

Report レポート #01

(一財)北海道開発協会「地方における外国人の受け入れに関する調査研究」レポート③

北海道における ベトナム人技能実 習生の生活実態



湯山 英子 (ゆやま えいこ)

北海道大学大学院経済学研究院 地域経済経営ネットワーク
研究センター共同研究員

2012年北海道大学大学院経済学研究所博士課程修了、経済学博士。北海道大学大学院経済学研究所助教を経て14年春から同センター研究員、共同研究員(2019年度から)。北海学園大学ほか非常勤講師。専門は日越経済関係史、移民史。



設楽 澄子 (したら すみこ)

一橋大学大学院社会学研究科特別研究員

神奈川県出身、北海道在住。東京外国語大学インドシナ語学科ベトナム語専攻卒業後、商社勤務を経て2012年一橋大学大学院社会学研究科博士課程修了、社会学博士。北海学園大学非常勤講師の他、ベトナム語通訳・翻訳、市民向けのベトナム語講座などに携わる。専門はベトナム農村研究。

北海道開発協会では、本年度より人口減少時代の地域政策に関する調査研究として、少子高齢化と人口減少が進む北海道において、人手不足が深刻となっている現状を踏まえ、北海道らしい外国人との共生社会の実現に向けたビジョンを提言するため、「地方における外国人材の受け入れに関する調査研究」に着手しました。

研究会では、それぞれの研究者がこれまで行ってきた調査研究の成果について報告し、メンバーの知見を深めています。これらの内容を簡潔にとりまとめ、皆様にお届けします。

はじめに

北海道で働く外国人は各産業においても年々、存在感を増している。なかでも技能実習生の増加は顕著であり、北海道は約1万3千人で(在留資格が「技能実習」)、うちベトナム人技能実習生の占める割合は約5割を超え、受け入れ業種は製造業、農業、建設業などに分散している(厚生労働省北海道労働局「外国人雇用状況の届出状況(令和元年10月末現在)」2020年2月3日発表)。さらに、介護分野での技能実習生の受け入れが始まり、すでに受け入れている事業者も少なくない。介護分野においては、日越経済連携協定(EPA)からの受け入れもあることから、本レポート01(「地方における外国人の受け入れに関する調査研究」本誌2020年1月号)で宮入隆が指摘するように、各分野において多様なルート・在留資格を活用した外国人材の受け入れが、すでに始まっていると言えるだろう。本稿では、2018年度より実施しているベトナム人技能実習生に特化した調査をもとに、彼女/彼らの生活の実態を報告する。

すでに北海道在留ベトナム人全体の概観は、昨年のレポートで報告しているため(「北海道における在留ベトナム人の現状と課題-技能実習生の実態から」2019年8月号)、本稿では聞き取り・アンケート調査で明らかになった道内のベトナム人技能実習生の生活実態を取り上げる。また、技能実習制度の問題点につ

いては、前述した宮入が詳細に説明していることから割愛する。

なお、本章で扱う「技能実習生」「実習生」は、断りがない限り全てベトナム人技能実習生を指す。また、本章で取り上げる数字などは、2018年度の調査で収集したものであるが、一部2019年度の調査内容を加えている箇所がある。そうした部分は断りを入れて記述する。

1 調査対象者と基本情報

最初に、調査方法について簡単に説明したい。本調査では、北海道の技能実習生を対象に6支庁、17事業者93人に対して、アンケート調査、グループインタビュー、個別インタビューを実施したものである。うち75%が食品製造業であり、建設業、機械工業、漁業、

農業（酪農）の順になっている。調査対象者の基本情報については、女性が76人、男性が17人で、年齢層は20～29歳に集中している。高卒が多いものの、短大や4大卒の高学歴者が3割いた（これのみ回答者47人中）。そして、ベトナムでの送り出し機関への支払いが100万円を超えた実習生が67%を占め、送り出し国での人材ビジネスによる実習生への金銭的な負担が多くなっていることが、北海道でも確認できた。出身地においては、北部の紅河デルタ、北中部、南部のメコンデルタ*やホーチミン市周辺の各省の出身者となっており、ベトナム北部が若干多いものの、中部と南部からも輩出され、広域にわたっていることが分かる（図参照）。

