Mainichi Asia Business Institute
毎日アジアビジネス研究所

毎日アジアビジネスレポート

2021年11月号

発行　毎日新聞社・毎日アジアビジネス研究所　東京都千代田区一ツ橋1-1-1
©2021 Mainichi Newspapers

記事、情報はウェブサイトでもお読みいただけます。
https://mainichi.asia/から会員専用ページへお進みください。
今月のパスワードは「2111asiap」です。（パスワードは毎月更新します）
バックナンバーもウェブサイトからお読み頂けます。

中国経済分析
若者消費とデジタル経済

ネットと実店舗の境をなくすOMO（online merges with offline）で世界をリードする、中国の「フーマーフレッシュ」（盒馬鮮生）店舗＝上海市で２０１９年８月、宮下雄治氏撮影

荒木英仁のインクレディブル・インディア

荒木英仁（あらき・ひでひと）
毎日アジアビジネス研究所シニアフェロー
インドビジネスコンサルタント

長年、大手広告代理店「アサツー・ディ・ケイ」の海外事業に従事し、2005年から9年間、同社インド法人社長。14年春グルガオンにて「Casa Blanka Consulting」社を設立し、日本企業との提携を求めるインド企業を支援。監査法人「Udyen Jain & Associates」と業務提携し、日本企業のインド進出や現地でのコンプライアンスを支援。インド最大手私銀「ICICI Bank」のアドバイザーや、ＪＥＴＲＯの「中小企業海外展開現地支援プラットフォーム」コーディネーターも務める在印十数年のベテラン。

「日本で働くインド人」の増加に期待
――帰国すれば在印日系企業の戦力に

法務省の発表によると、「外国人技能実習制度」に基づき２０１９年度に日本が受け入れた外国人実習生は38万４６１６人。そのうち20万４５８６人はベトナムからである一方、インドからはたった２２５人である。もちろん、日本の外国人技能実習制度においてインドの参画は最後発であるものの、労働人口が7億人強いるインドと6千万人も満たないベトナムとの間になぜこれほどの差がついてしまったのかを考察してみる。

技能実習は国際協力の一環

まずは外国人技能実習制度とは何なのかをおさらいしてみたい。厚生労働省のサイトによると、１９６０年代後半から海外の現地法人などの社員教育として行われていた研修制度が評価され、これを原型として１９９３年に制度化されたものが外国人技能実習制度だ。制度の目的・趣旨は、我が国で培われた技能、技術又は知識（以下「技能等」という）の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという、国際協力の推進である。

制度の目的・趣旨は93年に技能実習制度が創設されて以来終始一貫している考え方であり、技能実習法には、基本理念として「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」（法第３条第２項）と記されている。なお、技能実習生は労働者として、日本人労働者と同様に労働関係法令の適用を受け、保護されている。

発足当時の技能実習制度において重要な役割を果たしたのが国際研修協力機構（ＪＩＴＣＯ）である。ＪＩＣＴＯは関係５省庁（法務、外務、厚生労働、国土交通、経済産業）が共同で管理する財団法人で、実習生の受け入れに関して、書類作成支援、研修、技能検定を提供する総合サービス機関であると共に、監理団体や実習状況を監督・指導するチェック機関として発足した。但しこの制度には大きな落とし穴が存在した。実習生の入国から1年間は「研修生」という資格で企業に受け入れられていたので、労働者とみなされず、労働関連法規の対象外となっていた。当時の研修生が受け取っていた研修手当は平均月６万３８００円程度で、残業手当も当時の最低賃金を下回る時間当たり３００円程度だったそうである。しかし、実態は他の日本人労働者と変わらないケースが多く、残業したとしても研修生は残業手当を受取る権利が無く、使用者にとっては最低賃金以下の賃金で

