



飲食料品製造業における「特定技能1号」の採用実態 と課題：北海道の採用企業調査結果からの考察

メタデータ	言語: 出版者: 公開日: 2024-02-09 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 孔, 麗 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.32150/0002000078

飲食料品製造業における「特定技能1号」の採用実態と課題

— 北海道の採用企業調査結果からの考察 —

孔 麗

北海道教育大学函館校国際地域学科

Issues in the Adoption of “Specified Skilled Workers” in the Food and Beverage Industry

— An Investigation into Hokkaido Based Companies —

KONG Li

Department of International and Regional Studies, Hakodate Campus, Hokkaido University of Education

概 要

特定技能1号の在留者数を分野別にみると、水産加工を含む飲食料品製造業が最も多いが、その実態はほとんど知られていない。そこで本研究では、北海道で特定技能1号を採用している飲食料品製造企業を水産加工業とその他飲食料品製造業に区分して聞き取り調査を行い、特定技能1号採用の実態や課題が違うことを明らかにした。

人口減少地域に立地する水産加工業では、特定技能1号制度として認められている同一分野内での転職に対する不安が大きく、それが特定技能1号の採用に消極的となる最大の要因であることが明らかになった。すなわち、特定分野の人手不足の打開策として創設された特定技能制度が人口減少地域では効果的に活用できないのが実情である。そこで、人口減少地域においては、転職に一定の制限が必要であると考えた。

はじめに

特定技能制度は、特定分野の労働力不足を補うために、2018年12月に『出入国管理認定法及び難民認定法』の改正によって創設された在留資格である。これは1号と2号からなり、1号は、技能実習よりは熟練レベルが高く、いわゆる「専門的・技術的分野」と言われる「技能」や「技術・人文知識・国際業務」より劣るカテゴリーを設けたものである。政府は高度人材や専門的・技術的分野以外の外国人労働者は受け入れないことを基本方針としてきたから、低熟練労働者を正面から受け入れたことは画期的なことと言える。

後述するように、特定技能1号は2022年6月末現在で、5年間の受入れ見込み数の25.3%にすぎない。特定技能として受け入れられる分野は、とくに人手不足が深刻な12分野⁽¹⁾に限られているが、分野別には飲食料品製造業が33.9%、北海道では37.1%を占め、最大となっている。飲食料品製造業は他の分野に比較して業種が多様⁽²⁾で、しかも全国に広く立地している。

しかし、飲食料品製造業における特定技能1号の採用実態などを知ることは容易ではない。その理由は、出入国在留管理庁による「特定技能在留外国人数」では、様々な業種が飲食料品製造業という一つの「分野」としてまとめられて公表されているからである。これまで水産加工企業について筆者は、実態調査をベースに特定技能1号の採用の現状と課題を考察してきた(孔2022a, 2022b, 2022c)。しかし、その他飲食料品製造企業の実態はつかめていない。

本研究の目的は、特定技能1号の最大の割合を占める飲食料品製造企業におけるその採用の実態(採用の目的、給与や待遇、今後の方針など)と課題を明らかにすることである。特に北海道は、製造業に占める食品工業のウエイトが大きい⁽³⁾ことから、その意義は大きい。

研究方法としては、特定技能1号を採用している企業の聞き取り調査によることとする。その際、水産加工企業とそれ以外の飲食料品製造業(以下「その他飲食料品製造業」と表記する)に区分して行う。その理由の一つ目は、両者には立地地域⁽⁴⁾や経営環境に大きな差があるからである。二つ目は、両者間で転職が可能であり、転職をめぐる競合関係にあることから、特定技能1号の制度が抱えている問題点や課題を抽出することができるからである。

採用企業の調査は、水産加工企業については2021年2月から5月に行った調査結果を利用した。その他飲食料品製造企業については、北海道で特定技能1号を採用している企業を特定し、その中から対象企業を選定して2022年7月から8月に調査を行った。

このような採用企業の実態調査に基づく先行研究は見当たらなかったが、外食業については松本・小川(2019)の研究成果があった。しかし、そこでは数百人の外国人労働者を抱える外食業3社が対象となっており、外国人労働者の9割以上が留学生のアルバイトであるなど、北海道の中小企業を主体とする飲食料品製造企業とは分析の視点が異なっている。

本稿では、まず、飲食料品製造業において特定技能1号へのニーズの高さを確認する。次に、特定技能1号を採用している飲食料品製造企業を特定する方法と、得られたデータから飲食料品製造企業の立地地域の分類を行う。その上で、その他飲食料品製造企業と水産加工企業への聞き取り調査結果を比較し、両者の違いを明らかにする。最後に、特定技能制度が抱えている問題点や課題を抽出した上で、その改善策を考える。

1 飲食料品製造業の特定技能1号の在留数の現状

出入国在留管理庁が3ヵ月おきに公表する「特定技能在留外国人数」を示したのが図1である。特定技能1号の総数は、全国と北海道はともに急増している。その中で飲食料品製造業の割合は、全国では2019年末から30%台を維持し、2022年6月はやや低下したものの33.9%と最も多くなっている(表1)。それに対して北海道は、2020年に入って30%台から徐々に上昇し、2022年3月には42.5%となり、6月には低下したものの、37.1%と全国を上回っている。これは、北海道では製造業に占める食品工業の割合が全国より高いことによるものと考えられる。

特定技能制度が運用されてから3年以上を経過した2022年8月、政府は2018年12月に公表した特定技能の「分野別運用方針⁽⁵⁾」の変更を閣議決定した。主な変更の第1は、素形材製造業、産業機械製造業、電気電子情報関連産業を統合したことである。第2は、5年間の全体の受入れ見込数34万5千人は据え置き、分

野別人数を変更したことである。具体的には、農業はそのままに、飲食料品製造業と統合された素形材・産業機械・電気電子情報関連産業を大幅に増加させ、他のすべての分野を削減したのである（表1）。

