

外国人技能実習生の基幹労働力化と不安定化 ——岡山県倉敷市における縫製産業の事例から——

永 田 瞬

はじめに

- 1 調査概要
- 2 先行研究と本稿の課題
- 3 外国人技能実習生の基幹労働力化
- 4 中国人技能実習生の高齢化とベトナム人技能実習生受け入れの課題
- 5 縫製現場における労働力確保

おわりに

はじめに

岡山県倉敷市は学生服やジーンズの産地として知られる。縮小する縫製産地の中でも、比較的健闘する地域であり、一定の研究蓄積がある。奥山（2019）は、岡山県倉敷市では、学生服アパレルによる発注量保証型の取引形態が堅持されており、多品種少量のジーンズショップが産地内に包摂されていることから、アパレル・縫製の取引関係が依然として保たれている地域としている（奥山2019：78-79）。他方で、産地の人材育成の課題を指摘する研究もある。塚本（2016）は、倉敷市の産業集積としての優位性を強調しつつも、外国人技能実習生やパートタイム労働者といった周辺の労働力の割合が高まる一方、熟練労働者の割合が低下している点を指摘している。その上で、若年労働者の量的な確保と定着が産地全体の課題であるとしている（塚本2016：103）。

縫製産地における外国人技能実習生の活用は、解決することの難しい問題が含まれている。外国人技能実習生は、日本での滞在期限に上限があり、家族滞在も認められないものの、多くの縫製業者においては、事業継続に必要不可欠の存在とみなされている¹⁾。国際研修協力機構編『2017年度版JITCO白書』によれば、岡山県の繊維・衣服関係の外国人技能実習生数は、岐阜県（2275人、全国比13.1%）に次ぐ1209人（全国比7.0%）である（表1）。また、岡山県の繊維・衣服関係の外国人技能実習生（技能実習2号申請者）

1) 2017年11月11日に、外国人の技能実習の適切な実施及び技能実習生の保護に関する法律（以下、技能実習法）が施行された。従来の制度では、技能実習1号から技能実習2号へ在留資格を変更または取得した場合、在留期間を最長3年間延長できた。技能実習法では、新たに技能実習3号を創設し、技能実習1号、技能実習2号と併せて、最大5年間日本に滞在することができる（『織研新聞』2017年1月20日付）。

を出身国別にみると、ベトナム（304人）、中国（285人）をあわせて全体の89.5%を占める（表2）²⁾。このように、産業集積上の優位性を持つ岡山県倉敷市の縫製業では、外国人技能実習生を数多く受け入れている。

本稿では、岡山県倉敷市の縫製業を事例として、外国人技能実習生が基幹労働力化している事実を具体的に明らかにする。同時に、中国人技能実習生からベトナム人技能実習生へ切り替える過程で、外国人技能実習生の確保が不安定化している事実も検討する。なぜ外国人技能実習生の基幹労働力化と、労働者供給の点での不安定化が同時進行する

表1 都道府県別に見た繊維・衣服関係の外国人技能実習生数
（1号・研修生・2号移行申請者）（2016年）

順位	都道府県	1号・研修生	2号移行申請者	合計	割合
1	岐阜県	985	1290	2275	13.1%
2	岡山県	551	658	1209	7.0%
3	愛知県	314	687	1001	5.8%
4	広島県	460	492	952	5.5%
5	愛媛県	394	512	906	5.2%
6	福井県	211	527	738	4.3%
7	山形県	264	274	538	3.1%
8	秋田県	260	264	524	3.0%
9	福島県	213	269	482	2.8%
10	徳島県	207	269	476	2.7%
全国		7280	10039	17319	100.0%

出所：国際研修協力機構編『2017年度版JITCO白書』より作成。

注：元資料は、1号・研修生は「衣服・繊維製品製造作業」、2号移行申請者は「繊維・衣服」であるが、「繊維・衣服関係」と表記する。

表2 国籍別に見た繊維・衣服関係の技能実習2号移行申請者数（岡山県、2016年度）

国	実数	割合
ベトナム	304	46.2%
中国	285	43.3%
カンボジア	36	5.5%
フィリピン	14	2.1%
インドネシア	12	1.8%
ミャンマー	7	1.1%
タイ	0	0.0%
その他	0	0.0%
合計	658	100.0%

出所：国際研修協力機構編『2017年度版JITCO白書』より作成。

2) 技能実習法では新たに、外国人技能実習機構（Organization for Technical Intern Training:OTIT）が設立され、JITCOの巡回指導などの厚生労働省委託事業は、2017年度末で終了した。JITCOとして、技能実習生関係の統計資料を公表しているのは、2017年度までである。2018年度以降は外国人技能実習機構がデータを公表しているが、本稿ではJITCO統計を用いる。

のか。本稿では、こうした縫製現場における矛盾を、日本を代表する縫製産地である岡山県倉敷市を対象に分析したい。

以下、第1節で調査概要と企業プロフィールを紹介し、第2節で先行研究と本稿の課題を明らかにする。第3節では外国人技能実習生の基幹労働力化の実態を明らかにする。第4節では、中国人技能実習生の高齢化を背景として、ベトナム人技能実習生の受け入れが始まっているものの、ベトナム人技能実習生の受け入れにも様々な問題があることを示す。第5節で労働力確保に向けた取り組みを検討する。

1 調査概要

(1) 調査概要

本稿で用いるデータは、主として岡山県倉敷市における外国人技能実習生の受け入れに関する実態調査である。同調査は、2016年4月27日～28日、同年6月21日、2018年2月19日の3回行われた。岡山県倉敷市の縫製協同組合を介して、外国人技能実習生の受け入れ事業所の紹介を受けた。外国人技能実習生を受け入れる自社ブランドメーカー、縫製専門業者に対して、1) 技能実習生受け入れの経緯、2) 現状と課題、3) 技能実習生の技能習得過程の3点について、聞き取り調査を行った。聞き取りは、企業経営者もしくは工場責任者に対して、1～2時間程度行った。内容はテープおこしをしたうえで、事実関係を整理している。

