

東南アジアにおける日本向け外国人労働力派遣の 現状と課題

——カンボジアでの派遣組織調査を事例に——

大 島 一 二
中 村 哲 也
内 山 怜 和
西 野 真 由

1. はじめに¹⁾

近年、日本においては、外国人労働力²⁾の受け入れに関する議論が活発化し、それを受けて新受け入れ政策の実施も現実化している。これは、日本国内の少子高齢化の進展、人口減少等の人口構成の構造的な要因に加え、2019年末までは景気好転の影響もあり、とりわけ、日本人労働力の募集が困難な業界の職種においては、労働力不足が常態化していたことが大きな背景であろう。

ただ、周知のように、2020年初以降の世界的な新型コロナウイルスの感染拡大により、諸外国との渡航規制が強化され、外国人労働力の出入国が基本的に停止される事態に至っている。このため、おそらく2020年の統計では日本国内の外国人労働力は減少に転ずるものと考えられる。しかし、筆者は、そうした動向は、日本における外国人労働力の需要減少の結果によってもたらされた事態では必ずしもないと考えている。そのことは、今回の新型コロナウイルスの感染拡大という事態によって、逆に多くの業界において、改めて外国人労働力の重要性が再認識される状況が発生していることによく示されている。それだけ日本経済、産業界、個別企業の外国人労働力への依存は深化しているのであり、もはや外国人労働力の存在なしには、業界および企業の維持が困難な状況にあることが明らかになっているからである³⁾。

1) 本稿作成にあたっては、2020年度桃山学院大学特定個人研究費の助成、およびJSPS科研費JP19K06265の助成を受けた。

2) 本稿では、技能実習生などについても、実態に基づいて外国人労働力と総称している。

3) こうした状況について時間を追って確認していこう。たとえば、「コロナで実習生来ない、農水産業に労働力不足」『日本経済新聞』2020年3月26日では、新型コロナウイルスの感染拡大が収まらず、日本政府が中国などからの入国を事実上制限したことから、2020年春から来日するはずだった外国人技能実習生の来日見通しが立たないと報じている。そして同紙では、農業や水産加工業の現場で人手不足が深刻化していることが報道されている。とくに北海道では約8千人の技能実習生が食の現場を
キーワード：カンボジア、外国人労働力、派遣組織

こうした労働力不足状況は、とりわけ、建設業、農業、縫製業、食品製造関連産業、水産加工業、福祉介護関連産業、旅館ホテル業、観光業、外食産業、清掃業等において顕著である。これらの業界では労働力の確保が常時困難な状況にあり、担い手不足は産業の維持に関わる深刻な問題となっている。本稿で後にカンボジアの事例で詳述するように、この不足状態を補充するのが、外国人労働力であり、こうした業界関係者は、海外での募集活動を日々強化している状況にある。

こうした状況を背景に、長期的にみれば、海外からの技能実習生や留学生、日系人等の外国人労働力への依存が日々深化すると考えられよう。こうした外国人労働力の確保を望む産業界の要望を背景に、2019年度には「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立し⁴⁾、新たな在留資格「特定技能1号」⁵⁾、「特定技能2号」⁶⁾の創設、出入国在留管理庁の設置等が実施され、外国人労働力の受け入れが促進されることになった。

さて、現実には2019年末までは、外国人労働力の雇用数は年々増加の趨勢にあった。厚生労働省の「外国人雇用状況」に関する資料によると、2019年10月時点で、日本において就労している外国人労働者は、1,658,804人に達し、前年同期比で13.6%の増加(198,341人増)となり、2007年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新した⁷⁾。10年前の2008年にはわずか3分の1以下の486,398人⁸⁾であったことから、いかに急速に拡大しているかわかるだろう。

国籍別では、中国が最も多く418,327人(外国人労働者数全体の25.2%)であり、次いでベトナム401,326人(同24.2%)、フィリピン179,685人(同10.8%)の順となる。対前年伸び率でみると、ベトナム(同26.7%)、インドネシア(同23.4%)、ネパール(同12.5%)の増加率が高い。

