

はじめに

技能実習制度活用に関する労務管理委員会の考え方

1 調査の経緯

昨年度は、会員各社のご協力を得てアンケートを実施し、ビルメンテナンスの作業現場における外国人雇用の実態を明らかにした。報告書には、国際行政書士で東京入国管理局申請取次行政書士の片平勇介先生がまとめた「外国人を雇用するに当たっての諸注意」を添付し、それを会員に送付した。

今年度は、我が国の労働力人口の中長期的な減少が予測されているが、これによりビルメンテナンス業の労働力不足はより深刻化することが見通される。そして、高齢者や女性の活用は今後もなされるだろうが、それだけで十分では無くなる事態も当然予想される。その場合、外国人労働者に対する関心は今以上に高まるのではないだろうか。

外国人雇用に関する恒常的・組織的な対応の一つとして、「外国人技能実習制度」の活用が考えられる。この制度は、受入れ団体が送出し団体と取り決めて、海外から期間を定めて実習生を受け入れて、各社で技能等の教育を実施し、それを母国に持ち帰ってもらって母国の経済発展に貢献するという趣旨である。この制度が趣旨どおり円滑に機能すれば、秩序ある外国人の受け入れが可能となる。

今年度は、以上のような労働力不足への対応と国際貢献という両面からメリットがある外国人技能実習制度がビルメンテナンス業界として活用できるかどうかについて、昨年度に引き続き片平先生にお願いし調査研究を実施した。

2 技能実習制度活用について

本調査研究は労務管理委員会労働条件小委員会において片平先生が報告をし、それに関して委員が意見交換を行って進めてきた。片平先生の提言のまとめは第1章以降に掲載しているが、この提言を受けて技能実習制度に対する委員会の考えをここで示す。

(1) 技能実習制度活用のメリットについて

制度活用のメリットとして、何と云っても、若い労働力の恒常的な確保が可能となることが挙げられる。技能実習生の受入枠については、実習実施機関の常勤職員の数によって決まってくる。(p12~13 参照) 例えば、101人以上200人以下では技能実習生の上限が10人であり、10人が3年間業務に携わるというのは会社には大きなメリットであろう。

また、それに関連して、人件費の抑制が挙げられる。ビルメンテナンス業の経費に占める人件費が大きいことはよく指摘されているが、それ故に人件費抑制の効果は大きい。片平先生の試算によれば、実習生10人で年間500万円近い削減が可能となる。(p39 参照)

また、技能実習制度を通じた送出し国との人的つながりから、当該国におけるビジ

ネス機会が拡大するというメリットがあげられる。現在、製造業に限らず、小売業などの第3次産業においてもアジアへの進出が続いている。アジアの成長を取り込むことが我が国企業の発展を左右していると言っても過言ではない。技能実習制度の活用はそうしたアジアの活力の取り込みの活路となる。(p41 参照)

また、ビルメンテナンス技術の移転を通じてアジアの経済発展を担う人材育成を図り、アジアの経済発展に寄与することで、技能実習制度の活用はビルメンテナンスのイメージアップと協会入会メリットの向上に寄与すると考えられる。

(2) 技能実習制度活用の課題

しかし技能実習制度を活用するためには、幾つかの課題がある。そのうち一番大きな課題は、ビルメンテナンス業務（清掃又は設備管理業務）が2号対象職種（2号になることで最長3年の実習期間となる）になれるかどうかである。現在66職種123作業が対象職種となっているが、そのほとんどは農林水産業や製造業に限られており、サービス業は含まれていない。また、2号職種になるためには、外国人に対する検定制度を確立しなければならない。それらを含めて、厚生労働省等への働きかけが必要であり、ビルメン業務が単純作業でないこと、母国で習得することが困難な技能であることなどを証明しなければならない。

また、この制度を円滑に進めるためには、送出し機関との綿密なコミュニケーションが不可欠である。提言にもあるように、「実習期間中にトラブルを起こさないためのもう一つのポイントは現地の送出し機関をどのように選ぶかという点である」(p33)。ビルメンテナンス業で技能実習制度を活用するならば、現地のビルメンテナンス業の状況とその業界団体の事前の調査が必要になる。そこでしっかりしたビルメンテナンスの団体があつてはじめて技能実習制度は円滑に機能する。

そして最後に、技能実習制度の活用にあたっては、協会が監理団体となり、会員企業が実習実施機関となる一般的な方法であるが、この場合監理団体の業務が非常に大きくなる。この点について、提言において次のように記載している。

「しかし、一番の負担は実習実施機関側ではなく、監理団体となるビルメンテナンス協会の方にあると思われる。実習実施機関への指導・監督の強化や講習の実施、実習実施機関の指導員の配備や日誌の作成等は、当該制度を導入するにあたりかなりの経営負担になることが予想される。この制度の導入規模にもよるが、まずは3人くらいの専属担当要員が必要になるかと思われる。

また、海外の送出し機関との打ち合わせや協会会員の理解など、初期投資には数百万円規模の金額が必要になると予想される。」(p40～p41)

このように、技能実習制度を協会が監理団体となって実施するためには、かなりハードルが高いと言わざるを得ない。厚労省への働きかけ、海外ビルメンテナンス業界の調査、協会の担当職員の増員などどれも一朝一夕には出来ない。少なくとも、数年の単位で入念な準備が必要である。また、他業種における監理団体型技能実習制度の成功事例の分析等も必要になると考えられる。