2 居住環境

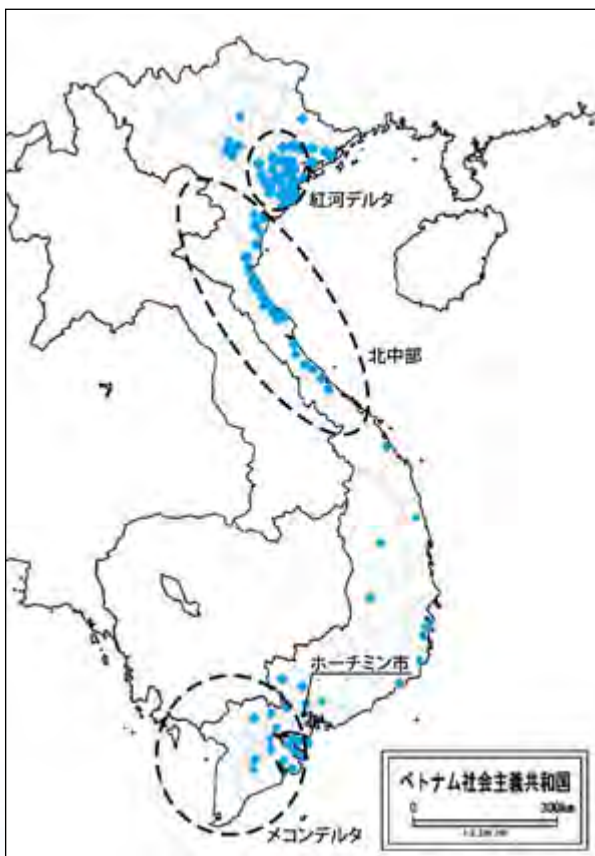
彼女／彼らが生活する上で重要となる居住環境は、どのようになっているのだろうか。技能実習生は通常、会社が用意した寮に住んでおり、住む場所や環境を自分で自由に選べない。表1は聞き取りをした13事業者の中で寮の建物種別を示したものである。一軒家は事業者所有の家や経営者が元々住んでいた家を実習生寮に転用したケースなどがみられた。実習生の人数が多い会社では、宿舍を新築した例が2社あった。今後、恒常的に実習生を受け入れるための設備投資となる。新築の宿舍は設備も整っており、実習生の満足度も高い。

表1 寮の建物種別

(単位：事業者)

一軒家	5
賃貸アパート・マンション	5
宿舍タイプ	2
プレハブ	1

出所)聞き取り調査より作成。



出所)アンケートおよび聞き取り調査より作成。

図 ベトナム人技能実習生の出身地

*

紅河デルタ：雲南から流れる紅河が作りあげたデルタで、首都ハノイがあり、ベトナムでもっとも人口密度の高い地域。

北中部：干ばつや水害が頻発する最貧農業地帯。

メコンデルタ：東南アジア最長となるメコン河が形成する肥沃なデルタで、輸出米のほとんどがここで作られる。

表2 1 寝室あたりの人数
(単位：事業者)

1人	4
2人～4人	8
10人	1

出所)聞き取り調査より作成。

表2は、寮の1寝室あたりの人数を示したものである。1人1部屋を確保している寮は13事業者中4ヵ所であり、他8つの寮は1寝室あたりの人数が2～4人である。1部屋に複数人が寝泊まりしていても、十分なスペースを確保している寮・宿舎があるものの、1部屋に10人が寝泊まりしている例が1ヵ所あった。ここは1軒家に30人が暮らしており、満足な共有スペースが確保されておらず、当然、実習生は不満をもらしていた。明らかに基準違反であろう。また、実習生に必須となるWi-Fiは、調査対象の寮では全て用意されていた。故郷の家族や友人と、仕事を終えた夜には連絡を取るための欠かせないツールである。

そして、1ヵ月あたりの寮費は、光熱水費込みで5千円～2万6千円であった。その後の調査で得た、ある事業者の支払い明細をみていくと(2019年調査)、寮費が1万5千円前後、光熱水費が一軒あたりの人数割りで平均7千～9千円で、冬季間の暖房費が当然、高くなる。事業者負担のときは、使い放題の状態暖房を使用し、高額になっていたケースがあったが、実習生負担になったことで、暖房の使い方が抑制された。一方、節約しすぎて寒さに耐える事例もあった。

3 日本人従業員との関係

職場の日本人従業員は、実習生にとってもっとも身近な存在であるが、日本人従業員との交流は事業者によって異なる傾向が見られた。日本人従業員が車で観光地を案内する、会社の敷地内にある畑で野菜の栽培指導をする、車で買い物に連れて行ってくれるなど、密な付き合いをしている例もあった。実習生の数が10人以下と比較的少数で、定期的に食事会を開くなどコ

ミュニケーションを図っている企業では、実習生と日本人従業員との日常的な交流が生まれていた。一方、「日本人従業員と遊びに行ってはいけない」とマネージャーに言われたという企業があった。また、規模が大きく実習生の数が多い会社の方がコミュニケーション不足に陥りがちな傾向が見られた。

おおむね、人間関係が良好な会社では、雇用主も従業員も「そのための努力はしている」という返答があった(2019年調査)。失踪者を出すと事業者が減点され、次の受け入れに支障をきたすことから企業努力は欠かせない。