これは、その後の雇用情勢の変化に対応するとともに、業界のニーズが拡大している2分野に特定技能外国人を集中させるためである。その結果、分野別見込み数は飲食料品製造業が8万7千人と最も多く、次いで介護が5万1千人、素形材・産業機械・電気電子情報関連産業が5万人、農業3万7千人、建設業3万4千人の順となった。

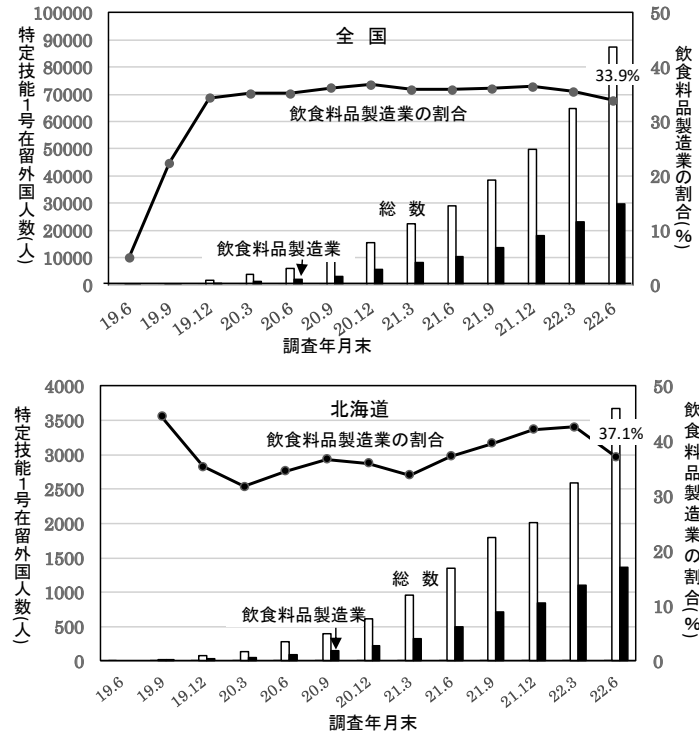


図1 特定技能1号在留外国人数の推移

出典：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」から作成。

表1 特定技能1号の変更前後の受入れ見込み数と在留外国人数

(単位：人、%)

分野	受入れ見込数(5年間の最大値)			特定技能在留外国人数(2022年6月末現在)						
	変更前 a ₀	変更後 a ₁	増減	全国 b	構成比	b/a ₀	b/a ₁	北海道	構成比	シェア
総数	345,150	345,150	0	87,471	100.0	25.3	25.3	3,677	100.0	4.2
介護	60,000	50,900	▲9,100	10,411	11.9	17.4	20.5	342	9.3	3.3
ビルクリーニング	37,000	20,000	▲17,000	1,133	1.3	3.1	5.7	30	0.8	2.6
素形材・産業機械・電気電子情報関連産業	31,450	49,750	▲18,300	17,865	20.4	56.8	35.9	98	2.7	0.5
建設	40,000	34,000	▲6,000	8,492	9.7	21.2	25.0	309	8.4	3.6
造船・船舶用工業	13,000	11,000	▲2,000	2,776	3.2	21.4	25.2	6	0.2	0.2
自動車整備	7,000	6,500	▲500	1,220	1.4	17.4	18.8	33	0.9	2.7
航空	2,200	1,300	▲900	79	0.1	3.6	6.1	0	0.0	0.0
宿泊	22,000	11,200	▲10,800	160	0.2	0.7	1.4	11	0.3	6.9
農業	36,500	36,500	0	11,469	13.1	31.4	31.4	1,190	32.4	10.4
漁業	9,000	6,300	▲2,700	1,050	1.2	11.7	16.7	225	6.1	21.4
飲食料品製造業	34,000	87,200	▲53,200	29,617	33.9	87.1	34.0	1,365	37.1	4.6
外食業	53,000	30,500	▲22,500	3,199	3.7	6.0	10.5	68	1.8	2.1

出典：法務省「分野別運用方針(2018.12及び2020.8変更)」、出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」から筆者作成。

一方、2022年6月末現在の出入国在留管理庁による「特定技能在留外国人数」によると、全国では全分野の特定技能在留者数は受入れ見込み数の25.3%にすぎない。その中で見込み数に対する在留者数の割合は、変更前 (b/a₀) には、飲食料品製造業は87.1%と見込み数に迫っており、素形材・産業機械・電気電子情報関連産業も56.8%と他の分野よりかなり大きくなっていった。それが変更後 (b/a₁) はそれぞれ34%、35.9%と変更前より平準化されている。

このように、飲食料品製造業と素形材・産業機械・電気電子情報関連産業の特定技能1号へのニーズが全国的に高いということがわかる。

2 特定技能1号を採用している飲食料品製造企業の特定

北海道の飲食料品製造企業のうち、特定技能1号を採用している企業を特定するために、農林水産省が公表する「食品産業特定技能協議会加入者一覧」のうち特定技能所属機関（特定技能を採用する企業等）を活用する。その理由は、特定技能所属機関は、「食品産業特定技能協議会」⁽⁶⁾に加入することが義務づけられており、「一覧」に掲載されている企業等は特定技能1号を採用していることが明らかで、都道府県名と企業等の実名が記載されているからである。

同「一覧」から北海道の企業を抽出すれば、北海道における飲食料品製造企業の特定技能1号採用企業を特定できる。また、所在地と主要業務については、それぞれの会社のホームページで把握することができる。ホームページを掲載していない企業は、「判別不能」と扱わざるを得ないが、北海道ではすべてがホームページを掲載していた。

2022年6月末現在の「一覧」では、北海道の飲食料品製造企業154社が特定できる。それを会社のホームページから主たる業務と所在地を把握し、水産加工企業とその他飲食料品製造企業に区分した。