(3) 技能実習制度活用の考え方

以上の課題の大きさを踏まえると、現時点では技能実習制度の活用を推進していくべきとは結論できない。

ただ、労働力人口の減少は避けられないし、ビルメンテナンス業における人材不足はますます顕著になり、外国人の雇用は現実が増えていくことは避けられないと考えられる。

実際、現在でも、ビルメンテナンス業における最大手のA社では昭和55年頃からアジアに進出し、その後中国や台湾等の東南アジア各国に合弁企業を設立し、積極的に海外市場に進出している。また、総合管理業で従業員数1,200名余りのB社でも、平成7年に中国で合弁企業を設立し、平成20年に本格オープンした上海の超高層ビルの設備管理業務、清掃業務を受託しているほか、先の上海万博においても日本館の設備管理を受注した。さらに、C社においても平成3年頃から中国で合資会社を設立するなど、早くから海外市場に目を向け、現在、中国において伊勢丹など大手百貨店をはじめ、量販店、オフィスビル、ホテル、学校などの建物管理業務を受託している。平成18年に成都支店を、平成20年には瀋陽支店を開設している。

中国では今購買力の増加に伴いショッピングセンター・百貨店などの商業施設が急激に増えている。また、商業施設に対する清潔さについて利用者の要求水準が高まっている。これらを背景にして、日本の流通業系列の大手ビルメンテナンス業のD社は、昨年、中国での商業施設管理の拡大を発表した。中国でのショッピングセンター4店舗で警備や清掃、施設管理を請け負っている。

このような動きは、表だっただけでは見えにくいものの、確実に進展している。アジアの経済発展に伴って、今後もこの動きはますます活発になると考えられる。それによって、個別会社ごとに、日本から技術指導者や管理者等が派遣されたり、進出先から技能研修者などを受け入ることで、人的な交流がより増えるのではないかと考えられる。こうした経済的・人的なつながりが出来ることで、技能実習制度の活用というテーマはより現実味を帯びた業界の検討課題として、何年後かに再度浮上するのではないかと思われる。

今回は将来的な検討のための第1のステップであるが、今後東京協会として行うかどうかは別にして、十分な検討を行うためにも、成長著しいアジア諸都市のビルメンテナンスの現状を調査していく努力も必要ではないだろうか。

第1章 調査の背景と骨子

1 はじめに

平成22年度では、貴協会よりご依頼頂き現行法制度下における外国人雇用の問題点とその対策について、報告書の作成補助及びその説明会に講師として参加させて頂いたが、この度、中長期的視点から社団法人東京ビルメンテナンス協会が行うべき労働力人口の減少化対応策は何かとのご相談を賜ったので、少子高齢化社会の日本では女性や高齢者の就職支援政策にも限界があり、やはり近い将来には海外の労働力に頼らざるを得ない状況を避けることが出来ないであろうことを踏まえ、中長期的な視点から、貴協会及びビルメンテナンス業界が行うべき外国人雇用対策の一つの選択肢として『外国人技能実習制度』を取り上げ、その仕組みと問題点、成功事例と活用手段・展望について調査し、労働力人口の減少化対策の一助になればとの思いから、ここにご報告させて頂くこととする。

この調査報告を踏まえ、今後の対応策等をご検討頂ければ幸いである。

2 調査背景

リーマンショック（2008年9月）以前の我が国では、戦後最長と言われた好景気の伴い、多くの業界で求人難に悩まされるという状況が続いていた。新卒採用はまさに売り手市場で、皆様におかれましても必要な労働力確保にかなり苦勞しておられたと聞いている。

その後、100年に1度という大不況が全世界を襲い、完全失業率は5%台に突入し（平成21年11月で5.2%）、就業者数は6,260万人で22カ月連続の減少、完全失業者数は331万人で13カ月連続増加という状況となり（総務省統計局統計研究所『労働力調査（基本集計）平成21年11月分結果』より）、2011年3月卒業の新卒者の内定率は2011年2月1日現在、77.4%と昨年に引き続き大きく低落し、1996年の調査開始後最低となった（厚労省・文科省『大学等卒業予定者の就職内定状況調査』より）。そして皆様のビルメンテナンス業界でも以前程、求人難で困っているという声は聞かれなくなった。

しかし、この不況はいつまでも続くのであろうか？

視点を長期展望に切り替えてみると、少子高齢化で日本の2030年の労働力人口（15歳以上の就業者と求職者）は2006年の6,657万人から約1,070万人減の見通しであり、女性や高齢者の就職支援政策が拡大し、労働市場への参加が進むケースを想定しても約480万人減となる見通しとなっている（平成20年版『厚生労働白書』より）。この状況を踏まえると、昨今の不況を乗り切った暁には必ずや労働力不足の時代が訪れ、

人材の取り合い、奪い合いになることは容易に予想できる場所である。女性や高齢者の就職を促しても労働力が足りないということになれば、残るは外国籍人材によって労働力人口の不足を補うしか道はないと思われる。

しかし、今後外国人労働者の採用を試みてみようと考えていらっしゃる会員企業の皆様においても、まだまだ受け入れ態勢が万全であるというには程遠く、宗教や習慣といった外国籍の方特有の問題点や、ビザなどを中心とした様々な手続的問題に不安を感じるという声も少なくない。

そこで昨年度（平成 22 年度）、私は調査報告にて現行法での外国人雇用対策を取り上げ、外国人に関する募集・採用時から、雇用開始時における注意点を『在留資格制度（ビザ）』を踏まえながらお伝えし、改正雇用対策法や労働・社会保険等各種諸法令にも言及し、採用からの時系列に沿って分かり易く今後の外国人雇用のあり方についてご報告させて頂いた次第である。（「ビルメンテナンス業における外国人雇用の現状とその対応」平成 22 年 3 月発刊）

しかし、当該調査報告で取り上げた現在の我が国の出入国管理制度の下では、所謂就労ビザの取得は困難を伴う事が予想され、留学生アルバイト若しくは日本人配偶者等報酬を伴う活動に制限のないグループの活用をご提案せざるを得なかったのが正直なところである。

