RIETI Discussion Paper Series 10-J-018

外国人研修生・技能実習生を活用する企業の生産性に関する検証

橋本 由紀

東京大学大学院経済学研究科博士課程 / 日本学術振興会特別研究員

RIETI
Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

RIETI Discussion Paper Series　10-J-018
2010 年 2 月

外国人研修生・技能実習生を活用する企業の生産性に関する検証*

橋本　由紀
（東京大学大学院経済学研究科博士課程、日本学術振興会特別研究員）

要旨

外国人研修・技能実習制度については、途上国の外国人を実質的な低賃金労働者として利用することで労働力を充足し、市場から退出して然るべき低生産性企業の延命装置として機能しているのではないか――との批判がしばしば聞かれる。しかし、制度を利用する個々の企業の実態はほとんど明らかでなく、こうした批判の妥当性は、事例調査や実証分析によって慎重に検討されなければならない。

本稿では、実習生等を活用する企業が日本人従業員に対して提示するオファー賃金の水準に着目し、非活用企業の同賃金と比較することで企業間の生産性格差を測定し、制度を利用する企業の特徴が明らかにされた。

実証分析の結果、製造業では、実習生等活用企業の日本人従業員に対して支払う賃金が、同業・同一地域に立地する非活用企業よりも低い傾向、すなわち賃金競争力に劣る企業が制度を利用する傾向が強いことが確認された。一方、非活用企業の平均賃金以上の賃金を提示する活用企業も約 30%あり、これらの企業では実習生等と日本人従業員とが効率的に業務を分担することで高い生産性を達成している可能性が示唆される。

キーワード：　外国人研修生・技能実習生、生産性、求人賃金
JEL Classification: J15、 J18、 J31

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

* 本稿は、（独）経済産業研究所におけるプロジェクト「少子高齢化のもとでの経済成長」の一環として執筆されたものである。本稿の作成にあたり、吉川洋教授、および経済産業研究所でのセミナー参加者から有益なコメントを頂いた。また、本研究で利用した工業統計調査データは、経済産業省より提供を受けた。記して感謝したい。

1. はじめに

団塊世代の大量退職による労働力不足の懸念は、今般の不況に伴う失業率の上昇を受けて顕在化しなかったが、少子高齢化の傾向に歯止めがかかる気配がない以上、人口減少に伴う労働力不足の問題は、早晩重要論点として再浮上するに違いない。外国人労働者の受入れ拡大についても、1970 年代頃から労働需給のひっ迫とセットで議論されてきたものが、1990 年代後半以降は、人口減少下での労働力確保という文脈で取り上げられることが増えてきた。だが、労働需給の弛緩とともに、議論の煮詰まりを待たずして関心が薄れ、改正出入国管理及び難民認定法(1990 年)の枠組みに大きな変更がないまま現在に至っている。一方、日本の外国人労働者数は、幾度かの景気後退の影響を大きく受けることもなく、これまでほぼ一貫して増加基調にある。

少子高齢化の下で持続的な経済成長を達成するためには、限られた労働力を効率的に割り振り、生産性を高めていくという視点が欠かせない。日本人労働者が減少して必要労働力を確保できない場合に、外国人労働者を潜在労働力として考える経営者は少なくなく、不況期でも外国人労働者数が増加し続けた事実はこうした経営者の労働力確保行動の証左であるように思われる。中でも過去 10 年間で顕著に増加したのは、政府が積極的に受け入れを進める専門的・技術的分野の外国人労働者ではなく、それ以外の在留資格で入国し、専門的・技術的分野以外の職種で就労する外国人労働者であった。

本稿では、専門的・技術的分野以外の外国人労働者グループの中でも、その「使い勝手」のよさから、企業が日系人労働者以上に重宝し、急速に受入れ実績が伸びた外国人研修生・技能実習生に着目する。外国人研修・技能実習制度を扱った先行研究は少なくないが、実習生等を活用する企業を特定することの困難さから、定量的には JITCO（財団法人国際研修協力機構）が発行する公表データから産業別・都道府県別に全体の傾向を確認することが精々であった。ゆえに、活用企業と非活用企業の差異の比較や、活用企業の多様性の分析にまで踏み込んで制度の実態を明らかにするような研究は筆者の知る限りほとんどない。

例えば、志甫（2007）は、賃金水準が低い産業では、優秀な高校新卒者を採用できないことを通じて外国人研修生の受入れ誘因を強めるという仮説を立て、産業ごとの外国人研修生比率の規定要因を実証分析している。そして、一人当たりの雇用者報酬の低い業種（食料品製造業・繊維製造業）ほど、外国人研修生比率が高い傾向があることを明らかにした[1]。一方で、こうした業種にあっても、大多数の企業は外国人研修生・技能実習生の受入れを行っていない[2]。すなわち、同一産業、同一地域、同一協同組合に属する企業であっても、

[1] 村上（2001）も、繊維・衣服製造業や食品製造業など産業別賃金が低い産業ほど、団体監理型で外国人研修生を多く受入れている事実から、外国人研修・技能実習制度は、相対的低賃金産業で労働力調達手段となっている側面が強いと述べている。

[2] 技能実習移行対象職種として認められている農業・漁業・建設業・製造業の企業は 548、226 社（総務省統計局「平成 18 年事業所・企業統計調査」）。うち技能実習生を受入れている企業は 17、711 社(3.23%、

外国人研修生・技能実習生を利用していない企業の方が圧倒的に多い。ところが、産業レベルの分析では、なぜ外国人研修生・技能実習生を活用する企業と活用しない企業があるのか、そしてこの差を規定する要因は何なのかという問に答えることはできない。このパズルを解くためには、畢竟、分析の対象は企業となる。分析対象を産業ではなく企業とする点、これが本稿の第一の特徴である。

外国人研修生・技能実習生を活用する企業を対象にした様々な事例調査の結果をみると、彼らは日本人労働者の確保が困難な産業の中小企業で積極的に活用されてきたことがわかる。一方で、JITCO が研修・技能実習の成果向上促進を目的に刊行する「成果事例集」で取り上げられた企業には、労働者確保に難儀するとは思われないような企業が少なからず含まれている。そこから、外国人研修生・技能実習生を活用する企業は一様ではなく、以下の 2 つのパターン―、①短期間で習得可能な定型的作業を実習生等に割り振りつつ、熟練が必要な仕事には留保賃金の高い日本人労働者を活用して、高い生産性を達成するケースと、②提示するオファー賃金に応じる日本人労働者では必要な労働力を確保できず、操業継続のためには実習生等を使わざるを得ないケース―に大別されるのではないかと考え、両仮説の妥当性の検証と該当企業の識別を試みる。

具体的には、JITCO が発行する出版物等から外国人研修生・技能実習生を活用する企業約 550 社を特定し、これら活用企業と非活用企業の日本人労働者に対するオファー賃金を比較する。そして、賃金競争力に劣る低生産性企業を中心に彼らを活用する傾向があることを確認する。しかし、非活用企業の平均賃金以上の賃金を提示する活用企業も少なからず存在することも同時にわかり、制度を活用する企業は多様化である。この結果は、工業統計調査（2007 年）の再集計によっても支持される。こうした結果を踏まえ、外国人研修・技能実習生が、特に中小製造業企業にとって不可欠な「労働力」として活用されているという現実を認めた上で、長期的な労働力確保の問題とあわせて、制度の実態や在り方について再検討すべき時期に差し掛かっているのではないかとの課題を提起する。

中小企業に外国人研修生・技能実習生活用の道を広げた団体監理型[3]受入れの開始から約 20 年が経過し、受入実績も極端な地域的偏在なく広まっている。制度の認識の差が、企業間の活用差の主因であるとは考えにくい。よって、制度を利用する企業について、日本人労働者のオファー賃金や従業員構成、産業や立地といった観察可能な観点から非利用企業と比較することで初めて、なぜ、どのように外国人研修生・技能実習生が必要とされ、日本の労働市場に組み込まれているのかという問に答えられる部分も少なくないと考える。

本稿の構成は以下のとおりである。第 2 章では、主に JITCO 白書の公表データから、外

2007 年度実績、「2008 年度版 JITCO 白書」）。

[3] 研修生・実習生の受入れには、「企業単独型」と「団体監理型」の 2 つのタイプがある。「企業単独型」は、海外の現地法人・合弁企業・一定期間の取引実績のある外国の取引先企業の常勤職員を直接受け入れる。「団体監理型」では、事業協同組合等の中小企業団体や商工会議所・商工会、公益法人などが受入れの責任をもち、その指導・監督下にある会員・組合員企業が実務研修や技能実習を行う。

国人研修生・技能実習生を受け入れている企業のマクロ的特徴をみる。第 3 章では、企業が外国人研修生・技能実習生の受入れに至る経緯を産業ごとに概観する。第 4 章は、理論モデルから外国人研修生・技能実習生の受入れが経済合理性に合致することを説明し、活用動機に関する仮説を提示する。続く第 5 章で仮説を実証する。第 6 章は、まとめと今後の課題である。

2. 外国人研修・技能実習制度の概況

本稿の主眼は、外国人研修・技能実習制度を活用する企業の分析にあるため、制度自体について詳述することはしない[4]。それでも①1990 年の法務省告示（第 246 号及び第 247 号）によって、それまで海外進出企業に限定されていた外国人研修事業が、海外展開していない中小企業に対しても事業協同組合や商工会を通じた「団体監理型」研修として認められたこと、②経済団体からの外国人研修制度の充実を求める提案を受けて関係省庁で検討が進められた結果、研修生の入国・在留手続きや技能実習生への移行手続きを支援する国際研修協力機構（JITCO）が設立され、JITCO への委託事業という形で 1993 年に技能実習制度が創設された（濱口 2007）こと―の二点は重要な制度の転換点として述べ置く必要があるだろう。

そして「2008 年度版 JITCO 白書」によれば、2007 年には 102、018 人の外国人研修生が入国し、2006 年に入国した研修生のうち 60、177 人が技能実習生への移行申請を行っている。技能実習生は最長 2 年間の在留が認められるため、2005 年に移行申請を行った 51、016 人全てが 2007 年も技能実習生として在留していると仮定すると、2007 年時点で、最も多く見積もって 213、211 人[5]の外国人研修生・技能実習生が日本に在留していることになる。

外国人研修制度と技能実習制度は、労働者性の有無、労働法規の適用の有無などの要件に相違があるとはいえ[6]、制度創設の意図にはじまり約 3 分の 2 の研修生が翌年技能実習生に移行している現実も踏まえると、両制度は一連の制度とみなして差支えないだろう[7]。ま

---

[4] 制度創設の経緯は、濱口（2007）や伊藤（1994）が参考になる。外国人研修生や技能実習生に対する労働法や社会保障法の適用に関する問題は、早川（1997）や片桐（2008）等を、政府による制度見直しの議論については、藤枝（2007）や木口（2007）を参照されたい。

[5] 移行申請者の中には、移行申請を取下げる者や不許可になる者がいる上、すべての移行申請者が技能実習生を 2 年間行うわけではないことから、実際の在留数はこれよりも少ない。

[6] 相違の詳細は、財団法人国際研修協力機構（JITCO）HP http://www.jitco.or.jp/system/seido_soui.html を参照されたい。

[7] 2009 年に成立した改正入管法（2010 年施行）では、これまでの「研修」（研修生に適用）と「特定活動」（技能実習生に適用）を統合した在留資格「技能実習」が新たに創設され、実務研修にも労働法例が適用されることになった。これは、従来の研修制度と技能実習制度の一体性の追認といえるだろう。

た、第 5 章で分析対象とするサンプル企業の大半が、研修生と技能実習生の両方を活用していた。そこで、本稿では以降、明確な区別を要する場合を除いて研修生と技能実習生を「実習生等」と総称する。

続いて実習生等の受入れ状況をみると、1990 年の法務省告示が転換点となり、従来の研修制度を担ってきた大企業による企業単独型受入れは全体に占めるシェアのみならず実数も漸減傾向にある一方、団体監理型受入れは右肩上がりに実績を伸ばしている（図 1）。2007 年では、JITCO の支援を受けて入国した研修生[8]71、762 人のうち 64、807 人（90.3%）、技能実習移行申請者では 60、177 人のうち 57、614 人（95.7%）が「団体監理型」である。この「団体監理型」による受入れは、企業が一次受入機関を介在せずに直接受入れを行う「企業単独型」と比較して、中小規模の企業に集中している。2007 年実績では、JITCO 支援の団体監理型研修生のうち 57、229 人（88.3%）が従業員 300 人未満の中小企業で受け入れられていた（図 2）。技能実習生に至っては、全技能実習実施企業 17、711 社のうち、17、062 社（96.3%）が従業員 300 人未満の中小企業である。このように、実習生等を活用する企業は、団体監理型を活用する中小企業に著しく偏っている[9]。

