

質問にお答えします

問 我が国の出生者数は年々減少し、また、労働力不足も顕著になってきていますが、これまで労働力確保のためにどのような施策が行われてきたのでしょうか？

答 初回（本誌R7年7月号）は、労働力不足対策のうち「労働者派遣制度の導入」について、前回（本誌R8年1月号）は「外国人の受入れ」について説明しました。

◆ これまでの我が国の労働力不足対策③ ◆

技能実習制度とは、先進国である我が国が、これまでに培った技術・知識を発展途上国（当時）に提供し、母国の発展につなげてもらうことを目的とした国際貢献の一部として1993年から始まりました。

このため、実習先となる日本の企業や団体において研修生として技能を習得してもらうための制度であることから、労働力として雇用するための制度ではありません。

なお、法務省データによると、令和6年6月末の技能実習生は全体で約42万5千人、国籍は、当初は中国が一番多かったはずですが、最近ではベトナムが最も多く全体の50%近く、次いでインドネシアが約20%、フィリピンが約9%で、中国は自国の経済発展に伴う賃金上昇などで日本に来るメリットが無くなったためでしょうか、減少しています。また、職種別では、建設業、

食料品製造業、機械・金属製品製造業の順で多くなっています。

ところで、技能実習制度はその後社会問題化してき



ました。それは、実習先企業において、技能を習得し

てもらおうのではなく労働力として扱われ、基本理念から大きく逸脱している実態が浮かび上がってきたからです。

また、低賃金や劣悪な職場・住環境を強いられる事例も発生しました。岐阜県内の繊維関係の企業におい

て長時間労働、時間外労働手当の不払い、長野県内のレタス農家でも同様の問題が発生し、海外からは人権侵害の疑いとの厳しい評価を受けたりもしました。

その一方で、来日している実習生自身の側にも技能を習得するというよりも、「出稼ぎ」として収入を得ることを主たる目的として来日する者も見受けられました。こういった実習生は、収入や待遇の不満などから実習先から突然失踪し条件の良いところへ移り、経済的な困窮から犯罪に手を染めてしまう者もいます。

こういったことは、ある意味、企業側・実習生の思惑が一致しているともいえますが、社会問題化してきたことや労働力不足といった背景から、制度もいろいろ改正されてきました。

昨今の深刻化する労働力不足への対応として、一定

の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れる制度として、「特定技能制度」が設けられました。

技能実習との違いは、相当程度の知識又は経験が必要とするが、介護・建設分野を除き受け入れ企業の人数枠の制限がないこと、転籍・転職も一定の業務区分間において可能なこと等、普通の働き手として扱うことができることで、日本に来て技能を学ぶ技能実習とは制度目的が違うものです。

このように、時代背景や社会情勢の変化に際することができるように、制度改正されてきていますが、この技能実習制度が2027年からは、労働力の確保を目的とする「育成就労制度」に変更される予定ですので、次回は、この新たな制度をテーマしたいと思います。（R9年1月号掲載予定）



名北労働基準協会HP
「質問にお答えします」
①R7年7月号
②R8年1月号

イラスト・木村武司