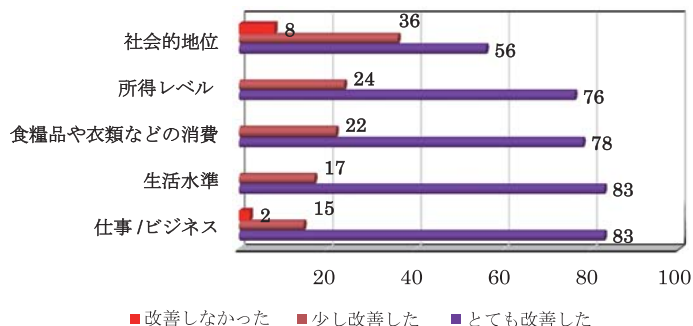
「私は、日本での実習期間中、日本で販売していて人気が高い化粧品や美容品が私の国で簡単に販売できることに気がつきました。現在1ヶ月当たりの利益は約40,000円です。若いベトナム人の中で急激に増えているこのようなベンチャービジネスは日本のTITPの直接の結果だと思います。おかげで帰国者の生活環境がよくなったということは確実に言えます。」

4. 2. 4 帰国者の生活状況と満足度

生活水準の地位：帰国者の生活が改善されたかどうかを調べるために、1) 仕事／ビジネスのチャンス、2) 平均的な生活状況、3) 食料／衣服の消費など、4) 所得水準と5) 社会的地位に分類をして調査を行った（図12参照）。回答者の75%以上が、社会的地位を除くすべての項目で大幅に改善したと答えた。なかにはごく少数であるもののこれらのカテゴリーすべてにおいてそれほど満足できるレベルまで改善していないと答える人もいた。しかし、「改善された」と「非常に改善された」の両方の回答を合わせると、帰国者のほ

ほぼ100%が TITP のおかげで生活環境が改善したと答えている。

図12：帰国後の生活状況の比較、%



また、TITP に対する満足度についても帰国者に聞いた。生活条件が改善したかどうかは「帰国者の満足度」と「ベトナム派遣会社と日本の受入機関の満足度」と密接な関係があることが明確になった（表3参照）。

表3：技能実習制度に対する帰国者の満足度レベル、%

派遣会社における満足度	満足	90.5
	やや満足	9.5
受入機関・職場における満足度	満足	95.0
	やや満足	5.0
日本に戻る意欲	はい（喜んで）	92.7
	いいえ（行きたくない）	7.3

出所：図5と同じ。

帰国者の90%以上が、ベトナムでの派遣会社（ハノイでは AHRE）と日本での受け入れ機関・職場（特に佐賀ではイイダ靴下株式会社）に対して非常に満足していると答えている。このプログラムに不満があると答えた人はいなかった。さらには、もし機会が与えられるならば、また日本に戻って働いて生活をしたと答えた。イイダは派遣プロセスと受入れプロセスの両方に積極的に関わりつつ、実習期間中も彼らと常にコミュニケーションを取りながら、彼らが帰国してからも役に立つように知識・技能・資金・価値観・倫理などを習得してもらう機会を作っていることが、帰国者の高い満足度につながっていると考えられる。また、イイダ独自のやり方と思われるが、飯田清三会長自らが派遣プロセスにおいて選抜と研修に、受入れプロセスにおいては頻繁に工場を訪れて、技能実習生をまるで自分の子供のように声をかけ、見守っていることも、帰国者の満足度が高い結果だと

思われる。その結果として、彼は帰国者やその親戚の結婚式、その他のベトナムで執り行われる主要な家族行事への出席を求められている。このような日本人ならではのきめ細かな実習生に対する対応は、彼らの満足度を上げる最も大きな鍵となっている。