在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格1」が外国人労働力数全体の32.1%を占め

支えており、作業が本格化する春以降は作付け転換や減産といった具体的な影響が避けられない状況である。こうした状況は水産業でも深刻である。「カキ生産にもコロナ禍の影 広島県内、実習生来ず人手不足」『中国新聞』2020年9月30日では、実習生の来日が困難なことから、人手不足により、カキ生産に影響が及ぶ恐れが出ていることが報道されている。こうした労働力不足対策として、「技能実習生で誤算 不足の農業・建設、車関連は過剰に」『日本経済新聞』2020年5月20日では、愛知県の農業・建設業における技能実習生の深刻な不足問題が報道され、一部のJAで、農業分野に現在就労している技能実習生の在留期間を数ヶ月延長する申請がなされていることが伝えられている。労働力不足への対応が困難な場合、廃業が相次ぐ事態も懸念される。たとえば「外国人入国制限、茨城の農業に影 最大1千万円減、例年通りの経営できない生産者 実習生いなくなれば廃業」『茨城新聞』2020年9月22日では、茨城県下の野菜作等の農業経営に深刻な影響が発生することが懸念されている。

4) 2018年12月8日、第197回国会(臨時会)において「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」(平成30年法律第102号)が成立し、12月14日に公布された。

5) 「特定技能1号」は、「不足する人材の確保を図るべき産業上の分野に属する相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格」とされる。

6) 「特定技能2号」は、「同分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格」とされる。

7) 2019年10月末時点。https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000590310.pdf。

8) 2008年10月末時点。

もっとも多い。次いで、本稿で中心的に述べている「技能実習」が23.1%と第2位となっている。続いて「資格外活動（留学）」を含む「資格外活動」が22.5%、「専門的・技術的分野の在留資格2」が19.8%となっている。このうち、「技能実習」は383,978人と前年同期比で24.5%（75,489人増）に増加し、「専門的・技術的分野の在留資格」も329,034人と前年同期比で18.9%（52,264人増）に増加している。なお、「専門的・技術的分野の在留資格」のうち、前述した2019年4月に創設された在留資格「特定技能」の外国人労働者数は520人となった。

このように、就労目的での在留が認められている「専門的・技術的分野」は全体の2割程度を占めるに留まり⁹⁾、技能実習生や留学生の就労が増加傾向にある。技能実習生は製造業、建築業、および農業分野を中心に、留学生は主にサービス業、小売業等の人手不足が深刻な職場の実質的な担い手になっているのが日本の実態である¹⁰⁾。この結果、前述した在留資格「特定技能1号」、「特定技能2号」の創設によって、長期的にはさらなる雇用数の増加が予想される。

周知のように、これまで日本においては、原則として単純労働力の受け入れを認めてこなかった。ただし、現状としては、前述したように、相当数の外国人が多様な在留資格のもと、実際には労働力として様々な業種に参入しているのが実態である。このように、日本の外国人労働力の受け入れ政策は、原則と実態が乖離しており、なかでも技能実習制度は、海外から人権侵害との批判を受けるなど、多くの問題が発生してきた。このため、こうした問題の緩和と現実の産業界の高まる労働力需要を背景に、より実態に即した形で、2019年の「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」の制定に至ったのである。

この法改正によって、外国人労働者数が今後も長期にわたって、増加傾向が続くと予想される。そのため、今後、①日本は外国人労働力の受け入れについて長期的にどのように対応していくのか、②単純労働力を制度的にさらに受け入れるのか否か、③他のアジアの外国人労働力受け入れ国・地域との競争はどうなっていくのかなど、外国人労働力受け入れに関する根本的な方針の確定、さらには、制度面での整備が、もはや喫緊の課題となっているといえるだろう。

こうした状況の中で、本稿では、東南アジアにおける外国人労働力派遣国の送り出しの現状を、カンボジアの人材派遣（とくに技能実習生派遣）にかんする実態調査の結果に基づいて考察を行う。

後に詳述するように、カンボジアは、人口規模こそ1,630万人程度と他の東南アジア諸国

9) 丹野（2017）は、こうした状況について「労働者として受け入れたのではない人が労働力化して日本の労働市場が満たされているという現実」（84頁）と、技能実習生、留学生が実質的に労働力化している実態を指摘している。

