

外国人労働者の受け入れと 技能伝承・人材育成の課題

—建設業における技能実習制度の背景・現在・未来—

一橋大学大学院社会学研究科 惠羅 さとみ
日本学術振興会特別研究員RPD

1 はじめに

建設業は国内産業であると言われる。しかしながら、今日、多くの地域で、建設労働市場のグローバルな統合が見られるようになってきていることも事実である。EUでは、居住国以外のEU圏で短期的に働く労働者の数は100万人に上り、その25%が建設に従事しており、EU全体の建設雇用の25%を移民労働者が占めている¹。アメリカ合衆国では、建設労働者の23%に上る200万人が外国出身者で、その内38%は2000年以降の新規入国者であり、また8割が中南米出身である²。中東では、建設労働者のほぼすべてを外国人労働者に依存しており³、アジア諸国に目を向ければ、建設業の外国人比率はシンガポールでは75.3%⁴、韓国では⁵少な

く概算しても4.9%を占めている⁶。

日本では、「技能実習制度」の下で、建設分野でも外国人実習生の受け入れが進んできたが、2013年時点の在留者数は13,689人（建設就業者比0.3%）に留まっている（JITCO⁷数値）⁸。建設業における技能者確保が急務となっている現在、外国人労働者の受け入れはいかに位置付けられようとしているのか。

本稿では、緊急策として実施された技能実習生の拡大施策について取り上げ、その政策背景、制度の特徴、今後の展望について考察したい。

2 日本の移民政策と技能実習制度⁹

日本の移民政策は、これまで原則として単純労働者の受け入れを認めない一方で、いわゆる「バックドア政策」と言われるように、日系人、研修生、興行ビザなどを通じた実質的な外国人労

1 EFBWW-study, 2013, "Temporary Migrant Workers in the Construction Sector in the EU," *CLR News*, No 4/2012. Claudio Morrison et. al, 2014, "Labour Mobility in Construction: Migrant Workers' Strategies between Integration and Turnover," *CLR News*, No 2/2014.
2 The Center for Construction Research and Training, 2013, *The Construction Chart Book Fifth Edition: The U.S. Construction Industry and its Workers*, CPWR.
3 秋山哲一2015「プロジェクトの労務調達事情と外国人労働者処遇」『建築コスト研究』No.90。
4 (独)労働政策研究・研修機構「海外情報 主要国の外国人労働者受け入れ動向」シンガポール、2013年の数値。
5 韓国では2004年に雇用許可制が実施され、2007年からは韓国系外国人（在外同胞）に対する「訪問就業制」が実施されている。訪問就業ビザで入国した外国人が建設業など32業種の単純労働に簡素な手続きで合法的に就業することが可能である。韓国建設産業研究院によれば、外国人建設労働者数は約25万人（建設就業者比：約14%）で不法滞在者も数多く存在する（建設経済研究所2014「Monthly」No.309、p12参照。）。

6 Statistics Korea, 2012 Foreigner Labour Force Survey, 2013 Economically Active Population Surveyより算出。
7 (公財)国際研修協力機構(JITCO)は、法務、外務、厚生労働、経済産業、国土交通の5省共管により1991年に設立された財団法人であり、受入れ民間団体・企業等や諸外国の送り出し機関・派遣企業に対し、総合的な支援・援助や適正実施の助言・指導を行うことを目的としている。JITCOを介さない受け入れも可能である。
8 JITCO白書「職種別JITCO支援外国人技能実習生(1号)・研修生の状況」(建設作業員・建設躯体工事作業員、2013年数値)、「職種別技能実習2号移行申請者数」(建設分野小計、2011年および2012年数値)より算出。但し、JITCOを経由しない数は含まれていない。
9 日本には2014年末の時点で、2,121,831人の在留外国人がおり、その7.7%を占めるのが外国人実習生である(2014年162,154人)(法務省データ)。