さらに、研修生について、受入形態別に研修職種をみると、ここでも団体監理型と企業単独型では特徴が異なっている（図 3）[10]。団体監理型受入れの研修生は、機械・金属（34.7%）、繊維・被服（23.0%）、食料品製造（14.6%）、農業（9.7%）、建設（9.0%）の職種分野での受入れが多い。一方、企業単独型は、機械・金属分野（56.8%）での受入れが突出している。技能実習生移行申請者[11]では、機械・金属 15、907 人（26.4%）、繊維・被服 14、871 人（24.7%）、食料品製造 6、797 人（11.3%）、農業 4、045 人（6.7%）、建設 5、275 人（8.8%）となっており、研修生と同様、機械・金属と繊維・被服分野での割合が高い。

そして、技能実習生の賃金[12]は、日本人労働者の平均よりも低いことは言うまでもなく、

---

8 JITCO 支援の研修生は研修生総数の 70.3%（2007 年）をカバーする。ほかは、国際協力機構（JICA）や海外技術者研修協会（AOTS）等が受入機関となる政府受入れの研修生である。また、研修生が技能実習生に移行する際には、JITCO に移行申請を行う必要がある。よって、JITCO が公表するデータは、実習生等全般の様態を広く網羅しているといえる。以下の数値は、特に断りのない限り「2008 年版 JITCO 白書」から引用している。

9 団体監理型を利用する中小企業が急増した背景には、受入れ事業を進める団体や企業に対する様々な支援サービスを実施する JITCO の存在が大きかったことは間違いない。実績のない中小企業であっても、JITCO が安価に提供する受入れの「ノウハウ」に容易にアクセスすることができる。たとえば、JITCO は技能実習生に支払われた賃金に関する業務統計を公開しているが、企業はこれを参考にして諸経費の見積もりを行うことで、受入れ準備に係る時間・費用を節約できる。

10 「機械・金属分野」には、JITCO 白書の分類中、「金属加工作業者」「電気機械器具組立・修理作業者」「ゴム・プラスチック製品製造作業者」「金属溶接・溶断作業者」「一般機械器具組立・修理作業者」「金属材料製造作業者」「輸送機械組立・修理作業者」「計量計測機器・光学機械器具組立・修理作業者」「機械・電気技術者」が該当する。「その他」には、「生活衛生サービス職業従事者」「接客・給仕職業従事者」「その他」が該当する。

11 技能実習移行申請者の受入形態別データは公表されていない。

12 技能実習生の賃金は、JITCO 白書に「技能実習生へ職種別支給予定賃金（基本給）の状況」として 1 万円間隔の度数分布表で公開されている。ここでは、各階級の階級値と度数（実習生数）を用いて、平均賃金を導出している。この値は、JITCO が公表している産業計平均賃金とほぼ一致する。

高卒初任給平均すら下回る（図 4)。図の高卒初任給は、企業規模 10－99 人の小企業の数値である。この図からは、本国で職務経験を有した上で選抜されかつ日本でも 1 年間の研修を経た技能実習生の賃金は、職務経験のない小企業の日本人労働者の賃金よりも低いことがわかる。技能実習生の賃金に関しては、法務省告示第 141 号『技能実習制度に係る出入国管理上の取り扱いに関する指針』に、「日本人が従事する場合に受ける報酬等同等額以上の報酬を受けることを内容とする雇用契約が、企業と技能実習生の間に締結されるべき」と明記されているが、これが順守されていないことは明らかである。実際、技能実習生の賃金は、地域・産業の最低賃金を目安に相場が形成され、その水準は受入れ団体の指導に従って決定されるため、同一地域・産業であれば分散は小さい（国際研修協力機構 2001)。技能実習生が低賃金労働者といわれる所以である。

以上、本節でみた様々なデータは、現在の外国人研修・技能実習制度が、特定産業の中小企業にとって、非常に使い勝手のよい制度として機能していることを示している。

3. 先行研究 ―実習生等の受入れが進む産業の状況―

では、中小企業を中心に実習生等の活用が拡大した背景にはどのような事情があったのだろうか。少し古い調査だが、1995 年に日本労働研究機構が中小企業団体を対象に実施したアンケート調査によると、会員企業の研修生受入れ理由として最も多かったのは「現場労働者の不足」であった[13]（日本労働研究機構 1997)。総じて、日本人従業員の採用難が実習生等導入の直接的契機となったといえるが、各産業に固有の事情もあったに違いない[14]。実習生等導入の経緯について産業横断的に網羅した適当な文献が見当たらなかったこともあり、以下、受入れ人数が多い産業を取り上げてレビューしたい。

【機械・金属産業（金属工作機械製造業・銑鉄鋳物製造業)】

企業単独型研修のみが認められていた 1980 年代以前の外国人研修生といえば、海外展開を図る大企業の現地工場の中核労働者としての役割を期待された機械・金属産業分野の研修生であった。しかし、1990 年の法務省告示を機に、機械・金属産業でも、団体監理型による受入れが増加した。

金属工作機械製造業では、中国等新興国の追い上げを受けながらも 1982 年以来世界一の

[13] 1990 年に全国中小企業団体中央会が参加組合に対して行ったアンケート調査でも、外国人研修生受入れの目的を「人手不足の解消」と答えた企業の割合は、他の選択肢（「国際協力の遂行」「海外進出の支援」等）を引き離して多かった。（全国中小企業団体中央会（1991))

[14] 技能実習制度創設当初に、移行対象職種として認定されていたのは 19 職種 32 作業であったが、日本人労働者の確保が困難な業種の団体が行政に働きかけを行った成果であろうか、その数は段階的に増加し、2008 年 4 月 1 日現在で 63 職種 116 作業となっている。

生産高を維持しており、加工ノウハウやアフターサービスも含めた品質・性能面で優位性を保ち続けている。一方で、３K 職場というマイナスイメージの定着や、「夢やロマンが感じられない」という声に代表される業界への認識不足、企業・業界からの情報発信の不十分さなどから若年層を中心とする現場技能者の採用は容易ではなく、円滑な技能伝承の困難や技能レベルの低下は深刻である。加えて、定年退職者の増加による熟練技能者の不足もあり、中長期的な人材確保・活用が最大の経営課題となっている（日本工作機械工業会 1996)。業界全体としては、次にみる繊維・衣服産業のように、厳しい国際競争に勝ち残れなかった結果というよりも、若年（日本人）労働力の確保難とそれを埋め合わせるための人材の必要性が実習生等導入の直接動機となったと思われる。自動車部品産業や電子機器産業でも、同様の事情で実習生等を活用していると推測する。

銑鉄鋳物製造業では、高精度を必要とせず納期も比較的重要でない大ロット製品を中心に、日本の技術指導等によって技術力が向上した中国からの安価な輸入品へのシフトが起こった。一方、国内では、機械化や自動化が困難な部分に熟練技能者の経験や技術が必要であるにもかかわらず、職場環境の悪さから有能な若年労働者を採用・育成することができていない。加えて、より軽い製品の開発に努めても、重量ベースの購入単位では製品開発コストが価格に反映されず、収益増につながらないという産業特有の事情もあって、「価格低下によるコスト削減圧力」や「人件費高騰」という経営環境の変化への対応は容易ではない。日本鋳物工業会（現・日本鋳造協会）が 1996 年に傘下企業 217 社を対象に行った調査では、高齢者や女性の積極的な活用を目指す姿勢とは対照的に、日系人や研修生については多くの企業が活用に消極的であった。（日本鋳物工業会（1997)）。このように、銑鉄鋳物製造業では、経営環境が厳しさを増す中、一部企業が人手不足と人件費高騰への対応策として実習生等の活用に至ったものと推測する。鉄鋼業や造船業もこのパターンに分類されると思われる。

【繊維・衣服産業】

繊維・被服産業では、1980 年代半ば以降に進展した急激な円高の影響によって、多くの企業が低賃金労働力を求めて中国へ工場を移転し、90 年代には中国に進出した企業の多くがほぼ 100%の製品を「持ち帰り輸入」するようになった。その結果、中国からの衣服製品輸入が急増、日本国内の生産は大きな打撃を受け、小ロット・短サイクル品の需要を確保できた一部企業だけがどうにか国内で生き残ることができた（村上 2002)。国内受注量が減少し、少ない受注を多数の縫製企業で取り合う過当競争の下で縫製企業は一層の加工賃の低下を余儀なくされ[15]、提示された加工賃でやむを得ず仕事を請け負うという状況にある

[15] 加工賃の決定は、アパレルメーカーや小売店が縫製企業に対して主導権を握っている。まず初めに衣料品の小売価格が決定され、そこからアパレルメーカーや小売店のマージンが差し引かれ、残りが原材料費や加工賃に当てられるという逆算方式で縫製企業の加工賃が決定される。

（日本アパレルソーイング工業組合連合会 1997）。

そして、アパレルソーイング工業組合連合会が 1997 年に傘下企業 1、505 社を対象に行った調査（有効回答数 319 社）では、8 割以上の企業が労務管理上の問題として「人件費の高騰」と「技能軽視による若年層確保難」と回答している。一方で、新卒の採用を予定しても、他産業との賃金格差や産業イメージが影響して約 4 割の企業で思うように採用ができず、中途社員や女性パートに依存せざるを得ない状況にある。今後（向こう 2 年間程度）の採用方針については、約半数の企業で中途採用パートの増加を考えている一方、 6 割以上の企業が「今後も外国人研修生の採用予定はない」と回答している[16]。

産業全体が縮小傾向にあって一層の合理化・ローコスト化を指向する中で、低賃金労働者の確保が切実な問題であることは間違いない。だが、ここでもその打開策を実習生等に求める傾向は全般的には強くないといえる。とはいえ、上記アンケートの実施から 10 年余が経過し、その間繊維・衣服産業の実習生等は増加の一途にあることから、新卒の高卒女性や中途パート労働者の採用が期待通りにゆかず、やむなく実習生等の受入れに踏み切った企業は少なくなかったものと思われる。

【食料品製造業（水産加工業・総菜製造業）】

水産加工業では、地元の若年労働力の他産業への流出、後継者不足、就業人口の高齢化などによって慢性的な労働力不足に陥った結果、この打開方策として、外国人研修・技能実習制度を活用した新規労働力の獲得が指向された[17]（渡邉ほか 2006）。この背景には、安価な輸入品との競合激化による販売価格の低下圧力があり、不利な労働条件を埋め合わせるだけの高い賃金を払えない経営状況の下で新規の日本人雇用者は確保しにくく、他に選択肢はなかった。そして、自力で実習生等受入れの初期コストを負担することが困難な零細企業は、協同組合等のオルガナイザーに依存して導入を進めていった（加瀬 2005）。

総菜製造業では、「賃金水準の向上」と「収益力の向上」を経営課題に挙げる企業が多く、土日や早朝・深夜労働といった定時外就業でパート従業員を確保しづらいことも企業間共通の問題となっている（日本惣菜協会 1996）。時間外操業への対応要員の確保、日本人従業員の賃金水準向上、企業の収益力向上という 3 つの課題を同時に解決してくれる存在として実習生等が着目され、受入企業が増加していったものと考えられる。

また、食料品製造業の場合、地域で栽培・飼育した生産資源に基盤を置いた産地加工の傾向が他の製造業より強く、コストのみを追求した工場の海外移転が困難な事情もあると思われる。事実、経済産業省「海外事業活動基本調査」（2006 年度確報）をみると、製造業

16 中小企業基盤整備機構が行った「ニット産地技術力強化調査」（2008 年）でも、調査対象となった大半の企業が、人材確保を今後の課題として挙げている。しかし、実習生等の外国人による補充をすでに行っている、もしくは近い将来予定していると回答した企業は少ない。

17 三木（2005）も同様の要因を挙げた上で、実習生等は、量的に必要というだけでなく、定着率の低い若年者や定時外の操業に対応しにくい中高年女性に代わる都合のよい労働力となっていったと述べている。

全体の海外生産比率が 18.1%である一方、食料品製造業は製造業産業中最低の 4.2%にとどまる。

【農　業】

農業分野での研修生の受入れは、2000 年の技能実習移行対象職種への認定を機に増加傾向にある。全研修生に占めるシェアは 1997 年の 1.7%から、2007 年には 8.5%となったほか、技能実習移行申請者も、2001 年から 2007 年にかけて約 8 倍となり全体の増加率を上回るペースで増加した。また、他の業種とは異なり、茨城県、熊本県、千葉県、愛知県等一部の県に集中していることも特徴的である。

松久（2009）は、雇用労働力の必要な大規模経営（農家）で、日本人労働力の減少によって労働力確保の問題が生じたところに、安定的な労働力を求めた結果として、農業分野での実習生等が増えてきたと述べている。そして、農協よりも、独自に経営を展開する大規模経営者の有志が集まって立ち上げた事業協同組合が主な受け皿となって、積極的に実習者等が導入されている。専業農家としてやっていくためには経営規模を維持拡大する必要があり、実習生等の活用なしには経営が成り立たない状況にある（安藤 2008）。