10) 外国人労働者を雇用している事業所は、2008年では76,811カ所であったが、外国人を雇用している事業所は2019年で242,608カ所あり、前年同期比で26,260カ所（12.1%）増加し、2007年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新した。いずれも10月末時点。厚生労働省「外国人雇用状況」資料より。

との比較で相対的に大きくないものの¹¹⁾、東南アジア諸国のなかでも、ベトナム、フィリピン、インドネシアなどについて比較的多くの技能実習生を日本へ派遣している。また、後述するようにその増加率も高い。筆者は、今後の日本における外国人労働者受け入れ政策の動向を考えるうえで、ベトナム、カンボジア等の送り出し国の派遣実態、とくに派遣システム等を明らかにすることは、日本の外国人受け入れ問題をどうしていくのかを考える上で、有益な示唆が得られると考えている。

こうした点から、本稿では、まず、日本への外国人労働力派遣国の実態を概観した後、2020年2月にカンボジア、プノンペン市において実施した、カンボジア人材派遣組織での調査結果に基づいて、カンボジアにおける日本への技能実習生派遣組織の概要、派遣実習生の就業実態等について考察を行う。

2. 日本の技能実習生受け入れ状況の現状

(1) 派遣国別にみた日本の技能実習生受入数

第1表は、日本の技能実習生受け入れ状況を派遣国別にみたものである。直近の2019年6月分と、比較のため5年前の2014年6月分も掲載した。

この第1表によれば、まず東アジア、東南アジアの諸外国からの技能実習生数が2倍以上に増加するなど、急激な増加を示していることがわかる。そして、主要技能実習生派遣国についてみると、その中心的派遣国が、2014年の中国から2019年にはベトナムへと大きく変化した。他の国については、フィリピン、インドネシア、タイなどと順位に大きな変化はないことがわかる。

しかし、増加幅については、各国一様ではない。つまり、増加幅の大きい国としては、ミャンマー 432.6%、カンボジア 841.3%、ベトナム 616.0%、モンゴル 300.4%があげられる。これにたいしてフィリピン 179.4%、インドネシア 174.1%、タイ 135.1%などはそう大きく増加していない。このように、カンボジアは、ここ数年、日本向け技能実習生派遣者数が急速に増加している国の一つであり、その要因と課題について検討する必要がある。

第1表 日本における技能実習生の出身国と人数（2019年、2014年）

	2019年6月(人)	構成比(%)		2014年6月(人)	構成比(%)
ベトナム	189,021	51.4	中国	105,382	65.0
中国	81,258	22.1	ベトナム	26,398	16.3
フィリピン	33,481	9.1	フィリピン	11,985	7.4
インドネシア	30,783	8.4	インドネシア	11,231	6.9
タイ	10,656	2.9	タイ	4,532	2.8
ミャンマー	10,328	2.8	カンボジア	879	0.5

11) 外務省資料「カンボジア王国基礎データ」より。<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/cambodia/data.html#section1>

カンボジア	8,274	2.3	モンゴル	461	0.3
モンゴル	1,846	0.5	ネパール	348	0.2
スリランカ	566	0.2	ミャンマー	233	0.1
合計	367,709	100.0	合計	162,154	100.0

資料：法務省「在留外国人統計」各年版から作成。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20140&month=12040606&tclass1=000001060399>。

(2) アジア各国の最低賃金水準

日本への派遣者数の動向を大きく左右するのは、いうまでもなく現地の賃金水準と人口一人当たりGDP等の経済発展および国民所得に関する指標であろう。この点について、第2表に示した。同表によれば、前述の派遣国は、人口一人当たりGDPが10,000ドル前後、最低賃金250～300ドル程度の比較的高い国々のグループ1（中国、タイ、マレーシア）と、前者が2,000ドル以下、後者が100～200ドルの低いグループ3（カンボジア、ミャンマー、ベトナム）、その中間に位置するグループ2（インドネシア、フィリピン）に大別できる。

第2表 アジア各国の人口一人あたりGDPと最低賃金（月給）（2018年）

国名	最低賃金（ドル）	人口一人あたりGDP（ドル）
中国（上海）	367	10,276
タイ（バンコク）	282	7,187
マレーシア	262	11,340
インドネシア（ジャカルタ）	259	3,927
フィリピン（マニラ）	249	3,104
カンボジア（プノンペン）	182	1,485
ベトナム（ハノイ）	179	2,387
ミャンマー	101	1,321