表1 技能実習制度の成立と拡大

年	内 容
1982年	出入国管理及び難民認定法の改正 (初めて研修生の在留資格が認められた) (在留資格4-1-6の2)
1989年7月	「外国人研修生にかかわる入国事前審査基準」(中小企業の要請により受け入れ基準の明確化)
1990年6月施行	出入国管理及び難民認定法の改正 (①不法就労助長罪新設、②定住者ビザ新設(日系人に在留資格)、③研修制度の拡充)
1990年8月	団体監理型研修制度の設置(中小企業団体を受け入れ主体とし中小零細企業も合法的に受け入れが可能に)
1991年	財団法人国際研修協力機構(JITCO)の設立
1993年	技能実習制度の成立(受け入れ職種17職種)(合計2年間の技能実習制度(1年間研修後、1年間就労を「技能実習」認可))
1997年	実習期間が2年に延長(合計3年間の技能実習制度となる)
1999年	技能実習移行対象職種が55職種へと拡大
2000年	技能実習移行対象職種が施設園芸、養鶏、養豚、加熱性水産加工、食品製造、非加熱性水産加工食品製造に拡大
2001年	技能実習移行対象職種に畑作・野菜、酪農が追加
2008年度～	経済連携協定(EPA)による看護師・介護福祉士の受け入れ開始
2010年施行	出入国管理及び難民認定法の改正(在留資格「技能実習」を創設・在留資格の一本化)
2014年	「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」(「外国人建設就労者受入事業」新設)

出所：主に、上林(2015)を参照して作成。

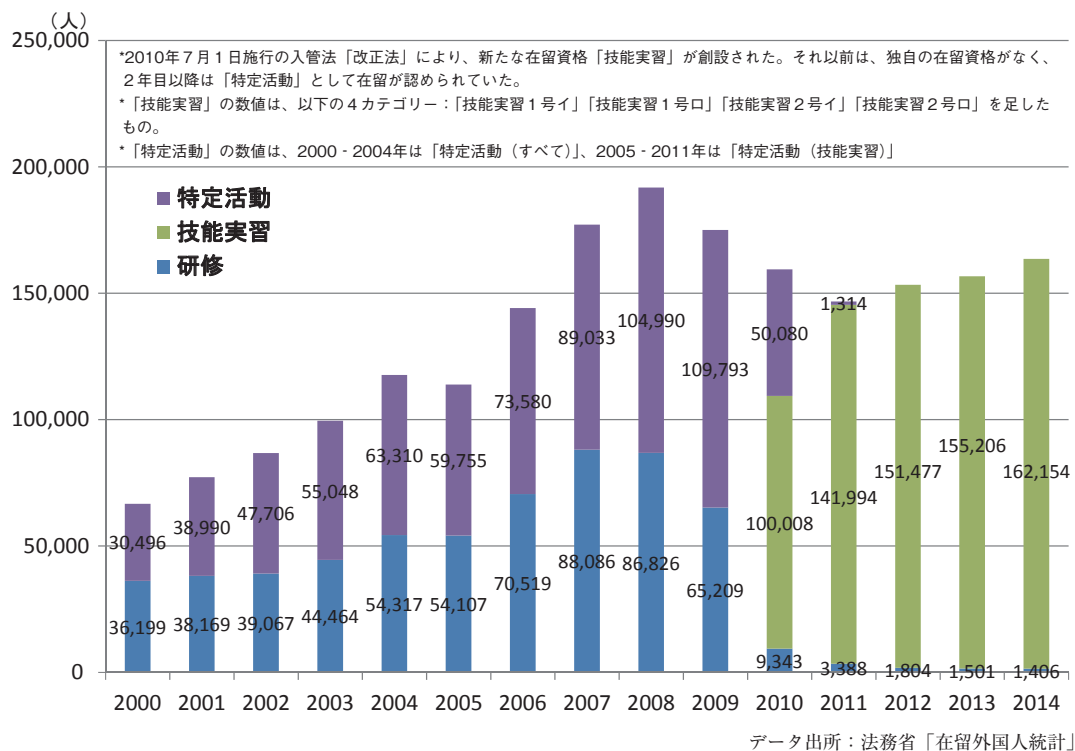


図1 在留資格「研修」「技能実習」「特定活動」での外国人登録者数(2000年～2014年)