確かに、所謂就労ビザを取得している在日外国人の割合は、上記グループに属する外国人に比べて小さいのが現状であり（『技術』『人文知識・国際業務』ビザを合わせても全体の 5.4%）、パート・アルバイト要員が不足しているビルメンテナンス業界の現状を踏まえると、平成 22 年度での私の提案はそれほど的外したもので無いと自負しているが、中長期的視点に立てば、労働力人口の大幅減を踏まえると、その対策は万全とは言えないとも思われる。

そこで、中長期計画の提案機会をお与え頂いたので、女性・高齢者・現行外国人労働力の他の選択肢の一つとして、外国人技能実習制度の貴協会での活用を御提案させて頂くこととなった次第である。

3 中長期計画・骨子

①技能実習生制度の対象職種への挑戦

2010 年 7 月 1 日から、新しい研修・技能実習制度がスタートしている。その技能実習制度の対象職種に、貴業界の職種も対象となるよう活動される事を御提案させて頂く。

【ビル衛生管理法】

技能実習制度の本来の趣旨は『わが国で開発され培われた技能・技術・知識の開発途上国等への移転』である。貴業界の技能・技術・知識はわが国の厳しい『ビル衛生

管理法』のお陰で、『わが国で開発され培われた』ものとなっているのではないだろうか。その技術はまさに現在のビル建設ラッシュが起きている『開発途上国へ移転』すべき技術ではないだろうか。

【省エネ】

また、2010年4月1日から

- ①エネルギーの使用の合理化に関する法律（改正省エネ法）
 - ②地球温暖化対策の推進に関する法律（改正温対法）
 - ③東京都都民の健康と安全を確保する環境に関する条例（環境確保条例）
- という環境関係の新しい法律・条例が施行されている。

貴業界ではこの問題には非常に敏感で、設備管理関係の現場の皆様が、この問題に実際には対処されているということを知っている。この世界的な問題で、しかも世界でも一番高いハードルを掲げている日本の『環境』に対する貴業界の技術、これもまさに『開発途上国へ移転』すべき技術ではないだろうか。

【新制度】

そして、上記対象職種は平成19年5月現在の62職種114作業から比べても増加傾向にあり、この2010年4月1日にも一職種追加されたばかりであるし、この対象職種は新しい制度では『技能実習2号』のみに設けられている制限であり、『技能実習1号』は最長一年間しか在留が認められていないが、今のところ対象職種に制限が無いというのが実情である。

【展望】

よって、貴業界の職種が技能実習制度の対象職種にはならないと考えるのは本当に早計であり、可能性はまだ残されていると言っても過言ではない。まずは『技能実習1号』あたりから風穴を開け、実績を積み重ね、初の製造業以外の対象職種（技能実習2号）に繋げていく試みを僭越ではあるが私から提案させて頂く。

②貴協会の監理団体への挑戦

上記新制度の『団体監理型』では、『商工会等の営利を目的としない団体の責任及び監理の下で行う』という制限がある。

貴業界では『海外にある合併企業等事実上の関係を有する企業の社員を受け入れて行う活動』が該当する『企業単独型』は現実的ではないので、『団体管理型』を目指す必要があると思われるが、貴協会は公益社団法人として認可されたので、監理団体の資格は充分にあると言える。

そこで、貴協会が自ら技能実習生の『監理団体』となり、貴協会の会員企業へ技能実習生を自ら送り込むということも視野に入れて対策をすることを提案させて頂く。確かに大きな壁・問題は山積しているし、まずは技能実習が認められる職種であるとの判断を得ることも重要だが、この対策こそが、来る労働力人口不足時代における貴協会会員企業様の最大の利益に繋がると思われるので、対象職種への参入と併せて両面作戦に出られるのも有効な手であるとお考え頂きたい。

③単純労働との認識を覆す事による、就労ビザ取得への挑戦

上記の技能実習制度参入の計画により、貴業界が所謂『単純労働』であるとの認識を覆し、昨今の大きな流れである上記省エネ対策をテコに、ビル衛生管理及び省エネ対策における『専門的・技術的』な職務である事のアピールに繋げていくのは如何であろうか。

【移民政策より現行制度の運用変更】

単純労働への就労を認めるとの要望や移民政策の導入等は、商工会議所をはじめ様々な機関が何十年も前から唱え続けているが、昨年の大改正においても全くの手つかずの状況となっている。

よって上記制度改革よりは運用の変更、すなわち貴業界の専門性をアピールし、『専門的・技術的』な職務であることを法務省入国管理局へ認識させる方がより近道であると考えます。

その為にも技能実習制度への参入と省エネ対策関係のアピールは、前述した法改正も追い風となり、その効果が大きいと期待出来ると思えます。

【ビルメンテナンス業界全体のイメージ戦略】

上記省エネ対策と国際貢献である技能実習制度参入への業界全体の働きかけは、貴業界全体のイメージアップに繋がり、その面でも求人対策に効果を発揮出来ることが予想される。

昨今の大きな時流を味方に、イメージ戦略にも取り組まれる事を御提案させて頂く。

第2章 技能実習制度の仕組みと問題点

1 はじめに

平成21年7月15日に改正入管法が公布され、新しい研修・技能実習制度が平成22年7月1日から施行されている。

この新・技能実習制度が、現在そして将来のビルメンテナンス業界の労働力人口不足を補う手段となり得るかを調査すべく、この章ではまず新しい技能実習制度の仕組みとその問題点について調査報告させて頂く。