(2) 対象企業の基本属性

調査対象企業は7社である（表3）。従業員数、自社ブランドの有無、生産品目など

表3 外国人技能実習生に関する聞き取り調査の概要

番号	組織名	創業・設立	生産品目	事業形態	従業員数	実習生数	聞き取り日
1	TT社	創業年不明	ジーンズ・カジュアル	縫製専門業者	従業員5人	実習生6人	2016年4月27日
2	KP社	1985年設立	ジーンズ・カジュアル	自社ブランドメーカー	従業員190人	実習生30人	2016年4月28日
3	MS社	1948年創業	ジーンズ・カジュアル	自社ブランドメーカー	従業員29人	実習生7人	2016年4月28日
4	BZ社	1941年創業	ユニフォーム関連	縫製専門業者	グループ全体110人	実習生47人	2016年6月21日
5	KJ社	1974年創業	カジュアル製品	縫製専門業者	従業員9人	実習生3人	2016年6月21日
6	MI社	1979-80年ごろ創業	学生服	縫製専門業者	従業員42人	実習生14人	2018年2月19日
7	CO社	1963年創業	ジーンズ・カジュアル	縫製専門業者	従業員24人	実習生6人	2018年2月19日

出所：聞き取り調査、各社ウェブサイトなどから作成。従業員数などのデータは聞き取り調査時点のもの。

表4 調査企業のプロフィール

従業員数

20人以上	5	71.4%
19人以下	2	28.6%
合計	7	100.0%

自社ブランドの有無

自社ブランドメーカー	2	28.6%
縫製専門業者	5	71.4%
合計	7	100.0%

生産品目

ジーンズ・カジュアル	5	71.4%
学生服	1	14.3%
ユニフォーム	1	14.3%
合計	7	100.0%

出所：聞き取り調査をもとに筆者作成。

表5 外国人技能実習生比率と内訳

	ベトナム人	中国人	日本人	合計	技能実習生比率
TT社	3	3	5	11	54.5%
KP社	10	20	190	220	13.6%
MS社	3	4	29	36	19.4%
BZ社	32	15	110	157	29.9%
KJ社	3	3	9	15	40.0%
MI社	0	14	42	56	25.0%
CO社	0	6	24	30	20.0%

出所：聞き取り調査などをもとに筆者作成。

注：技能実習生比率は、従業員合計（技能実習生＋日本人）にしめる技能実習生の割合。

で分類すると、従業員数20人以上（71.4%）、自社ブランドメーカー（71.4%）、ジーンズ・カジュアル製品（71.4%）などの属性が多い（表4）³⁾。また、外国人技能実習生と日本人従業員をあわせた従業員総数に占める外国人技能実習生の割合（以下、技能実習生比率）をみると、従業員数19人以下の方が、技能実習生比率が高い傾向にある。たとえば、従業員数19人以下のTT社とKJ社の技能実習生比率は、それぞれ54.5%、40.0%である。それに対して、従業員数190人のKP社の技能実習生比率は、13.6%である。BZ社は従業員数157人で、技能実習生比率29.9%であるため、例外的な存在である（表5）。ただし、全体として小規模事業所ほど、技能実習生への量的依存が著しい傾向がみてとれる。

3) 倉敷市内の縫製業者は自社ブランドメーカーと同程度の規模、存在する。倉敷ファッションセンター編（2011：36）によれば、調査対象の企業142社のうち、自社ブランドメーカーは64社（43%）、OEM生産24社（16%）、賃加工46社（31%）である。

2 先行研究と本稿の課題

（1）外国人技能実習生の基幹労働力化について

外国人技能実習生の基幹労働力化を論じた研究はそれほど多くない。佐藤（2013）は縫製産地の外国人労働者を比較する際の対象地域の1つとして岡山県倉敷市を取り上げている。佐藤（2013：46）によれば、外国人技能実習生は低廉な労働力としてネガティブに描かれやすいが、国内縫製業にとってはたんなる「低廉な労働力」ではない。そうではなくて、貴重な基幹労働力の確保、養成の手段である。そして、縫製業では、外国人技能実習生が事業所にとっての貴重な存在であり、たいていの場合は即戦力である。突発的に発生した業務や周回の業務の遂行だけに必要とされるのではなく、「経営体の恒常的な業務」の遂行に必要な労働力であるため、外国人技能実習生は基幹労働力であるとしている（佐藤2013：56）。

佐藤（2013）は、外国人技能実習生が縫製業にとって必要不可欠の存在であることを実証的に明らかにした貴重な研究である。ただし、外国人技能実習生が3年間（あるいは技能実習3号へ移行する場合は、5年間）の実習過程で、どのような技能の習熟を図るのか、必ずしも明示されていない。また、国内生産の特徴を変種変動生産にあると規定しているが、変種変動生産の下で求められる労働内容についても十分に明らかにしているとはいいがたい。

パートタイム労働者の基幹労働力化については、本田一成氏の一連の研究がある。本田（1998）は、正規従業員と比較した場合の仕事能力の接近の程度を軸に、チェーンストア職場におけるパートタイマーの基幹労働力化を分析している。パートタイマーの一部は、定型的作業の補助のみならず、定型的作業そのものを行う。そして、非定型的作業の一部を担い、さらには非定型的作業を基幹業務として行う。こうして、パートタイマーの職務内容が正規従業員の職務内容に近づいていく現象を、本田は基幹労働力化と呼んでいる（本田1998：61-62）。

こうした先行研究の議論を踏まえれば、外国人技能実習生の基幹労働力化を分析する場合、日本人従業員と比較した外国人技能実習生の技能の習熟の程度などが問題となる。また、国内縫製業者が行っている作業が、変種変動生産に規定されて、海外縫製事業者の作業と異なっている点にも留意する必要がある。本稿では、以上の先行研究の議論を前提に、外国人技能実習生の基幹労働力化を、「日本人の管理責任者と比較して、外国人技能実習生の仕事能力の接近がみられること」と定義して、分析を進める。

（2）計算できる労働力の不安定化について

外国人技能実習生の基本的性格については、多くの先行研究がある。村上（2012：108）は、日系人等と比較した外国人技能実習生の特徴のひとつとして、身分拘束性の

強さを上げている。また日本人の非正規労働者の多くは、転勤、欠勤、早退などがあるのに対して、外国人技能実習生は、宿舎での生活など生活面でも厳格な管理下に置かれる。宣（2003：143-144）は、外国人技能実習生は、こうした事情から企業経営者にとって「安定的な労働力」として機能すると指摘する。他方で、佐野（2002：114）は、外国人技能実習生は帰国を前提とした管理的ローテーションシステムであり、海外での送り出し機関を選定した後は、労働力がリレー方式で調達可能であると指摘する。このように、外国人技能実習生は、帰国を前提とした「一時的な外国人労働者受入れ制度（temporary migration）」（上林2009：39-40）であると同時に、受け入れ事業所にとっては、「計算できる労働力」機能を備えたシステムであるといえる。