働者の存在に依存してきた。特に、1990年に施行された改正入管法は、1980年代後半に増加した「不法」就労者の削減を意図したものであり、これを受けて1993年に技能実習制度が成立している。上林(2015)は、技能実習制度はその設立目的からして以下の相反する二つの目的を担わされていると指摘する。一つは、「団体監理型研修制度としてある程度、合法的に外国人単純労働力を導入するルートを開いて、不法就労者の増加を防ぐ目的」であり、他の一つは「しかしながら外国人研修生・実習生が日本の単純労働力を代替する

ことを防ぎ、研修生入国者数を制限すること」である¹⁰。

その後、技能実習制度の延長・拡大とともに登録者数も増加し(表1、図1)、その一方で、「不法」滞在・就労者数は取り締まりの厳格化により激減した¹¹。実習生受け入れ企業は小零細企業が多く¹²、従

10 上林千恵子2015『外国人労働者受け入れと日本社会—技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会、第4章参照。
 11 「不法」残留者の推移：1993年298,646人、2004年219,418人、2013年62,009人、2014年59,061人(法務省統計局データ)。
 12 技能実習生の受け入れは、団体監理型の受け入れが95%であり、実習実施機関の半数以上が従業員数19人以下の零細企業である(2013年法務省およびJITCO数値)。

業員規模50人以下の企業では年間3人の3年分の計9人の受け入れが可能であるため、人手不足に直面する企業にとって、実質的に外国人の一時受け入れ制度として機能してきたのである。その一方で、入国者数の制限や、制度自体に対する様々な批判もあり¹³、人口減少社会に直面する日本において、現行制度で外国人労働者を継続的に受け入れていくことには限界があるという認識も広がっている。

現在、日本は、新たな移民政策に向けて具体的政策が提起される段階に来ている。2014年に入り、産業競争力会議が「成長戦略進化のための今後の検討方針」において、「労働人口の減少等を踏まえ、持続可能な経済成長を達成していくために必要な外国人材活用の在り方について、必要分野・人数等も見据えながら、国民的議論を進める」とした上で、特に技能実習制度の見直しについて、具体化に踏み出す方針を打ち出した。

同年6月10日には、「出入国管理政策懇談会」（法務大臣の私的懇談会）が「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果」報告書を法務相に提出し、①受け入れ期間の最長5年への延長と、②現在の68職種に加えて介護、林業、自動車整備、惣菜製造、店舗運営管理の5分野などの追加、を提案している。同年6月24日には、「日本再興戦略改訂2014」が閣議決定され、管理監督の在り方を抜本的に見直し、2015年度中の新制度への移行を目指すとともに、実習期間の延長、受入

れ枠の拡大等について制度的措置を講ずること等のスケジュールが示された。

2015年1月30日には法務省・厚生労働省が報告書をまとめ¹⁴、見直しに関する基本的な考え方と適正化方策・拡充方策を示している。適正化方策の中では、「技能実習の延長または再実習」を「3号」とし、実習生の帰国後のフォローアップ策として技能評価システムの東南アジア諸国等への移転促進、監理団体のガバナンス強化等が挙げられ、また拡充方策では、期間延長・再実習、受け入れ人数枠の拡大（現行の2倍程度）、対象職種の随時拡大、産業実態に即した多能工ニーズへの対応として複数職種の実習などが挙げられている¹⁵。

このように、現在、現行枠の拡大を通じて、より即戦力としての「外国人労働者」の拡大が目指されているが、その中で先行的に取り組みようとしているのが、建設分野における受け入れ拡大施策である。

3 建設分野における受け入れ拡大策

国交省は、外国人技能実習制度の活用見直しを軸とした外国人労働者の受け入れ拡大に向けた検討において、その対象分野として、特に、①2020年東京オリンピック・パラリンピック関連の建設需要に対応する担い手と、②我が国建設企業の海外展開、インフラ海外輸出を促進する上で、現地で活躍する担い手の確保を掲げている¹⁶。検討の結果、2014年4月4日には「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」¹⁷が決定され、「当面の一時的な建設需要の増大への緊急かつ時限的