荒木英仁のインクレディブル・インディア

上位5か国		送り出し機関数	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	ベトナム	430	7,922	13,789	16,715	21,632	34,039	57,581	88,211	123,555	160,305	204,586
2	中国	252	78,324	108,252	111,400	107,182	100,108	89,086	80,858	77,567	76,509	77,901
3	インドネシア	249	5,343	8,181	9,098	10,064	12,222	15,307	18,725	21,894	26,306	33,473
4	フィリピン	238	5,600	8,333	8,842	10,077	12,721	17,740	22,674	27,809	29,591	32,629
5	タイ	61	1,832	3,059	3,464	3,947	4,923	6,084	7,279	8,430	8,677	10,427
	その他		987	1,694	1,963	2,312	3,628	6,857	10,842	14,970	19,574	25,600
	インド	34								54	114	225
	合計		100,008	143,308	151,482	155,214	167,641	192,655	228,589	274,225	320,962	384,616

その他内訳		送り出し機関数	2019
6	ミヤンマー	279	12,369
7	カンボジア	96	8,757
8	モンゴル	84	2,055
9	スリランカ	68	706
10	ラオス	20	530
11	ネパール	206	381
12	インド	34	225
13	マレーシア		167
14	バングラデシュ	46	164
15	パキスタン	2	5

働かせ放題の存在だったのである。

これに対して日本政府がようやく動いたのは２０１０年。出入国管理及び難民認定法（入管法）の改正で在留資格「技能実習」が創設され、実習生は労働者として最低賃金や社会保険が適用されるようになった。この法改正により変更された点は、①入国直後から「労働者」として扱う。ただし「技能実習」という性質に基づき、入国後2カ月間の座学による講習を行う②受入れた監理団体が責任も持って技能実習期間すべてを監視する③不正行為があった機関の受入れ停止期間の延長や厳しい罰則の実施――である。なお、従来の制度ではＪＩＴＣＯには強制的な調査権限が無く、法的効力のある勧告もできなかった。その後は主務大臣（厚生労働大臣、法務大臣）から改善命令、許可取り消し、業務停止等の処置を取るべくＯＴＩＴ（外国人技能実習機構）が創設され、日本滞在中の実習生の待遇改善が進んだといわれている。

技能実習制度の内容は、外国人の技能実習生が、日本において企業や個人事業主等の実習実施者と雇用関係を結び、出身国において修得が困難な技能等の修得・習熟・熟達を図るものである。期間は最長5年とされ、技能等の修得は、技能実習計画に基づいて行わる。日本企業が実習生を受け入れる方式には、企業単独型と団体監理型の2つのタイプがあり、２０１８年末では企業単独型の受入れが2・8％、団体監理型の受入れが97・2％（技能実習での在留者数ベース）となっているので、現行のほとんどは日本政府が認定する「監理団体」経由となっている。

【企業単独型】日本の企業等（実習実施者）が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する方式。

【団体監理型】事業協同組合や商工会等の営利を目的としない団体（監理団体）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等（実習実施者）で技能実習を実施する方式。技能実習生は入国後に、日本語教育や技能実習生の法的保護に必要な知識等についての講習を受けた後、日本の企業等（実習実施者）との雇用関係の下で、実践的な技能等の修得を図る。

出入国在留管理庁によると２０１１年に1万３５２４人だったベトナムからの技能実習生は、19年には20万４５８６人と10年弱で約15倍に急増した。これは11年以降中国からの実習生が減少し始めたことも影響しているが、ベトナムからの急増は他の国では3～4

荒木英仁のインクレディブル・インディア

倍程度に留まる中、際立っている。このベトナム人実習生が急増した背景には、ベトナム政府が国の財源として、また農村部の余剰労働者や貧困層救済のために、労働力輸出に一層力を入れている点が挙げられる。また送り出し機関も断トツに多く430機関に上る。

進まないインドからの実習生受け入れ

ではインドの状況を見てみよう。私は、この実習制度で経験を積み母国へ戻るインド人研修生たちは、増え続ける在印日系企業にとって願ってもない現地社員候補となり得ると考え、2017年に日印間で覚書が締結された以前の16年よりこの制度に深く関わっている。同年12月、経産省主導により、インドの製造業に従事するインド人に日本式の製造プロセスを学んでもらう事を目的に、在印日系メーカー数社内に「日本式ものづくり学校」JIM(Japan-India Institute of Manufacturing)が設置された。その後インド政府は17年6月、「外国人技能実習制度」実施のため、CUTM (Centurion University of Technology and Management)、ASSOCHAM(インド商工会)、CII(インド商工会)、NSDC (National Skill Development Corporation: 半官半民の就職、技術取得支援団体)、Team Lease (多くのインド人労働者を中東等へ派遣する人材会社)の5団体を送り出し機関して認定した。