帰国者の満足度が高いことをあらかず事例として、彼ら全員がイイダでの三年間の実習活動について答えた意見を以下に記している。

「私たちは日本での実習期間中にホームシックを感じることはありませんでした。ベトナムにいるときよりも日本の生活が楽しかったです。ベトナムの伝統的な新年会や私たちの誕生日パーティーなど、いろいろなイベントを飯田会長が日本人従業員をはじめ地域の方々と一緒になって開いてくれました。飯田会長の誕生日パーティーも楽しかったですし、研修旅行のための京都、奈良、沖縄などのツアーや札幌雪まつりを見るための北海道ツアーなど、日本を旅行したり、体験する機会を作ってくれました。熊本と大分で大きな地震があったときには、地震復興のチャリティーイベントにも参加させていただき、忘れられない出来事の一つになりました。これらのイベントに参加することで私たちの3年間は本当に楽しく充実したものになりました。」

5. 主な問題と限界

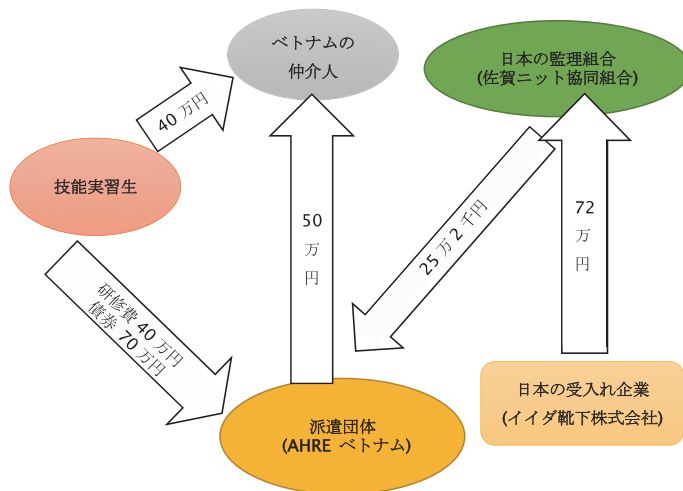
本論文では、実習生が直面した主な問題について聞き取り調査を実施した。その問題は大きく二つに分類できる。一つは、送出国（ベトナム）での高額な費用であり、もう一つは、日本での（就労）実習期間中に直面する問題である。

5. 1 送出国（ベトナム）では一般的な高額費用

帰国者は送出国機関と受入機関に対して高い満足度を示していたものの、日本渡航前に仲介人への手数料、研修費、債券にかかる費用の支払いが非常に高額になることが明らかになった。帰国者によると、仲介人への手数料支払いは10万～40万円になるという。また、ベトナムの仲介した様々な人と機関に対して実習生が支払う合計額は一般に70万～120万円にのぼるとのことであった。典型的な実習生の支払い費用の内訳について図13に示している。実習生は家族の財産を担保に銀行や民間の金貸し業者から多額の借金をしなければ

ならない実情が明らかになった。実習生は日本で稼いだお金でローンを返済していた。彼らは3年間の日本企業との契約を終えてベトナムに戻った後に渡航前の債券を取り戻していた。日本の法律では渡航前に債券や保証金などで実習生を借金で縛ることを禁じているが、派遣団体は実習生の失踪等を防ぐために債券は必要だと主張する。

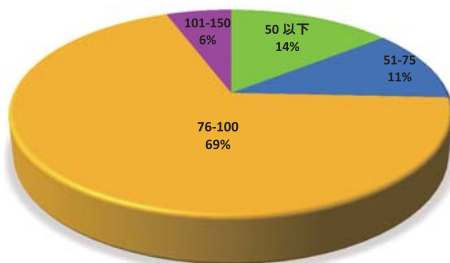
図13：3年間にわたる1人当たり実習生の総額費用の構造



出所：図5と同じ。

実習生が支払う総額の費用の調査結果を図14に示した。実習生の約70%が技能実習に参加するために76万～100万円を費やしていることが明らかになった。彼らは日本で実習生として働いている間に比較的短期間でこの費用分を稼げると信じていた。帰国者は、日本で実習生として働けば十分なお金を稼ぐことができると説明した目上の仲介者の意見を信頼していて、この借金の返済ができない可能性は低いと話した。