13 外国人研修・技能実習制度は、そもそも開発途上国への技能移転と経済発展への寄与を目的とする制度である。しかし実質的に低賃金労働者として働かれ、劣悪な労働条件や人権侵害に晒されているとして、これまで国内外からの批判を受けて来た。2013年に、労働基準監督署によって実習実施機関に対する監督指導が行われた件数は2,318件であり、そのうち79.6%に当たる1,844件で労働基準関係法令違反が認められている（厚生労働省「外国人技能実習生の実習実施機関に対する平成25年の監督指導、送検の状況」（2014年8月8日））。アメリカ国務省「2012年人身売買報告書」では、当制度では依然として、借金による束縛、移動の制限、賃金や残業代の未払い、詐欺、労働者を他の雇用主の下で働かせる「飛ばし」、送出国におけるブローカーへの保証金が存在しており、これらを強制労働に繋がる問題として指摘しており、「2014年人身売買報告書」でも、引き続き当制度の問題点を告発するとともに日本に対して法・制度的取り組みを勧告している。日本弁護士連合会は「外国人技能実習制度の早急な廃止を求める意見書」（2013年6月20日）の中で制度が持つ構造的な問題を批判している。

14 法務省入国管理局・厚生労働省職業能力開発局「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会 報告書」（2015年1月30日）。

15 政府は、この報告書に基づいた「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」（閣法第30号）を平成27年3月6日に閣議決定し、同日、衆議院に提出している（本稿執筆時は審議中・未可決）。

16 国土交通省、第1回「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置を検討する関係会議」（1月24日）「資料1建設産業の担い手の状況について」。

17 国土交通省、第2回「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置を検討する関係会議」4月4日において発表されたもの。

措置（2020年度で終了）」として、「外国人建設就労者受入事業」が新設された。

この事業の目的は、「処遇や重層下請構造の改善、現場の効率化等により国内での人材確保に最大限努めることを基本とした上で、即戦力となり得る外国材の活用促進を図ること」であり、技能実習期間3年間に継続して、新たに特別活動として2年間、雇用関係の下での建設業務への従事が認められるというものである。一時帰国後の再入国の場合は、帰国後の期間が1年未満であれば最大2年、1年以上経過していれば最大3年間の延長が可能となる。よって、小規模企業でもこれまでの2倍の6人（技能実習3人+就労3人）、3年間では計18人の受け入れが上限となる。

受け入れの開始は2015年度初頭とされ、「外国人建設就労者受入事業に関するガイドライン」（2014年11月11日）によれば、受け入れを「優良な監理団体（特定監理団体）及び優良な受入企業（受入建設企業）に限定」し、監理団体は国交大臣に対して認定申請を行う必要がある。2015年8月14日現在の時点で、少なくとも52団体が、特定監理団体として認定されている¹⁸。

技能実習制度の見直し案においても、「管理監督体制の強化」が打ち出されており、外務省・法務省・厚生労働省の事務の委任・委託先として新たな法律に基づく制度監理運用機関（新法人）の創設案などが出されていることから¹⁹、今後は特に管理体制が重視されていることが分かる。

4 監理団体の役割・機能

今後、建設分野での受け入れは拡大していくのか。また、新たな制度に課せられた役割と課題はどのようなものか。ここでは、施策の重点化の対象でもある監理団体に焦点を当て、その一つである、（一財）建設業振興基金を事例に考察したい。

本稿執筆に当たっては、当基金の竹内勉氏にインタビューをお願いし、長らく受け入れ事業に携わってきた経験から見た、制度実施のポイントと今後の展望をお聞きした²⁰。

（1）実習生受け入れ事業の経緯と現状

建設業振興基金は、昭和50年に国交省の所管で設立された、建設業団体を支援する団体である。事業には「建設産業における金融の円滑化」と「建設産業の振興支援」の二つの柱があり、「海外建設技能実習生・外国人建設就労者受入事業」は後者の振興支援の中の、人材確保・育成に関わる事業の一つとして位置付けられている。2015年度の事業計画では、「建設産業担い手確保・育成コンソーシアム」の事務局としての活動が重点事業として据えられ、一方で、「ベトナム建設人材育成推進協議会」²¹WGの事務局としての事業運営も行っており、国内外の双方に視野を置いて人材育成の促進に取り組んでいることが分かる。