その結果が表2であるが、特定技能1号を採用している飲食料品製造企業の74%が水産加工企業であり、85%が札幌圏以外に立地している。その他の飲食料品製造企業は26%で、57.5%が札幌圏に立地していることがわかる。

このような試みは前例がなく、全国規模で同様の方法をとることは、2022年6月末現在の全国の飲食料品製造分野の特定技能所属機関は2,684もあることから事実上難しい。

表2 北海道の特定技能1号採用飲食料品製造企業の種類 (2022年6月末現在)

(単位：社、%)

区 分	採用企業数		構成比	その他飲食料品製造企業の内訳
	社数	割合 (%)		
合計	154	100.0		
水産加工企業	114	74.0	100.0	
札幌圏	17		14.9	
札幌圏以外	97		85.1	
その他飲食料品製造企業	40	26.0	100.0	総菜・弁当類(17)、パン・菓子(7)
札幌圏	23		57.5	農産物加工(8)、畜産物加工(7)
札幌圏以外	17		42.5	調味料(1)

出典：農林水産省「食品産業特定技能協議会加入者一覧(2022年6月末)」をもとに筆者作成。

注1： 札幌圏は、札幌市、小樽市、北広島市、江別市、千歳市、恵庭市、石狩市、岩見沢市、苫小牧市の9市とした。

注2： その他飲食料品製造企業の内訳の()は、特定技能1号採用企業数。

3 その他飲食料品製造企業の特定技能1号採用企業調査

その他飲食料品製造業の聞き取り調査対象企業の選定に当たっては、人口減少地域に多く立地する水産加工企業と対比するため、大都市部に本社がある企業9社とした。

調査結果を整理したのが表3である。調査企業9社のうち、主たる業務が惣菜・弁当製造などが4社と最も多く、食肉加工が2社、菓子・珍味、野菜・穀類加工、調味料加工がそれぞれ1社である。総売上高は2億円から170億円、従業員数も30人から700人と幅が広い。

特定技能1号は1人から80人で、国籍はベトナムが最も多い。ルートは技能実習ルートがほとんどであり、試験ルートは1社しかない。それは、この企業は調味料加工であり、技能実習2号の移行対象職種となっていないからである。以下は調査内容に基づいて項目を分けて記述する。

表3 その他食料品製造業特定技能1号採用企業調査結果

企業名	A社	B社	C社	D社	E社
主たる製造業務	惣菜・弁当製造など	惣菜・弁当製造など	惣菜・弁当製造など	惣菜・弁当製造など	食肉加工
技能実習生	－	10～20人	80～100人	1～20人	1～20人
特定技能外国人	10～20人	1～10人	1～10人	70～80人	10～20人
ルート	技能実習ルート	技能実習ルート	技能実習ルート	技能実習ルート	技能実習ルート
技能実習生時給	－	889円	889円	889円	889円
採用目的	労働力確保	労働力確保	労働力確保	労働力確保	労働力確保
業務内容	バック詰め	バック詰め	製パン・バック詰め	総菜加工	原料受取り・調理・積込
結婚・妊娠の制限	なし	なし	あり	なし	なし・今後検討したい
給与	時給月給制	時給月給制	時給月給制	月給制(基本額20万円)	時給月給制
時給	898円、関東工場1,000円	889円	1,100円	－	1,000円
昇給制度	あり	なし	なし	あり	あり
賞与	なし	あり	なし	あり	なし・今後検討したい
宿舎	借上アパート	借上アパート	借上アパート	借上アパート	借上アパート・市営住宅
宿舎費	2万円	2.5～3.3万円	－	1.5万円(光熱費一部含む)	2万円以上は会社負担
通勤手当	なし	なし	なし	なし	なし・会社送迎
光熱費	全額会社負担	全額自己負担	全額自己負担	一部会社負担	全額自己負担
日本語生活面能力	支障なし	支障なし	支障なし	支障なし	支障なし
日本語仕事面能力	支障なし	支障なし	支障なし	支障なし	支障なし
日本語能力向上の取組	特段の取組なし	希望があれば勉強会	日本語検定受験推奨と試験場までの引率	特段の取組なし	特段の取組なし
採用後の評価	期待通り	期待通り	－	期待通り	期待外れ
転職への考え方	止むを得ない	止むを得ない	止むを得ない	当然である	止むを得ない
転職希望が出た場合の対応	本人の意志尊重	説得するが、本人の意志尊重	説得するが、本人の意志尊重	本人の意志尊重	説得するが、本人の意志尊重
転職希望が出る要因	大都市志向が強い	本州志向が強い	本州志向が強い	－	都会志向が強い
4～5年後の予定	20人まで増やす	50人まで増やす	90人まで増やす	現状維持	現状維持
理由	労働力確保	技能実習生の受入れ人数枠がない	地方工場従業員確保難、弁当類増加	－	－
支援	特になし	特になし	通院の付添程度	特になし	特になし
登録支援機関の役割	トラブル処理に不満	期待通り	期待通り	期待外れ、委託料高い	期待通り
政府見通しを下回っている要因	登録支援機関への委託料が高い、賃金が低い	特定技能外国人の現地採用困難、技能実習生の方が使いやすい	－	賃金や待遇に魅力ない、採用コストが高い	特定技能制度の周知が不十分
1号制度の改善	登録支援機関の廃止、市町村の関与拡大	特になし	在留期間5年の撤廃、年金の掛け捨て防止策	移民として扱うこと、日本語能力の重視	特になし
2号の対象拡大	必要	必要なし	必要なし	必要	必要なし
理由	正職員化の可能性	帯同家族への負担	帯同家族への対応困難	日本人と同等の労働条件付与	帯同家族への負担