【建設業】

建設業での実習生等の受入れ数は緩やかな増加傾向にあるとともに、全体に占めるシェアも全体の 1 割弱の水準で安定的に推移しており、実習生等に対する一定の需要が認められる。

JITCO の内部組織である企業部建設班が行った調査では、下請け段階でコストを削減のための実習生等受入需要が強い一方で、ゼネコンをトップとする日本の建設業の階層構造の中では、完成建造物をゼネコンが売却する際に対顧客との関係で現場に外国人が入った物件が不利になるという現実があるという（日本経済調査協議会 2008）。

よって、建設業全体では、小規模下請け企業を中心にコスト抑制手段としての実習生等導入の需要があるものの、ゼネコン側の事情が抑制要因となって他産業ほどには受入れが伸びなかったものと推察される[18]。

以上、産業ごとに実習生等活用の背景事情をみたが、全ての産業に共通するのは、産業構造の変化や相対的な労働条件の悪さゆえに日本人労働者の採用が困難になった結果、一部の企業が実習生等の受入れに踏み切り、受入れ後は事業の継続に不可欠な労働力として活用が進む現実である。

[18] JITCO は産業別・規模別の実習生等の受入人数は公開していないが、5 節でみる実習生等活用企業のうち、建設業の企業規模は最も小規模で（表 1 の b.c.）、大規模企業での活用の消極性が裏付けられる。

4. 労働需要モデルと仮説

前節の先行研究や事例調査の結果からは、産業を問わず、「人手不足への対応」が実習生等の活用動機となったらしいという推測が成り立つ。そしてその原因は、企業が日本人従業員の満足する水準の賃金を支払うことができない（賃金支払い能力の問題）か、もしくは企業が日本人従業員の希望する働き方を提供できない（労働者の質の問題）かのいずれかもしくは両方に要約される。両問題は、企業が労働者の留保賃金以上の賃金を支払えないという賃金の問題として言い換えることができる。

前者（賃金支払い能力の問題）が賃金の問題であることは言うまでもないが、後者（労働者の質の問題）は、補償賃金格差の理論から説明される。ある仕事の労働条件が相対的に劣る場合、労働者がこうした仕事を選ぶためには、賃金の割増し（留保賃金プレミアム）が必要となる。しかし、賃金支払い能力に劣る企業はその割増し（提示賃金プレミアム）分を完全には労働者に提供できない。すなわち、「留保賃金プレミアム＞提示賃金プレミアム」となり、労働条件の不利を補うだけの水準の賃金を企業は労働者に支払えず、その結果、必要な労働者数を確保できない。ここで留意すべきは、大森（2008）が言うように、留保賃金プレミアムは労働者によって異なり、提示賃金プレミアムは企業によって異なるということである。例えば、高い水準の労働者を確保するためには、企業は求める労働者の質に応じたプレミアムを上乗せした賃金を提示しなければならない。換言すると、平均的な提示賃金の求人に応じるのは平均的な質の労働者であり、高い水準の労働者は平均的な提示賃金の求人に応じることはなく、企業の需要は満たされない。したがって、提示賃金が不十分で必要な労働力を確保的できないのは、低い賃金しか提示できない企業ばかりでは必ずしもなく、平均的な産業・地域相場以上の賃金を提示する企業であっても、求める質の労働者の留保賃金プレミアムを支払えなければ同様に人手不足は起こりうる。

次に、人手不足に悩む企業はどのように労働力を確保するかが問題となる。ここでの企業行動は、Weiss（1980）の理論モデルに拠りたい。Weiss(1980)が提起したモデルでは、留保賃金は労働者の生産性の増加関数であり、かつ企業のオファー賃金は求人への応募者数と労働者の期待労働供給（労働の質）に影響を及ぼすと仮定する。すなわち、高い賃金を提示する企業には、有能な労働者も含め多くの労働者が志願する。そして企業は、労働単位当たりの効率性（単位コスト当たりの生産性）が高い労働者から順に採用して利潤最大化を達成する。

さらに Weiss（1980）は、求人賃金は個々の労働者の生産性に応じて決まるのではなく、属性や能力で区分したグループごとに決定されるという仮定を置く[19]。企業は、観察可能な

[19] 彼はその理由として、個々の労働者の生産性測定の困難さに起因するコストの高さ、格差に納得しない労働者の生産性低下、労働組合からの圧力などを挙げている。この仮定は、日本の現実の労働市場の状

特性に基づいて労働者をグループに分け、労働者のコストあたりの生産性（効率性）を基準にグループを順序付けし、生産性が高いと評価する労働者グループから順に採用する。超過需要となったグループは均衡よりも高い賃金を得る一方、超過供給となった他のグループは仕事の順番待ち行列(job queue)や失業に直面する。しかし、需要される労働者グループは企業により異なるため、同じグループの労働者に需要や失業が集中することは必ずしもない。

このように企業は、支払い可能な賃金総額を予算制約として、生産性を高く評価するグループの労働者から順に採用し、利潤を最大化する。そして、現状の労働力構成に満足しない企業の一部には、新たなグループとして実習生等の活用を考える企業がでてくる。実習生等を活用する企業としない企業があるのは、現在のオファー賃金の水準で必要な労働者を確保できるか否かと、できない場合に実習生等を選ぶのか別のタイプの日本人労働者を選ぶのかという選好の順位付けの相違に求められる[20]。例えば、ある企業では、離職率の高い日本人若年労働者や就労時間に制約のあるパートタイム労働者を、実習生等よりもコストあたりの生産性が低い労働者グループと評価するかもしれない。また、技術水準が日本人労働者と実習生等で同レベルの場合には、賃金水準が低いほど効率性は高まるので、実習生等を活用するインセンティブはより高まるだろう。すなわち、実習生等は、正規労働者や派遣労働者、パートタイム労働者など様々なグループの労働者の中の、ひとつのグループとして位置づけられ、企業の優先順位に従って活用が決定される。そして、どのタイプの労働者をより評価し需要するかは、経営状態や労働者に求めるスキルによって企業ごとに異なるため、実習生等を活用する企業も多様となる。

これまでは、産業間・産業内の競争力に劣る企業が、日本人労働者が希望する水準の賃金を提示できない結果として留保賃金の低い実習生等を活用し、辛うじて操業を継続するという企業像がほぼ一様に想定されていたように思われる。そして、制度自体に対しても生産性の低い企業・産業の存続に寄与しているとの批判がなされてきた[21]。前節で取り上げた各産業の事情をみても、そうした企業が多いことは確かなようである。しかしながら、個々の企業に目を向けると、実習生等の活用は、必ずしも労働力確保の最終手段という消極的なものとは限らないことも同時にわかる。また、生産性の高い企業も積極的に実習生等を活用するインセンティブを有することは、先述した補償賃金格差の理論や Weiss

---

況と何ら矛盾しない。例えば、新卒初任給は、勤務地や学歴ごとに一律に定められることが多い。

[20] すなわち、現状の労働力構成が最適であると考える企業や、実習生等を活用する便益よりもコストの方を大きく見積もる企業では実習生等は導入されない。

[21] こうした批判の妥当性を確かめるべく、中村ほか（2009）では、外国人労働者の導入がなければ市場から退出していたような企業が操業可能となった可能性、彼らの導入によって資本から労働へと生産要素が代替されて低い水準の技術にとどまる可能性を検討している。そして、外国人労働者を多く導入している地域ほど賃金に与える教育年数の効果が小さいことを示し、外国人労働者の導入と企業の技術選択との関係を間接的に示すことで仮説を支持する結果を得ている。しかし、彼らが分析対象とした外国人労働者は実習生等に限定されない。

（1980）の理論からも説明される。すなわち、人材活用戦略の中で、低賃金かつ離職のリスクのない労働力というメリットが生きるように実習生等を配置し、積極的に活用している企業の存在も考慮する必要があると思われる[22]。

ここまでの議論から、実習生等を活用する企業を 2 つのタイプに類型化し、以下の仮説を考える。

仮説①：企業が、短期間で習得可能な定型的作業を実習生等に割り振り、熟練が必要な仕事や管理的業務を担うコア人材として留保賃金の高い日本人労働者を活用し、効率的な分業によって高生産性を達成するケース。

仮説②：提示賃金が低いために、必要な数の日本人労働者を集めることができない生産性の低い企業が、日本人労働者よりも留保賃金の低い実習生等を活用することで労働需要を充当し、操業を継続するケース。

両仮説の間では、実習生等に人手不足の解消と賃金コストの節約を求めるという労務管理上の目的は共通しているが、活用する企業像は大きく異なる。そして、提示賃金の水準がそれに応じる労働者の生産性に比例すると仮定するならば（Weiss(1980)、Burdett&Mortensen(1998)）、仮説①に該当する企業の日本人労働者の賃金は地域や産業の平均よりも高く、仮説②に該当する企業では低いことが予想される。

そして、繰り返しになるが、実習生等を活用するのは必ずしも仮説②のタイプ企業ばかりとは限らない。東京大学社会科学研究所の調査は、人材の確保を経営の問題としている企業は、そうでない企業よりも経営状態がよい状態にあることを明らかにした（東京大学社会科学研究所 2008）。経営状態がよい企業は、従業員に対して競争水準以上の賃金を支払う余力をもち、仮説①のような戦略に沿って実習生等を活用するインセンティブを有する可能性も十分に考えられる。

また、景気の変動にも関わらず、実習生等を活用する企業数が一貫して伸びている事実は、コストあたりの生産性の観点から実習生等の評価は高く、不況時に雇用調整に直面するのは、実習生等ではなく特定のタイプの日本人労働者であることを示唆しているのかもしれない。

第 2 章でみたように、実習生等は本国である程度の訓練を受けた労働者にもかかわらず、日本での賃金は最低賃金の水準に固定されている。よって、彼らの賃金は同様の職種で同程度の経験を有する日本人労働者よりも明らかに低く、企業はその差を余剰として享受で

[22] 上林（2009）も、2000 年代以降の新たな傾向として、実習生等を派遣労働者のようにみなし活用する企業が増えつつあることを指摘している。

きる[23]。そして企業は、実習生等がもたらす余剰を、「最適に」配分して利潤の最大化を目指す。設備投資に集中的に投下して稼働力を上げる方策もありうるが、余剰をより生産性の高い日本人労働者獲得のための提示賃金プレミアムへ割振ることもあるだろう。こうした高いオファー賃金によって、より有能な労働者が当該求人に応募する確率を高め、以前には叶わなかった生産性の高い日本人労働者を採用できている企業もあるのではないだろうか。

以上、本節を要約すると、実習生等を活用するのは人手不足に悩むか現在の労働力構成に満足していない企業であり、こういった企業は実習生等の受入れによって、必要労働力の確保と同時に、人件費の圧縮という形でコスト面での便益も享受できる[24]。しかしながら、実習生等を活用する企業像は一様ではなく、実習生等と生産性の高い日本人労働者を組み合わせて効率的な人的資源管理を目指す企業と、実習生等の活用が企業存続の最後の砦の企業という 2 つのタイプに類型化される。

5. 実証分析

前章では、生産性の高い企業のオファー賃金は地域や産業の平均よりも高く、低生産性企業のオファー賃金は同平均よりも低いことを、Weiss（1980）や Burdett&Mortensen(1998)の理論から予測した。そして、実習生等を活用する企業を 2 つのタイプに類型化し、両者の区別は日本人労働者に対するオファー賃金の水準の差として捉えられるのではないかと推察した。

これを踏まえ、企業の生産性の高低の区別は、地域産業平均のオファー賃金からの乖離の方向をみることで可能になると考える。さらに、実習生等を活用する企業は、受入れ可能な産業の全企業の約 3%にすぎないため、地域・産業の求人賃金の平均を実習生等を受入れていない企業（非受入れ企業）のオファー賃金の平均とみなすと、受入れ企業と非受入れ企業との間のオファー賃金の差もみることができるだろう。

実習生等を活用する企業は、どちらのタイプに分類される場合が多く、また産業ごとに特色はみられるのであろうか。さらに、２つのタイプの差を規定する要因はどこに求められるのだろうか。これらの問への回答を探る過程から、実習生等を活用する企業の特徴を

---

[23] 企業は実習生等の受入れに当たり、彼らの渡航費や関連団体への協賛金を負担するため、賃金差が単純に企業の便益となるわけではない。とはいえ、メリットがなければ企業が実習生等を受け入れることはないだろうから、受入れ企業では確実に余剰が発生していると考えてよいだろう。

[24] 第 2 章（図 4）で議論したように、技能実習生が受け取る報酬は、法務省告示によって、同種業務に従事する日本人労働者と同等水準以上であることが規定されている。よって、建前上は、技能実習生＝低賃金労働者とはならない。しかし、現実には、「日本人の水準以上」という規定の運用が曖昧なために、最低賃金さえ超えていればよいという解釈が企業経営者に広く知れ渡り、技能実習生の賃金は同種の作業に従事する日本人労働者より低い賃金水準に固定されている。