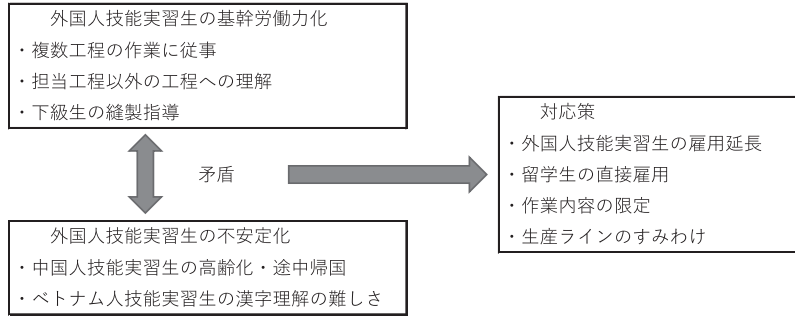
永田（2016）は、岡山県倉敷市を対象として、外国人技能実習生が縫製産業に果たす役割を分析している。永田（2016：90-96）によれば、外国人技能実習生は、原則3年間は欠勤することがなく、日本人の正規雇用と比較して相対的に安価な存在であるものの、近年は中国人技能実習生の能力低下や高齢化、その結果としての途中帰国などの問題がみられる。外国人技能実習生が本来もつ「計算できる労働力」機能が弱まり、労働力確保に困難が生ずるなど、当該地域において「不確定な労働力」となりつつある。

永田（2016）の調査・研究は、岡山県倉敷市の縫製業における中国人技能実習生の高齢化や途中帰国など、「計算できる労働力」機能の不安定化の実態を明らかにしている。ただし、新たにベトナム人技能実習生を受け入れるにあたって、個別事業所が直面する労務管理上の課題や、「不確定な労働力」を安定化するために取られている具体的措置などについての考察は行われていない。以上を踏まえ、本稿では、岡山県倉敷市の縫製業を対象として、外国人技能実習生を安定供給化するための、個別事業所の取り組みの特徴を分析する。

（3）本稿の課題

外国人技能実習生が基幹労働力化しているにもかかわらず、縫製現場では中国人技能実習生が途中帰国するなど、供給体制を不安定化する要素が存在する。なぜ、基幹労働力化する外国人技能実習生において、途中帰国などの不安定化の問題が生ずるのか。本稿では、第1に、職場のミクロレベルの労務管理に接近することで、外国人技能実習生の基幹労働力化の実態を明らかにする。第2に、中小企業にとって、本来「計算できる労働力」機能を果たすはずの外国人技能実習生が、不安定化している実態と背景を検討する。

第3に、縫製現場における労働力確保の方向性を検討する。外国人技能実習生の基幹労働力化が進む職場では、不安定化する労働供給構造を、安定化させる取り組みがみられる。個別事業所が、日常的な事業活動を継続するにあたって、縫製作業の労働力確保をすることは、必要不可欠の条件であるからである。本稿では、「計算できる労働力」の不安定化に直面した個別事業所が、いかなる労働力確保の取り組みを行ったのか検討



出所：筆者作成。

図1 外国人技能実習生の基幹労働力化と不安定化の構図

する。以上の構図を整理したのが、図1である。

3 外国人技能実習生の基幹労働力化

(1) 臨機応変の生産現場

日本の縫製現場は変種変動生産である。海外生産の場合と異なり、日本で行う縫製品の多くは、多品種の極小ロットのものである。中国やベトナムの縫製工場では、製品が少品種の大量生産方式で縫製されることが多い⁴⁾。海外では、分割された特定の工程を担う労働者が多数集積するが、日本の場合、そうした工程間分割はまれである。ユニフォーム関連の縫製専門業者は、海外と比較した日本の縫製現場の特徴を、多品種小ロット、臨機応変、という言葉で表現している。「カフスだけ1日だけつくっていただければいいということが海外ではできるわけだけれど、国内生産の場合には、そこまで大きいロット、大きな仕事は求められていない」「いろいろな仕様を、多品種小ロットでかつ、クオリティの高いものが国内工場には求められる。製造現場では、日々臨機応変に対応していかなければならないし、いろいろな仕様にも対応することが必要になってくる」(BZ社)。

臨機応変に対応せざるをえない製品とは、主としてカジュアル製品が念頭に置かれている。しかしながら、標準化が進む学生服業界でも、私立学校を中心とした別注化の影響で、複数の製品の縫製を行う必要がある⁵⁾。たとえば、素材が同じでもボタン、ワッペンが異なれば、縫製方法も異なる。色が違う場合には糸を変えなければならない。こ

4) 一般的な傾向として、ベトナム縫製業においても、中国縫製業でカバーできない部分の受注も増えており、技術水準も高まっている。後藤・工藤（2013：130-131）によれば、ベトナムの縫製業は、ハンガー・システムなど資本集約度の高い技術を一部備えている。それは、中国縫製品供給量と世界の中国製品に対する需要ギャップもあって、中国周辺国に需要が増えていることにも理由がある。

5) 学生服の別注化傾向の歴史的展開については、浦上・小宮（2006：139-140）を参照。浦上・小宮（2006）によれば、学生服産業では、1980年代に標準学生服とプレザー学生服が台頭し、1990年代には少子化で個別化傾向を示している。

うした事情を、学生服衣料の上着製品を担う縫製専門業者は、次のように述べている。「基本的な枠組みとしては変わらないが、中身はびっくりするほど細かい。たとえば、今月の得意先の受注票。これをみると、18枚、1枚、87枚、これ全部指図書。これだけ品番がかわる」「指図がかわるということは内容がどこか違う。ネームがついたり、ワッペンがついたり、ボタンの種類が違ったりする」(MI社)。また、縫製協同組合の理事は、素材の違いが学生服縫製の違いになるとして、次のように説明をしている。「縫い方もワッペンがつくかどうかで異なる。素材が違っていると感覚も違う。同じ素材でも、色が違うと糸を変えなければならない。何らかの違いがある。社長も今言っていたように、10枚とか5枚で切り替えなければならない」(縫製協同組合理事)。