	F社	G社	H社	I社		
主たる製造業務	食肉加工	菓子・珍味	野菜・穀類加工	調味料加工		
技能実習生	－	1～20人	－	1～20人		
特定技能外国人	1～10人	1～10人	10～20人	1～10人		
ルート	技能実習ルート	技能実習ルート	技能実習ルート	試験ルート		
習生時給	－	910円	－	－		
特定	採用目的	中長期安定労働力確保	労働力・中堅職員確保、技能実習生指導、海外展開	労働力確保	労働力確保、海外展開	
	業務内容	食肉加工	珍味加工等	検査・包装・検品	原料積降・製品積込	
	結婚・妊娠の制限	なし	あり	なし	なし	
	給与	時給月給制	時給月給制	時給月給制	時給月給制	
	時給	1,000円	910円	980円	900円	
	昇給制度	あり	あり	あり	なし	
	賞与	なし	あり	あり	あり	
	宿舍	会社寮	会社寮	会社寮	会社寮	
	宿舍費	1万円	1万円	2万円(光熱費一部含む)	2万円	
	通勤手当	なし	なし	なし	なし	
	光熱費	一部会社負担(5千円超分)	一部会社負担(6千円まで)	一部会社負担	全額会社負担	
	技能	日本語生活面能力	支障なし	支障なし	支障なし	支障なし
		日本語仕事面能力	支障なし	支障あり	支障なし	支障あり
能力	日本語能力向上の取組	特段の取組なし	社長自らテキストを作成し指導	特段の取組なし	工場長が指導	
	用後の評価	期待以上	期待以上	期待通り	期待外れ、身体が不潔	
外国	職への考え方	当然である	当然である	止むを得ない	止むを得ない	
	転職希望が出た場合の対応	本人の意志尊重	本人の意志尊重	説得するが、本人の意志尊重	説得するが、本人の意志尊重	
人	転職希望が出る要因		賃金格差、寒冷、都会志向	本州志向が強い	本州志向が強い	
	5年後の予定	15人まで増やす	12人まで増やしたい	現状維持	現状維持	
理由	理由	工場拡張のため	労働力確保と宿舍収容能力の余裕	業績次第	採用コストが高い	
	支援	特になし	特になし	月1回買物に連れて行く	特になし	
政府見通しを下回っている要因	登録支援機関の役割	定期訪問や交流に不満	期待通り	会社への支援が少ない	－	
	政府見通しを下回っている要因	受入条件未整備、外国人の受入れ素地なし	低賃金で魅力がない、コロナの影響	賃金に魅力がない、海外での認識不足	言葉と生活習慣の違い	
1号制度の改善	1号制度の改善	手続きの簡素化、受入自由度拡大	特定技能制度の啓蒙	海外での広報活動の強化、日本語能力の重視	手続きの簡素化	
	2号の対象拡大	必要	必要	必要	必要なし	
理由	理由	正職員化の可能性	長期的労働力として同権利	労働力の安定確保	会社の負担が多い	

出典：飲食料品製造業(水産加工業以外)特定技能1号採用企業への聞き取り調査(2022年7月・8月)に基づき筆者作成。

① 採用目的と業務、結婚・妊娠の制限

採用目的は労働力確保が大部分であるが、中堅職員確保、海外展開、技能実習生の指導をあげるものもいる。特定技能1号の業務は、調理・加工・パック詰めなど単純作業が多いが、原料の積み下ろしなど力仕事や検査・検品などもある。

採用に当たって結婚や妊娠に制限をつけているのは2社あるが、他の7社は制限していない。結婚・妊娠を理由に採用を制限することは認められないが、配偶者や子供の面倒をみられないという本音がかいま見える。

② 給与、昇給制度、賞与

給与は、1社のみが月給制であり、ほかはすべて時給月給制⁽⁷⁾である。時給は2021年度の北海道の最低賃金である889円が1社、898円が1社、900円台が3社、1,000円が2社、最高は1,100円の1社であり、平均すると960円と最低賃金の8%増しである。月給制の1社の基本給は20万円で、残業代を含めるとかなり

多くなる。昇給制度があるのは6社、ないのは3社である。賞与があるのは5社で、ないのは4社であるが、そのうち1社は「今後検討したい」としている。

③ 宿舎、光熱費負担

宿舎は、5社が借上げアパート、4社が会社寮で、通勤手当はなく、勤務場所が遠い1社では送迎をしている。光熱費は全額自己負担が3社、一部会社負担が4社、全額会社負担が2社となっている。

④ 日本語能力、採用後の評価

日本語能力に関しては、全社が生活面では「支障なし」としているが、仕事面では菓子・珍味、調味料製造をする2社が「支障あり」と答えており、他の業務より日本語能力を必要とすることによると考えられる。日本語能力向上のための会社の取組については、5社が「特段の取組なし」としており、4社では何らかの取組みをしているが、本格的な取組をしているのは少ない。採用後の評価としては、4社が「期待通り」としており、「期待以上」、「期待外れ」がそれぞれ2社となっており、多くが期待に込んでいると評価している。

⑤ 転職

転職への考え方については、「止むを得ない」が6社ある一方、「当然である」が3社あり、消極的な容認が多い中で、日本人と同じ権利を認めるべきだという積極的な意見もみられる。転職の希望が出された場合の対応については、5社が「説得はする」としているものの、全企業が「本人の意思を尊重する」としている。

技能実習生や特定技能1号と日常的に対応している企業側からみた転職希望が出る要因に関しては、「本州志向が強い」が4社、「都会志向が強い」が2社ある中で、「賃金格差、寒冷、都会志向」という複数の要因をあげたものが1社ある。このうち「本州志向が強い」は、多くの東南アジア出身者にとっては、寒冷という北海道の住み難さを反映したものと考えられ、北海道においては特定技能1号の確保の困難性が予想される。また、「都会志向が強い」は、札幌圏の会社が道内の地方から技能実習生を特定技能1号として受け入れている経験から指摘しているのである。