図14：日本渡航に費やした金額（単位：万円）



出所：図5と同じ。

5. 2 技能実習期間中に実習生が直面する問題

技能実習プログラム中に実習生が直面する問題は、主に2つのカテゴリーに分類できる。

生活面の問題と仕事上の問題である。

日常生活面での問題：表4は、実習生が日本での日常生活で経験した大きな問題について示している。6つの主要な問題領域について回答が得られた。ある実習生はこれらの問題が主な問題だと認識していた。しかし、多くの実習生はそれらの問題は大きなものではなく、小さな問題であるとみなしていた。実習生が直面した最大の問題は、住宅（100%）、続いて言葉の難しさ（88%）、高い生活費（75%）である。さらに実習生の半数以上が、日本文化や日本食に慣れないことが日常生活で直面する問題だと述べていた。ベトナム人実習生は工場敷地内の寮に住んでいた。訪問見学の結果、寮の広さが限られ、小さな個室に若い女性が住んでいたため、快適な生活を送っているとは言えない状況にあることがわかった。また、プライバシーもあまり守られていなかった。こうしたことから、実習生が住宅設備に問題があると指摘した点との関係性がおそらくあるといえよう。聞き取り調査から、実習生と周囲の日本人との経済的格差、食文化と言語の違い、職場や地域の日本人との関係が障害になっていることが明らかになった。その一方で、ベトナム人だけで共同で住み、一緒に料理やその他活動できる点は、彼らには居心地の良い安全な空間を形成できる。このことによって日本での生活がより過ごしやすくなるということであった。

表4：技能実習生が直面する主な問題（日常生活面での問題）（単位：%）

	大きな問題である	少し問題である	問題ない
言葉の難しさ	17.5	70.0	12.5
日本文化の適応の難しさ	10.3	43.6	46.2
日本食の適応の難しさ	9.8	43.9	46.3
日本の住宅設備	11.1	88.9	0.0
高い生活費	10.8	64.9	24.3
気候	6.7	26.7	66.7

出所：図5と同じ。

仕事上の問題：帰国者が日本での実習期間中に直面した仕事上の問題に関する調査において、15項目ほどの問題が回答として浮上した。回答結果は日常生活面の問題とは異なり、仕事上の問題の多くは実習生が大きな問題として認識しなかったことが示された（表5参照）。帰国者の7割以上は、次の2項目をのぞいて、深刻な問題に直面していないと答えている。それら2項目のうち、一つは一般的な評価システムの欠如と、もう一つは日本語能力向上機会の制約である。実習生の約3分の1は、これらの問題が実習期間中に障壁

になっていたと答えている。帰国者の約5分の1は、政府の厳しい規則、期待していたほどお金を節約できなかったこと、仕事量が多すぎたことなどが日本滞在中に直面した問題だと回答している。

実習生が直面した問題の程度が小さいと感じた主な理由は、特にイダの飯田会長の存在が大きい。これまでの調査でわかったのは、帰国者全員が日本の生活体験にとっても満足していたこと、そしてそこには飯田会長が父親の役割を担っていたことが大いに影響している。例えば、会社の費用で富士山、京都、奈良、北海道、沖縄などの有名な場所へ実習生を旅行に連れて行っていた。また、同社は毎年のお正月（2月）やクリスマスパーティーを企画し、地域の日本人に参加を呼びかけて一緒に祝っていた。

この問題について飯田会長と話し合ったところ、若い労働力を短期的な経済的利益のために搾取するつもりはなく、ベトナムとの長期的な社会的・経済的関係を保持していくことが目的であると答えた。また、飯田会長はイダと同様の会社と工場をベトナムに設立し、ASEAN市場向けに同じ商品を生産している。ベトナム支社には佐賀工場で訓練を受

