



【最終回】
唐口徹
Toru Karakuchi

外国人実習を直視しよう

建 設業界の、現下の最重要課題は人手不足である。もつと言えばヒト、モノ、カネが足りないという供給力不足につきる。今や供給力が競争原理となり、それを持つものが勝ち、生き残ることができる状況になりつつある。ヒト、モノが奪い合いとなれば、直接工費が高騰し、それが利益を圧迫する不安定な経営環境に直面しているとも言える。

特にヒトの問題は、現場で技能を發揮できる人材に教育と経験が必要で、資格一つ取るのにも時間がかかるので、事態を打開する即効薬がなかなか見つからず、深刻な様相を呈している。ゼネコンの技術者も足りず、各社とも新卒者採用の増大や中途採用の拡充に努めているが、最

どを設けて、会員会社の現場で研修させているのが実態だ。建設業界での受入数は、年間約四千〜五千人程度、三カ年の期間なので、ざっと一万五千人が働いていることになる。

意外に少ない気もするが、これまでの建設需要の減少を考えれば、それでも一万五、〇〇〇人が働いていることは、それが国内で確保できない、必要最低限の数字だと言える。東京五輪も含めて、今後の大プロジェクトの到来を考えると、仮に研修期間を五年にすると二万五、〇〇〇人、さらにその倍の五万人ぐらいを受け入れる必要があるという見方も出ている。

これから制度改正が期待できるのは、①期間を三年間から五年間に延長②一度受け入れた実習生の再入国を認める③受け入れ人数の制限の緩和――の三点である。特に専門工事業界が強く要望しているのが、②の再入国制であり、もしそれが認められれば、日本の建設現場を経験した即戦力の受け入れが可能になるから、技能実習の補完力は格段に向上することになる。

専門工事業だけでなく 地方建設業も着目すべき

この技能実習制であるが、実は、これまで専

も深刻なのは現場の一線で働く技能労働者不足である。国土交通省は昨年、労務単価を一五・一％上昇させ、今年も補正予算に間に合うように二月から七・一％アップしたが、それでも産業界格差が解消されたとは言えず、その措置が浸透するには時間が必要だ。

三四歳以下の働き手が 一〇〇万人消えた

データを見ていたら、この一〇年ほどで、三四歳以下の若手の就業者が一〇〇万人も減少している。ピーク時の建設就労者は六八五万人（平成九年）あったが、平成二十四年には五〇三万人となり、一五年間で一八二万人減少した勘定になるが、そのうちの一〇〇万人がパワーのある三四歳以下の働き手なのだ。労働者不足という量だけでなく、将来の担い手層が極端に手薄になっているという構造問題も浮き彫りになりつつある。

そうした中で浮上しつつあるのが、外国人に門戸を開いている「技能実習制度」の拡充である。アベノミクスの真価が問われる成長戦略の検討項目として、「外国人受け入れ環境の整備」が掲げられ、にわかには脚光を浴び始めている。

門工事業だけでなく、地方建設業界でも受け入れ経験がある。今後の建設業界の健全な発展には、地方建設業の生き残りが不可欠だと思う。その意味で、研修雇用期間が限定されている「実習生」を受け入れて、建設需要の動向を勘案しながら今後の施工能力を確保するのが地方建設業にとってベターではないだろうか。

なぜならば国内建設需要は東京圏と東日本が比較的中長期まで展望できるものの、人口減少が顕著となる地方では先行きが不透明なのである。今は二年連続の大型補正予算が編成され、全国的に繁忙になっているが、これは景気対策の政策需要にすぎない。ほかには国土強靱化基本法に伴う防災・減災需要、スマートシティ関連での都市改築需要、インフラの維持・保全などが考えられるものの、どれくらいの市場になるか分からない。

だから、地方の建設業者は、正規雇用して、きちんとした技術者・技能者を確保することに二の足を踏んでいるのだ。公共工事がいつ何時削減の大ナタが振り下ろされるのか、と心配なのである。それももつともなこと、それだからこそ「技能実習」の期限付きの労働力に着目すべきだと思うのである。

自民党も、政府と歩調を合わせるように「外国人技能労働者等特別委員会」を二月に設置し、「技能実習制度」の拡充の検討を開始した。

技能研修制度は一九九三年に創設され、その後二〇一〇年七月から現行の三年間の研修雇用制度となった。専門の六八職種・一二七作業が対象になっているが、建設業関係は二一職種・三一作業となっており、とび、鉄筋、左官、型枠、建設機械施工、さく井、建築大工、内装仕上げなど広範囲の職種にわたっている。

解体現場で外国人作業員を目にするともあるが、実は解体工事は二一職種には入っていない。建設業二八業種（建設業法の改正で新業種となることになったが）の対象でないことも影響しているのだろうが、関連する職種、例えば「建設機械」や「とび（土工）」として受け入れられているのである。

さて、技能研修生の受け入れには企業単独型と監理団体型の二つの方法がある。前者は当該海外の現地法人を持つとか、当該海外との取引額が年間一〇億円以上などハードルが高いので、実施できる企業に限られる。特に建設業の場合には後者がほとんどで、事業協同組合や専門工事業団体が受入組織となり、研修カリキュラムな

ところが、建設業界には外国人労働力へのアレルギーが根強くある。特に、これまで圧倒的シェアを占めてきた中国人への不信感がある。その声を傾聴すると、宿舍での特異な食材や生活態度への違和感に始まり、仕事面での激しいクレームや研修姿勢の怠慢など、使いくて仕方がないということらしい。また近隣のトラブルになることも少なくない。「異文化」を受け入れるということは、当然、言葉が通じない、気持ちがいっしょにこない、肌が合わないなど細かなことも直視していかなければならない。

またインフレ経済の中国では、賃金も上がり、宿泊費や旅費などの経費が高み、安い労働力としてのかつての魅力が薄れているとも言われる。だが、そうした問題点を抱えても、この先の需給関係へ対応するためには、「技能実習」の期限付きの労働力に頼らざるを得ないのも事実である。ならば、アレルギーを抑えて、いかに迎え入れるかという視点から、技能実習制度を捉え直すことが必要でないか。

長い間、勝手気ままな論評を書かせてもらったが、この「遠近眼鏡」の連載も今月号で最終回である。ご愛読、ありがとうございました。