⑥ 今後の見込み

コロナ禍が終息するとみられる4～5年後の特定技能1号の数については、4社が「現状維持」としており、その理由として「採用コストが高い」ことをあげる企業もある。その一方、5社が「増やす」と答えており、その増加数は12人から90人と幅が広いが、90人と答えた会社は、札幌市以外の地方工場の従業員確保と弁当類製造量の増加を理由としてあげている。

⑦ 支援と登録支援機関への評価

特定技能外国人への支援については、7社が「特になし」と答えており、その他の2社も病院への通院の付添いや買物支援程度にとどまり、支援は登録支援機関に任せていると考えられる。登録支援機関が会社の期待する役割を果たしているかについては、「期待通り」が4社あるが、トラブル処理や定期訪問、会社への支援、高い委託料などに不満をもらすのが4社ある。

⑧ 制度の改善等

特定技能1号の在留者数が政府の目論見を大きく下回っている要因としては、登録支援機関への委託料が高い、採用コストが高い、外国人にとって賃金や待遇に魅力がない、外国人の受入れ素地がなく受入条件が整っていない、特定技能1号の現地採用が難しい、技能実習生の方が使いやすい、特定技能制度の周知が不十分、海外での認識不足、言葉と生活習慣の違いなどがあげられている。このうち、「現地採用が難しい」は、北海道を勤務地とする希望者が少ないことの反映とみられる。

特定技能1号制度の改善に関しては、登録支援機関の廃止、市町村による関与の拡大、在留期間5年間の撤廃、年金の掛捨て防止策、日本語能力の重視、手続きの簡素化、受入自由度の拡大、特定技能制度の啓蒙、

海外での広報活動の強化など多様なものがあげられている。中には、「移民としての扱い」をあげる会社もあり、特定技能1号の在留期間5年の撤廃や家族帯同の容認などを求めているものと考えられる。

関心が集まっている特定技能2号の対象分野の拡大については、5社が「必要」と答えており、その理由としては、正職員化の可能性、中長期的な労働力の安定確保などがあげられている。一方、「必要なし」が4社あり、その理由としては、帯同家族への支援の必要性が増し対応が困難、会社の負担の増加などがあげられている。

4 水産加工企業における特定技能1号採用企業調査

調査したのは計10社であり、その結果を整理したのが表4である。

特定技能1号の採用数は、1人から20人で、国籍は中国（17人）とベトナム（12人）が多い。採用した理由としては、労働力確保が多いが、即戦力としてや技能実習生の指導とするものもある。また、コロナ禍で帰国できない者を採用しているところや、戦略的人材や中堅職員の確保、海外展開要員として採用した企業もある。採用に当たって結婚や妊娠について制限を設けているところが4社あり、配偶者や子供の世話が負担となることを恐れているものと考えられる。

表4 特定技能1号採用水産加工企業調査結果

企業名		J社	K社	L社	M社	N社
技能実習生在籍数(人)		1~20	20~40	41~60	21~40	120~140
特定技能外国人人数	計(人)	1~10	1~10	1~10	1~10	1~10
	男					
	女	1~10	1~10	1~10	1~10	1~10
採用理由		本人の希望、日本人応募なし	本人の希望、即戦力	労働力確保 技能実習生の指導	労働力確保	労働力確保
結婚・妊娠の制限		制限あり	制限なし	制限なし	制限なし	制限なし
給与	給与形態	時給月給制	時給月給制	時給月給制	時給月給制	時給月給制
	時間給(円)	870	960	930	939	879
	実習生との比較	1%増し	7%増し	8%増し	同額	大差なし
	その他	1~2万円の賞与	—	—	—	残業代が多い
待遇(実習生との比較)		同等	同等	同等	同等	寮費のみ(1万円)
採用後の評価		期待外れ	期待どおり	期待どおり	期待どおり	期待どおり
仕事の面での日本語能力		支障あり(通訳介在)	支障なし	支障あり(通訳介在)	支障なし	支障なし
転職希望が出たときの対応		希望をかなえる努力した上で、認める	制度として決められているので認める	拒否する	契約期間を守るよう説得	制度として決められているので認める
4・5年後の特定技能外国人の変化の見込み(その理由)		現状維持	30人まで増やす(技能実習生の代替)	10人まで増やす(日本人従業員の確保難)	20人まで増やしたい(技能実習の事前講習経費削減のため)	宿舍の収容能力66人まで増やす(経験者の方がよい)
特定技能1号の問題点		申請書類の多さ、手続きの煩雑さ、2万円の管理費	制約が多く運用しづらい、日本語能力のハードルが高い	都会志向で地方に来たがらない、とくにベトナム人	特定技能1号移行希望者がいない	—
特定技能1号制度の改善		登録支援機関への委託料の引き下げ	手続きの簡素化、来日経費の負担軽減	転職の条件を厳しく	派遣型を望む	必要はない