アーメダバードとムンバイを結ぶインド新幹線の竣工式の為にグジャラート州を訪れていた安倍晋三前首相とモディー首相との会談を機に、両国政府の間で「外国人技能実習制度」の2国間協定の覚書が締結された。

その際に両国間で何が話されたかは想像の域を超えないが、当時日本は20万人程度の外国人技能実習生を受け入れており、相当数のインド人実習生を受け入れる可能性があるとインド政府は解釈したのだと思う。結果として事前に一つの送り出し団体に過ぎなかったNSDCがインドからのの外国人技能実習制度全体を管理する機関として昇格し、日本の大きな需要(幻であったかもしれない)を背景に、5つだった送り出し機関は一気に23団体に拡大した(現在は33団体が認定されている)。

各団体はこぞって日本へ行きたい若者達をリクルートし、日本語や日本文化の教育に従事した。しかし最初に述べた通り、インド実習生の日本入りは思惑通りには進んでいない。新型コロナの影響も大きかったが、私が支援する送り出し団体も30人以上の学生を教育したものの、19年に3名派遣した後は、いまだに1人も日本へ送り出せていない。

日本に到着したインドからの技能実習生3人
＝筆者提供

遠い日印？「ベジタリアン」が障壁に

インドからの技能実習生受け入れが進まない原因は、あくまで私見ではあるが、次のような点が主な要因だと思われる。

①日本側にインド人実習生の受入れ体制が整っていない。現在外国人技能実習生を受け入れることができる監理団体は日本全国で3

荒木英仁のインクレディブル・インディア

426団体（うち一般監理団体1750団体、特定監理団体1676団体）存在する。しかしながらこれらの団体はインド人を募集していない。実際私もCUTMの代理として20社以上にコンタクトしたが、インド人の実習生の存在自体認識されていなかった。距離的にも遠いインド人のイメージがわきにくく、企業からの需要は容姿も日本人に馴染みのあるASEAN各国の人々（特にベトナム人）に対してが圧倒的に多い点だ。これは日本国中に滞在するベトナムの送り出し機関の営業担当者が積極的に企業へベトナム人実習生を売り込んでいるという背景もあると言われている。

②インド人はベジタリアンが多く、カレー以外食しないというイメージが強くて日本の受け入れ側が拒絶する。ベジタリアンのインド人が日本でうまく食生活に対応できないのではないかという不安を抱き、ベジタリアンの実習生を受け入れない企業が後を絶たない。

③日本の監理団体はほぼ例外なく英語でのやり取りはできず、全て日本語のみの対応となり、日本へ提出が必要な書類は全て日本語での記入が必要となっている。インドの送り出し団体の中に日本人が介在している団体は10%にも満たない。

④他のアジア諸国の若者達のように日本文化の影響が殆ど無い。圧倒的に欧米からの影響が大きく、唯一日本の文化に触れているのは子供の頃から観ている日本のアニメ（ドラえもん、クレヨンしんちゃん、ナルト等）ぐらいであるが、これらもほとんど現地の言葉に吹き替えられているので、日本発というイメージがあまりない。結果として日本に対する憧れは他のアジアの若者のように高くはない。よって、この制度に興味を持つ若者は収入だけで応募してくるため、インド人にとっては厳しい研修期間中の日本語教育についていけずドロップアウトする人も少なくない。

⑤原則として、この制度期間の3年間は基本的に母国に帰省する事が認められていない。親族に不幸があった場合のみ帰国する事が認められており、家族が何より大切なインド人にとって3年間離れ離れになる事は高い障壁となっている。