2 技能実習制度の制度趣旨と貴業界の戦略

①制度趣旨

研修・技能実習制度は、我が国で開発され培われた技能・技術・知識の開発途上国等への移転等を目的として創設。

②今改正のねらい

実質的に低賃金労働者として扱う等の問題が発生

→研修生・技能実習生の法的保護及びその法的地位の安定化を図る為に、様々な措置が講じられた。

そして実務研修を行う場合は、原則、雇用契約に基づき技能修得活動を行う事が義務付けられ、労基法や最低賃金法等労働関係法令の保護が受けられるようになった。

【ポイント】

技能実習生が我が国の技術・知識を、労働者としての待遇を守られながらしっかり修得し、その技術・知識を母国の発展に活かして貰うことが重要。

→⑦貴業界の高度なビルクリーニング技能、ビル衛生管理技術、省エネ技術を、ビル建設が進む発展途上地域へ移転することを主目的として導入を検討。

①貴業界の労働力不足を補いながら、労働者として技術を修得して貰うことが大切。

⑦衛生管理・省エネ貢献・世界への技術移転貢献等を通じて、貴業界のイメージ戦略も同時進行させ、日本国内の労働力獲得も視野に入れる。

3 技能実習制度の仕組み

①団体監理型の技能実習

技能実習1号ロ 商工会等営利を目的としない団体の責任及び監理の下で行う（ロが団体監理型を指す）。

【ポイント】

団体監理型受入れでは、技能実習生の受入れを行う監理団体の役割が非常に重要。監

理団体は、その責任と監理の下で技能実習生を受け入れ、技能実習1号と技能実習2号による期間を通して、技能実習を実施する各企業等(実習実施機関)において技能実習が適正に実施されているか確認し指導することが求められる。

②監理団体の要件

⑦下記の団体に該当する事。

ハ 職業能力開発促進法・第四章の職業訓練法人

ヘ 公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律・第二条の公益社団法人又は公益財団法人

(平成二十一年十二月二十五日法務省令第五十三号。第1条より)

【ポイント】貴協会は、公益社団法人の認定を受けているので、団体要件を満たす。

- ①国、地方公共団体等から資金その他の援助及び指導を受けて技能実習が運営される事。
- ②3ヵ月に1回以上役員による実習実施機関に対する監査を実施し、各地方入管への報告を行う事。
- ③技能実習生に対する相談体制を確保している事。
- ④技能実習1号の技能実習計画を適正に作成する事。
- ⑤技能実習1号の期間中、1ヵ月に1回以上役職員による実習実施機関に対する訪問指導を行う事。
- ⑥技能実習生の入国後に、次の科目について講習(座学にて。見学を含む。)を技能実習1号口の活動予定時間の6分の1以上の時間(海外で1ヵ月以上かつ160時間以上の事前講習を実施している場合は12分の1以上)実施する事。

【ポイント】海外で事前講習を実施すれば1年のうち1ヵ月の講習で足りるという事。

- ⑦有料若しくは無料職業紹介事業の許可又は届出が必要。
- ⑧その他に、監理費用の明確化、技能実習継続不可能時の対応、帰国旅費及び技能実習生用宿舍の確保、労災保険等の保障措置、役員等に係る欠格事由等の要件あり。

【有料職業紹介の許可要件】

監理団体になるには、『有料』若しくは『無料』の職業紹介の許可を取得する必要があるが、貴協会のように公益社団法人であっても、概ね下記の要件を満たせば取得は可能である。また『有料』と『無料』許可要件はほぼ同じであるし、『有料』は『無料』をカバー出来るので(『有料』の許可で無料紹介を行っても問題は無い)、無料斡旋の予定でも、『有料』職業紹介を取得するほうが、柔軟な対応が可能である。以下、許可要件をお伝えする。

■ 3年以上の職業経験等を有する“職業紹介責任者“がいること。

尚、職業紹介責任者は、職業安定局が委託する者が行う「職業紹介責任者講習」を受講している必要がある。（許可申請受理の5年以内に受講したもの）

職業紹介責任者講習の予定及び予約については、（社）全国民営職業紹介事業協会のホームページを参照のこと。

- 申請者が当該事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有すること。
 - 資産（繰延資産及び営業権を除く）の総額から負債の総額を廃除した額が500万円であること。
 - 事業資金として自己名義の預貯金の額が150万円以上であること。
- 個人情報 を適正に管理し、求人者、求職者等の秘密を守るために必要な借置が講じられていること。
- 有料職業紹介事業を行う上で不適当な事業を兼業しないこと。
- 代表者、又は役員が欠格事由に該当していないこと。
- 職業紹介責任者が欠格事由に該当していないこと。
- 有料職業紹介事業を行う事業所はその位置、面積、構造、設備からみて職業紹介を行うに適切であること。

具体的には、事業に使用し得る面積がおおむね20㎡以上であることや、風営法で規制する風俗営業が密集している事業運営に好ましくない場所がないことが挙げられる。

- 職業安定法の各条文の内容を含む業務の運営に関する規程を有し、これに従って適切に運営されること。

【技能実習生の宿舎】

受入企業は技能実習生に対し、宿舎を確保する必要がある（敷金、礼金等の初期費用は受入企業負担。家賃、光熱費は技能実習生実費負担）。宿舎は賃貸アパートでも結構であるし、受入企業の従業員寮でも問題ない。間取りの目安として、技能実習生1人あたり3畳以上の居住空間の確保、浴室、洗面所、トイレが付帯していることが必要となる。また生活に必要な備品（冷蔵庫、洗濯機、食器、調理器具、寝具等）も合わせて必要となる。

③実習実施機関の役割

実習実施機関は、技能実習生に対し実際に技能等を修得させる立場にある。技能実習指導員を配置し技能実習計画に従って技能実習を実施するとともに、生活指導員を配置し技能実習生の生活管理にも細かく配慮するなど、技能実習が円滑に行われるようにすることが求められる。