出典：人口一人あたりGDPは、外務省資料「各国基礎データ」より作成。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/cambodia/data.html#section1>。

および最低賃金は、MUGF BK Global Business Insight 臨時増刊号 AREA Report 507「アジアの最低賃金動向（2018年12月）」より作成。

このグループを前述の第1表の派遣国のグループと重ね合わせると、現在、日本向け派遣において急激に増加しているグループ（ミャンマー、カンボジア、ベトナム、モンゴル）が、第2表のグループ3とほぼ一致する。このように、現在、日本向け派遣国は、中国やタイなどのように、元々かつては所得が低かったグループに属していた。しかしながら、その後、経済発展により所得が高まり、現在では相対的に高い所得を形成した国々のグループから、徐々に第2表のグループ3の相対的に低い所得の諸国に移行していることがわかる。カンボジアはその後者の代表的な事例である。

3. カンボジアにおける派遣機関の実態

さて、カンボジアは、日本向け技能実習生派遣国のなかで、急速に派遣人数が増加しているグループの一つであるが、その派遣の際のシステム、事前教育、手数料水準等はどのようになっているのか、この点が今後の動向や日本到着後の動向を考える上で、重要な論点となろう¹²⁾。

そこで以下では、今回の現地調査結果に基づいて、明らかになった諸点を中心に述べていく。

(1) カンボジアにおける海外労働力派遣組織の概況

今回の現地調査で訪問した派遣機関は以下の3機関（学校）である¹³⁾。

- ① H株式会社が経営するM日本語学校（カンボジア人が経営）¹⁴⁾
- ② K日本語学校（代表者はカンボジア人、日本人が実質的に経営）¹⁵⁾
- ③ A株式会社（代表者はカンボジア人、日本人が実質的に経営）¹⁶⁾

まず、カンボジアの日本向け送り出し機関の全体的な概要と近年の動向は以下の通りである¹⁷⁾。

調査時現在、カンボジア全土には約100社（学校）程度の日本向け労働力派遣機関があり、そのほとんどがプノンペン市に集中している。この派遣機関数は5年ほど前と比べてかなり増加している。しかし、純粋なカンボジア資本（カンボジア人経営）の機関は約100社の

12) たとえば、大島一二・西野真由（2020）では、台湾におけるベトナム人労働力の失踪が相対的に多いことを報告している。これはベトナム本国の派遣組織の相対的に高額な手数料水準が派遣する労働者の大きな負担となっていることの反映であることを述べている。はたして、このような状況がカンボジアでは存在するの否か、重要な論点の一つとなろう。

13) 以下で述べるように、カンボジアの海外向け労働力派遣機関の多くは日本人経営、あるいは中国人経営である。

14) 面会者はM株式会社K代表取締役社長（カンボジア人）である（2013年開校）。同社は100%民間企業であり、3クラスを開講する。教員4名（日本人1名・カンボジア人3名）、スタッフを含めると9名程度雇用している。学生数40名（ほとんど男性、女性2名のみ）である。1年に派遣する技能実習生は、年によって異なるが80～100人程度。カンボジアでの研修期間は基本的に6ヶ月。ただし、3ヶ月、4ヶ月の場合もある。主要対象は技能実習生または特定技能希望者である。日本語学習のために通う者も少数ながら存在（日本人と結婚した女性など）し、学生の募集は知り合いの紹介、口コミ、Facebookなどを活用している。技能実習生のビザ申請は会社が代行する。

15) 面会者はS社員（日本人）であり、2015年に開設した。当初は年間10人程度の派遣であったが、現在は年間40人を技能実習生として派遣している。

16) 面会者はSHマネージャー（日本人）であり、2013年に設立した。2014年から技能実習生派遣を開始した。2019年の派遣人数は約330人であり、女性4割、男性6割である。これまでの派遣人数の合計は約800人程度である。2020年には約400人の派遣を予定している。これだけ急激に増加しているのは、日本側からの求人増加による。最近では、介護関係の求人が増加している。ただ、介護資格の取得には最低でもN4～N3程度の日本語能力が必要で、一般にはさらに高い日本語能力が求められる。この水準の取得が容易ではないため、派遣に至らない場合が多い。この機関の派遣は、基本的には技能実習生が中心である。