表5：実習生が直面する主な問題：仕事上の問題（単位：%）

	大きな問題である	少し問題である	問題ない
政府の厳しい規則	3.8	23.1	73.1
宗教的施設の不在	0.0	4.0	96.0
仕事量の多さ	0.0	18.5	81.5
危険を伴う仕事	0.0	7.7	92.3
実習生ではなく労働者としての扱い	0.0	12.5	87.5
休憩時間／休日の欠如	0.0	7.7	92.3
一般的評価システムの欠如	4.2	29.2	66.7
会社の厳しい規則	0.0	7.4	92.6
柔軟性の欠如	0.0	15.4	84.6
日本語力改善の機会の制約	3.8	26.9	69.2
人間関係	0.0	16.0	84.0
期待以上に貯金が難しいこと	0.0	23.1	76.9
派遣団体が示した給料額と異なること	0.0	3.8	96.2
差別	0.0	0.0	100.0
自由の欠如	0.0	7.4	92.6

出所：図5と同じ。

けて帰国したベトナム人女性を配置していると語った。このようにして彼は実習生の帰国後も関係を維持している。この研修方法は、技能実習制度が実習生と日本企業にとって、いかに有益で、日本とアジアの積極的な関係の構築に貢献している事例といえよう。

6. おわりに

本論文から日本の技能実習制度には主に2つの目的があることが明らかになった。第一は日本製品の比較優位を保護することであり、第二は日本の労働力不足問題に対処するために、低賃金でも仕事を受入れる外国人労働者を確保することである。前回の¹¹研究は日本から開発途上国への技術移転が行われたという見方を支持していない。今回の研究対象となったイダの調査結果では、帰国者の約4%しか関連業界に就職しているか、日本で修得した技術を使用してなかったことが判明した。しかし、帰国者自身も認識しているように、単純な技術に関する知識と技能は技能実習制度のもとでかなり移転されている。技術移転に貢献できた要因として、日本の実習内容の種類、実習生の日本語能力の向上、ベトナム人従業員が実習生に母国語で必要なアドバイスや実習を提供できるなどを指摘できる。イダはベトナムに合弁会社 CIMA Vietnam Co. Ltd を設立しており、日本国内の社内で技能実習を受けたベトナム人労働者がベトナムの合弁会社で雇用されるか、または将来的に日本で技能実習生をサポートする人材になれるという期待を持っている。

しかし調査では、ベトナム人帰国者の9割近くが技能実習制度を通してお金を稼ぎ、日本で新しい技術を学ぶためではなく、ベトナムの家族の家計を潤すことが目的であるということが明らかになっている。このことはベトナムでの実習生の現在の雇用状況からも強調できる点である。サンプル調査によると、帰国者の約87%が日本での技能実習制度とは無関係の経済活動に従事していた。この理由として、ベトナムの繊維アパレル部門における低賃金の雇用環境の影響が考えられる。

同時に調査では、実習生の社会経済的背景と期待よりも低いレベルの技能実習制度による技術移転に影響を与えている。実習生の大半は、ベトナムの比較的貧しい農村部出身の若い女性である。彼女たちの主な目的は、先述の通り、日本の技術を獲得するのではなく、お金を稼いで家族を助けることであった。この点で実習生の教育レベルと言語能力は、日

¹¹ Ratnayake Piyadasa, Saliya De Silva (2013) *Human Capital Development with Japanese Assistance: Past Performance and Lessons Learnt*, Saga University Economic Society, Showado Co. Ltd.

本の製造業で現在使用されている高度な技術を習得する能力に制約を与えている可能性がある。日本企業は高度な技術知識を外国人に移転せずに、労働力不足問題に対処することだけに大きな関心があり、3年経てば退職する人に訓練のための時間と費用を使いたくないというのが本音である。その結果、最先端の技術のほとんどは日本人従業員によって管理され、労働集約的な日々の製造作業は外国人技能実習生によって行われている。

本調査から得られた知見は、技能実習制度が、人的資本の育成によって帰国者のエンタイルメントと交換ケイパビリティを補助もしくは増大に貢献できていることである。つまり、上述の獲得された能力が、帰国者の貧困脱却と経済力の改善に役立っており、それが長期的な解決策を帰国者に提供できているのである。帰国者全員は、多くは貧しい農村部の出身者であるが、現在は全国平均よりも高収入を得ており、約半数は全国平均の2倍の収入を得ている。帰国者の4分の3近くが、日本から帰国した後に収入が増加しており、75%がイイダでの技能実習のおかげで、生活環境を改善させることができたと回答している。さらに帰国者の社会的地位、消費状況、雇用機会について調査したところ、技能実習制度に参加した後でかなり改善されていることが明らかになった。このようにイイダは、ベトナム人の帰国者とその家族に対して、貧困緩和において顕著な貢献をしたと評価できよう。