④実習実施機関の要件

- ⑦技能実習指導員及び生活指導員を配置している事。

【技能実習指導員の配置について】

実習実施機関（受入企業）は技能実習生に対し、実際に技能を修得させる立場にあるので、円滑な技能修得を行うことができるよう、技能実習指導員（修得させる技

術に対し、5年以上の職務経験がある常勤職員)を配置し、技能実習計画に基づいて技能実習を行うこととなる。

【生活指導員の配置について】

技能実習生の殆どは、日本での生活は初めてである。その為、生活指導員を配置し、生活習慣や交通ルール、メンタル面のケアなど、技能実習生が日本での生活を不安なく送れるようサポートしていくことが必要となる。生活指導員になる為に必要な要件は特に定められていない。

- ①技能実習日誌を作成し備え付け、技能実習修了後1年以上保存する事。
- ②技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合と同等額以上である事。
- ③その他に、技能実習生用の宿舍の確保（監理団体が確保する場合を除く）、労災保険等の保障措置、経営者等に係る欠格事由等の要件あり。

⑤技能実習1号口（1年目）の受入れ要件

「技能実習1号口」で行うことができる活動は、監理団体が行う講習による知識の修得活動と、実習実施機関との雇用契約に基づいて行う技能等の修得活動であるが、以下の要件も充足する必要がある。

【ポイント】

講習による知識修得活動と雇用契約に基づく技能等修得活動

- ①修得しようとする技能等が単純作業でない事。
- ②18歳以上で、帰国後に日本で修得した技能等を活かせる業務に就く予定がある事。
- ③母国で修得する事が困難である技能等を修得するものである事。
- ④母国の国、地方公共団体等からの推薦を受けている事。
- ⑤日本で受ける技能実習と同種の業務に従事した経験等を有する事。
- ⑥技能実習生（その家族を含む）が、送出し機関、監理団体、実習実施機関等から、保証金などを徴収されない事。また、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等が締結されていない事。

⑥技能実習生1号口の受入れ人数枠

団体監理型受入れ人数枠

監理団体		実習実施機関	実習区分	人数枠
職業訓練法人	社団	社員である中小企業者		特例人数枠
		上記以外		常勤職員の20分の1
	財団			常勤職員の20分の1
公益社団・財団法人 (含む特例社団法人・ 特例財団法人)				常勤職員の20分の1

技能実習生の受入れ特例人数枠

実習実施機関の常勤職員総数	技能実習生の人数
301人以上	常勤職員総数の20分の1
201人以上 300人以下	15人
101人以上 200人以下	10人
51人以上 100人以下	6人
50人以下	3人

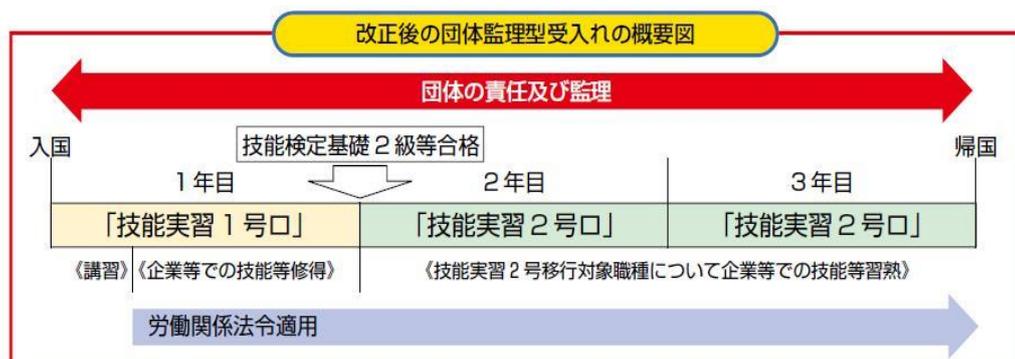
〔注1〕技能実習生(1号)の人数が、常勤職員の総数を超えないこと。

〔注2〕船上漁業の場合は、技能実習生(1号及び2号)の人数が、各漁船につき乗組員(技能実習生を除く)の人数を超えないこと。

⑦技能実習の期間

技能実習期間は技能実習1号、2号の期間を合わせて最長3年。

(1号は最長1年。)



⑧技能実習生の保険関係

⑦団体監理型の場合、日本での講習後に労働者として雇用関係がスタートする為、実習期間中は通常の労働者と同じように、労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険、厚生年金に加入する事になるが、日本での講習中は、国民健康保険、国民年金(1年目は年金保険料免除の可能性あり)に加入することになる。

①公的保険を補完する保険として、技能実習生が安心して日本における生活を送り技能実習を継続できるようにするために、また受入機関が安定した技能実習を実施できるようにするために、JITCO(財団法人 国際研修協力機構)が、『外国人技能実習生総合保険』を用意している。

【保険の特徴】

※技能実習生が母国出発から帰国するまで、講習期間を含む実習実施期間中のすべてカバー。

※治療費用については、国民健康保険、健康保険等の資格取得時期を考慮し、本国から一定期間(1ヵ月・2ヵ月・3ヵ月の3パターン有り)は治療費用が100%

補償される。

※ J I T C O を保険契約者とし、技能実習生を被保険者、受入機関を保険加入者とする団体保険であり、一般の個別保険より格安な保険料を設定している。

【補償範囲】 ※日常生活には通勤・講習中・実習中を含む。

時系列	出国	入国	帰国
期 間	治療費用 100% 補償期間		治療費用 30% 補償期間
死亡時の補償【日常生活】			死亡保険金（一時金）
後遺障害の補償【日常生活】			後遺障害保険金（一時金）
傷害、疾病治療費【日常生活】	治療費用の 100% 補償	国民健康保険、協会けんぽ、組合健康保険（70% 給付） 治療費用の 30% 補償	
死亡、危篤時への救援者費用			救援者（ご家族）の往復交通費、ホテル宿泊費 等
第三者への損害賠償【日常生活】			損害賠償金、訴訟費用 等