17) この部分は、前述のM株式会社K代表取締役社長からのヒアリング内容を取りまとめた。

うち、わずか5社程度であり、大部分は日本系と中国系の資本によるものである。ただ、後者の機関も表面上の代表者はカンボジア人が担当している場合が多いのであるが、実質的には外国資本によるものであるという。この中国系投資会社は、かつて中国から日本へ技能実習生を派遣していた中国企業の場合が多い。つまり、企業の業務内容に大きな変更はなく、派遣する労働者を、各国の賃金水準の変化、労働力供給等の状況変化に応じて、かつての中国からカンボジアに変更したという状況であるという。こうした複雑な事情から、資本関係や経営者の国籍等からその機関の性格を正確に把握することは難しい状況にある。

カンボジアにおける日本への技能実習生派遣は、技能実習生の所得水準がカンボジア国内の賃金水準との比較で高いため、恒常的に一定の応募者が集まる派遣分野であり、近年派遣数は増加している。

カンボジアは、国内産業の発展が遅滞しているため、以前から国外への出稼ぎ労働者は比較的多く、一説には200万人ともいわれる労働力が海外で就業している。派遣先としてはタイがもっとも多く、約60万人とされる。他に日本、韓国、台湾、マレーシア、シンガポール等に派遣している¹⁸⁾。こうした状況のなかで、近年、日本への技能実習生派遣が増加しているのである。これは前述したような、近年の日本側の外国人労働力の受け入れ態勢の拡充を背景にしている。

(2) 学生のフェイスシート

学生のフェイスシートは、各調査対象機関でほぼ同様の結果となった。

まず、年齢階層は、19歳～40歳が大部分で、中心的な世代は20歳代である。既婚者は全体の半数を占める。これにたいして、受け入れ企業側の要望は20歳前後の若年層に集中している。業種では農業と建設業に派遣実績が多いが、他に食品加工業、製造業、清掃業などの実績もある¹⁹⁾。

学生全体の9割前後はカンボジアの農村地域（プノンペン市周辺の農村）出身者で、ほとんどが農家出身者（農作業の経験の有する者が主）である。これにたいしてプノンペン市

18) こうした国外への派遣状況は、現在に比べて派遣数こそ少ないものの、すでに2010年前後には常態化していたとの報告がある。詳しくは、初鹿野（2014）等を参照いただきたい。

19) 食品加工業の実績として、静岡県のもやし加工、神戸市の牛肉加工、京都府の漬物加工などがあげられる。その他、清掃関係の子会社、ビルメンテナンス、エアコンの整備調整、事務用品のレンタル企業、クリーニング（ホテルのシーツ、ホテルフロアの清掃など）等があげられる。また、近年は、介護関係の技能実習生の派遣要請があり、実際に日本の介護機関が視察に来訪した事例もあった。しかし、介護関係で派遣する場合には、介護士の雇用による専門教育と日本語教育の強化が必要となるが、ここまでの投資を実行するには至っていない。さらに縫製関係は、日本からの求人は比較的多く、日本側が一定の縫製技術を有する人材を希望する場合が多いが、実際にはカンボジア人の応募者、経験者が絶対的に少なく、派遣に至らない状況が多いという。これは、カンボジア国内の縫製工場のリーダークラスでは、現地ですでに月額500ドル～600ドルの賃金を得ているため、日本への派遣に消極的であるためである。また、カンボジアの派遣機関側も、中小零細企業が多い日本の縫製業は会社の安定性に不安があるため、派遣にあまり積極的でないことも派遣実績が少ない要因として挙げられる。

内出身者は少ない。大部分はプノンペン市近郊のタケオ州とコンポントム州の出身者から構成されているという。

このように農村出身者が多いため、学生の多くは寮に住み込みで生活している。カンボジアは同郷出身者の紐帯が強いので、同郷の友人共にプノンペンに移動し、同居する場合も多いという。

学歴は小学校卒業、中学校卒業、高校卒業と様々であるが、中学校卒業程度の学歴の者が主力である²⁰⁾。

出身家庭の月収は、およそ300～400ドル程度であるという。

(3) 派遣システム

1) 募集方法

いずれの機関も、募集活動は、卒業生の紹介等の知人・友人の人間関係を活用したものが主力であり、その他、適宜、地方の高校を訪問するなど、様々な募集活動を展開している。