本論文では、イイダの実習生全員が獲得した「社会的価値と労働倫理」(態度・姿勢)は、実習生の年齢や教育レベルに関係なく、帰国後に本人とその家族の貧困削減に大きな役割を果たしていることも明らかになった。これらの価値と倫理はベトナムの人材開発にとって緊急に必要とされる課題である。本調査では、社会的価値と労働倫理の改善が日本のイイダにおける技能実習制度の取り組みとして、最も価値ある貢献の1つであるといえよう。一般的に、多くの国々において人的資本開発には、知識獲得に焦点が当てられており、人的資本の開発における態度・姿勢の重要性はほとんど認識されていない。

本調査では、帰国者の半数以上が自分のビジネスを起業させていることが分かっている。イイダでの技能実習期間中に習得した知識、技能、社会的価値および労働倫理は、事業設立に貢献しているのである。同時に実習生が日本で達成できた100万~500万円の貯蓄は、実習生の事業設立を助け、日本で実習生が高めた能力をベトナムでの有益なビジネスベンチャーへの投資につなげる上で役立っている。

本調査で所見されたイイダの技能実習制度における大きな問題は、厳格な規則と規制および多くの仲介者の関与を伴う時間のかかる官僚的なプロセスにある。この問題は、ベト

ナムの送金機関と日本の受入企業の双方のコストを増大させている。また、実習生が費用のほとんどを自己負担していたため、実習生が最終的に獲得できる金額にも影響している。日本政府が実習生を従業員として指定したことで、その結果としての税金、年金、保険などの支払い要件も、受入企業と実習生の双方にとっては、経済的負担になっていた。この金銭的な負担は、実習生による脱退件数を増加させ、ベトナムにおける技能実習生需要の漸進的低下に間接的に影響している一方で、実習生に対して日本への否定的印象を与える要因になっていると考えられる。このような問題は、イダにおけるベトナム人技能実習生に対する飯田氏のやさしさと経営哲学によって、本調査の結果の上では、上述の問題が制度上の問題として重要性を帯びるものにはならなかった。

本調査結果においては、イダが技能実習生に対して良い環境を提供してきたことで、生活面や仕事上で直面する問題が実習生にとって大きな問題として認識されるに至らなかったのである。イダは、ベトナムの実習生派遣プロセスにおける仲介人と債券支払いの関与を止めさせることはできないが、同社の飯田会長は実習生の父親代わりとして、これらの問題から守ってきたのである。総合的にみて、飯田会長は実習生と会社との間の強い友好の絆を作ってきた立役者として評価されなければならないだろう。そしてこれは、ベトナムの若者に対して、日本のイメージの好感度をあげる上で役立っている。このような日本のイメージ形成は、日本とベトナムの良好な関係を構築し、長期的に持続可能な経済発展と平和を導く上でとても重要である。

この調査結果を一般化することはできない。なぜならサンプル数が少なく、飯田氏が会長をつとめる一社のみ限定されているためである。来日前に他の企業の技能実習制度と実習生も対象とする包括的なアンケート調査を実施する必要があることを強調したい。実習生・技能実習生制度は1993年に開始され、約35か国から来日し、数十万人の実習生に技能実習を実施してきた。47都道府県で72の分野で3000社以上の日本企業がこのプログラムに参加している。2016年には約23万人の技能実習生が日本で働いており、そのうち約38% (88,000人) がベトナム人実習生であった。本論文では、おもに佐賀県の靴下産業のイダで実習を受けた42名の帰国者を対象とした。サンプルサイズは限られているが、一般化についてのさらなる調査を実施する必要があるが、本論文においては、技能実習制度の中心的なあらゆる人的資本開発の観点から、そのプロセスと質的な調査と見解について貴重な洞察を提供している。