(注1) 傷害、疾病治療費用を100%補償する期間は、加入時に[1カ月、2カ月、3カ月]の3パターンから選択いただくことになります。
 (注2) 治療費用100%補償期間であっても公的保険からの補償が受けられる場合は、お支払いする保険金が調整される可能性があります。

【補償内容】

- ※ 傷害治療費用保険金、傷害死亡・後遺障害保険金
- ※ 疾病治療費用保険金、疾病死亡保険金
- ※ 賠償責任保険金
- ※ 救援者費用等保険金

注) 歯科疾病、既往症の治療、美容整形、妊娠・早産・出産、けんか、自殺、犯罪行為にかかわるもの等、保険約款に定める事由に該当する場合は、保険金支払対象とならない。

【保険金額・保険料】

タイプ	保険金額						保険料		
	障害		疾病		賠償責任	救護者費用	治療費用 100% 補償期間	滞在期間 …12ヶ月 保険期間 …13ヶ月	滞在期間 …36ヶ月 保険期間 …37ヶ月
	死亡・ 後遺障害	治療費用	死亡	治療費用					
A	700万円	100万円	700万円	100万円	3,000万円	200万円	1ヶ月	11,130円	24,320円
							2ヶ月	11,380円	24,720円
							3ヶ月	11,580円	25,090円
D	700万円	300万円	700万円	300万円			1ヶ月	20,390円	43,520円
							2ヶ月	21,180円	44,580円
							3ヶ月	21,910円	45,510円

※ご加入の被保険者数により保険料が変更になる可能性があります。

※掲載の保険料を一回支払えば、期間中は保険加入状態となる。

例：11,130円を技能実習生1人に対して一度支払えば、12ヶ月の滞在期間中、最初の1ヶ月は治療費用が100%補償され、その後は滞在期間終了まで治療費用の30%が補償される。

⑧技能実習2号への移行

- ㊦2号へ移行する場合、技能検定基礎2級等の検定試験に合格する必要あり。
- ㊧更に実践的な技能等を修得することが必要。
- ㊨1号で監理団体が行うこととされている実習実施機関に対する月1回以上の訪問指導、講習の実施等は2号では課されない。
- ㊩1号で定められている人数枠は、特に設けられていない。
- ㊪2号への移行対象職種・作業は2010年7月1日現在、66職種123作業に限られている。

技能実習2号移行対象職種 66職種123作業

2010年7月1日現在

1 農業関係(2職種5作業)

職種名	作業名
耕種農業*	施設園芸
	畑作・野菜
畜産農業*	養豚
	養鶏
	酪農

2 漁業関係(2職種9作業)

職種名	作業名
漁船漁業*	かつお一本釣り漁業
	まぐろはえ縄漁業
	いか釣り漁業
	まき縄漁業
	底曳縄漁業
	流し縄漁業
	定置縄漁業
	かに・えびかご漁業作業
養殖業*	ホタテガイ・マガキ養殖作業

3 建設関係(21職種31作業)

職種名	作業名
ざく井	パーカッション式ざく井工事作業
	ロータリー式ざく井工事作業
建築板金	ダクト板金作業
冷凍空調和機器施工	冷凍空調和機器施工作業
建具製作	木製建具手加工作業
建築大工	大工工事作業
型枠施工	型枠工事作業
鉄筋施工	鉄筋組立て作業
とび	とび作業
石材施工	石材加工作業
	石張り作業
タイル張り	タイル張り作業
かわらぶき	かわらぶき作業
左官	左官作業
配管	建築配管作業
	プラント配管作業
熱絶縁施工	保温保存工事作業
内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事作業
	カーペット系床仕上げ工事作業
	鑲製下地工事作業
	ボード仕上げ工事作業
	カーテン工事作業
サッシ施工	ビル用サッシ施工作業
防水施工	シーリング防水工事作業
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業
ウェルポイント施工	ウェルポイント工事作業
表装	壁装作業
建設機械施工*	押土・整地作業
	積み込み作業
	掘削作業
	締固め作業

〈参考〉ほか建設に関係するものとして、別掲の塗装職種に「建築塗装作業」と「鑲補塗装作業」の2作業がある。

4 食品製造関係(7職種12作業)

職種名	作業名
缶詰業*	缶詰業
食鳥処理加工業*	食鳥処理加工作業
加熱性水産加工	缶詰製造
食品製造業*	加熱乾製品製造
	調味加工品製造
	くん製品製造
非加熱性水産加工	塩蔵品製造
食品製造業*	乾製品製造
	発酵食品製造
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造作業
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造作業
パン製造	パン製造作業

注) *の職種はJITCO認定職種

5 繊維・衣服関係(10職種17作業)

職種名	作業名
紡績運転*	前紡工程作業
	精紡工程作業
	染色工程作業
	合練工程作業
織布運転*	準備工程作業
	製織工程作業
	仕上工程作業
染色	糸浸染作業
	織物・ニット浸染作業
ニット製品製造	靴下製造作業
	丸編みニット製造作業
たて編ニット生地製造*	たて編ニット生地製造作業
婦人子供服製造	婦人子供服製造作業
紳士服製造	紳士服製造作業
寝具製作	寝具製作作業
帆布製品製造	帆布製品製造作業
布はく縫製	ワイシャツ製造作業

6 機械・金属関係(15職種28作業)