明らかにしたい。

5.1 データ

実証分析を行うためには、まず、実習生等を活用する企業を特定し、これらの企業が日本人労働者に対して提示する賃金データを得る必要がある。だが、第1章で述べたように、実習生等活用企業の特定がまずもって困難なため[25]、定量分析に耐えうるだけのサンプルサイズの確保が第一の課題となる。そこで、制度実態の広報のためにJITCOが発行する出版物[26]を当たったところ、数は少ないながらも事例紹介という形で個別企業が取り上げられており、活用企業を把握できることが分かった。そして過去にもさかのぼってこれらの出版物等を調べ、実習生等受入企業約800社を特定した。次に、これらの企業名とハローワークのインターネットサイトに掲載された求人情報をマッチングし、最終的に551社のサンプルを得た。JITCO出版物から得られた情報[27]は、受入れ企業名、(団体監理型の場合は)受入れ団体名、産業分野、実習生等の国籍である。そして、ハローワーク求人情報[28]からは、受入れ企業所在地、求人賃金(下限・上限)、総従業員数、事業所従業員数、うち女性従業員数、雇用形態を得た。求人賃金は、技能実習生の賃金や非活用企業労働者の賃金との比較のため、経験・年齢不問の求人に限って採用し、1企業1サンプルとして推定に用いる。

データの記述統計と受入れ形態・出身国籍の構成は表1および表2のとおりである[29]。表1の企業規模(従業員数)をみると、業種によってばらつきはあるが、JITCOの公表データよりも大きい傾向がある。企業を特定した段階では従業員規模が10人以下の零細企業も多く含まれていたが、こうした企業は賃金情報が得られない場合が多く、ハローワーク求人情報とのマッチングの段階で脱落サンプルとなったことが影響している。したがって、今回分析対象となる企業は、JITCO白書で確認できる活用企業全体の平均よりもやや規模が大きい。表2で、受入れ形態が団体監理型中心であること、団体監理型の中では協同組

---

25 利用可能な公刊データは存在しない。ゆえに、これまで企業レベルの分析は、事例調査かアンケート調査によるしかなかった。

26 「JITCO白書」(各年度版)、総合情報誌「かけはし」、外国人研修・技能実習に関する成果事例集(各年度版)。

27 受入れ人数や受入れ開始年が分かるサンプルもあったが、数が少なく、コントロール変数には採用しなかった。また、すべての企業が、現在まで継続的に実習生等を活用しているか否かは明らかでない。よって、厳密には、サンプル企業は「実習生等を活用した経験のある企業」となる。農業分野は、農家や農業生産法人が日本人労働者に対して提示する賃金情報がまったく得られなかったので、分析の対象から除外した。

28 ハローワークの求人情報は、2005年以前では賃金が明記されていない場合が多く、採録した賃金情報は2006年以降のものである。ただし、ハローワーク経由で採用を行っていない企業もあり、その場合は、自社HPで公開している高卒もしくは高専卒の初任給を採用した。後者のケースは、大半が大企業であった。また、複数の求人情報がある企業の場合は、直近の求人データを採用した。

29 サービス業は技能実習移行対象職種ではない上、サンプルも少なく、分析の対象外とした。また、企業を産業別に分類する段階で、各企業の業務を正確に判断しかねる場合が多かったため、機械・金属産業は複数の中分類産業を含むよう広くとった。

合を一次団体とした受入れが多いこと、実習生等の国籍は中国が圧倒的に多いことは、JITCO が公表する集計データと整合的である。また、求人賃金は、比較する非活用企業の賃金と平仄を合わせるため、下限値の平均をとっている。産業別の賃金水準と分散の様子を図 5 に示した。建設関係および機械・金属関係の求人賃金水準が高く、繊維・被服関係および食料品製造業の求人平均賃金が低いが、これは「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）の産業別賃金指数（所定内給与）と同様の傾向である。

さらに、団体監理型と企業単独型受入れの企業の求人平均賃金の差をみたところ、企業単独型企業の賃金が食料品製造業以外で有意に高かった[30]。研修生に支払われる研修手当は、団体監理型よりも企業単独型受入れによる場合の方が平均的に高い傾向があるが（国際研修協力機構 2008）、同様の傾向が日本人労働者の賃金についても当てはまるようである。

また、団体監理型受入れの企業を、一次受入機関が協同組合であるか否かで分け、求人平均賃金の比較を行った。その結果、全産業で、第一次受入団体が協同組合であるか否かによって、日本人従業員の賃金に有意な差は見られなかった。この結果はやや意外であった。事業協同組合には、資材の共同購入や企業間の交流を目的に設立された従来型の協同組合と、実習生等の受け入れを行うために加盟企業を募って創設された協同組合（異業種協同組合であることが多い）がある。特に異業種協同組合では、実習生等の活用が人件費節約につながることを謳って加盟企業を勧誘し、受入れノウハウの提供をビジネスとして行う場合も多く、企業は安くはない料金を負担しなければならない。ゆえに協同組合形式で受入れる企業は、受入諸経費の重さが賃金原資の減少に影響し、平均的な賃金水準が低いのではと予測していた。ところが、実際には、第一次受入機関を協同組合とするか否かで、賃金差はなかった。この事実は、実習生等を受け入れようとする企業は、協同組合であれ商工会議所であれ、身近な団体を利用することを意味し、賃金水準と受入れ機関選択との関連性は薄いのかもしれない。

次に、実習生等受入企業と非受入れ企業の比較に移る。比較対象となる非活用企業の賃金情報は、『平成 19 年賃金構造基本統計調査（賃金センサス）』（厚生労働省）を利用する。本来的には、非活用企業についても、活用企業の賃金データと同様に、ハローワークの求人情報データを用いることが望ましい。だが、『職業安定業務統計』（厚生労働省）で公表される求人賃金の集計データには経験の有無による分類がなく、経験者求人の割合が高い職種では求人平均賃金が高いことが予想される。もし、非活用企業の求人で経験者を募集する割合が高ければ、活用企業のサンプルは経験不問の求人に限定しているので、活用企業と非活用企業の賃金差は、企業間の賃金支払い能力の差に加えて、要経験か否かという募集条件にも規定され、異なる条件で比較することになる。

よって、2 つの集団の賃金水準を比較するには、可能な限り両集団の特性や分布が近くな

[30] 企業規模や立地（都道府県）はコントロールされていないため、賃金差が企業間規模に由来するのか、地域間格差に由来するのかは判断できない。

るよう様々な条件をコントロールする必要があるが、この点は賃金センサスを使うことである程度クリアできる。『平成 13 年版労働経済の分析』（厚生労働省）では、公共職業安定所求人賃金下限平均（「職業安定業務統計」）と、19 歳以下の一般労働者の所定内給与額（「賃金センサス」）がほぼ一致することが示されている。よって、19 歳以下の労働者の賃金センサスデータを非活用企業の求人賃金下限平均として代理させ[31]、ハローワーク求人情報から得た活用企業の求人賃金下限平均と比較する。賃金センサスからは、第 2 巻全国（産業中分類）第 2 表「年齢階級、勤続年数階級別所定内給与額」中の「企業規模 100-999 人、勤続 0 年、生産労働者（男女計）、学歴計、19 歳以下」のデータを使う[32]。ところが、このデータは全国集計値しか公表されておらず、賃金の地域差は捉えられない[33]。そこで、都道府県・学歴別初任給格差指標（賃金センサス参考表）の高卒初任給格差を上記全国データに反映させて都道府県別データを擬似的に作成し、これを非活用企業の未経験者に対する求人賃金とみなす。

5.2　生産性に基づく分類とオファー賃金の差の検定

上記データを用いて、仮説①と仮説②に該当する企業の分類を試みる。表 3 は、求人賃金が産業・地域平均を超える実習生等活用企業の割合であり、この数値を以て、地域・産業平均よりも生産性の高い企業の割合と考える。1 からこの数値を引いた値が、生産性の低い企業の割合となる。

建設業では、サンプル全体の 57.5%の企業が産業・地域平均以上の求人賃金を提示しているが、製造業では、最も高い衣服・繊維産業で 39.8%であるほか、全産業で活用企業の賃金が産業・地域平均を下回る割合が高い。それでも、全体で 33.4%の活用企業が、地域・産業の平均より高いオファー賃金で日本人労働者を募集しており、上で提起した仮説に従えば、これらの企業は仮説①に対応すると考えられる。

---

31 賃金センサスには、実習生等活用企業もサンプルに含まれている可能性が高いが、活用企業が総企業数に占める割合は、本章の冒頭でみたように約 3%と低い。よって、活用企業が集計値に及ぼす影響は小さいと仮定し、賃金センサスのデータを非活用企業の賃金情報とみなす。

32 実習生等活用企業の産業分類に合わせて、産業平均給与額を以下のように求めた。「機械・金属分野製造業」の平均賃金は、「鉄鋼業（F23）」「非鉄金属製造業（F24）」「金属製品製造業（F25）」「一般機械器具製造業（F26）」「電機機械器具製造業（F27）」「情報通信機械器具製造業（F28）」「電子部品・デバイス製造業（F29）」「輸送用機械器具製造業（F30）」「精密機械器具製造業（F31）」の平均賃金を各産業の労働者数（19 歳以下）で加重平均して算出した。「その他製造業」の平均賃金も同様に、「木材・木製品製造業（家具を除く）（F13）」「家具・装備品製造業（F14）」「印刷・同関連業（F16）」「プラスチック製品製造業（F19）」「ゴム製品製造業（F20）」の平均賃金を各産業の労働者数（19 歳以下）の加重平均である。

33 賃金センサス第 4 巻では、産業別（大分類）・年齢階級別・企業規模別所定内給与データを都道府県別に得られるが、産業中分類や勤続、労働者の種類（生産労働者）に関する情報は含まれない。実習生等が、機械・金属分野や繊維・衣服分野など特定の製造業分野に集中している実情を鑑みると、製造業全体をみるだけでは分析が粗すぎるうえ、管理・事務労働者、技術労働者が含まれることによる平均賃金の上方バイアスが予想されるため、これを用いるのは適切ではないと判断した。

次いで、実習生等活用企業と非活用企業の賃金を産業別に比較する。この比較は、活用企業賃金の平均値と非活用企業の賃金の平均値との間に有意な差があるかどうかを検定することによって行う。まず、対数変換した賃金が正規分布に従うことを仮定し、t 検定をおこなう。しかし、活用企業と非活用企業の分散の同一性は先験的にわからないため、通常の student の t 検定に加えて、分布の等分散を仮定しない Welch の検定も行う。検定の仮説は、

H_0 : 活用企業と非活用企業の賃金に差はない
H_1 : *otherwise*

である。非活用企業の賃金は、活用企業に対応するように、地域（都道府県）・産業（中分類）・経験年数（0 年）・業務内容（生産労働者）・企業規模（100-999 人）でコントロールしている。前節の理論仮説や先行研究の事例調査の結果から、受入れ企業での日本人従業員の賃金は、地域や産業の平均よりも高い場合と低い場合の両方の可能性がある。よって、ここでの検定は、両側検定となる。

表 4 は、実習生等活用企業と非活用企業の賃金分布に関して等分散を仮定した student の t 検定（両側検定）の結果である。食料品製造業、機械・金属分野製造業、その他製造業では、1%の有意水準で、繊維・衣服製造業と建設業では、10%の有意水準で活用企業と非活用企業の賃金には差がないという帰無仮説が棄却された。製造業の産業では活用企業の賃金水準が非活用企業よりも低く、建設業では活用企業の賃金水準の方が有意に高いという結果は、表 3 の結果とも整合的である。

次に、活用企業と非活用企業の分布について等分散が仮定できない場合を想定し、Welch の検定を行う。student の t 検定とまったく同様の結果であり結果表は割愛するが、食料品製造業、機械・金属分野製造業、その他製造業では 1%の水準で、繊維・衣服製造業と建設業では 10%の水準で有意性が確認された。

これまで行った student の t 検定や Welch の検定は、データ分布の正規性を前提としているが、賃金の分布に正規性が仮定されない場合には、検出力が低くなるおそれがある。そこで、分布の形状に正規性を仮定しないノンパラメトリック検定（Mann-Whiteny の U 検定）もあわせて行った（表 5）。すべての産業で、賃金分布の正規性を仮定した場合と同様の結果であり、製造業では活用企業の賃金水準が相対的に低く、建設業では高いことが改めて確かめられた。

以上、いずれの推定方法によってもほぼ同様の結果が得られ、特に製造業産業で実習生等を活用している（た）企業は、非活用企業よりも平均的に求人賃金の水準が低いという事実が頑健性をもって示された。