現在、上記の理由と新型コロナの影響で、インドで日本語教育を受けた候補者数百人の行き場がなく困っている。インドでビジネス（特に製造業）をしている日系企業は14００社を超えており、日本語の達者な現地スタッフのニーズはある。何とかこのギャップを埋めるためにも日印政府間でソリューションを見出してほしいと願うばかりである。

現実的な「特定技能」制度

法の改定は進んでいるものの、この「団体監理型」で雇用された外国人労働者の労働環境は、確固たる制度が確立されておらず、半ば野放しの状態であった。時々、日本のニュース等でも取り上げられるように、中には悪質な仲介業者による搾取、過剰労働や賃金未払いなどの劣悪・不当な環境が存在していたことも否めない。そんな課題を解決し仕組みを簡素化する為に生まれたのが2019年4月1日より施行された「特定技能」（Specified Skilled Worker＝SSW）プログラムである。

この在留資格「特定技能」に係る制度とは、中小や小規模事業者で深刻化する人手不足に対応するため、「生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、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ていく」ものであ

荒木英仁のインクレディブル・インディア

る。

「特定技能」には1号と2号がある。「特定技能1号」はそれぞれの分野毎に課せられる「技能試験」及び「日本語試験」に合格するか、上記の「技能実習」2号を良好に修了することで、当該分野に限り5年間の就労が可能になる資格である。これまでの「外国人技能実習制度」で規定されていた就労資格との違いは、在留資格の認可に「学歴」や「母国における関連業務への従事経験」が不要となったという点。また、受け入れ側に細かなルールが課せられるものの、取得希望者からすると、非常に敷居の低い資格となっている点が挙げられる。「外国人技能実習」の場合は「監理団体」「技能実習機構」「送出機関」など、企業と実習生の間に入る関係者が多く複雑だが、「特定技能」の場合には、原則企業と候補者のみととてもシンプルな仕組みになっている。

そもそも「技能実習」は「技術移転による国際貢献」、「特定技能」は「労働力の確保」と目的が異なるので、建前重視の「技能実習」より現実的な制度であると考える。技能実習制度が本来の目的から逸脱している実態はあるが、今後、労働力として技能実習生を使うことはより難しくなってくると思われる。その点、「特定技能」は現実的な制度である。

「特定技能」のメリットは大きく2点が挙げられる。ケミストリーが合わない場合、同業他社へ転職が可能であるという点と、雇用者側に人数制限が無い事である。

①転職が可能　技能実習生は原則として転職することができない。一方で「特定技能」資格者は同一分野内で転職が可能です。そのため「技能実習生」よりも「特定技能」資格者はより労使の関係性構築が重要になると考えられる。

②人数制限がない　「技能実習」の場合、受入れ企業の社員数によって雇用出来る実習生の上限が設けられているが、「特定技能」には上限が無いので企業の需要さえあればいつでも入社出来る。

企業の評価が高いインド人 文化と技術学び凱旋帰国を

この特定技能に関する二国間協定は、今まで以上に外国人労働者が安心して働きやすい環境を整備することにつながると言われている。2021年1月時点で、日本と特定技能についての二国間協定を結んでいる国はフィリピン▽ネパール▽モンゴル▽インドネシア▽バングラデシュ▽パキスタン▽カンボジア▽ミャンマー▽スリランカ▽ベトナム▽ウズベキスタン▽タイ、そして21年初頭にようやくMOCが締結されたインドの計13カ国である。

ベトナムからの技能実習生が飽和状態を迎える中、日本で働くインド人実習生の評判は良いと聞く。ベトナム人を始めとする東南アジアの実習生たちと比べると、企業の評価は高い。インド人は頭が良く、物覚えが早い。更に勤勉で怠け者が少ないと雇用者からの印象は悪くない。

最後発のため、まだインドでは「特定技能」の試験は実施されておらず、希望するインド人は私費で日本へ渡り受験するか、日本にあるSSW用の日本人学校へ学生ビザで入校して受験するかの選択肢しか存在しない。まだまだインドの学生にとって狭き門ではあるが、今後多くのインド人生徒がこの新制度をうまく活用して日本の文化と技術を取得し、難題を抱える多くの在印日系企業をサポートする担い手となるべく凱旋帰国してほしいと願うばかりである。