(2) 日本の縫製現場への適応

日本の縫製現場で仕事をする場合、上記のような変種変動生産に適応する必要がある。たとえば、縫製経験がある中国人技能実習生であっても、作業している製品や量が異なるため、実習過程で縫製の仕方を一定程度修正することが求められる。日本国内では、中国語ではなく、日本語で意思疎通を図る必要があるので、縫製関係の日本語を十分に理解しなければ、日本の縫製現場に適応できるとはいえない。そのため、企業経営者の中には、中国での縫製経験や癖を、日本であらためる必要性を強調する意見がみられる。たとえば、ジーンズ・カジュアルの縫製専門業者は次のように述べている。「日本人の指導者がいるので、指導する。分業作業をしているので、最初はできない。ある程度できて、中国式の縫製をしていると、会社独自のやり方にあわない。1個ずつ、1工程ずつ覚えていって、1年間積み上げていく」(CO社)。あるいは、先に紹介した学生服の縫製専門業者は、広い意味での縫製経験を、日本で修正する必要があることを述べている。「中国での品質基準と日本での品質基準は異なる。慣れるのには1年くらいかかる。1年たてば、あとは2年目、3年目はそれなりに進む」。「広い意味での縫製経験があっても、上着の布帛とニットではやり方が異なる。まるっきりずばりの経験をした人が来ることはまずない」(MI社)。

外国人技能実習生が選抜される場合、若年の女性労働者が選好されるケースが多い。その理由として、若年層であれば、来日後に母国での縫製経験を修正して、日本の現場に適応しやすいと考えられているからである。母国での縫製経験を日本的に修正するのにも、ある程度一定の期間が必要とされる。ジーンズ・カジュアルの自社ブランドメーカーは、縫い方次第で縫製品の細かな仕上げに差が出てくると述べている。「工場によって、手の癖がある。縫い方というか、縫製の順番、そのあたりの癖がどうしてもある。すごい経験を積まれている方だと、その癖が身につけてしまっているので、それ以外のことできない。こちらがこういう縫い方をお願いしますといっても、なかなかうまくできない。きれいに仕上げるための細かい部分に差がでる」(MS社)。

（3）複数工程の習熟と前後工程へのオーバーラップ

縫製現場の労働過程は、基本的には分業に基づく協業である。アイロンかけ、ポケット縫製、ベルトつなぎなどのパーツを労働者で分割して担当し、1枚の製品にする。流れ作業が基本とはいえ、日本の縫製現場は小ロットが多いので、単一の作業のみならず、徐々に担当工程を増やしていくことが望ましい。外国人技能実習生が求められる、こうした日本の縫製現場の職務内容について、ユニフォーム関連の縫製専門業者は次のように述べている。「個々のオペレーターに対しても、単一の作業だけではなく、徐々に習熟度をあげて、ステップアップして、最終的には一人で1枚を作れるような形が理想的である」「各工程を1人で何工程をカバーするようなものづくり、かつ技能実習生だけで、仕事を回していく。そのような部分がある程度求められる」（BZ社）。また、縫製協同組合の理事も複数工程に従事することの重要性を指摘する。「実習生が求められていたのは、いままでは1つだけでよかった。でもそれをいまでは、3つも4つもできなきゃいかん」（縫製協同組合理事）。

縫製現場でのトラブルはつきものである。あるいは個々の労働者の縫製能力の違いで、ラインの円滑な進行が妨げられるケースもある。その場合、労働者は自らが担当する工程の生産性を上げるのみならず、前後工程の進捗具合も理解し、場合によっては手助けをするなどの対応も取る必要がある。縫製協同組合の理事は、日本の縫製現場において、小編成のオーバーラップ（工程間の重なり）が必要であることを指摘している。「日本の今の小編成では、オーバーラップさせて、この工程はこちらの人も、あちらの人もやる。たぶんそういう編成が組まれていると思う。相手のところに一步踏み込む、そういうような流し方、生産の仕方に対応できるような、技能レベルや、人間のコミュニケーションが求められる」（縫製協同組合理事）。

（4）全体の流れへの理解・日本語での意思疎通

外国人技能実習生は通常、3年間の技能実習過程で担当する工程数を増やすとともに、下級生の指導的役割を担う。日本人の指導担当と技能実習生はチームで縫製現場を担当する。そのため、上級生になればなるほど、特定工程の習熟だけではなく、下級生が担当する工程への目配りも求められる。製品自体の完成を見据え、停滞する工程のフォローが必要になる。「どこがいまネックで止まっていて、どこを誰がフォローしなければならないのか、というところが、当然見える視野も必要になる。その服自体がどういう仕様でつくられているのか。自分のところだけわかっていればいいという話ではない」「他の工程の負担であるとか、きれいに縫い上げるためには、自分のところをどういう風に縫うべきとか。自分のところだけの理解では、よいものづくりにならない。効率という部分でもなかなかあがってこない」（BZ社）。

外国人技能実習生は下級生の指導をするとはいえ、指導役の日本人との意思疎通が欠かせない。日本語の理解が不十分な外国人技能実習生もいるので、当事者同士の情報交

換は母国語で行われる。上級生が日本語を理解して、技能実習生全体をまとめていくような役割が求められる。ユニフォーム関連の縫製専門業者は、技能実習生の現場コントロールが重要であるとして、次のように指摘する。「実習生だけに任せるわけにはいかない。当然日本人スタッフと連携をして、日本人が指導する。いくら日本語が分かっても言葉の限界があるので、現場では現地の言葉を通してやり取りしている」「日本人と一緒にあって、現場の実際をコントロールしていく。そのリーダーの能力によって、その班の生産能力は大きく変わってくる」(BZ社)。

また中心的な役割を担う技能実習生が保持すべき能力は、全体の流れの理解力にあるとしている。「最終的に、会社として、ユーティリティのある方ということになると、自分が踏んで早くてきれい、ということよりも、むしろ、全体的な流れをコントロールできる。最終的な班における能力というところ、評価できる部分でいうと、そちらじゃないかということになる」(BZ社)。

このように、外国人技能実習生が担当する日本国内の縫製現場での職務内容は、大きく分けて3つに分類される。第1に、細分化された工程のうち、複数工程の作業に従事する。第2に、縫製品の各工程は、必ずしも有機的な関連性を持つわけではないが、担当工程以外の工程への理解を深めていく。第3に、複数工程や前後工程への習熟を積み重ねたうえで、下級生の縫製指導を行う。こうして、外国人技能実習生の一部が、トラブル時の前後工程への介入や下級生へのサンプル縫製指導をすることを可能にすれば、日本人の縫製指導者の役割を部分的に担うことになる。これは、外国人技能実習生が、分割された工程の担当(定型的作業)のみならず、全体工程の統括(非定型的作業)まで作業内容を拡張していることを意味する。本田(2007:41)が指摘するパートタイマーの非定型基幹化が、縫製現場の外国人技能実習生でも浸透していると理解できる⁶⁾。

4 中国人技能実習生の高齢化とベトナム人技能実習生受け入れの課題

(1) 中国人技能実習生の高齢化

1990年代初頭の中国経済と日本経済には大きな経済格差があり、中国人技能実習生の多くは内陸部から来日してきた。募集人数に対して多くの希望者がおり、来日する前に現地の送り出し機関を通じて選抜することができた。しかし、2000年代以降、中国の沿