飲食料品製造業における「特定技能1号」の採用実態と課題

企業名	O社	P社	Q社	R社	S社	
技能実習生在籍数(人)	1~20	1~20	1~20	41~60	1~20	
特定技能外国人人数と国籍	計(人)	1~10	1~10	11~20	1~10	1~10
	男			1~10	1~10	
	女	1~10	1~10	1~10	1~10	1~10
採用理由	労働力確保、戦略的人材確保、コロナで帰国できず	技能実習生の指導、中堅職員の確保、海外展開要員	経験者で即戦力	技能実習生の枠を超えるため採用	コロナにより帰国できない本人の希望	
結婚・妊娠の制限	制限なし	制限なし	制限あり	制限あり	制限あり	
給与	給与形態	時給月給制	時給月給制	時給月給制	時給月給制	時給月給制
	時間給(円)	913	881	900	897	861
	実習生との比較	5%増し	同額	5%増し(昇給あり)	3%増し	同額
	その他	能力に応じて昇給	年に時給10円引上げ	賞与を出したい	昇給あり	賞与あり
待遇(実習生との比較)	同等	同等	宿舍費無料	同等	同等	
採用後の評価	期待どおり	期待どおり	期待どおり	期待外れ	期待どおり	
仕事の面での日本語能力	支障なし	支障なし	支障あり(丁寧な説明)	支障なし	支障あり	
転職希望が出たときの対応	説得の上で認める	説得の上で認める	制度として決められているので認める	仕方がない	仕方がない	
4・5年後の特定技能外国人の変化の見込み(その理由)	未定(今後の業務量による)	5人まで増やす	30人まで増やす(技能実習生には人数制限がある)	50人まで増やす(技能実習生には人数制限がある)。将来は正社員に	転職の恐れがあるので採用しない	
特定技能1号の問題点	季節的に業務量が増える業界に対応できていない	転職が認められている	技能実習生より経費がかかる	技能実習と特定技能の二本立てが問題	転職が認められている	
特定技能1号制度の改善	繁忙期の派遣型の容認	転職の制限	繁忙期の派遣型容認	技能実習の特定技能への一本化	監理団体・登録支援機関の責任の明確化と行政との連携	

出典：特定技能1号採用水産加工企業への開取調査(2021年2月~5月)に基づき筆者作成。

給与はすべて時給月給制である。時給は2020年度の北海道の最低賃金861円から960円であるが、平均すると903円で、最低賃金より5%高い。技能実習生との比較では、同額か1~8%増しで、平均するとわずか3%増しでしかない。昇給制度があるのは3社で、賞与を支給しているもの2社、今後予定しているものも1社ある。待遇は技能実習生と同等としている会社が多いが、給与の低さを宿舍費や光熱費を無償化することでカバーしているところが1社ずつある。

採用後の評価としては、「期待外れ」が2社あるが、他の8社は「期待どおり」としている。日本語能力については、4社が仕事の面で「支障あり」としているが、6社は「支障なし」としている。

転職の希望が出された場合の対応については、「拒否する」が1社ある他は、「契約期間を守るよう説得」、「説得の上で認める」、「仕方がない」、「制度として決められているので認める」など、消極的な容認の姿勢が目立つ。

コロナ禍が落ち着くとみられる4~5年後の特定技能1号の見込みについては、「転職の恐れがあるので採用しない」が1社、「現状維持」が1社、「今後の業務量による」が1社であり、残りの7社は「増やす」と回答している。増やす人数は5人から66人まで幅が広いが、増やす理由として日本人従業員の確保が難しい上に、技能実習生の受入れ数に制限があること、事前講習の経費の削減など、技能実習生の代替として即戦力となる特定技能外国人を引き続き採用していこうとする姿勢がうかがわれる。

特定技能1号制度の改善については、①登録支援機関への委託料の引下げ、②制約が多く運用しにくい、③監理団体と登録支援機関の責任の明確化と行政の関与、④転職条件の厳格化と制限、⑤業務量が季節的に変化する分野への派遣型の容認、⑥技能実習制度と特定技能1号の一本化、⑦申請書類や手続の簡素化などがあげられている。

5 水産加工企業とその他飲食料品製造企業との違い

人口減少地域に多く立地する水産加工企業10社と、都市部に立地するその他飲食料品製造企業9社との特定技能1号の採用やその後の対応の違いを整理してみる。

その第1は、採用に当たっての結婚・妊娠の制限である。制限をつけているのは水産加工企業においては4社あり、その他飲食料品製造企業2社の2倍近い。これは、結婚や妊娠による補充人員の確保や配偶者の就職斡旋、子供の養育などの負担が、都市部より人口減少地域ではより重くのしかかるためと考えられる。

第2は、給与の違いである。ほとんどが時給月給制であることに差はないが、その時給は水産加工企業では861円から960円、平均すると903円であるが、その他飲食料品製造企業では889円から1,100円、平均960円である。調査時期には1年の違いがあるので、仮に、2021年で2022年の最低賃金を上回っている企業があるので、最低賃金の差28円の半分（(2021年889円-2020年861円)÷2）を水産加工企業の平均に加えても917円となり、その他飲食料品製造企業の方が5%高く、一般的に都市部の賃金は地方に比べて高いことを反映している。一方、水産加工企業では国民の水産物需要が減少している上に、原料確保の困難性とその価格高騰など経営環境は厳しく、高い賃金を払えないのが実情である。また、特定技能1号の業務が技能実習生と大差ないことも影響している。それは、技能実習生の時給と同額から8%増しと答えており、平均するとわずか3%増しでしかないことからわかる。

第3は、昇給制度や賞与である。水産加工企業では昇給制度があるのは3社、賞与があるのは2社であるが、その他飲食料品製造企業ではそれぞれ6社、5社である。時給の差は5%であるが、都市部には特定技能1号の採用で競合する企業が多く、弾力的に運用できる時給以外の面に対応しようとしていることによるものと考えられる。また、日本人パートとのバランスに配慮していることが、聞き取り調査の中で意見として出されていた。

第4は、光熱費に対する会社の負担である。水産加工企業では光熱費は全額会社負担の1社のみであるが、その他飲食料品製造企業では一部会社負担が4社、全額会社負担が2社と、負担軽減を図っている会社が多い。これは、給与と光熱費の補助を加えて同業他社や異業種とのバランスをとろうとしているものと考えられる。この光熱費の会社負担を加味すると、実質的な時給の差はもっと大きくなる。

第5は、転職に対する考え方の違いである。転職希望が出た場合の対応として水産加工企業では、「説得の上で認める」、「仕方がない」、「制度として決められているので認める」など、転職を消極的に容認する会社が多く、同一業種内とはいえ転職が認められている特定技能1号の採用にも抵抗感が強い。それは、人口減少地域では転職後の補充が難しいからでもある。