4 言語の問題

実習生が日本での生活で「困ったこと」「困難に感じていることは何か?」の問いで、「特になし」の次に多くあがったのが日本語の問題であった。「職場の人が何を言っているかわからない」「日本語がわからなくて社長に怒られる」などである。職場の人の話している日本語が分からなくて仕事に悔し涙を流したこともあるという実習生もいた。また、「誰か日本語を教えてください人がほしい」という要望があった。日本語能力は、実習生個人の努力や積極性に起因すると思いがちであるが、実際は実習先の環境や雇用主(または受け入れ担当者)の考え方に大きく規定される。熱心に勉強し、日常会話は問題ないところと、全く勉強しておらず日本語での意思疎通が難しいところと、受け入れ側によって実習生の日本語能力に異なる傾向がみられた。

次に「集団生活」という回答があり、これはシフト制で夜勤がある企業にみられた。勤務時間帯がバラバラなため、「同室や隣室の物音が気になる」とのことであった。また、調査期間中、実習生同士の間関係のトラブルを聞くことがあったが、これは、実習生が住む場所や一緒に住む人間を選べないことに起因しているのであろう。人間関係は、規模の小さい事業者においては、深刻な問題である。かえって一人しか実習生のいない職場では、家族からも大切にされている場

合があった。雇用主自ら日本語指導を熱心にする例もみられた。

また、地方都市で日本語学習会が開催される場所が増えている（2019年調査）。大きな問題は、職場や宿舎が郊外にある場合がほとんどで、学習会会場までの交通手段がないところが多いことである。これは、買い物も同様であり、買い物の場合は、雇用主が送り迎えをしているケースもある。規模の大きい事業者は、地元従業員の送迎バスを活用し、バスで送迎していた。一部地域では実習生によるタクシーの利用が多いところもあった。地元タクシー会社にとって「お得仕様」になるケースもある。また、買い物のもう一つの方法として実習生は、ネット通販を頻繁に利用している。地元スーパー、ドラッグストア、コンビニなどの利用があるものの、安いコメ、調味料、故郷への土産などはネット通販で調達する。

まとめ

本稿では北海道内の実習生を対象に行った調査結果を示したが、最後に調査から得られた課題とそれに対する考察を提示してみたい。

制度上の問題は大きいですが、現在の制度内で、どのように快適に働き、生活してもらうかは、雇用主や地域が配慮しなければならない課題である。すでに「それなりの努力はしている」事業者は、数多くいるものの、失踪者の問題は常につきまとう。メディアで取り上げる「過酷な労働環境」「給料や残業代の未払」となるケースは、失踪の原因となりうるだろう。これは、日本人労働者にとっても「ブラック企業」となりえる。

一方で、失踪の理由は多岐にわたり、一様ではないことが指摘されている。本調査においても、失踪者を出した雇用主は「なぜ、失踪したのか」と、その理由が分からないまま次の実習生を迎えることが多い。実習生自身が、SNSによってさまざまな情報を入手し、SNS上の仕事紹介サイトから別の労働市場に移行するケースがあり、それが失踪、不法滞在となってしまう。

ベトナム人の若者が、SNSに依存し過ぎる傾向は否めないが、唯一の外への繋がりとなる場合がある。

労働環境はもちろん、住環境も重要である。満足できる居住環境を得ている実習生がいる一方で、一部に不十分なケースがみられた。実習生は受け入れ側に「こうしてほしい」と要望しづらい立場にあることは、聞き取り調査でよく耳にした。受入側が人権とプライバシーに十分配慮することが必要であろう。

一方、日本語に困難を感じている実習生がおり、日本語学習環境の整備が喫緊の課題である。小規模の企業では日本語教育支援は難しい側面もあるため、実習生が参加しやすい時間帯や場所、内容に配慮した地域における支援体制の構築が必要であろう。

また、事業者が率先して実習生と地域の橋渡しを担うことによって、実習生と地域住民との交流が生まれる好事例もみられた。地域に外国人が集団で住んでいることに不信感を持つ住民がいるなかで、事業者が実習生と地域の橋渡しをすることは非常に重要である。特に過疎地域の事業者は人手不足に危機感を持っており、行政に働きかけるなどして、受け入れ環境を整備、改善しようとしている。こうした好事例があることに着目し、実習生の存在が北海道の地域社会に与えるポジティブな影響を発信していくことが求められている。

最後に、今後実習期間の長期化、そして定住化が見込まれるなかで、私たち地域住民の側も相手国の事情を知る必要がある。日系企業が海外進出する際に、日本のやり方を押し付けるのはすでに過去の話である。彼女／彼らの習慣や、ある行動に至った社会的背景を知ることが重要であろう。受け入れ側の事業者だけでなく地域住民も「それなりの努力」を覚悟しなければならない。

ここ1年で、すでにそうした動きは随所でみられるようになった。様々な地域から移り住んだ人たちの集まりである北海道ならではの可能性を、本調査を通して感じており、今後も調査結果を広く発信していきたい。