参考文献

1. ADB(2015)Key Indicators for Asia and the Pacific 2015, 46th Edition, Asian Development Bank, Philippines
2. ADB(2017), *Key Indicators for Asia and the Pacific 2017*, 48th Edition, Asian Development Bank, The Philippines
3. Becker Gary S.(1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Third Edition, The University of Chicago Press, Chicago
4. Bloom David, Canning David and Chan Kevin (February 2006), *Higher Education and Economic Development in Africa*, Harvard University, Human Development Sector, African Region, USA
5. Eatwell John, Milgate Murray and New Man Peter(1987), *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, Vol.2, The Macmillian Press Limited, London
6. Galiani Sebastian et al(2008), "On the emergence of public education in land-rich economies", *Journal of Development Economics* 86, Washington University in St. Louis, MO, USA
7. Hill Kent, Hoffman Dennis and Rex Tom R. (October 2005), *The Value of Higher Education: Individual and Societal Benefits (With Special Consideration for the State of Arizona)*, L. William Seidman Research Institute, Arizona State University, USA
8. Kent Hill et al(2005)*The Value of Higher Education: Individual and Societal Benefits (With Special Consideration for the State of Arizona)*, ASU, W.P. Carey, School of Business, Arizona State University
9. Lin Tin-Chun(2004), "The role of higher education in economic development: an empirical study of Taiwan case", *Journal of Asian Economics* 15, 355-371, School of Business and Economics, Indiana University Northwest, USA
10. Lopez Ramon, Thomas Vinod and Wang Yan (December 1998), *Addressing the Education Puzzle: The Distribution of Education and Economic Reform, Policy Research Working Paper 2031*, The World Bank, Economic Development Institute, USA
11. Pempel T.J.(1989), "Prerequisites for Democracy: Political and Social Institutions", Ishida Takeshi and Krauss Ellis S. (ed), *Democracy in Japan*, University of Pittsburgh Press
12. Pritchett Lant (March 1996), *Where Has All the Education Gone?*, *Policy Research Working Paper 1581*, The World Bank, Policy research Department, USA
13. Ratnayake Piyadasa(2004), *Lost Opportunities: Sri Lanka's Economic Relationship with Japan*, Karunaratne & Sons Ltd., Colombo, Sri Lanka
14. Ratnayake Piyadasa, Saliya De Silva(2013)*Human Capital Development with Japanese Assistance: Past Performance and Lessons Learnt*, Saga University Economic Society, Showado Co. Ltd.
15. Sen A.K. December 1983, *Development: Which Way Now*, The Economic Journal, Vol.93, No.372, Cambridge University Press, UK
16. World Bank, *World Development Report*, Various Issues
17. Becker Gary S.(1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Third Edition, The University of Chicago Press, Chicago
18. Bloom David, Canning David and Chan Kevin (February 2006), *Higher Education and Economic Development in Africa*, Harvard University, Human Development Sector, African Region, USA
19. Pempel T.J.(1989), "Prerequisites for Democracy: Political and Social Institutions", Ishida Takeshi and Krauss Ellis S. (ed), *Democracy in Japan*, University of Pittsburgh Press
20. Ratnayake Piyadasa(2004), *Lost Opportunities: Sri Lanka's Economic Relationship with Japan*, Karunaratne & Sons Ltd., Colombo, Sri Lanka
21. Ratnayake Piyadasa, Saliya De Silva(2013)*Human Capital Development with Japanese Assistance: Past Performance and Lessons Learnt*, Saga University Economic society, Showado Co. Ltd.
22. Sen A.K. December 1983, *Development: Which Way Now*, The Economic Journal, Vol.93, No.372, Cambridge University Press, UK

23. World Bank、*World Development Report*、2018
24. 日経新聞、「外国人待遇不当なら企業処分 技能実習、受け入れ届け出制に」2016年1月13日
25. 朝日新聞、「外国人実習生の失踪、過去最多に 急増の背景にスマホ？」、2015年12月20日
26. 朝日新聞、「技能実習の幻想」、2017年12月14日