近年では、高校訪問による募集がより重要性を増しており、個人的な紹介だけでは必要数を充足することは難しくなりつつある状況である。これまで、試みた他の募集方法としては、ラジオによる宣伝を実施したが、費用が高額になる一方で効果があがらず中止した。新聞広告は、そもそも対象者層は新聞を講読する習慣が乏しく、あまり効果は期待できない。他には、学校の門前に募集ポスターを掲示することや、希望者が多い高校の卒業試験時期に高校の付近で募集活動を実施する方法も有効である。さらに、近年有力な募集方法として、FacebookなどSNSの活用があげられる²¹⁾。

このように、近年、募集活動がやや難化している要因としては、カンボジアにおける派遣機関の機関数の増加が主要要因（いわゆる学生の争奪状況の激化）であるという。前述のように、日本への技能実習生派遣の派遣国の変遷をみれば、この10年弱の間に、中国からベトナム、ベトナムから東南アジアの数か国（フィリピン、インドネシア、カンボジア、ネパール、ミャンマー等）へと変遷しつつあるが、こうした動向の中で、カンボジア出身技能実習生への求人が急激に増加しつつあり、それが機関数の増加、募集の困難化に帰結しつつあるように思われる。

周知のように、カンボジアは、人口構成における若年層比率は相対的に高いとはいえ、総

20) これは、カンボジアの高校は卒業試験が厳しく、多くの者が留年による学費負担増などを嫌って中退するため、高校を退学し、結果的に中学校卒業程度の学歴で働く学生が多いという事情がある。

21) ただ、募集が難化している状況下でも、すべての希望者を受け入れるわけではない。たとえば、性別を問わず、刺青の有無は日本派遣後に大きなトラブルに発展する可能性があるため、確認を要し、対象者から除外される場合が多い。一般に日本側の受け入れ会社の中には刺青にたいして厳しい規定を設けている会社が多く、とくに大手建設会社などが厳格である。最近の事例では、食品会社に派遣予定の女性が、出発直前に時計を外したところ、刺青が発見され派遣取り消し騒動になった事例があった。最終的には、日本に派遣されることになったが、日本では終日サポーターを着用して長袖の作業着で作業することになったという。

人口規模が1,630万人程度と、前述した東南アジア各国との比較で相対的に小さくなく、また求人情報の浸透にも限界があるため、こうした募集活動の困難化をもたらしつつあるものと考えられる。

また、募集活動の困難化の背景には、アジアの主要受け入れ国・地域との競争激化も背景にあるとされている。とくに、韓国はカンボジアにおいて外国人労働力の募集に力を入れており、カンボジア側の韓国への派遣機関数も日本より多い状況にある。また、韓国は日本と異なり実習制度ではなく、正規の労働者として登録され、残業機会も多いことが求人の際に有利となっている。ただ、現在は韓国経済が不振なため、韓国向け派遣数が減少傾向にあり、韓国派遣のための機関（学校）を中途退学して日本側の派遣機関に転向する学生もみられるという。

2) 派遣前教育

入学から実際に派遣されるまでの期間は、平均的な学生で6～7ヶ月である。こののち来日して、1ヶ月間日本で研修を実施し、およそ7ヶ月目程度から工場等の現場に出ることができる。

平均的な応募状況は、募集人数1名にたいし、平均的な競争率は3倍程度である。

入学後、半年間の教育内容は、日本語教育のほか、生活ルールの学習などが主である。とくに日本式の生活ルール（ゴミの分別等も含む）、マナーなどが重視される。日本語教育は重視しているが、学生の習熟度はやや低い。ひらがな、カタカナの習得に終始し、多くの場合、漢字教育には至らない状況であるという。派遣した技能実習生の一部は、さらに日本での滞在期間の延長を希望しているが、日本語検定N4に合格する日本語レベルに達する学生は多くない。