6) 本田(1998:62-63)によれば、パートタイマーの基幹労働力化は、処遇の個別的管理化をもたらしている。他方で、本調査の範囲内では、外国人技能実習生に対し、処遇の個別管理に移行する事例はみられない。その理由として、先行研究では、外国人技能実習制度では、技能水準と無関係に労働条件が事実上決定される点が指摘されている。橋本(2015:83-84)によれば、外国人技能実習生は段階的に技能習得をしているにも関わらず、賃金は地域の最低賃金水準に張り付いている。また、倉田(2016:225)は、技能実習制度の特徴を、移動の機会を奪って、一般の労働市場から遮断することと規定している。

岸部で最低賃金などが上昇し、日本への来日を希望する中国人が少なくなっている。そのため、中国で技能実習生の募集をかけても、応募者が少なく、事実上、選抜ができていない状況が続いている。ジーンズ・カジュアル自社ブランドメーカーは、中国における選抜機能の低下を、次のように指摘する。「中国の人材がもうこなくなってきた。実際、選抜にいても、3人まるまる選抜していない人が来る。逆にこちらからいっても選べない。向こうで決めた人を自動的に送り込む形になっている」（MS社）。

中国での技能実習生の選抜機能が低下すると、来日する中国人技能実習生は、これまでの若年層ではなく、比較的年齢を重ねた人が増えてくる。中国人技能実習生の高齢化である。また、賃金など労働条件のトラブルも頻発し、3年間の実習期間を終えずに、途中帰国する技能実習生も増えてくる。中国人技能実習生の途中帰国が増えた原因について、ジーンズ・カジュアルの縫製専門業者は、時代の変化という文脈で、次のように指摘する。「以前だったら、ある程度きつい言い方といたらおかしいけれど、もうええよ、ということは言っていた。今では言っちゃうと本当に帰国する。逆に企業が困る時期があった」（CO社）。

こうして、中国人技能実習生が、途中帰国をすると縫製現場の労働者に穴が開く。企業経営者にとっては必要な人員が不足する。そのため、ジーンズ・カジュアルの縫製専門業者は、当初予定された期間を前に技能実習生が帰国することの問題を次のように述べている。「約束して3年間技能を学ぶために来日した。日本語も勉強もしますよと約束したのだから、3年間ちゃんといてくれないと困るというのはある」（TT社）。

中国人技能実習が高齢化は、縫製現場における意思疎通に支障をもたらすという意見もある。具体的には、縫製現場に必要な日本の縫製指導の中身が十分に理解できない。そのため、中国での経験のまま縫製作業を行う。そのような意思疎通の問題である。すでに紹介したジーンズ・カジュアルの縫製専門業者は次のように述べる。「縫製経験は長いけれど、中国の我流がでる。こういう風に縫いなさい、といっても元の中国のやり方がでてしまう」（縫製協同組合理事）。「年齢が40歳代を越えてきたから、こちらが日本語で言ってもなかなか覚ええない。覚えるつもりもない」（CO社）。

このように、中国における外国人技能実習生の選抜機能が低下した結果、来日する中国人技能実習生が高齢化している。また、予定されていた技能実習期間の途中で、母国に帰国する技能実習生も増えている。かくして、外国人技能実習生は、過去20年間に及ぶ受け入れの過程で、着実に基幹労働力化されているものの、その供給構造が不安定化している。

（2）ベトナム人技能実習生の漢字理解

倉敷市の縫製協同組合でベトナム人技能実習生受け入れが始まって以降、複数の事業所が、中国人技能実習生から、ベトナム人技能実習生への切り替えをはじめている。表5によれば、調査対象の7社のうち5社がベトナム人技能実習生を受け入れている。聞

き取り調査によれば、ベトナム人技能実習生は、まじめで勤勉である、あるいは日本人と気質が似ているとして、事業主からはおおむね好意的に受け止められている。ただし、ベトナム人技能実習生の場合、中国人技能実習生に比べて、漢字を含めた日本語理解が不十分であると認識されている。そのため、ベトナム人技能実習生受け入れ当初は、職場での意思疎通が難しいという見解が広くみられる。

たとえば、ジーンズ・カジュアルの縫製専門業者は、縫製仕様書が読めるかどうかで、中国人技能実習生とベトナム人技能実習生の違いを把握している。「中国人の場合、仕様書もすぐわかる。縫製仕様書は日本語がわからなくても、ある程度見たらわかる。でもベトナムの人は、まったくわからない。イチから漢字やひらがなを教えないといけない」(TT社)。同様の趣旨は、ユニフォーム関連の縫製専門業者でもみられる。「中国人とベトナム人で根本的に違うのが、漢字が読めるか読めないか。縫製の仕様書は漢字で書かれているので、中国人であれば、少々理解はできていた。ベトナム人実習生になると、まったくわからないし、読めない」(BZ社)。また、携帯アプリをつかって、ベトナム語と漢字を翻訳するような対応を試みる事業所もある。「ある程度漢字同士であれば、何となく漢字の意味も分ったりするような部分が全くない。携帯アプリなどで翻訳したものを見せたりするけれど、あっているかどうかともわからない」(MS社)⁷⁾。

(3) ベトナム人留学生や通訳の活用

ベトナム人技能実習生との職場での意思疎通を円滑にするため、ベトナム人留学生やベトナム人通訳を独自に確保している事業所も存在する。調査対象企業では、MS社とBZ社の2社がそれに該当する。たとえば、ジーンズ・カジュアルの自社ブランドメーカーのMS社は、独自のルートでベトナム人留学生をインターシップとして採用している。「ベトナム人の留学生で日本語ができる子がいる。『こりゃいいや』という話で、日本語の通訳かわりではないけれど、来てもらっている」(MS社)。またユニフォーム関連BZ社は、知人の紹介で、ベトナム人通訳を雇っている。いずれの場合も、単なる通訳業務のみならず、縫製現場の手伝いも視野に入れているようである。たとえば、BZ社は、ベトナム人通訳に対して、通訳と縫製手伝いを並行してお願いしていると説明している。「純粹に通訳ということできてもらっているが、縫製業という前提で理解して伝えてもらう部分がある。常に四六時中通訳しているわけではないので、空いた時間は当然現場を手伝ってもらったり、縫製のことを理解していただく時間をもうけている」(BZ社)。

日本人の縫製指導者と、中国人技能実習生、あるいはベトナム人技能実習生の間に入って意思疎通を円滑にする通訳の存在は、中国人とベトナム人が双方存在する混在職場では、重宝されている。ただし、将来的に、技能実習生がベトナム人に1本化されれば、