ただし、上の推定で用いた企業求人には、正社員の求人のほかパート従業員や請負従業

員などの非正規労働者への求人も含まれ、その割合は産業により異なる。非正規労働者割合が高い産業では、相対的に賃金が低い労働者が多く含まれるため、平均賃金の下方バイアスが予想される。そこで、正社員求人にサンプルを限定したケースについても、同様に推定を行った。被服・繊維産業で賃金差が有意でなくなった以外は、非正規社員を含めた場合とおおむね同様の結果となった[34]（表 6）。

表 7 と表 8 は、それぞれ団体監理型受入れの企業と企業単独型受入れの企業にサンプルを限定して、賃金差の検定を行った結果である。企業単独型の企業のサンプル数が小さいという問題はあるが、得られた結果の対照性は非常に興味深い。団体監理型受入れの企業をみた表 7 では、これまでの結果と同様、すべての製造業で受入企業の賃金が非受入企業の賃金よりも有意に低いが、表 8 の企業単独型のサンプルに限定すると、非受入企業との賃金差はまったく有意ではなくなっている。これは、団体監理型を利用する企業の賃金水準は平均的に低い一方で、企業単独型を利用する企業には、そうした事実はないことを意味している。

表 9 は、団体監理型で実習生等を受け入れている企業のうち、第一次受入機関を協同組合とする企業について、非活用企業との賃金差を検定した結果である。製造業で活用企業の賃金が有意に低いという結果は、上記の場合と変わらないが、建設業で有意な結果でなくなっている。

5.3　生産性を規定する要因

前節では、実習生等を受入れる企業と非受入れ企業の間の賃金差が確かめられた。本節では、こうした差を生む要因について考える。ここで再び表 3 の結果に立ち戻り、地域・産業平均以上のオファー賃金を提示していた高生産性企業に 1 を、その他の企業には 0 を割り振ってダミー変数とし、プロビット分析を行う。そして、ハローワーク求人情報から得られた企業・事業所規模、女性従業員割合、受入れ形態などのうち、いかなる要素が企業の生産性の差を規定しているのかを考える。このとき、実習生等の国籍、産業（中分類）、企業が立地する都道府県、雇用形態（求人が正社員か否か）をコントロール変数として用いる。

推定の結果は表 10 のとおりである。（1）から（5）は、従業員総数、事業所従業員数、団体監理型ダミーのプロビット限界効果を示す。企業・事業所規模が大きいほど高生産性企業である確率が高いことが確認できる。これは、生産規模の拡大につれて、規模の拡大以上に産出量が高まるという規模の経済の存在を示唆する。また、団体監理型受入の場合には、低生産性企業である確率が高い。図 2 でみたように、団体監理型で実習生等を受入

[34] いずれの推計方法によっても結果は変化しなかったため、Welch の検定を行った場合のみを示す。

れる企業は企業単独型の受入れ企業よりも企業規模が小さい傾向がある。よって、団体監理型ダミーは、従業員総数と事業所従業員数と同じく、企業規模を反映した指標と解釈できるだろう。以上から、従業員総数、事業所従業員数、団体監理型ダミーという労働需要の「量」に関する指標は、各変数を単独でみた場合といくつかを組み合わせた場合[35]の全てで、生産性の差を規定する要因となっていることが確かめられた。

（6）は女性従業員比率の効果である。各従業員が生む付加価値額が賃金に反映されると仮定し、女性従業員の賃金が男性従業員よりも低いという一般的な事実を考えあわせると、女性従業員比率が高い企業は一人当たり付加価値額が相対的に低い企業と推測される。よって、女性従業員比率を、企業の労働力需要の「質」の指標とみなす。推定された係数値は小さいものの、女性従業員比率の高い企業では、高生産性企業である確率が有意に低いという結果が得られた。

（7）から（10）までは、上記の「質」と「量」の両指標を同時に含めて推定した結果である。（7）から（9）では、すべての変数について 1%水準で有意となった。そして、各係数値も（1）から（5）までの結果と大きく違わない。これは、生産性の差を規定する要因が、量的側面と質的側面の両方に求められることを意味する。しかし、ここでは、労働力の「量」と「質」のいずれが、高生産企業と低生産性企業を分ける要因として優越するのかまでは判断できない。(10) はすべての変数を入れて推定した結果であるが、従業員総数と事業所従業員数が有意でなくなっている。これは、両者の強い相関関係に起因する多重共線性の影響によるものと思われる。

以上の実証分析の結果、企業間の生産性の差は、従業員数や実習生等の受入れ形態といった労働力需要の量的側面と、女性従業員比率が含意する質的側面の両要因に起因することが確認された。

5.4 頑健性チェック

本節では、工業統計調査（経済産業省）[36]のデータから、これまでに得られた結果の頑健性をチェックする。使用するデータは、従業者数 4 人以上の事業所が提出した工業調査票（甲・乙）[37]（2007 年）である。同調査は、約 25 万の全国の事業所を調査対象とする悉皆調査[38]で、全国の工業の実態を明らかにするという目的のもと、従業者数、現金給与総額、製造品出荷額、納付税額、輸出額などが調査される。

---

35 従業員総数と事業所従業員数との間には、強い正の相関が確認されたため、両変数を同時に入れることはしていない。一方、団体監理型ダミーと従業員総数・事業所従業員数はともに-0.3 程度の負の相関で、(4)(5)では両変数を入れて推定を行っている。

36 調査結果の利用については、経済産業省経済産業政策局へ利用承認申請を行い、個票利用の許可を得た。

37 従業者が 30 人以下の事業所は「甲調査」、同 29 人以下の事業所は「乙調査」に回答する。

38 西暦末尾 0、3、5 及び 8 年以外の年は標本調査で、従業者 4 人以上の事業所からの有意抽出となる。

ここでは、JITCO 出版物から特定した実習生等活用企業と、工業統計調査結果を企業名や所在地、資本金でマッチングしてデータセットを作成し、第 2、3 節の実証分析結果との整合性をみる。上の分析では、特定できた実習生等活用企業のうち、ハローワーク求人情報とマッチングできた 551 社のみを使用したが、ここでは JITCO 出版物から受入れが判明した（賃金データが得られなかった企業も含む）665 社のサンプルを使用する[39]。

各受入れ企業について労働生産性[40]を導出し、産業別にまとめた結果は表 11 のとおりである。繊維製品製造業の労働生産性の低さ（0.25）が顕著である。次いで、受入れ企業の労働生産性と産業（小分類）平均の労働生産性とを比較し、「企業の労働生産性＞産業平均の労働生産性」であった受入れ企業の割合をみると、全体では、46%の企業が産業平均よりも高い労働生産性を達成していることがわかる。産業別にみると、食料品製造業と繊維製品製造業で、高生産性企業で全体の平均を下回っている。求人賃金について、受入れ企業と地域・産業平均と比較した表 3 の結果と比べて、労働生産性の観点でみた企業の生産性は、やや高めの傾向がみられるが、全体の傾向は求人賃金の場合と大きな違いはなく、表 3 以下の実証結果の頑健性が示されたといえるだろう。

次いで、現金給与総額が総収入額に占める割合を「現金給与比率」、原材料等使用額[41]が総収入額に占める割合を「原材料比率」とし、産業別に両比率をみた。量比率はおおむね逆相関の関係にあるが、繊維製品製造業の現金給与比率の高さ（0.37）、食料品製造業の原材料比率の高さ（0.60）が特徴的である。また、労働生産性と同様に産業平均と比較し、「高給与比率企業」「高原材料比率企業」の割合をみると、産業平均よりも現金給与比率が高い「高給与比率企業」は、いずれの産業でも過半数に満たず、全産業平均では 22%だった。一方、「高原材料比率」企業は、概ね 50%を超え、食料品製造業とその他製造業では、約 7 割の実習生受入れ企業で、産業平均よりも原材料比率が高いことがわかった。低賃金労働力として実習生等を活用した結果、企業の人件費負担が軽減されたのか、原材料比率が高

---

39 工業統計調査は事業所調査であるため、事業所名、所在地、資本金額を手掛かりに、企業データとして編集した。実習生等の受け入れが判明した企業は約 800 社だったが、製造業以外の受入れ企業（建設業、クリーニング業など）約 90 社と、工業統計調査未回答企業 45 社が脱落サンプルとなり、最終的に使用したサンプルは 665。

40 労働生産性は、付加価値額／（就業者数×労働時間）で導出している。「付加価値額」は、（製造品出荷額＋加工賃収入額＋その他収入額）－原材料・電力等使用額、として計算した。年間労働時間については、毎月勤労統計調査（平成 19 年分結果確報）の製造業総実労働時間を用いて計算した。一般労働者と派遣労働者の年間労働時間は、173.9 時間×12（か月）、パートタイム労働者については、119.0 時間×12。労働時間 1 時間あたりではなく、労働者 1 人当たりとして算出した労働生産性を用いた場合も、結果はほとんど変わらない。そして、以下の分析を通じ、「企業の生産性＝労働生産性」とみなす。企業・産業の生産性の指標としては、伊藤・深尾（2001）のように、全要素生産性（TFP）の方がより望ましいかもしれない。しかし、実習生等活用企業には、従業員規模が 29 人以下の小規模企業も多く、これらの企業は、「工業統計調査」では調査票（乙）に回答する。そして「乙調査」では、有形固定資産（全要素生産性の導出の前提となる資本生産性を得るために必要）について、従業員 10 人以上の事業所について西暦末尾 0、5 年しか調査されない。よって、2007 年調査結果からは、小規模企業の全要素生産性を導出することができず、本稿では、企業の生産性の指標として労働生産性を用いた。因みに、665 サンプル中 285 サンプル（42.9%）が調査票（乙）に回答している。

41 原材料使用額のほか、燃料・電力使用額、委託生産費、外注費、転売した商品の仕入れ額を含む。

く人件費に振り向ける資力が低い結果、実習生等の活用に至ったのかという因果関係までは特定できないが、実習生等活用企業の現金給与比率の低さ、原材料比率の高さという特徴は確認された。

次に、前節の規定要因に関する実証分析結果の頑健性をみる。はじめに、従業員総数が多い企業ほど、高生産企業である確率が高いという結果は、実習生等活用企業に特有の特徴であるのかを確認したい。実習生等活用企業にサンプルを限定した場合の、従業員総数（対数）と労働生産性（対数）の相関係数は 0.31、全サンプル（255、263）を用いた場合の同係数は 0.27 で、双方とも 1%水準で有意だった。確かに、求人賃金で見た生産性と労働生産性とで共通して、事業所規模との間に正の相関が認められる。しかし、この関係は、非常に強いとはいえるほどではない上、研修生等活用企業に必ずしも限定されない、日本の製造業企業全般の特徴であることがわかる。次に、「質」の指標として用いた女性従業員比率と労働生産性（対数）についても、同様に両変数間の相関係数をみると実習生等活用企業にサンプルを限定した場合には-0.60、全サンプルでは-0.39 で、ともに 1%水準で有意であった。これは、生産性指標として、求人賃金ではなく労働生産性を用いた場合でも、女性従業員比率と生産性の間の負の相関があることを意味する。そして、この結果は、女性従業員比率が高い事業所ほど（求人賃金の観点でみて）高生産性企業である確率が低いという表 10 の結果と整合的である。ただし、労働生産性と女性比率の関係では、実習生等活用企業にサンプルを限定した場合に、より負の相関関係が強まっている。これが、実習生等活用企業固有の特徴といえるのか否かについては、さらに慎重な分析が必要となるだろう。

本節では、工業統計調査の個票データを用いて、本章 2、3 節の実証分析結果の頑健性を確認した。そして、生産性の指標として、求人賃金ではなく労働生産性を考えた場合でも、実習生等活用企業の生産性がやや低い傾向があることがわかった。また、従業員規模、女性従業員比率と生産性の関係についても、第 3 節の結果と矛盾のない結果が得られた。

5.5　結果の解釈

本章の実証分析を通じて、実習生等活用企業が日本人従業員に対して提示する求人賃金は、同一産業・地域に立地する非活用企業よりも低い傾向、すなわち、制度を利用する企業は賃金競争力に劣る場合が多いことが、製造業企業を中心に確認された。これは、実習生等を活用する企業が、相対的に留保賃金の低い労働力を需要する企業であるか、または高い技能をもつ労働者を需要しても採用がかなわない企業であるかのいずれかであることを意味する。労働者が就業企業を決定する基準は入職時の賃金に限らないだろうが、他の基準となりうる職場環境や入職後の賃金の伸び、福利厚生などは事前の観察が容易でないことを考慮すると、入職時賃金が比較可能な客観指標として就業先の決定に果たす役割は

大きいに違いない[42]。第 3 章の実態調査結果も考え合わせると、賃金面で日本人労働者を引き付けることができず、慢性的な労働力不足状態に陥った結果、3 年間は確実に確保できる有期雇用労働者としての実習生等を需要するようになった企業が少なくなかったものと思われる。そして、実習生等を活用してもなお産業・地域平均より賃金水準の低い企業が多いという事実は、製造業では仮説②に該当するケースが多いということに他ならないのかもしれない[43]。