職種名	作業名
鋳造	鉄鉄鑄物鑄造作業
	銅合金鑄物鑄造作業
	軽合金鑄物鑄造作業
鍛造	ハンマ型鍛造作業
	プレス型鍛造作業
ダイカスト	ホットチャンパダイカスト作業
	コールドチャンパダイカスト作業
機械加工	並盤作業
	フライス盤作業
金属プレス加工	金属プレス作業
鉄工	鑄造物鉄工作業
工場板金	機械板金作業
めっき	電気めっき作業
	溶融亜鉛めっき作業
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理作業
仕上げ	治工具仕上げ作業
	金型仕上げ作業
	機械組立仕上げ作業
機械検査	機械検査作業
機械保全	機械系保全作業
電子機器組立て	電子機器組立て作業
電気機器組立て	回転電機組立て作業
	変圧器組立て作業
	配電盤・制御盤組立て作業
	開閉制御器具組立て作業
	回転電機巻線製作作業
プリント配線板製造	プリント配線板設計作業
	プリント配線板製造作業

7 その他(9職種21作業)

職種名	作業名
家具製作	家具手加工作業
印刷	オフセット印刷作業
製本	書籍製本作業
	雑誌製本作業
	商業印刷物製本作業
	圧縮成形作業
プラスチック成形	射出成形作業
	インフレーション成形作業
	ブロー成形作業
	手積み積層成形作業
塗装	建築塗装作業
	金属塗装作業
	鑲補塗装作業
	噴霧塗装作業
溶接*	手溶接
	半自動溶接
工業包装	工業包装作業
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き作業
	印刷箱製箱作業
	貼箱製造作業
	段ボール箱製造作業

⑨帰国時の手続き

- ㊦技能実習修了者に対して修了証書の発行。
- ㊧2号を修了して帰国した場合には、各地方入管、JITCOの地方駐在所への帰国報告が必要。

⑩保証金・違約金等による不当な金品徴収等の禁止

失踪防止を名目として、送出し機関が実習生本人又は家族から高額な保証金を徴収しているケースがあり、これが経済的負担となって、時間外作業や不法就労を助長していると指摘されており、新制度では、不当な金品の徴収等を禁止している。

⑪講習内容について

講義の内容は、下記の四つを全て踏まえなければならない。

- ㊦日本語
- ㊧日本での生活一般に関する知識
- ㊨技能実習生の法的保護に必要な情報
- ㊩円滑な技能等の修得に資する知識

講習は座学（見学を含む）により実施しなければならない。

（工場など生産する為の施設における機械操作教育や安全衛生教育は含まない。）

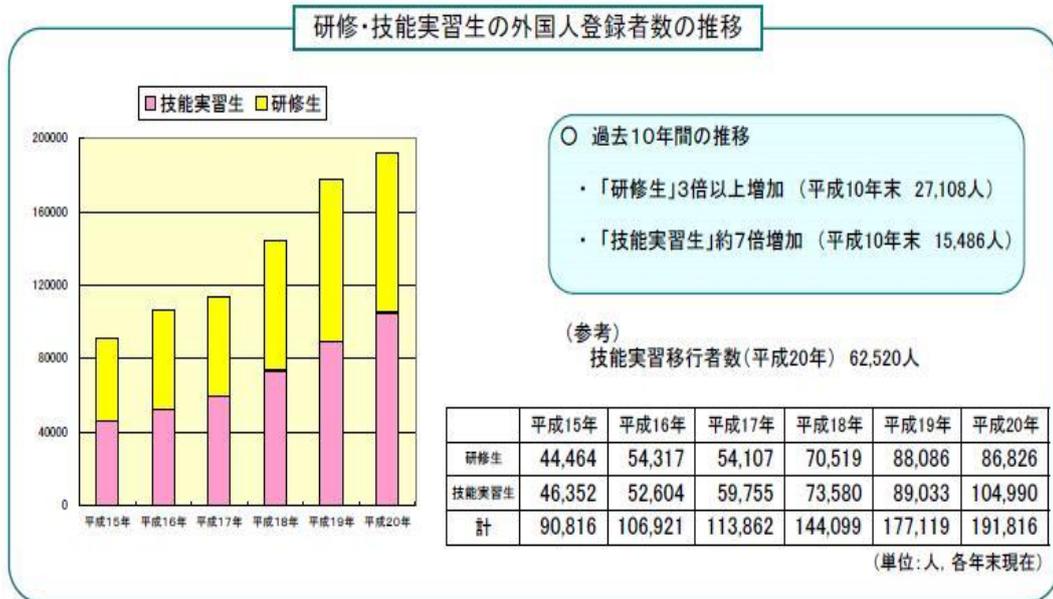
講習終了後、1号では技能実習生と実習実施機関との間に雇用関係が生じることとなる。

⑫その他の注意事項

- ㊦実習実施機関は、技能実習の実施状況に係る文章を作成し、技能実習の修了後1年間、当該文書を保存しなければならない。
- ㊧監理団体は、講習の実施状況に係る文章、訪問指導に係る報告書を作成し、技能実習の修了後1年間、当該文書を保存しなければならない。
- ㊨実習実施機関は、実習を開始する前に労働者災害補償保険に係る保険関係成立の届出等の措置を講じる必要あり。
- ㊩技能実習が修了して帰国した場合だけではなく、技能実習の継続が不可能となった場合にも、直ちに監理団体は地方入管に当該事実と対応策を報告しなければならない。
- ㊪技能実習の適正な実施を妨げる等、不正行為を行ったと認定された機関は、研修生・技能実習生の受入れが一定期間停止される。