7) 中国人とベトナム人の混在職場で、上級生のリーダーシップが発揮されるケースも存在する。「3年が本当にあまりできる子じゃなかった。小さな声でしかいえないけれど、それがすごい責任感になった。なんか人が変わったみたいに、日本語も。ベトナムの実習生の子に、日本語で注意して、指導している」(TT社)。

ベトナム人通訳の役割は限定的になるとの見通しもある。「スタートは先輩がいなかったため、通訳の部分の効果が大きかったが、1年生や2年生の後輩が入ってきた。その流れの中で、ベトナム人の先輩から教えてもらう。指示をもらうというサイクルが徐々にできあがりつつある。そういう意味では、通訳の効果はある程度薄れている部分はある」（BZ社）。

このように、中国における選抜機能が低下する中で、中国人技能実習生が高齢化し、途中帰国問題が頻発するなど、縫製業における労働力確保に課題が出てきている。すなわち、「計算できる労働力」機能を果たすはずの外国人技能実習制度に、ほころびが生じている。岡山県倉敷市では、新たにベトナム人技能実習生受け入れを開始するなど、労働力確保の安定化に向けた対応を模索している。ただし、中国人技能実習生とベトナム人技能実習生の混在職場が存在する場合の意思疎通の問題や、ベトナム人技能実習生の日本語理解の問題など、新たに解決すべき問題も残っている。

5 縫製現場における労働力確保

（1）能力ある技能実習生の雇用延長（技能実習3号への移行）

外国人技能実習生の滞在期間の延長を希望する事業者は多い。たとえば、調査企業ではTT社が技能実習生の雇用延長の必要性を指摘している。外国人技能実習制度では、技能実習2号（2・3年目）を終えた後、1か月以上の帰国があれば、再入国して技能実習3号（4・5年目）へ移行することが可能である。ただし、すべての外国人技能実習生が技能実習3号に移行することが望ましいのかというところではない。受け入れ事業所からは、能力のある技能実習生に限って、雇用延長を希望する、という留保がつけられている。

たとえば、外国人技能実習生比率が50%を超える（54.5%）ジーンズ・カジュアル縫製専門業者は、日本語を覚えるガッツのある子に限って、雇用延長をしても良いとして、次のように述べている。「一生懸命日本にとけ込んで、技能を習得して、日本語を覚えて帰ろうとするガッツある子はいる。3人に1人くらいはいる。だけれども、あとの2人はとりあえず来日して、右に倣えて3年間いるという子もいる」「3年間は企業が指導する。これが大前提なので、能力でいらないと言うことはしない。でも3年を越えて、追加で2年となったら…【話は別である——引用者】」（TT社）。

（2）留学生の直接雇用

ベトナム人技能実習生を受け入れた職場で通訳を活用する事例があることはすでに述べた。留学生の通訳の場合、学期中は週28時間という労働時間の上限規制があるとはいえ、職種制限がみられる外国人技能実習生のような大きな制約はない。また通訳以外の

縫製関係業務の手伝いなどで重宝されている。そのため、留学生が卒業した後に、当該事業所で継続して働くことに期待を寄せる事業経営者がいる。たとえば、ジーンズ・カジュアル自社ブランドメーカーのMS社はいち早くベトナム人技能実習生の受け入れを開始したが、通訳担当の留学生に対して、以下のような期待を寄せている。「インターンの子【留学生のこと——引用者】に関しては、今後も見据えて、オールマイティーに全部何でも手を出してもらっている。空いているときがあれば、そちらに入れるなど。基本的に工場の中を回している人がいるので、その人に一言いって、空いたら入れてもらう」(MS社)。

こうした留学生への期待は、外国人技能実習生が滞在期限に上限があることと対応している。「技能実習制度の3年というよりは、ずっと固定でいてくれる方がありがたい。3年というのは長いようで短くて、腕が良くなった段階で帰国してしまう。そうするとまたイチから教える」「何人が固定で、5・6人なら5・6人固定でいてくれるほうが、工場の稼働率なんかを考えても、効率はいいだろうと思う」(MS社)。

(3) 技能実習生の職務内容の限定

縫製工程を担当する外国人技能実習生は、滞在期限に上限がある。そのため、事業主としては毎年のように海外での選抜を経験し、縫製工程を最初から教える必要がある。その繰り返し作業に疑問を感じ、技能実習生の職務内容をある程度限定的にすることを実践している事業所もある。ジーンズ・カジュアルの自社ブランドメーカーであるKP社は、自社の製品を作品と呼び、一部のニーズにこたえる形で独自の存在感を示す会社である。KP社の経営者は、外国人技能実習制度に次のような疑問をあげている。「昨年からベトナム人実習生を入れた。一生懸命教えても最大が3年。これから本当にがんばってもらおうと思ったら、もういない。この繰り返し」「【技能実習制度は——引用者】たしかに今までは日本の国を支えたかもしれないけれど、これからは日本の産業をだめにする。だめにするというよりは、まず日本に来なくなる。どんどん後進国の方からしかこない」(KP社)。

繊維製品の場合、企画・立案から縫製まで一貫したイメージで製品化されることが望ましい。KP社では日本人2人に対し技能実習生1人というチーム生産を行うが、技能実習生の日本語理解の問題もあって、職務内容は限定的なものにとらえている。「要するに複雑な仕事はもう教えません。教えることはできない。まず1年目は言葉が問題。当然型紙みたり、仕様書みたりする場合に、日本語が分からないと進めない。ただ、ラインでいく場合、これをこういう風な形で縫いなさい、といったらそればかり年がら年中しているの、工程の3つか4つはこなすことができる」(KP社)。

このように、KP社では、外国人技能実習生が関わる作業範囲を、比較的習熟することが容易な作業工程に限定させ、企画・立案は日本人が担当している。こうした、職場における分業の徹底化は、同社が、外国人技能実習生が滞在期間に上限があり、総合的

な企画・立案にかかわることが難しいということ、経験上理解してきたからである。KP社の経営者は、外国人技能実習生を縮小し、外国人労働者として正面から受け入れることのできる制度設計の構築を希望している。「ある部分では、【技能実習生を——引用者】ゼロにしたいというのがある。中国とかから技能実習生としてくるのは、もう限界。逆に言うと、うちは労働者として雇うのは可能。労働ビザでくれば、うちはウェルカム」 「技能実習制度は古いのではないかと思う。体質的には、今の状態だったら、後発国からしかこない」（KP社）。