一方、その他飲食料品製造企業では、転職への考え方については、「止むを得ない」が6社と最も多いが、「当然である」が3社ある。転職希望が出た場合の対応としては、「本人の意志尊重」がほとんどであり、都市部では地方から移りたい者が多いなど、特定技能1号を採用する機会に比較的恵まれているからである。また、その他飲食料品製造企業からみた転職希望が出る要因について、「本州志向が強い」、「都会志向が強い」があげられているが、このことは人口減少地域に立地する企業にとっては、転職のおそれを懸念する最大の理由でもある。

第6は、特定技能2号の対象拡大の必要性についての考え方である。水産加工企業にはこの質問はしていないが、採用に当たって結婚・妊娠に制限をつけているものが多く、配偶者と子供への支援環境が都市部に比較して整っていないことから、拡大を望む声は少ないと考えられる。それに対してその他飲食料品製造企業では、「必要」と「必要なし」が拮抗しており、中長期的な労働力確保を優先する会社と帯同家族への負担を懸念する会社が混在していることがわかる。

以上のことから、特定技能1号の採用とその後の対応に差が出るのは、労働市場や経営環境、就労・生活環境など立地する地域の事情に起因していると考えられる。すなわち、人口減少地域に立地する水産加工企業では、競合する同業者や異業種も限られていることから、それらとのバランスを考える必要性が少ないと考えられる。それに対して、都市部に立地するその他飲食料品製造業では、他分野の企業との特定技能1号の奪い合いも激しく、同業他社や異業種とのバランスにも配慮しなければならないのである。

6 人口減少地域における転職の地域特例措置

特定技能1号採用企業への聞き取り調査の結果、飲食料品製造企業の中でも水産加工企業とその他飲食料品製造企業とでは、特定技能1号の採用やその後の対応の違いがあり、その違いの多くは労働市場や経営環境、就労・生活環境など、立地する地域の事情によるところが大きいことが明らかとなった。このことは、制度の矛盾や問題点が地域によって違うことを意味する。その最大のものは、転職についてである。

転職をめぐるのは特定技能1号と雇用主の双方に言い分がある。雇用主にとっては、採用する前から入国手続き、出迎え、宿舍や調度品の準備など様々な初期費用のほか、教育訓練などの経費を支出しているから、転職された場合はそれがすべて無駄になる。また、新たな特定技能1号を探さなければならない。すなわち、転職は一方的に雇用主に負担がかかることになるのである。

上林（2020）も特定技能1号の転職について、「単身で家庭や地域の事情に縛られないことから、受け入れのための初期費用と教育訓練費の負担を考えると、転職可能性の高さを受入れ企業が大きなリスクと判断しても不思議はない」としている。

制度上、特定技能1号については同一分野内では転職が無条件にできることになっているが、都市部に比較して賃金が低い上に生活環境が劣る人口減少地域では、採用企業は常に転職の不安を抱えることになる。その結果、特定技能1号の採用にも消極的となり、制度がめざした人手不足の解決にはならない。このことは、人口減少地域においては、転職を制限する措置が必要であることを意味する。

転職は労働者の権利であり自由であるべきで、特定技能1号にも日本人と同様に転職の自由を認めることは理想である。しかし、様々な面で不利な条件下にある人口減少地域と、そうでない都市部で同じ制度運用では、人手不足の改善をめざした特定技能1号制度そのものの存在意義が薄れてしまう。

もとより、転職されない職場づくり、環境づくりは必要であるが、人口減少地域は農山漁村地域が中心で、飲食料品製造業では原料確保も気象条件に強く影響され、給与は都市部に比較して低い。事業規模が零細で、生産・生活の改善のための設備投資の資力がなく、その実現は至難である。また、寒冷地は温暖な東南アジア出身者には好まれない上に、都会志向が強いという悪条件が加わる。

これを放置すれば、特定技能1号は都市部に集中することになり、人口減少地域では人材確保が難しくなる。これは、当初から懸念されていたことであるが、都道府県別の最低賃金と特定技能1号の在留者数の関係をみれば、その傾向が明らかである⁽⁸⁾。

そこで考えられるのは、人口減少地域においては、同一分野内という原則を守りつつ、地域特例措置を講ずることである。すなわち、人口減少地域に限り、転職は同一都道府県内に限定するのである。同一都道府県内であれば賃金格差も小さく、転職の動機もある程度は抑えられると考えられるからである。

その場合、特例措置を講ずる地域をどう規定するかが問題となる。単に人口減少地域としたのでは、2020年と2015年の国勢調査によれば全市町村の82%で人口が減少しており、地域限定の要件とはならない。

同一分野であれば転職自由という現行制度は一定の評価が得られており、地域限定措置というためにはより狭い範囲であることが必要である。そこで、『過疎地域自立促進特別措置法』の指定地域⁽⁹⁾とすれば、全

域が過疎地域となる市町村は全体の41%となり、地域限定要件として妥当と考えられる。同時に、「過疎地域」であれば、条件不利であることをイメージしやすい。

転職に地域制限を設けるのは問題だという指摘は当然のこととしてあり得るが、現行制度でも「同一分野内」という制限をつけているのである。理想論だけでは現実の問題を解決できないならば、次善の策も検討する必要があるのである。

地域特例措置とともに、転職に関する調停の仕組みを設けることも必要であり、地域限定措置をさらに強化するためのものでもある。特定技能1号採用企業調査結果では、転職希望が出た場合の対応として「説得の上で認める」との答えが出されているが、雇用主だけでは公平な説得ができない場合も多い。

基本的には、雇用主と特定技能1号又は監理団体や登録支援機関を交えた話し合いで解決すべきものであるが、それでも解決できない場合がある。そこで、調停する仕組みが必要なのである。調停する担当機関としては、都道府県の労働局部門又は厚生労働省の地方労働局が考えられる。それによって、安易な要求を抑制するとともに、雇用主の安心感につながることも期待できる。転職されない職場環境を作るのは雇用主の義務でもあるが、「本州志向・都会志向が強い」中では難しいと考えざるを得ない。