伊藤（2005）は、輸入競合度の高い繊維・食料品産業の企業の中でも生産性が高い企業や研究開発を活発に行っている企業は、低賃金国からの輸入増加のマイナスの影響を回避できており、近年産業内での企業間格差が顕在化していることを実証している。売上高やその成長率がオファー賃金の水準に直結するならば、伊藤（2005）のいう企業間格差は企業間「賃金」格差として読み替えることもできるだろう。そして、生産性の低い企業は、同業他社よりも低い賃金水準にとどまり、必要な労働力を充足できず、低生産性と労働者不足のスパイラルに陥っている可能性も十分にありうる。こうした企業にとっての一つの打開策が、人手不足と賃金支払い能力の不足を同時に解決してくれる存在としての実習生等の活用だったのではないだろうか。

また樋口（2001）によると、日本の賃金は、基本的には全国レベルではなく企業単位の労使交渉で決まるため、各企業の経営事情が賃金に強く反映されやすい、すなわち、ある企業の収益が悪化した場合にはほかの企業よりも賃金が引き下げられやすい特徴をもつという。これを踏まえれば、実習生等活用企業の低賃金傾向は、収益性の低い企業が多い結果としても解釈できるかもしれない。

ここまでの議論から、輸入製品との価格競争に抗しきれなかった生産性や収益性に劣る企業が、日本人従業員にも平均以下の賃金しか支払えず、実習生等を活用することで辛うじて操業を継続する場合が少なくない、という従来的な見解が支持されたように思われるかもしれない。しかし、実習生等を活用してなお賃金水準の低い企業が、「現在のところ」生産性が低い企業であるからといって、将来の低生産性に直結するとまでは必ずしも言えない。例えば、実習生等の活用に加えて日本人従業員の賃金も低くして余剰を確保し、それを設備投資などの資本に重点的に投下することで、労働集約的な産業から資本集約的な高付加価値産業への転換を図る途上にある企業戦略もありうるからである。よって、外国人研修・技能実習制度が斜陽産業や低生産性企業を温存し、産業構造の高度を妨げているという批判に対しては、本稿の分析結果のみを根拠に判断を下すことは適当ではない。

ここで確かに言えるのは、日本人従業員の求人賃金が低いような低生産性企業・産業で実習生等を活用する傾向があるということまでである。実習生等の活用が、転換の過渡期にある企業にとっての安価な労働力の一時的需要であるのか、経営再建の見込みが乏しい

[42] Barber and Bretz (2000)は、職業選択の際に人々が考慮する要素の中で、給与が最も重要だとする。
[43] これは日本の外国人労働者全体を対象に分析した中村ほか（2009）の結論とも整合的である。

「ゾンビ企業」の単なる延命策としての需要であるのかは、更に慎重な分析が必要となる。

また、個々の企業をみると、産業により差があるとはいえ、非活用企業の平均賃金以上の賃金を提示する活用企業が 3 割程度存在している（表 3)。そしてこの傾向は、労働生産性を生産性の指標として用いた場合にも同様に観察された。これらの企業が、もともと高いオファー賃金を提示できる企業であったのか、それとも実習生等で発生した余剰を提示賃金プレミアムとすることで相場以上の高いオファー賃金を実現しているのかの区別は今後の課題となるが、仮説①にあてはまるような生産性の高い企業が少なくないという事実も、制度の実態を見るにあたり留意すべき点と考える。

佐野（2008）は、（日本人労働者に加えて）様々な属性の外国人をそれぞれのメリットとデメリットを相殺させながら、ポートフォリオで管理していくスタイルをとる企業が定着しつつあると述べている。このとき実習生等は、同一企業での継続実習というメリットと研修・実習期間の制限というデメリットという特徴が活かされる業務、すなわち習熟に時間を要しない、一定の作業量が継続的に確保できる業務に配置される形で、企業の雇用ポートフォリオに組み込まれている可能性が高い。そして、それ以外の業務を正規従業員や非正規労働者が各々の特徴に応じて担うことで、企業は分業による高い生産性を達成し、日本人従業員について産業・地域の相場以上の賃金を実現させているのかもしれない。

6. おわりに

6.1 まとめ

本稿では、実習生等を活用する企業が日本人従業員に対して提示するオファー賃金の水準に着目し、非活用企業の同賃金との比較によって企業間の生産性格差を測定し、外国人研修・技能実習制度を利用する企業の特徴を明らかにしようとした。

団体監理型による外国人研修生の受入れが 1990 年に認められて以後、段階的に技能実習移行職種が増加したことも寄与して、制度を利用する企業は中小企業を中心にほぼ一貫して増加基調にある。受入れ企業は繊維・衣服製造業や食料品製造業などの一部産業に集中しているが、これらの産業で技能実習生に支払われる平均賃金は高卒初任給よりも低く、実習生等は実質的な低賃金労働者となっている。現在の外国人研修制度・技能実習制度が、特定産業の中小企業にとって、非常に使い勝手のよい制度として機能していることは間違いない。

そして、産業固有の事情をみると、いずれの産業でも日本人労働者の確保難が実習生等導入の契機となった様子がうかがえた。しかし、人手不足に悩む産業にあっても実習生等の受け入れを行う企業の割合は決して高くないことから、一部企業ではなぜ実習生等の受

入れに踏み切ったのか、すなわち、実習生等を受け入れた企業と受け入れなかった企業の間の差は何なのかについて明らかにする必要があるように思われた。

そして、補償賃金格差の理論から、企業が日本人労働者を確保できない要因は企業のオファー賃金と労働者の留保賃金のミスマッチにあり、実習生等の受け入れに踏み切った企業と非受入企業の間では、オファー賃金の水準に差があるのではないかと考えた。換言すると、求める質の日本人労働者の留保賃金を超えるだけの賃金を支払えない企業が人手不足に陥り、その結果、一部の企業で留保賃金が相対的に低い実習生等を受け入れるようになったのではないかということである。

また、Weiss(1980)の理論モデルなどから、企業の労働者グループの順位付けによって、実習生等の企業内での活用戦略も異なることが推測され、2 つのケース―実習生等と日本人労働者が効率的に業務を分担して高生産性を達成するケース（仮説①）と日本人労働者の不足分を実習生等の活用によって充当して辛うじて操業を継続するケース（仮説②）―を想定した。

そして、 2 つのケースの識別と差を規定する要因の特定を試みるために実証分析を行った。その結果、繊維・衣服産業、食料品製造業、機械・金属製品製造業など製造業分野全般で、活用企業の賃金は非活用企業の平均賃金よりも有意に低く、日本人従業員に対する賃金支払い能力の低い企業を中心に、外国人研修生・技能実習生を活用する傾向が確かめられた。

生産性の低さが賃金支払い能力の低さにつながり、地域・産業の相場より低い賃金しか提示できない企業は、必要分の労働力を確保できない。その中で一部企業は、実習生等の活用によって労働力と低賃金による余剰を手に入れ、企業の存続に活路を見出す。ここまでは、先行するアンケート調査や事例調査等で明らかにされてきたことであり、本稿の実証分析結果も基本的にこれらを追認するものである。

しかしながら、建設業全般や一部の製造業企業では、外国人研修生・技能実習生を活用しながら、日本人従業員に対しては地域・産業の相場よりも高いオファー賃金を提示していた。これについては、様々なタイプの労働者がそれぞれの特徴に応じた業務を担うことによって、効率的な分業の成果としての高い生産性を達成しているものと解釈でき、制度を利用する企業の多様性もあわせて明らかとなったといえる。

6.2　今後の課題と制度の展望

最後、残された課題と制度の展望を記して本稿を締めくくりたい。今回実証分析に使用した企業サンプルは主に JITCO が発行する出版物から得ているが、これらの企業は模範企業として表彰・紹介された企業が中心のため、制度を利用する全企業の平均像とは異なる可能性が否定できない。また、活用企業と賃金データとのマッチングを行う段階で、従業

員 1－10 人の零細企業の多くが脱落サンプルとなった。実証分析段階では従業員規模をコントロールした上で比較しているので、結果に大きなゆがみはないと思われるが、制度利用の割合の高い零細企業を分析に含められればさらに充実した結果が得られただろう。そして、近年の増加傾向が著しい農業分野についても、賃金データをほとんど得られなかったことから、分析から除外せざるを得なかった。

データの拡張も今後の課題である。今回は、一企業につき一時点の賃金水準をみるクロスセクション・データを用いたが、企業の経年的な経営状況や実習生等導入のタイミングが分かるようなパネルデータを用いることができれば、実習生等の活用が企業業績に及ぼした影響など、制度の効果をより正確に評価することができる。しかしながら、現時点でこうした分析を可能にするデータは存在せず、制度を利用する企業の実態はなかなか明らかにならない。

制度が内在する問題点は、制度の改正から 20 年弱を経てほぼ明らかになったように思われるが、それにもかかわらず法令違反が後を絶たないのは実習生等を活用する企業の実態がほとんど表に出てこないためと考える。制度を利用する企業の平均的な姿が非常に見えづらい。例えば、今回、実習生等の受け入れを実施する協同組合のＨＰから活用企業を特定しようと試みたが、活用企業の情報を公開している協同組合は非常に少なく、協同組合や企業が実態の公表に消極的であるという印象を抱いた。そして昨今の不況下で、実習生等の受入れの取りやめや研修・実習の途中打ち切りが相次いでいるというが[44]、こうした企業行動が明らかとなったことで、制度の実態が、長期的な視点に立った途上国への技術移転による人材育成ではなく、企業にとっての労働需給ひっ迫時の貴重な「労働力」供給システムであり、実習生等が不況期には容赦なく整理される雇用の調整弁的役割を担っていたことが露呈したといえるだろう。

加瀬（2005）は制度の実態について、「（発展途上国の人材育成という）建前と現実が大きく異なる外国人研修・技能実習制度の方式は、技術を習得した人を出身途上国に還流させるという建前に固執することによって、賃金水準を単身・出稼型労働者の生活費水準に留めつつ、社会問題の発生を回避することに成功してきたのであり、これが中小・零細企業の経営力に適合的であった」とこの上なく簡潔かつ的確にまとめている。まずはこうした実態の是認から始めて、広範な実態の解明、研究の蓄積、制度の改善という順序・方向性で、制度を再考すべき段階にきているのではないだろうか[45]。

---

[44] http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/doukou/20090206.htm。こうした事態を受けて、JITCO も、第 2 次受入れ機関が倒産して第 1 次受入れ機関が帰国旅費を支払うことが資金調達上困難な場合に、実習生等の帰国旅費を第 1 次受入れ機関に立替払いするという「帰国旅費立替払事業」を周知している。

[45] 筆者は、制度の存在自体を否定する立場ではない。何らの枠組みがないままなし崩し的に定住化が進んだ日系ブラジル人労働者と比較すると、実習生等は入国前後の日本語教育、技能検定の活用、保険の強制加入といった制度の傘が彼らにとってのセーフティネットとなって、それなりに機能してきたと評価している。

参考文献

Barber、 A. E.、 and Bretz、 R. D.(2000) “Compensation、 Attraction、 and Retention、” in S. L. Rynes and B. Gerhart (eds.)、 *Compensation in Organizations*、 San Francisco: Jossey-Bass.

Burdett、 Kenneth and Dale T. Mortensen (1998) “Wage Differentials、 Employer Size、 and Unemployment、” *International Economic Review*、 Vol. 39、 No. 2、 pp. 257-273.

Weiss、 Andrew (1980) “Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages、” *The Journal of Political Economy*、 Vol. 88、 No. 3、 pp. 526-538.

安藤光義（2008）「外国人研修・技能実習生の実態」『日本農業経営年報 No.6―雇用と農業経営―』財団法人農林統計協会.

伊藤欣士（1994）『技能実習制度』労務行政研究所.

伊藤恵子（2005）「中・低所得国からの輸入競合度と企業成長：『企業活動基本調査』個票データによる実証分析」『RIETI Discussion Paper Series』05-J-028.

伊藤恵子・深尾京司(2001)「自動車産業の生産性：『工業統計調査』個票データによる実証分析」『RIETI Discussion Paper Series』01-J-002.

大森義明（2008）『労働経済学』第 8 章、日本評論社.

加瀬和俊（2005）「漁業・水産加工業における外国人労働者問題についての一考察」『漁業経済学会デイスカッションペーパー』.

片桐由喜（2008）「外国人研修・技能実習制度における社会保障法の適用問題」『日本労働法学会誌』112 号、法律文化社.

上林千恵子（2009）「一時的外国人労働者受入れ制度の定着課程―外国人技能実習制度を中心に―」『社会志林』第 56 巻、第 1 号.

木口慎一（2007）「外国人研修・技能実習制度の見直しの在り方について―『経済産業省外国人研修・技能実習制度に関する研究会』の議論を踏まえながら―」『季刊労働法』219 号.

国際研修協力機構（2001）『小規模事業者等における技能実習生受入れ実態等の調査研究』.