(4) 手数料水準

今回調査対象となった機関（学校）の派遣費用（学費、ビザ申請費用、仲介手数料含む、航空券は受け入れ会社が負担）は、一人当たり3,700ドル～5,000ドル程度である。他機関の事例では、高い事例として7,000ドル程度の機関（学校）もあるという。他国との比較では、とくにベトナムは手数料が高く、平均で7,000～9,000ドルに達し、1万ドルを超える場合もあるという。よって、カンボジアの手数料相場は一般にベトナムなどより低いことがわかる。

この他、必要な費用として、寮費などがある。寮費は月25ドルであり、水道、電気、Wi-Fi料金を含む。

こうした派遣費用を、自己資金で調達している学生は少ない。ほとんどが銀行から借入している場合が多く（平均的な金利は年利6%程度）、その返済のため、早期の派遣を希望する学生が多いという。

訪日後は、技能実習生の場合、監理機関が管理費を徴収しているが、これは受け入れ企業

からの場合が多い（一人当たり 5,000 円程度）。

(5) 失踪等のトラブルの発生

前述のように、受け入れ先の企業は、建設業、農業分野が多いが、現在発生している失踪等のトラブルは以下のとおりである。

現在の技能実習制度におけるトラブルの中で、もっとも深刻なのは失踪問題であろう。今回の調査でも比較的深刻な問題であることが明らかになった。今回の調査で聞いた情報では、カンボジアのある派遣機関（仮にZ社とする）は、これまで 800 人余りの技能実習生を日本に送り出したが、その中で失踪率は 9.2% に達したという。この数値は、カンボジアの同種の機関の平均的な失踪率がおよそ 5% ということであるので、その水準よりやや高い。

失踪問題が発生する主な原因は、今回の調査では、日本側監理組合の管理上の問題であるとの指摘がなされた。管理上の問題とは、技能実習生の精神面や経済面の悩み対応などの日々のケアを十分に行っていれば、防止できた事例が多いということであり²²⁾、その対応不十分が失踪等のトラブルを惹起しているという問題である。

今回の調査対象機関の事例では、こうした問題に対応するため、日本に常駐職員（日本語能力を有するカンボジア人スタッフ、通訳を兼ね、3ヶ月交代）を 1 名配置し、定期的に技能実習生および受け入れ企業を巡回し、相談を実施している。また、この駐在員は巡回とともに、入国後の講習の通訳も兼任している。

その他の失踪防止の対策として、カンボジアの機関研修中に、月に一回程度、学生全員を対象に、日本の入国管理局担当者が失踪者を逮捕する動画を放映し、注意を喚起するなどの対策が実施されている。

しかし、実際に日本に赴任して以降は、日本国内には、Facebook 等の SNS を利用して仕事や生活に不満を有している技能実習生とコンタクトを取り、失踪を助長するブローカーが多く存在していること、また、訪日後には技能実習生自身が新たな多様な情報を入手できるため、待遇面等について様々な影響を受けやすいこと、などから失踪につながるケースも少なくなく、こうしたことから失踪対策を厳格に実施することは困難な状況である。

また、2020 年に入ってから新型コロナウイルス感染拡大によって、予想されるトラブルとして、前述した日本側の受け入れ企業の倒産問題の深刻化があげられる。実際に、2019 年には、過去に派遣実績のある島根県の縫製関係の企業 2 社が倒産したという。こうした日本での実習先の倒産事例は、これまではそれほど多くなかった（これまでは農業、縫製業、食品加工業の合計 4 社の倒産が実績として記録されている）。しかしながら今後、新型コロナ

22) カンボジア人の場合、一般的に温厚な性格の場合が多く、正直に不満を表明することは少ないという。しかし、仕事上のストレスおよび生活上のストレス（訪日以前は外国人との交流機会もほとんどなかったため、言語や習慣の相違など様々な生活上のストレスも多い）などが蓄積されると、失踪に繋がる可能性も高まる。

ウィルスの感染拡大により、とくに地方の中小零細企業（食品加工、縫製業等）の倒産が増加する可能性は高い。

周知のように、あらかじめ決められた実習先の倒産に対応した、新しい実習先の確保は容易ではなく、雇用保障、賃金保障など、関連する問題は今後、次第に深刻化することが予想される。