実習生受入事業は2004年から開始しているが、前身の財団法人建設産業教育センター（1991設立）の解散に際して、その事業を受け継いだ経緯がある。というのも、当初の想定に反して、技能実習制度は建設業では広がらなかったからだ。その理由として、大手ゼネコンの現場に「未熟者、未経験者」を「学習の場」として入場させることが容易に認められなかったことや、バブル期の「不法就労者」の労災事故に伴う安全管理指導義務の問題などが発生しており、事業自体が毛嫌いされてしまったことが挙げられる。特に、大手ゼネコンには協力会があり、下請業者の信頼を得られるまでに時間がかかる。個人間の信頼関係に基づいて、「君のところなら」という形で個別に受け入れが可能となる場合もあったが、全体には広がら

18 国土交通省「特定監理団体の認定状況について（平成27年8月14日現在）」。

19 注14掲載報告書の「資料5 技能実習制度に係る管理監督体制の強化の全体像（イメージ）」参照。

20 2015年7月27日インタビュー実施。竹内氏には、制度の歴史から実際に費やされた労力まで、生の経験と熱意に基づいたご意見を多くご教授いただきました。この場をお借りして深くお礼申し上げます。

21 当協議会の設立目的と事業概要については、以下の文献も参照されたい。（一財）建設業振興基金、2013、「特集 建設業の海外展開 ベトナム編」『建設業しんこう』2013年11月号。

表2 建設業振興基金による研修・技能実習生受け入れ数

送出国	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	計
中国	131	152	159	144	97	52	0	32	51	0	818
ベトナム	0	10	5	9	0	10	0	0	34	41	109
その他	25	32	31	36	31	28	0	28	0	6	217
合計	156	194	195	189	128	90	0	60	85	47	1,144

データ出所：建設業振興基金「国別・送り出し機関別、年度別の研修生・技能実習生受入数（H16年度以降）」の数値を参照して作成。

なかったという。

受入実績を見ると、当初から中国を中心として年間100人以上受け入れていたが2006年度をピークに減少しており、2012年、2013年度はベトナムからの受け入れ人数を拡大している（表2）。10年間で合計1,144人を受け入れてきたが、特に積極的に募集活動を展開するという形ではなく、希望があればそれに応えるというスタンスでやってきた。一昨年くらいから、特に、型枠と鉄筋と仕上げの分野で、どうしても人材が足りないという切実な問題もあり、国交省もゼネコンも前向きになってきたという変化が見られるという。しかし、やはり大手5社の判断基準は個人であり、「この経営者は大丈夫、ここの職長なら大丈夫、この人が連れてくる外国人なら良い」という具合に、制度だけの問題ではないという点は変わっていない。

一方、受け入れ企業は、技能者の人口ピラミッドが崩れている中で、技術技能を伝承するための中堅を育てたいと急いでいるものの、新入社員の採用に困難を抱えている。実習生を受け入れるためには諸費用含め月平均25万円ほどかかり、高卒の新卒者を雇用する場合と同等である。であれば、実習生の方を雇いたいと考える企業があり、その理由は、確実な計画性であるという。

例えば、来年の3月に実習生を受け入れたい場合、今年8月に面接に行き、手続きを進め12月に申請すれば、3年間確実に3人が来てくれる。どうしても人手が欲しいとなれば、実習生を選択するというのが経営者の判断である。それでも、3年限りという一過性の「カンフル剤」に頼るだけではなく、他方で、一生懸命、国内の若い人材を入れる必要がある。また、一般技能者としての

外国人実習生・就労者などを使える人達が職長になっていくことを想定すると、実習生の帰国後のフォローを含めて制度をより戦略的に構築していくことが必要となってくる。

(2) 監理団体の役割・責任

振興基金では、職員5人が受け入れ事業を担当しており、企業の巡回は月に1回（2年日以降は3ヵ月に1回）、ほかにも教育訓練や入管申請業務などがある。独自の審査基準も設定しており、設立1年目や3年連続赤字の企業などは認可せず、また指導員の配置も重要な確認点となっている。