国際研修協力機構 (2008)『2008 年度版外国人研修・技能実習事業実施状況報告 (JITCO 白書)』.

佐野哲（2008）「日本とアジア諸国における外国人単純労働者の受け入れ政策」『経営志林』第 45 巻 3 号.

志甫啓（2007）「中小企業の人的資源管理における外国人研修生の役割―団体監理型外国人研修生の受入れに関する理論的・実証的分析―」『産研論集』34 号.

全国中小企業団体中央会（1991）『外国人労働者・外国人研修生の活用方策に関する調査研究―中小企業組合での対応問題を中心に―』（中小企業労働福祉問題調査研究報告書）.

中小企業基盤整備機構（2008）『「ニット産地技術力強化調査」報告書』.

東京大学社会科学研究所（2008）『中小企業パネル調査―中小企業の持続的成長要因に関する研究―』（平成 19 年度研究成果報告書）.
中村二朗・内藤久裕・神林龍・川口大司・町北朋洋（2009）「外国人労働者の導入地域における賃金と産業構造の特性」『日本の外国人労働力―経済学からの検証―』日本経済新聞出版社.
日本アパレルソーイング工業組合連合会（1997）『平成 8 年度アパレル縫製業産業雇用高度化推進事業報告書／労働力有効活用･確保調査事業―アパレル縫製業における雇用をめぐる現状と問題点、対応策の検討―』.
日本鋳物工業会（1997）『平成 8 年度銑鉄鋳物製造業産業雇用高度化推進事業報告書／労働力有効活用・確保調査事業―銑鉄鋳物製造業における雇用をめぐる現状と問題点、対応策の検討―』.
日本工作機械工業会（1996）『平成 7 年度金属工作機械製造業産業雇用高度化推進事業報告書／労働力有効活用・確保モデル事業―金属工作機械製造業における雇用をめぐる現状と問題点、対応策の検討―』.
日本惣菜協会（1996）『平成 7 年度総菜製造業産業雇用高度化推進異業報告書―概要編―』.
日本経済調査協議会（2008）『外国人労働者受入れ政策の課題と方向―新しい受入れシステムを提案する―』.
日本労働研究機構（1997）『中小企業と外国人研修生』（資料シリーズ No.69）.
濱口桂一郎（2007）「外国人労働者の法政策」『季刊労働法』218 号.
早川智津子（1997）「外国人研修・技能実習の法律関係」『企業法学』6 巻、商事法務研究会.
樋口美雄（2001）『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.
藤枝茂「外国人研修・技能実習制度見直しの方向性―研修・技能実習制度研究会中間報告を中心として―」『季刊労働法』219 号.
松久勉（2009）「農業分野の外国人研修生、技能実習生の実態」『農村と都市をむすぶ』、59(1) pp31-39、全農林労働組合農村と都市をむすぶ編集部.
三木奈都子（2005）「水産加工業における外国人労働の実態と課題―千葉県銚子市の中国人研修・技能実習生を中心に―」『漁業経済研究』第 50 巻、第 2 号.
村上英吾（2001）『1990 年代における中小企業の外国人研修制度活用実態―産業別受入れ状況と研修生の「女性化」―』（法政大学比較経済研究所 Working Paper No.101）.
村上英吾（2002）「衣服産業における生産過程の国外移転と女性移住労働者の導入」『経済格差と社会変動―社会政策学会誌第 7 号―』法律文化社.
渡邉敬逸・飯島崇・小原慎平・新智信・田林明（2006）「千葉県九十九里町における水産業の展開」『地域研究年報』No.28.

表1　記述統計

a. 資本金（万円）

	標本サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
繊維・衣服関係	57	14,868	62,641	450	465,504
食料品製造業	51	40,919	139,352	300	860,000
機械・金属関係	191	641,394	3,904,856	169	39,700,000
その他製造業	60	97,786	582,408	500	4,500,000
建設関係	25	31,252	95,416	1,000	460,000
サービス業	9	2,525,127	7,561,828	1,000	22,690,000
計	393	393,932	2,967,358	169	39,700,000

b. 総従業員（人）

	標本サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
繊維・衣服関係	98	107.2	159.2	4	975
食料品製造業	82	627.8	3241.4	9	28104
機械・金属関係	233	916.5	5092.3	7	69478
その他製造業	78	255.3	711.1	6	5555
建設関係	38	99.2	150.3	4	619
サービス業	14	916.6	1485.4	42	5734
計	543	574.7	3595.1	4	69478

c. 事業所従業員（人）

	標本サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
繊維・衣服関係	97	59.9	56.0	3	284
食料品製造業	79	75.8	97.6	8	543
機械・金属関係	221	191.4	323.0	4	2583
その他製造業	76	70.8	80.7	6	520
建設関係	36	43.5	43.1	4	185
サービス業	13	83.2	44.7	42	180
計	522	119.0	226.0	3	2583

d. 事業所女性従業員比率（%）

	標本サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
繊維・衣服関係	96	59.5	29.2	6.57	100.00
食料品製造業	77	50.9	27.9	0.78	89.26
機械・金属関係	217	22.7	19.1	0.24	90.00
その他製造業	75	23.7	20.2	0.29	88.24
建設関係	33	13.0	10.4	2.02	50.00
サービス業	13	23.8	23.8	1.94	59.52
計	511	33.4	27.8	0.24	100.00

e. 求人賃金（円）

	標本サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
繊維・衣服関係	98	131,936	16,953	106,778	180,000
食料品製造業	83	136,036	18,116	100,000	192,800
機械・金属関係	235	161,954	20,270	112,976	230,000
その他	80	160,997	20,308	123,200	250,000
建設関係	40	187,406	28,662	125,850	250,000
サービス業	15	151,581	25,276	122,080	205,000
計	551	154,137	25,672	100,000	250,000

表2　受入れ形態と出身国籍の構成

		計	繊維・衣服関係	食料品製造	機械・金属関係	その他製造業	建設関係	サービス業
標本サイズ		551	98	83	235	80	40	15
受入形態	団体監理型	458	81	76	190	66	35	10
		(83.12)	(82.65)	(91.57)	(80.85)	(82.50)	(87.50)	(66.67)
	企業単独型	67	10	5	38	8	1	5
		(12.16)	(10.20)	(6.02)	(16.17)	(10.00)	(2.50)	(33.33)
	不明	26	7	2	7	6	4	-
		(4.72)	(7.14)	(2.41)	(2.98)	(7.50)	(10.00)	-
団体監理型うち	協同組合	372	70	66	150	51	29	6
		(81.22)	(86.42)	(86.84)	(78.95)	(77.27)	(82.86)	(60.00)
	その他	86	11	10	40	4	6	4
		(18.78)	(13.58)	(13.16)	(21.05)	(22.73)	(17.14)	(40.00)
国籍	中国	414	90	82	151	55	22	14
		(75.14)	(91.84)	(98.80)	(64.26)	(68.75)	(55.00)	(93.33)
	フィリピン	44	1	-	23	9	10	1
		(7.99)	(1.02)	-	(9.79)	(11.25)	(25.00)	(6.67)
	インドネシア	40	2	-	27	8	3	-
		(7.26)	(2.04)	-	(11.49)	(10.00)	(7.50)	-
	ベトナム	35	4	1	20	6	4	-
		(6.35)	(4.08)	(1.20)	(8.51)	(7.50)	(10.00)	-
	タイ	9	1	-	6	2	-	-
		(1.63)	(1.02)	-	(2.55)	(2.50)	-	-
	マレーシア	5	-	-	5	-	-	-
		(0.91)	-	-	(2.13)	-	-	-
	その他	4	-	-	3	-	1	-
		(0.73)	-	-	(1.28)	-	(2.50)	-

注：　上段はサンプルサイズ，下段は構成比（%）を表す。

表 3　求人賃金が産業・地域平均賃金を超える実習生等活用企業の割合

	企業数	「求人賃金＞産業・地域平均」の	割合
繊維・衣服関係	98	39	39.8%
食料品製造業	83	10	12.0%
機械・金属関係	235	78	33.2%
その他製造業	80	29	36.3%
建設関係	40	23	57.5%
計	536	179	33.4%

表4　賃金の差に関する検定結果（studentのt検定）

	全体 (n=536)	繊維・衣服 (n=98)	食料品 (n=83)	機械・金属 (n=235)	その他製造業 (n=80)	建設業 (n=40)
活用企業	11.93 (0.007)	11.78 (0.013)	11.81 (0.014)	11.99 (0.008)	11.98 (0.014)	12.13 (0.024)
非活用企業	11.98 (0.004)	11.81 (0.005)	11.95 (0.005)	12.04 (0.002)	12.03 (0.004)	12.08 (0.006)
差	-0.05 ***	-0.03 *	-0.14 ***	-0.05 ***	-0.05 ***	0.05 *
（t値）	(-6.47)	(-1.96)	(-8.92)	(-6.33)	(-3.69)	(1.87)

注：賃金は対数平均値，()内は標準誤差

表5　賃金の差に関する検定結果（Mann-WhitneyのU検定）

	全体 (n=536)	繊維・衣服 (n=98)	食料品 (n=83)	機械・金属 (n=235)	その他製造業 (n=80)	建設業 (n=40)
活用企業	11.94	11.78	11.80	11.99	11.98	12.13
非活用企業	12.02	11.82	11.97	12.04	12.04	12.09
差	-0.08 ***	-0.04 *	-0.17 ***	-0.05 ***	-0.06 ***	0.04 *
（Z値）	(-6.63)	(-1.92)	(-7.77)	(-5.81)	(-3.98)	(1.65)

注：賃金は対数中央値

表6　賃金の差に関する検定結果（正社員求人：Welchの検定）

	全体 (n=382)	繊維・衣服 (n=76)	食料品 (n=29)	機械・金属 (n=174)	その他製造業 (n=68)	建設業 (n=35)
活用企業	11.96 (0.008)	11.79 (0.015)	11.87 (0.025)	12.01 (0.009)	12.00 (0.014)	12.14 (0.026)
非活用企業	11.99 (0.005)	11.80 (0.005)	11.95 (0.009)	12.04 (0.003)	12.03 (0.004)	12.08 (0.007)
差	-0.03 **	-0.01	-0.08 ***	-0.03 ***	-0.03 **	0.06 *
（t値）	(-2.50)	(-0.91)	(-2.98)	(-3.42)	(-2.39)	(1.95)

注：賃金は対数平均値，()内は標準誤差

表7　賃金の差に関する検定結果（団体監理型：Welchの検定）

	全体 (n=448)	繊維・衣服 (n=81)	食料品 (n=76)	機械・金属 (n=190)	その他製造業 (n=66)	建設業 (n=35)
活用企業	11.92 (0.008)	11.78 (0.013)	11.87 (0.025)	12.01 (0.009)	12.00 (0.014)	12.14 (0.026)
非活用企業	11.98 (0.005)	11.81 (0.005)	11.95 (0.009)	12.04 (0.003)	12.03 (0.004)	12.08 (0.007)
差	-0.06 ***	-0.03 **	-0.08 ***	-0.03 ***	-0.03 ***	0.06 *
(t値)	(-7.00)	(-2.22)	(-8.61)	(-7.10)	(-4.23)	(1.93)

注：賃金は対数平均値，()内は標準誤差

表8　賃金の差に関する検定結果（企業単独型：Welchの検定）

	全体 (n=62)	繊維・衣服 (n=10)	食料品 (n=5)	機械・金属 (n=38)	その他製造業 (n=8)	建設業 (n=1)
活用企業	12.00 (0.017)	11.89 (0.038)	11.86 (0.061)	12.04 (0.020)	12.05 (0.034)	-
非活用企業	12.01 (0.011)	11.83 (0.012)	11.95 (0.017)	12.05 (0.008)	12.03 (0.012)	-
差	-0.01	0.06	-0.09	-0.01	0.02	
(t値)	(-0.17)	(1.38)	(-1.43)	(-0.41)	(0.62)	-

注：賃金は対数平均値，()内は標準誤差。建設業は企業単独型が1社のみのため除外。

表9　賃金の差に関する検定結果（団体監理型うち協同組合型：Welchの検定）

	全体 (n=366)	繊維・衣服 (n=70)	食料品 (n=66)	機械・金属 (n=150)	その他製造業 (n=51)	建設業 (n=29)
活用企業	11.92 (0.009)	11.78 (0.016)	11.81 (0.016)	11.97 (0.010)	12.00 (0.018)	12.13 (0.030)
非活用企業	11.98 (0.005)	11.80 (0.006)	11.94 (0.006)	12.04 (0.003)	12.03 (0.005)	12.08 (0.006)
差	-0.06 ***	-0.02 *	-0.13 ***	-0.07 ***	-0.03 ***	0.05
(t値)	(-6.18)	(-1.74)	(-7.82)	(-6.35)	(-3.54)	(1.53)

注：賃金は対数平均値，()内は標準誤差

表10 生産性格差の規定要因（プロビット限界効果）

被説明変数：高生産性企業＝1 低生産性企業＝0	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
ln(従業員総数)	0.093 ***	—	—	0.083 ***	—	—	0.052 ***	—	—	-0.008
	(0.012)			(0.011)			(0.015)			(0.040)
ln(事業所従業員数)	—	0.086 ***	—	—	0.063 ***	—	—	0.075 ***	—	0.063
		(0.014)			(0.011)			(0.012)		(0.040)
団体管理型ダミー	—	—	-0.294 ***	-0.165 ***	-0.220 **	—	—	—	-0.162 ***	-0.114 **
			(0.058)	(0.057)	(0.103)				(0.055)	(0.053)
女性従業員比率	—	—	—	—	—	-0.006 ***	-0.004 ***	-0.005 ***	-0.006 ***	-0.006 ***
						(0.0002)	(0.0003)	(0.0002)	(0.0004)	(0.0010)
雇用形態	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
国籍	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
産業	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
都道府県	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	476	456	458	451	431	446	446	445	421	420
Pseudo R^2	0.2099	0.1822	0.1938	0.2305	0.2000	0.2010	0.2119	0.2179	0.2362	0.2444
Log-likelihood	-245.10	-239.58	-239.42	-225.24	-220.20	-229.67	-226.53	-223.98	-206.07	-203.02

注：()内は産業に関するclustering robust standard error.