(6) 実習終了後の進路

日本での実習終了後は、カンボジアの日系企業に勤務する者が多いが、農村に戻って起業する者、一部農業に従事する者もみられる。

しかし、実習終了者の95%以上は、もう一度技能実習生での渡日を希望する。これは、いったん国外での就業を経験すると、国内の安い賃金での勤務を忌避する傾向が強いためである。こうしたことから、今後、特定技能資格の取得などを希望する者が増加する可能性が高い。

3. まとめにかえて

本稿では、カンボジアの日本向け技能実習生派遣機関におけるヒアリング実態調査の結果に基づいて、現状と課題をまとめてきた。本稿で明らかになった点を大別すると、下記の2点があげられる。

第1に、近年の日本側の外国人労働力の求人増大に伴って、カンボジアでの派遣機関の量的な拡大、派遣実績数の拡大が著しいという点である。しかし、カンボジアの人口規模や、個人的な人間関係に依拠した求人システムの限界などの課題によって、求人状況は次第に難化している。また、学歴が相対的に高くないことから、事前教育システムの充実がさらに必要である。

第2に、失踪問題は大きな課題の一つであるが、その改善には日本の実習先の巡回等による精神面、経済面での相談、協力体制の充実が重要であるという点である。また、新型コロナウイルスの感染拡大によって、日本の地方の中小零細企業の倒産が懸念される事態となっているため、派遣した技能実習生の失業対応、賃金保障、新規実習先の確保等の諸対策が必要となろう。

本稿が、東南アジアにおける日本向けの外国人労働力の派遣、とくにカンボジアの人材派遣に貢献できるものであれば幸いである。

<参考文献>

一般社団法人日本経済団体連合会（2016年1月21日付け）「韓国・台湾の外国人労働者政策と日本への示唆」『週刊経団連タイムス』No.3254, http://www.keidanren.or.jp/journal/times/2016/0121_11.html。

- 外務省資料「各国基礎データ」<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/cambodia/data.html#section1>。
- 海外職業訓練協会（2007）「海外モニターからの最新情報 カンボジアの労働事情（労働力の国外送出について）」『グローバル人づくり』24（6），pp.40-44，海外職業訓練協会。
- 軍司聖詞・堀口健治（2016）「カンボジア国における日本国への外国人技能実習生送出し：－送出し機関 A 社・B 社の事例－」『農村計画学会誌』35，pp.247-252，農村計画学会。
- 農林出版社（2020）「新型コロナウイルス感染症の農林水産物・食品への影響と対応 外国人技能実習生受入れに支障」『週刊農林』（2409），6-9，農林出版社。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2004）「外国人労働者をめぐる最近の動き」http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2004_12/taiwan_01.html。
- 栩木誠（2020）「農政展望（第74回）コロナ感染の影響で農業技能実習生が確保難」『農業協同組合経営実務』75（5），pp.98-101，全国共同出版。
- 中原裕美子（2003）「外国人労働者が台湾の雇用と産業構造に与える影響」『日本台湾学会報』日本台湾学会報 第5号，pp.107-128，日本台湾学会。
- 初鹿野直美（2014）「カンボジアの移民労働者制度と現状」山田美和編『東アジアにおける移民労働者の法制度——送出国と受入国の共通基盤の構築に向けて——』研究双書 No.611，pp.215～242，アジア経済研究所。
- 法務省「在留外国人統計」各年版。
- 水野敦子（2020）「日本の農業分野における外国人技能実習生の受入れ：熊本県阿蘇の事例を中心に（特集 外国人労働者の受け入れ：日韓比較に向けて）」『韓国経済研究』17，pp.51-63，九州大学。

（2020年11月24日受理）

Current Status and Issues of Dispatching Foreign Labor to Japan in Southeast Asia

—A Case Study of a Dispatch Organization Survey in Cambodia—

OSHIMA Kazutsugu
NAKAMURA Tetsuya
UCHIYAMA Reo
NISHINO Mayu

In recent years, discussions on the acceptance of foreign labor have become active in Japan, and in response to this, the implementation of new acceptance policies has become a reality. This is due to the fact that labor shortages are becoming a norm in industries where it is difficult to secure a labor force due to factors such as the declining birthrate and aging population in Japan and the declining population.

Such a labor shortage situation is particularly remarkable in the construction industry, agriculture, sewing industry, food manufacturing related industry, fishery processing industry, welfare and nursing related industry, inn hotel.