実習生受け入れに際して1ヵ月間の事前教育訓練も監理団体の役割であり、これは富士教育訓練センターで実施している。成田国際空港から富士教育訓練センターにバスで送迎し、1ヵ月後の修了式の後、各企業の寮に移動するという流れである。語学教育では独自のテキストを作成しており、語学の中に日本の生活習慣や価値観を入れることが重要で、「お風呂に入る」などのことから「教えてあげないと（泡だらけにするなど）失敗する」ため、最初が肝心である。受け入れ募集を積極的にしないのも、「人間一人受け入れると3年間雇用する、3年間一緒に寝泊まりして飯を食う、覚悟をもってやらないと、もう嫌いになったからって帰って下さいとは言えない、喧嘩したら仲裁してあげなきゃいけない、病気になったら病院へつれていかなきゃいけない、面倒見のです」という責任の重さであり、管理監督活動も努力、労力の積み重ねで成り立っている。

そして事業の成功のポイントは、現場の企業の「指導員」である。「職長さんとか、技術技能の親

方、その人がいかに声をかけるか」であり、「いかにその人が適正な判断をし、指導で上手くやるかによって、その企業は10年経っても問題起こさずに」いられるという。

実際に、「喧嘩したから来て下さい」、という相談で出向くと、きっかけは残業賃が足りないなどの不満であるが、話を聞いていくと、本質的には「あの人の言い方が気に食わない」ということであったりする。「せっかく海外から来てここまで3年間頑張ってくれるんだから俺たちの言葉も足りなかった」と指導員が思えるように育つには時間がかかるという。最初の1ヵ月研修の際に寝泊まりして面倒を見る中で、意志は伝わるようになり、実際にそこに出向くような「ある意味、まめ」であることが求められている。

このような信頼感の構築は、ある意味、外国人実習生に限らず、日本人を教育する場合と「基本は全く同じ、人の接し方」である。振興基金では、「海外建設技能実習生受入のための生活・技能実習指導ガイド」を作成し、特に、情報提供をきちんとすること、出勤日のスケジュールを提示することを、強調して言い続けている。

現行制度は、監理団体が事業責任を担い、生活・技能・地域社会・法律面、あらゆる点について何かあれば入管に報告することになっており、知らなかったということはないという前提で成り立っている。入管法改正後の現在、以前と比べると賃金の不払い問題も減り、社会保険の問題もほとんどクレームは来ないという状況にある。けれども、出勤簿や賃金振り込みなども、企業が積極的に隠ぺいを図った場合は発見が難しい。

建設業特有の問題としては、時給単価の計算方法が普及していないために計算の中で小数点以下の端数を削ってしまう、変形労働時間が認められているが4月1日を境に適応対象者が決められているため初年度と翌年度の残業代の格差に不満が出る、三六協定の更新を忘れがちである、などの点が挙げられる。

また、入管に報告しても、基準監督署は独自の立ち入り権で動いているため、制度違反に対す

る是正の難しさもある。失踪行為が発生した場合は、監理責任を果たすため、送出し機関や家族に連絡を取り、不払いや暴力沙汰などの企業責任ではないということを確認し、入管に報告書を出さなくてはならない。実際、年に1~2件は失踪行為が発生しており、その後本人が発見されれば入管から連絡が来る場合もあり、帰国するための切符を手配することを頼まれれば、送出し機関に旅費の出費を交渉し、空港まで送迎するなどの段取りを取るなどの面倒を見ている。

(3) 外国人建設就労者制度と越境的・循環的な技能人材育成システムの構築

2015年4月から延長・再入国制度として、外国人建設就労者の受け入れが開始されている。これまでの経験を踏まえると、その際のポイントとして以下の点が挙げられる。

第一に、3年間の実務経験があることを考慮してそれなりの基本給で雇うことが国から指導されていること、第二に、3年間に一度は帰国を認め、旅費については研修の際はすべて企業負担、技能実習になったら有給を与えて旅費は企業判断として指導しているが、実際はほとんどの企業が往復旅費を負担しているという。第三に、慣れの怖さである。現在も現地での面談を省略して成績上位を指定するなどのケースが見られるが、賃金以外の目標・インセンティブを提示することに意義がある。