おわりに

特定技能1号採用企業調査結果から、現状では特定技能1号を含む外国人材への支援が不十分であることが明らかになった。その原因は、外国人材への支援すなわち「共生政策」が、登録支援機関や地方公共団体に委ねられているからである。

採用企業は登録支援機関に高い委託料を支払っているので、支援を登録支援機関が行うのは当然という考え方が強く、登録支援機関も特定技能1号を採用している企業からの委託料で経営を成り立たせているから、必要な支援を行うためにはこれまで以上の高い委託料が必要であっても徴収できない。また、登録支援機関の監督も十分でない。地方公共団体も財政難と人材不足からそれができない。

特定技能制度の発足に伴い「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」は、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を公表したが、対応策は広範に及び、所管はほぼ全省庁にわたっている。日本語教育をとりあげても6省庁が実施することになっており、統制がとれていない。さらに、共生政策を統括する組織があいまいであり、優先順位も決められていない。これでは、対策を羅列しただけで効率的な実施ができない。

効率的な共生政策を行うためには、国や地方公共団体、事業者がやるべきことを明示した法律が必要である。筆者は、これまで『多文化共生推進法（仮称）』の制定の必要性を主張してきた（孔2022b, 2022d）。そうしている中で、立憲民主党は2022年6月10日、議員立法で『多文化共生社会基本法案』を国会に提出したが、2023年9月現在も継続審議中となっている。そこでは国の責務、地方公共団体の責務、事業者の努力、国民の努力が明記されており、早期に成立することを期待する。

本稿ではそれぞれ10社程度の調査にとどまったが、今後は他分野にも調査を広げていきたい。それによって、分野ごとの地域差がみえてくれば、全国一律の特定技能制度の矛盾や問題点をよりはっきりさせることができるからである。

最後に、ご多忙のところ早く聞き取り調査に応じ、根気よくご対応いただいた企業の皆様に深甚なる感謝を申し上げます。

注

- (1) 特定技能制度が発足した時点では対象分野は14であったが、2022年8月に、素形材・産業機械・電気電子情報関連産業の3分野を統合したことから、12分野となった。
- (2) 飲食料品製造業の対象は、日本標準産業分類の7分類とされているが、それをわかりやすく表記すると、①食料品製造業、②清涼飲料製造業、③茶・コーヒー製造業、④製氷業が含まれ、さらに食料品製造業は、①畜産食料品製造業、②水産食料品製造業、③野菜業、④その他の食料品製造業（でんぶん、めん類、豆腐、油揚げ、あん類、冷凍調理食品、惣菜、すし・弁当・調理パン、レトルト食品等）と広範にわたる。
- (3) 経済産業省「工業統計調査（2019）」によれば、全国の食品工業の事業所数は製造業全体の15.1%、製造品出荷額は12.2%であるが、北海道はそれぞれ37.6%、40.5%を占める。
- (4) 農林水産省「漁業センサス（2018）」によると、全道にある869の水産加工場のうち、人口減少率が10%以上の市町村に69%が存在しており、水産加工場が人口減少地域に多く立地している（孔（2022b），p.30）。それに対してその他の飲食料品製造業は、全道に広く分布しているが、都市部に多く立地している。
- (5) 2018年12月に閣議決定され、その後、数次にわたって改正されている法務省出入国管理庁「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について」を指す。
- (6) 分野所管省庁は、「分野別運用方針」に基づき、「協議会」を設置することになっている。この協議会は所管省庁、受入れ機関、業界団体等で構成され、特定技能外国人の登録支援機関と所属機関はこの協議会に加入しなければならず、「協議会加入者一覧」には登録支援機関と所属機関の実名が都道府県別に掲載されている。協議会は構成員の連携の緊密化、制度や情報の周知、法令順守の啓発、地域ごとの人手不足の状況の把握と必要な対応、大都市圏への集中回避のための対応策の検討等を行うことになっている。なお、農林水産省は所管する飲食料品製造分野と外食業分野を合せた「食品産業特定技能協議会」を設置している。
- (7) 法律に規定された用語ではないが社会一般で使われており、月の労働時間に時間当たり賃金を乗じて、月単位で支払う形態である。割増賃金が適用される時間外手当はそれに加わる。
- (8) 都道府県別の2021年8月末の特定技能外国人数と2020年度の最低賃金との間には、0.78126の相関係数が計測されている（孔（2022c），p.98）。
- (9) 指定要件はおおむね5年ごとに変更されているが、現在は1975年から2015年の人口減少率27%以上を基本に、高齢者比率と若年者（15歳～29歳）比率を加味しているほか、財政力指数の減少率23%以上の市町村とされている。

参考文献

- 上林千恵子（2020）「特定技能制度の性格とその社会的影響－外国人労働者受け入れ制度の比較を手がかりとして」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.715, pp.20-28
- 孔麗（2022a）「技能実習から特定技能1号への移行の制約要因—全道の監理団体・登録支援機関への調査結果からの考察」函館人文学会『人文論究』91号, pp.17-25
- 孔麗（2022b）「北海道の水産加工業における外国人労働者の受入れの現状と課題」北海道開発協会『北海道における外国人も暮らしやすい地域社会づくりに向けて』, pp.28-51
- 孔麗（2022c）「北海道の水産加工業における在留資格『特定技能1号』の限界—採用企業、被採用者、技能実習生への調査結果から」北日本漁業経済学会「北日本漁業」第50号, pp.88-100
- 孔麗（2022d）北海道開発協会『開発こうほう』7月号, No.707, p2, pp.4-6
- 松本隆志・小川美香子（2019）「外食企業の外国人雇用実態と特定技能制度の導入に関する質的調査分析」日本フードサービス学会『日本フードサービス学会年報』第24号, pp.40-53

（函館校教授）