表11　頑健性の検証

	企業数	労働生産性	現金給与比率	原材料比率	高生産性企業割合	高給与比率企業割合	高原材料比率企業割合
食料品製造業	129	0.46	0.19	0.60	0.42	0.19	0.69
		(0.56)	(0.16)	(0.25)			
繊維製品製造業	169	0.25	0.37	0.37	0.37	0.35	0.49
		(0.21)	(0.19)	(0.25)			
機械・金属製造業	288	0.55	0.24	0.50	0.49	0.17	0.65
		(0.47)	(0.17)	(0.24)			
その他製造業	79	0.51	0.21	0.55	0.61	0.15	0.70
		(0.33)	(0.12)	(0.17)			
合　計	665	0.45	0.26	0.49	0.46	0.22	0.62
		(0.44)	(0.18)	(0.25)			

出所：工業統計調査（2007年）

注：括弧内は標準誤差

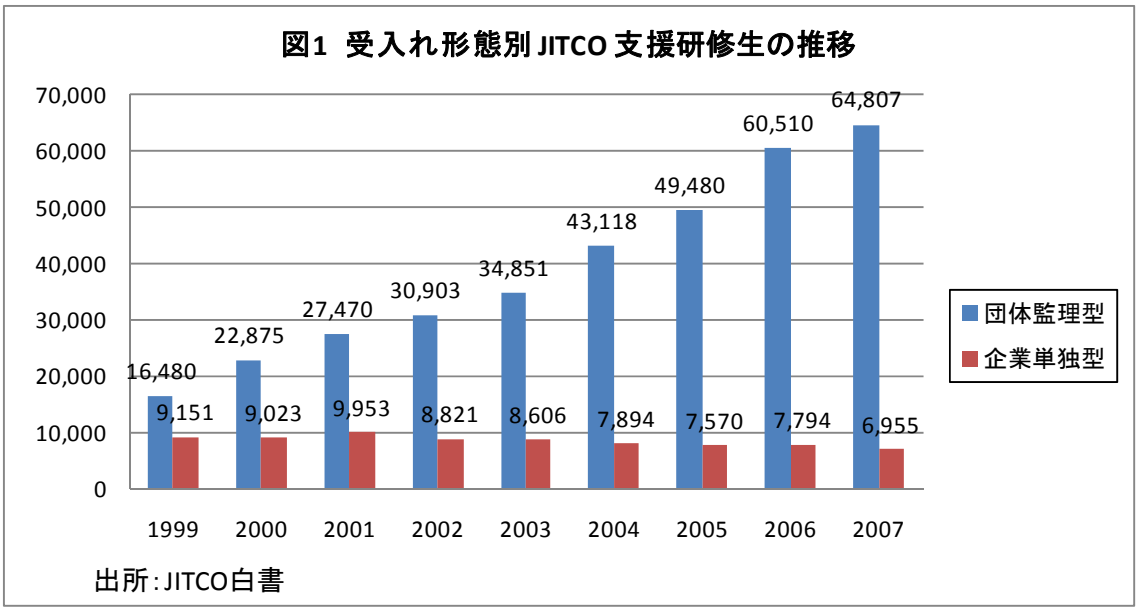


図1 受入れ形態別 JITCO 支援研修生の推移
70,000
60,000
50,000
40,000
30,000
20,000
10,000
0
16,480
9,151
22,875
9,023
27,470
9,953
30,903
8,821
34,851
8,606
43,118
7,894
49,480
7,570
60,510
7,794
64,807
6,955
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
団体監理型
企業単独型
出所：JITCO白書

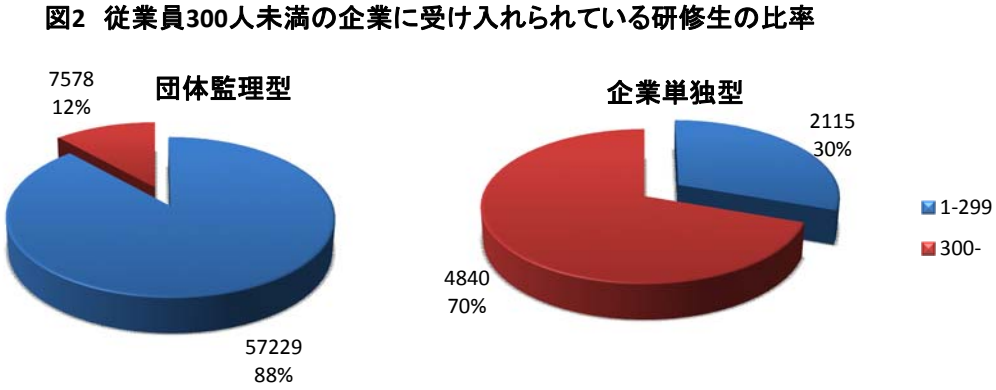
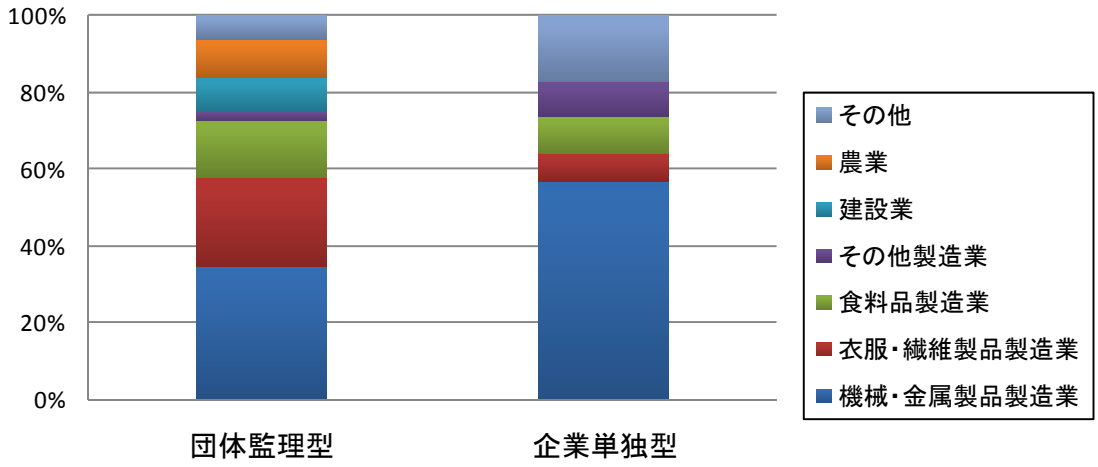


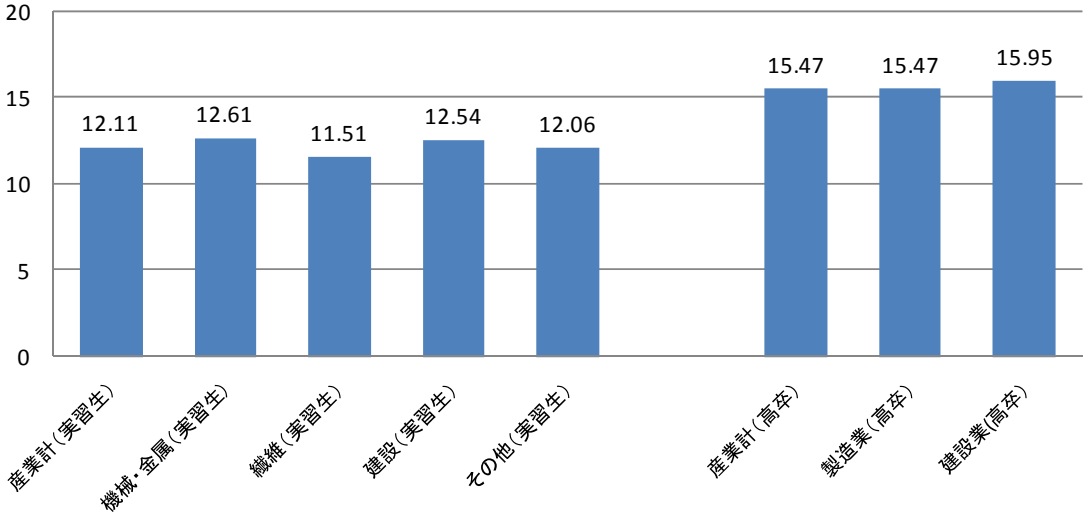
図2 従業員300人未満の企業に受け入れられている研修生の比率
団体監理型
7578
12%
57229
88%
企業単独型
2115
30%
4840
70%
1-299
300-

図3 研修職種別構成比（2007年）



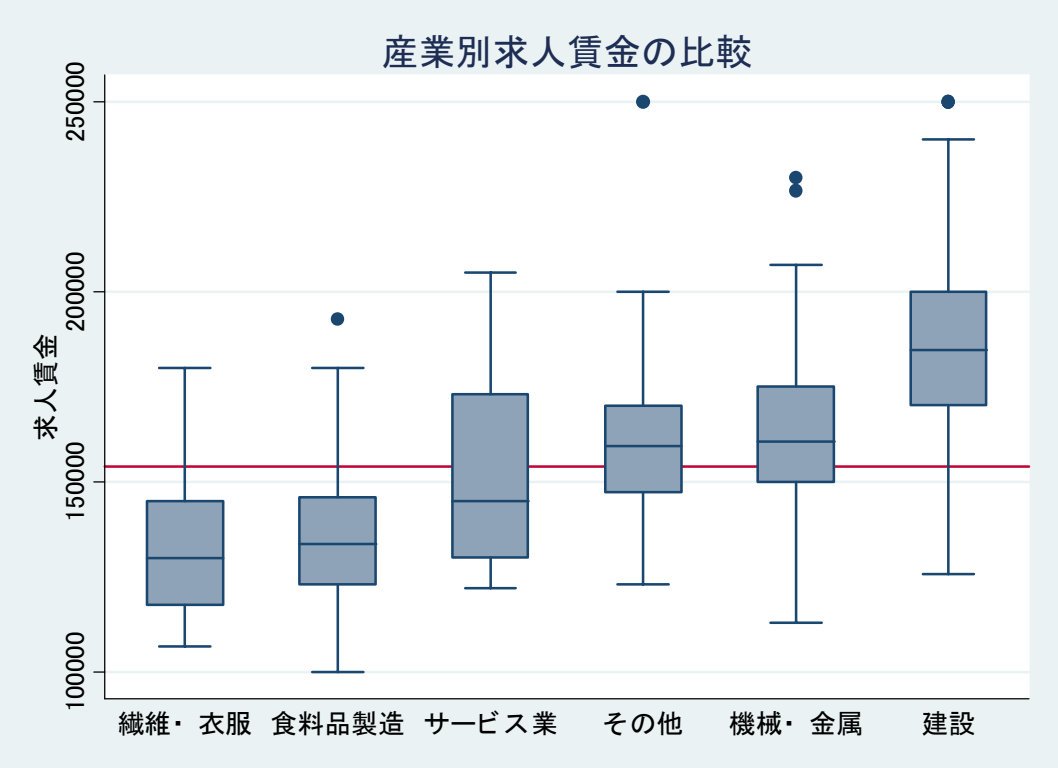
出所：2008年度版JITCO白書

図4 技能実習生への支給予定賃金（基本給）と
高校卒者の初任給額の比較



出所：[実習生賃金]2008年度JITCO白書
[高卒初任給]平成19年賃金構造基本統計調査

図 5


産業別求人賃金の比較
求人賃金
250000
200000
150000
100000
繊維・衣服
食料品製造
サービス業
その他
機械・金属
建設