第四に、法律的には定められてないが、再入国の際には、同じ企業に行くことを推奨していくことになる。それは「人のところから取っていかない。自分が育てたなかから選びなさい」という不文律であり、違う企業に行けば行ったで、やり方が違うということで上手くいかないケースがこれまでもあったからだ。第五に、役割の明確化と使う側の適正である。「経営者がすぐ考えるのは、一番ウデのいい子ばかり集めようと、でも最大効率になるかっていうとならない。ちゃんと役割、役割が会社の中にあって育てていかなければならないので、無理が生じます。今度はそれを育てら

れない、使えない職人さんが出てくるんです」、
というように、熟練すればするほど、管理能力が
問われることになる。

そして最終的には、やはり5年間の時限措置と
いう問題がある。その後、「やはり人手が足りない」
という事態になった場合、なし崩し的に受け
入れの延長・拡大策に接続されるという可能性も
否定できない。

日本の労働人口の減少の中で、移民を前提とし
ない現状の下でシステムを考えるならば、振興
基金としては、「今は来る、帰る、しか考えてな
いが、グループになる、その人達が日本に来なく
ても外で働けたり、また日本に来てもらったりと
いう考え方」、それに「ODAを使う、海外受注し
たゼネコン現場で使う、送出し提携機関が技能実
習生OBを使う、その企業が日本の工事を受注し
て日本のゼネコンと組んで」などの「ループを描
く」ことを念頭に置き、「ベトナム建設人材育成
推進協議会」を位置付けていると言える。

送出し機関の選定においても、建設会社が支援
している「それなりの機関」を選んでおり、例え
ばベトナムのVINANEXなど、それらは公社に近
い民営化されているゼネコンである。この協議会
を通じて、国内においては、当初は勉強・検討ば
かりで腰が重かったゼネコンの中からも大成建設
がモデル事業を創設するなどの進展がみられ、ベ
トナム側では同様の協議会を設立し、双方向から
の越境的な技能人材システムの構築が試みられよ
うとしているのが、現在の状況である。

5 おわりに

日本の移民政策から見れば、外国人労働者の
テーマは、「移民」として受け入れるのか、「一時
的」な受け入れとして制限するのかという分岐点
として議論されつつある。

建設分野では、少なくとも国交省の施策におい
ては、「外国人材の活用と併せて行う国内人材確
保の施策パッケージ」が示されているように国内
での確保が基本に据えられ、日建連の長期ビジョ

ンにおいても「(実習生や就労生は) 基幹的な技
能労働者として世代交代の対象と考えることはで
きない」と明記され²²、全建総連も「(緊急措置
には) 反対を表明せざるをえない」²³と、業界と
して、国が進める技能実習制度の拡充に対して諸
手を挙げて賛成するという共通の立場には至って
いないことが窺える。

それでもなお、人口減少社会において、いかに
建設技能者を育成・確保するかという課題の中
には、現実として制度化を伴い進行しつつある、越
境的な労働力移動や企業活動の増加をいかに適正
に運用していくかという問題が不可避的に含まれ
ており、そこに係る団体、企業、国内労働者、そ
して外国人実習生・就労者本人の日々の活動の積
み重ねの実態がある。

今回の取材で印象的であったのは、「なし崩し
的になる」潜在性の中で制度に課せられている
「受け入れ拡大」と「監理・制限」というアンビ
バレントな役割であり、その一方で、現場におけ
る「個人」「信頼関係」や監理団体・活動におけ
るパーソナルな橋渡しが持つ重要性であった。技
能実習制度の拡充策は開始されたばかりである
が、全体としての建設技能伝承・人材育成に貢献
するような、適正な制度の運用と将来的構想の構
築を期待したい。

22 (一社)日本建設業連合会、2015『再生と進化に向けて—建設業
の長期ビジョン』大成出版社、引用p78。

23 全国建設労働組合総連合、「書記長談話「建設分野における外
国人材の活用に係る緊急措置」及び外国人技能実習制度の見
直しについて」(2014年4月24日)(参照URL: <http://www.zenkenoren.org/news/15news/news398.html>)。