（４）日本人と技能実習生の生産ラインのすみわけ

外国人技能実習生がいなければ事業継続は難しい。そのことを前提としつつも、技能実習生の日本語能力に限定があるため、製品ごとに縫製工程を分けていくという方針を示す事業経営者もいる。たとえば、製品ごとに複数の生産ラインを編成し、技能実習生のラインと日本人のラインを分けるという方法である。ジーンズ・カジュアル縫製専門業者のCO社は、中国人技能実習生のみを受け入れている事業所であるが、生産品目別の生産ライン編成について次のように述べる。「いまは本当に外国人技能実習生が抜けてしまうと成り立たない。事業継続が成り立たない状態になるけれど、今後考えているのは、技能実習生は技能実習生として、日本人のスタッフは日本人のスタッフとして別個のものづくりをする」。「たとえば、AとBという商品があれば、Aは技能実習生、Bは日本人という形であれば問題がないのではないかと考える」（CO社）。

生産ラインを分ける理由として、同社は、3年間の実習を終えた後でも、技能実習生が日常会話以上の日本語理解が不十分であった点をあげている。「3年間の技能実習を経て、空港に送りにいく。そのときに写真を撮る。日本語はどうかと聞くと、『全然わかりません』と答える。ミーティングなどを日常的にしているのに、『全然わかりません』、と言って帰る」「3年間たって帰国するときに、これではまずいと。作業はできるけれども、縫製のニュアンス、ミシンの抑え方で雰囲気も全然違う。手作り感覚満載のような縫製をするのだけれど、内容は全く理解していない」（CO社）。

かくして、外国人技能実習生なしでは事業継続はできないが、外国人技能実習生に過度に依存してはいけない。こうした複雑な心理状況に対し、同社は、外国人技能実習生を、「人材」ではなく、「人員」としての受け入れるという立場を明らかにしている。「人材にはならない。作業員、人員というイメージ。その作業員がいなければ回らないような現状があるけれども、そういう捉え方に変える」。「技能実習生は絶対頼ったらだめ。過半数を超えたらだめだと言っている。他の会社でも技能実習生をゼロにしたという話がある。別の会社でも仕事を別のラインにする【と聞いている…引用者】」（CO社）。

このように、岡山県倉敷市で縫製現場の労働力を確保しようとする事業所の取り組みは、多岐にわたる。第1に、能力のある外国人技能実習生に限って、滞在期間を3年か

ら5年へ延長することを希望する見解がある。第2に、外国人技能実習生と比べて、相対的に働き方の制約が少ない留学生を在学中（あるいは学校卒業後）に直接雇用する動きがある。第3に、外国技能実習生が行う職務内容を限定し、職務内容を限定化する事例がある。第4に、日本人と外国人技能実習生の生産ラインのすみわけを行う事例もみられる。

以上のように、岡山県倉敷市の縫製現場では、外国人技能実習生は、すでに長年の実績から基幹労働力として機能しているが、中国人技能実習生の途中帰国などの諸問題が顕在化しているため、個別事業所では、留学生の活用や職務内容の限定、生産ラインのすみわけなどを講じている。複数の事業所では、外国人技能実習生が確保できないことから、やむをえず、基幹的業務の一部を縮小させ、定型的業務に限定化することを選択しているのである。

かくして、個別事業所が、「不確定な労働力」となりつつある外国人技能実習生の安定化供給を目指すのは、当該地域において、外国人技能実習生が事業継続上必要不可欠の存在になっていることを示しているといえよう。

おわりに

本稿では、岡山県倉敷市の縫製業を事例として、外国人技能実習生の基幹労働力化が進展する一方、中国人技能実習生の途中帰国問題や、ベトナム人技能実習生の日本語理解など、新たな問題が顕在化していることを明らかにした。また、縫製現場における離職を食い止め、安定的な労働力を確保するために、個別事業所がとっている様々な対応策について、具体的に紹介をした。本稿で示された内容を要約すれば、次のとおりである。

第1に、外国人技能実習生の基幹労働力化という場合、日本人の管理責任者と比較して、外国人技能実習生の仕事能力がどの程度接近しているのか、が問題となる。外国人技能実習生は、1) 複数工程に従事し、2) 前後工程へのオーバーラップが求められるのみならず、3) 工程全体を把握し、日本人と正確に意思疎通することが求められる。変種変動生産の日本の縫製現場では、1) や2) は比較的日常的に行われる定型的な内容を持つ業務といえる。それに対して、3) 工程全体の理解や下級生への指導は、従来は、日本人管理者が伝統的に行っていた管理的な内容も含まれる。外国人技能実習生は、定型的業務を、日常的に行うのみならず、非定型的業務も部分的に担っている。それゆえ、本田(2007)の指摘する基幹労働力化は、縫製現場の外国人技能実習生でも徐々に浸透している。

第2に、外国人技能実習生の供給構造の不安定化に対し、縫製現場では、1) 外国人技能実習生の雇用延長(技能実習2号から技能実習3号への在留資格の変更・移行)、2) 留学生の直接雇用、3) 作業内容の限定、4) 生産ラインのすみわけなどの措置が講じられている。1) 外国人技能実習生の雇用延長は、技能実習3号で5年であり、長期人

材として産地に定着することは期待できない。2) 留学生の直接雇用が進んだ場合、当事者の合意があれば、安定雇用への道を開く可能性がある。ただし、外国人労働者にも職業選択の自由がある以上、他の職場に移動したり、途中退職したりすることは拒否できない。3) 外国人技能実習生の職務を最小限にする、あるいは、4) 生産ラインのすみわけを行うなどの事例は、外国人技能実習生の存在なしでは、事業継続が難しい事業主の苦悩を示すものである。

縫製現場における外国人技能実習生は、中小規模の事業所で中心的な業務を担う基幹労働力となっているものの、現在の日本の外国人技能実習制度の下で、外国人技能実習生が、自ら事業所を選択し、よりよい環境を選択しながら、日本に長期滞在することは困難である。外国人技能実習生は、機能的には縫製現場で基幹労働力化しているにも関わらず、制度的には、短期間での受け入れを前提としている矛盾した存在である。

なぜ、こうした矛盾が広がるのか。外国人技能実習制度は、送り出し国と受け入れ国との間に、広範な経済格差が存在することを前提とする。外国人労働者は、母国と比べて極めて高い水準の報酬の見返りとして、職場移動や労働組合を通じた団体交渉など、本来労働者が保持すべき権利の一部を制限させられる。こうした制度設計が機能するのは、経済格差が広範に存在する時期に限られる。

