

レター

事業所におけるベトナム人・ネパール人労働者の現状

～職種異なる3事業所へのヒアリングより～

Current status of Vietnamese and Nepalese workers in offices

---Result of hearing from three different offices

森松嘉孝^{1,2)}、中山健太¹⁾、森美穂子¹⁾、増田宏¹⁾、星子美智子¹⁾、石竹達也¹⁾

Yoshitaka MORIMATSU^{1,2)}, Kenta NAKAYAMA¹⁾, Mihoko MORI¹⁾,

Hiroshi MASUDA¹⁾, Michiko HOSHIKO¹⁾, Tatsuya ISHITAKE¹⁾

1) 久留米大学医学部環境医学講座

2) 久留米大学医学部内科学講座 呼吸器・神経・膠原病部門

1) Department of Environmental Medicine, Kurume University School of Medicine

2) Division of Respiriology, Neurology and Rheumatology, Department of Medicine, Kurume University School of Medicine

1. 緒言

日本の超少子高齢化を起因とする労働力低下を背景に、本邦における外国人労働者数と外国人労働者を雇用する事業所は年々増加傾向にあり、彼らは様々な在留資格のもとに被雇用者-雇用者関係を築き活動している。最近、我々は先天性疾患を有するベトナム人技能実習生に遭遇（労働の科学 2019 年第 74 巻 1 号掲載）し、地方の企業における外国人労働者の広がりを認識する契機となった。平成 29 年 11 月、外国人技能実習生^{注1}に関する法規の変更が行われ、最大実習期間が従来の 3 年間から 5 年間へと延長され、更に 5 年間で最大 34 万人以上の外国人労働者を受け入れる改正出入国管理法が 2019 年 4 月より施行される。このことから、外国人労働者が今後急増すると思われるが、その受け入れ態勢に関して多くの問題点が議論されている。そこで今回、平成 30 年 9 月、九州北部の事業所に対して外国人労働者雇用（外国人技能実習生以外も含む）に関する聞き取り調査を行ったため、そこから得られた情報を報告する。

2. A 社（食品製造業）の現状

全国に食品加工工場を広く展開する A 社の、ある地方工場では、日本語の習得を目指し来日した外国人をサポートし、将来日本の大学へ進学して欲しいとの理念から、現在 44 名のベトナム人とネパール人をアルバイトとして雇用している。外国人技能実習生でない彼らは資格外活動の身分であるため、労働時間は法

定基準内で契約し、工場内の様々な部署に配属されている。同僚からの妬みやイジメの原因となることから、リーダーは置かず、昇給等の査定システムもない。言葉の壁により意思疎通が難しく、製品加工の過程で手を巻き込んだといった労災が発生している。新規雇用は、雇用している外国人が友人を連れてくるといった不安定な雇用方法であり、通訳の存在が意思疎通と事故防止に繋がることから、現在は紹介会社を通じて外国人技能実習生を新たに雇用している。

3. B 社（冷凍物流業）の現状

全国に支所を展開する冷凍物流 B 社のある営業所では、64 名のネパール人とベトナム人を雇用している。彼らの多くは近隣の日本語学校に通い、短時間のパート業務を行っているが、3 名のネパール人は正社員として雇用されている。雇用を始めた 4～5 年前は日本人社員からの抵抗が強かったが、現在では同僚として受け入れられている。正社員の 3 名は日本人従業員と同様の基準で査定され、目標達成に応じて役職が変わる。その結果、彼らは現場班長として、多くの日本人部下を束ねる立場にあり、この事業所に欠かせない存在となっている。

4. C 社（建材製造業）の現状

建築資材を製造する大手企業 C 社のある地方工場では、協同組合^{注2}を通して 3 年前から 34 名のベトナム人を雇用している。特徴は、日本語が堪能な者が 1 名含まれていること、事業者が社会保険に加えて外国人

技能実習生総合保険に加入していること、および管理団体が借り上げた、地区の公営住宅で全員が共同生活を送っていることである。また、同期生の中でリーダーが決まっており、さらに居住する各部屋にもリーダーがおかれているため、管理団体は常に実習生の実状を把握していた。また、実際に実習生が就労中に台車で怪我をした際には労災が適用され、病気や怪我が発生した場合には外国人技能実習生総合保険が適用されるなど、速やかな対応が行われていた。

5. まとめ

出入国管理及び難民認定法上、我が国で就労する外国人はいくつかの категория に分類される(表1)。これまで外国人労働者に関する報告はブラジル人を対象とした内容が多く、ベトナム人・ネパール人に関する資料は少ないが、近年、本邦におけるベトナム人・ネパール人労働者は急激に増加している(図1)。そのため、ベトナム人とネパール人労働者を雇用している企業へヒアリングを行ったが、雇用ルートは事業所によって様々であった。また、その雇用形態にも様々な形があり、企業が資格外活動の身分で来日した外国人をサポートし、その中から正規雇用された外国人労働者の中には、その企業に欠かせない存在となっている者も見られるなど、彼らは日本社会の根幹である労働市場にとって不可欠な存在となっていた。外国人労働者受け入れに際し、協同組合を介した場合は安定した雇用が見込めるだけでなく、彼らの保険や生活も安定しており、雇用者も被雇用者も不安なく働けるシステムであった。政府は建設業や介護の現場への外国人労働者の受け入れ増大を示しているが、これまで技能実習生が活躍してきた農業・製造業などの作業と同一とはいかない。このため、ベトナム人・ネパール人労働者に関するデータが不足しているように、新たな分野で働く外国人労働者に関する十分な検討と調査が望まれる。これからの超少子高齢化社会を乗り切るためには、上記のような雇用者(事業主)と派遣会社(協同組合等)のサポートに加え、より良い外国人研修制度を確立すること、そして新たに外国人労働者が参入する分野との連携が何よりも欠かせない。

本レターの投稿に際し、A社、B社、C社の責任者より承諾をいただいた。

注1: 発展途上国の職業技術向上に貢献するために、日本で一定期間自身の持つ職業実習を行い、そ

のスキルを母国へ持ち帰る実習生のこと。

注2: 外国人技能実習生の受け入れ方式には企業単独型と団体管理型とがあり、前者は企業が独自に技能実習生を募集・教育・雇用し、実習期間終了後は将来現地の自社支店等で雇用するものである。後者は現地の派遣会社へ技能実習生の募集・セレクションを委託し、日本の企業へ紹介・派遣する協同組合と呼ばれるもので、9割以上の実習生がこちらのルートで入国している。