本稿で示したように、岡山県倉敷市の縫製業では、2000年代以降、中国人技能実習生の途中帰国など、外国人技能実習生の「計算できる労働力」機能の不安定化が生じている。このことは、経済格差を根拠に、外国人技能実習生に対し、労働者としての権利制限を受容させる、という制度設計に無理が生じていることを意味する。

上林（2015：241）は、外国人技能実習生が、単純労働力ではなく、衣料品製造業における中核的労働力になっているのであれば、現在の技能実習生に課せられている職種間移動や企業間移動は撤廃される必要があると指摘している。本稿は、岡山県倉敷市の縫製業という、特定地域の特定産業における事例研究であるという限界はあるものの、上林（2015）が指摘する外国人労働者受け入れの政策的課題を、事実として裏付け、補強する役割を果たしていると考えられる。本稿で検討したように、外国人技能実習生が企業経営に欠かすことのできない業種・産業が存在することを認めるのであれば、当該業種・産業内での職場移動を認めるなど、外国人技能実習生の権利擁護を進める制度改変は避けられないだろう⁸⁾。

（ながた しゅん・高崎経済大学経済学部准教授）

8) 外国人技能実習生に対する労働者としての権利擁護の推進は、中小企業における「計算できる労働力」機能の弱体化をもたらす。そのため、中小企業における労使関係の健全化と並行して、最低工賃制の導入も含めた、工賃水準をめぐる長年の課題が検討されるべきであろう。縫製専門業者の事業経営者は、引き上がる最低賃金と上がらない工賃の関係について、次のように指摘する。「加工賃は下がることもないけれど、上がることもない」「上げてほしいという話はする。もちろん最低賃金が毎年上がっているんで、加工賃も人件費とイコールと考えれば、上がってしかるべき話。民間同士は、民間同士で決めなさいと言いつつ、かたや最低賃金は法律で上がる。上がらない工賃の方はたまったものではない」(MI社)。

付記

本稿は、科学研究費補助金（課題番号15K17116）の助成を受けて行った現地調査・資料収集などをもとにしています。大変お忙しいところ、調査・研究にご協力をいただいた多くの関係者の皆様に深く感謝いたします。また、論文全体にわたって丁寧なコメントをいただいた匿名の査読者にも感謝申し上げます。なお、本稿の内容にかかわるすべての責任は筆者にあることを申し添えます。

参考文献

- 浦上拓也・小宮一高（2006）「スクールユニフォーム産業における市場集中の要因分析」『ファッションビジネス学会論文誌』Vol.11。
- 奥山雅之（2019）「衣服製造産地の構造変化に関する一考察——北埼玉・岐阜・倉敷における『分離』とその様態」『政経論叢』87（3・4）。
- 上林千恵子（2009）「一時的外国人労働者受入れ制度の定着過程——外国人技能実習制度を中心に」『社会志林』56（1）。
- 上林千恵子（2015）『外国人労働者と日本社会：技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会。
- 倉敷ファッションセンター編（2011）『岡山県の繊維産業』。
- 倉田良樹（2016）「書評：上林千恵子著『外国人労働者と日本社会：技能実習制度の展開とジレンマ』」移民政策学会編集委員会編『移民政策研究』8号。
- 後藤健太・工藤年博（2013）「縫製業におけるパフォーマンス格差とその要因」久保公二編『ミャンマーとベトナムの移行戦略と経済政策』アジア経済研究所。
- 佐藤忍（2013）「日本における縫製業と外国人労働者」『大原社会問題研究所雑誌』652号。
- 佐野哲（2002）「外国人研修・技能実習制度の構造と機能」駒井洋編『国際化のなかの移民政策の課題』明石書店。
- 宣元錫（2003）「外国人研修・技能実習生制度の現状と中小企業——労働力としての意味を中心に」依光正哲編『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社。
- 塚本僚平（2016）「地場産業産地における構造変化と産地維持——岡山県倉敷市児島地区におけるジーンズ生産を事例に」『商経論叢』57（2）。
- 永田瞬（2016）「児島繊維産業における人材育成の課題——技能実習生活用のジレンマ」法政大学大原社会問題研究所・相田利雄編『サステイナブルな地域と経済の構想——岡山県倉敷市を中心に』御茶の水書房。
- 橋本由紀（2015）「技能実習制度の見直しとその課題——農業と建設業を事例として」『日本労働研究雑誌』662号。
- 本田一成（1998）「パートタイマーの個別的賃金管理の変容」『日本労働研究雑誌』460号。
- 本田一成（2007）『チェーンストアのパートタイマー——基幹化と新しい労使関係』白桃書房。
- 村上英吾（2012）「外国人対日本人——欠員補充型受入れと格差・貧困」橋本俊詔編『格差社会』ミネルヴァ書房。

Role Change of Foreign Technical Intern Trainees to Main Working Power and Unstable Labor Supply System in Small and Medium-sized Garments Companies: A Case Study of Kurashiki City, Okayama Prefecture

NAGATA Shun

Abstract

Foreign technical intern training program is a system workers in developing countries learn the skills in advanced countries. While foreign technical intern workers can stay in Japan for a limited time of period, many Japan's small-scale establishments are running short of labor. Therefore, the demand for low-wage foreign workforce is increasing. The role of foreign technical intern trainees is changing from supporting working power to main working power, in particular, in the garments industry. Why the role of technical internship changed from supporting working power to main working power? And what is the preferred human resource management for small and medium-sized enterprises (SMEs) of the garments industry?

In this paper, we consider changes in the role of foreign technical internship in Japan. The first section gives an overview of the interview survey in Kurashiki City, Okayama Prefecture. The second section reviews the past research of foreign technical intern workers in Japan. The third section reveals that the role of foreign technical intern trainee is changing from supporting working power to main working power. The fourth section shows that working power of foreign technical interns has got unstable in garments companies due to return of Chinese technical intern trainees to the home country before the full term of the internship period. The fifth section introduces the efforts of SMEs to ensure a stable workforce. The efforts include 1) extension of the training period, 2) direct employment of foreign students, 3) job scope limitation for foreign technical intern trainees, and 4) creation of two different sewing processes.

本文中に以下の誤りがございました。

88 ページ、1 パラグラフ、3～4 行目

誤「外国人技能実習生が行う職務内容を限定し、職務内容を限定化する事例がある」

正「外国人技能実習生が行う職務内容を限定化する事例がある」

89 ページ、5 パラグラフ、2～3 行目

誤「職種間移動や企業間移動は撤廃される必要がある」

正「職種間移動や企業間移動の制限は撤廃される必要がある」

お詫びして修正させていただきます。

永田 瞬