4 技能実習制度の現状と問題点

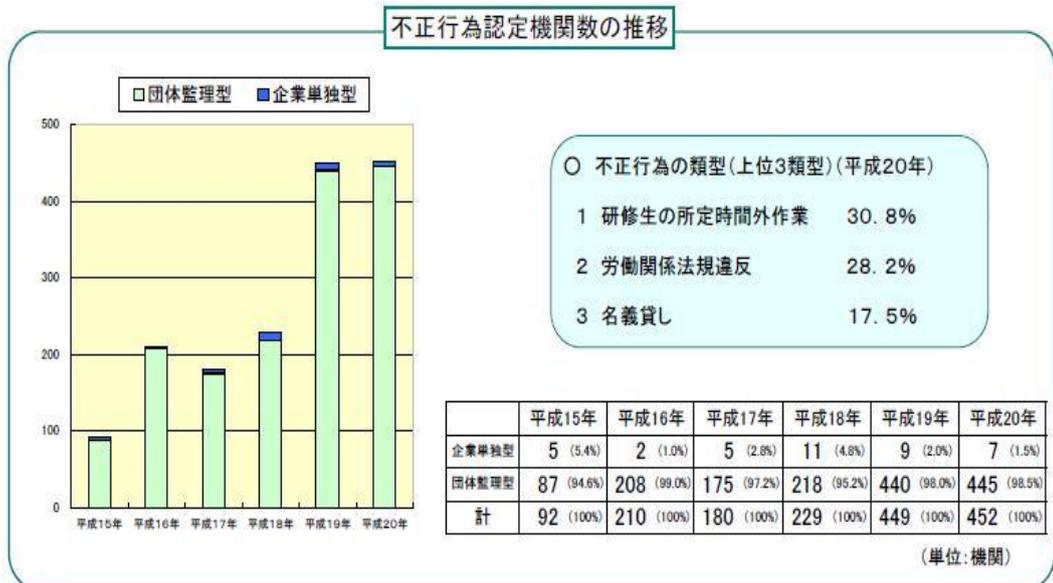
①前制度下での研修・技能実習生の外国人登録者数の推移



㊦登録者数は確実に増加してきている。

㊧対象職種も少しずつ増えてきている。

②前制度下での不正行為認定機関数の推移



○「企業単独型」の研修とは、本邦にある企業が海外の合併企業、現地法人や取引先から研修生を受け入れる形態の研修

○「団体監理型」の研修とは、商工会や事業協同組合、財団法人、農業協同組合などの団体の監理の下、傘下の組合員や企業の中で研修生を受け入れる形態の研修

㊦不正行為の類型は所定時間外作業・労働関係法規違反・名義貸しが上位を占める。

㊧その他、虚偽文書の作成・行使等がある。

③現行新制度の展望と問題点

旧制度の問題点であった、

- ㊦一部の実習実施機関で、研修生・技能実習生が実質的に低賃金労働者として扱われ、さらに、賃金不払い等の労働関係法令違反も発生。
- ㊧実習実施機関に対する指導・監督が不十分な監理団体の存在。
- ㊨不当な利益を得るなどして、研修生等をあっせんする悪質な送出し機関やブローカーの存在。

と言った状況は、この新制度下では再発しないように対策が講じられている。

例えば㊦に対しては、研修生ではなく労働者として扱い、労働関係法令の保護を可能としているし、㊧については監理団体の責務をかなり増大させ、また、㊨に対する対策として、保証金・違約金等による不当な金品徴収等の禁止を強化している。

貴協会としては、今後新たに技能実習制度を導入するに当たり、技能実習生を低賃金労働者として扱う事は考えておらず、貴協会自身が監理団体になる場合には、㊦や㊧の問題は発生しない運営が期待される。

しかし、監理団体の指導・監督の強化や講習の実施、実習実施機関の指導員の配備や日誌の作成等は、当該制度を導入するにあたりかなりの経営負担になることが予想される。

また、㊨の問題に含まれる保証金等の徴収は、実習生の失踪対策であった面も否めず、その点についての対策は、有意義な実習実施計画の策定等も含めて今後の課題となろう。

そして、貴協会の行う実習内容が、反復継続して行われる単純作業では無い事の主張や、2号移行対象職種への該当要請、帰国後は修得技術を活かした仕事に就くことが求められているのであるから、母国のビルメンテナンス協会の協力も不可欠な事が予想され、まだまだ問題は山積されていると言える。

新制度はまだ施行されたばかりであるので、今後の運用を注視していくことが肝要ではあるが、貴協会の労働力不足対策には、この新制度導入の検討は避けては通れない有意義な事柄であると思われる。この報告が正しい判断への材料となれば幸甚である。

第3章 旧・技能実習制度時における成功事例

1 はじめに

前章では、平成21年7月15日に改正・公布され、平成22年7月1日から施行されている新しい研修・技能実習制度の仕組みと問題点について述べさせて頂いたが、この章では、本報告書作成時にはまだ新制度はスタートしたばかりで事例の蓄積を待たなければならない状況にある為、旧・技能実習制度での成功事例を取り上げ、今後のビルメンテナンス業界における技能実習生導入の検討材料に出来ればと考えている。

2 受入れ企業側からの成功事例

①S株式会社の場合

【流れ作業ではない、変化の多い職種。毎回違う指示が出ても、キャッチしてくれる。】

■京都府

■自動車製造業(二輪自動車を含む)

■研修作業:溶接/半自動溶接作業

■研修生の国籍:中国

■真面目、知識あり、休まない。本当によくやってくれている。

新品のトラックが広大な駐車場にズラリと並ぶS社。

この現場では、3名の中国人研修生が配属された。

「一番は真面目。本当に全く休まない。期間が限られている中で覚えなければいけない、次が無い、という一生懸命な意識を凄く感じる。」

■毎回違う指示もきちんと対応。日本人の高卒を教育するより早い。

S(株)の仕事内容は、流れ作業ではなく、パターンが一つひとつ変わる受注生産。

日本語がまだ完全でない研修生だが、

「相当向こうで学んでいるようだ。こちらの高卒を一から教えるよりもはるかに上手に溶接してくれる。」

技能実習制度で一番の大きな誤解は、一回一回の指示で意思が通じない場合が生じることで、流れ作業以外は無理なのではないか、という印象があることだが、

「作業に慣れるのに半年もかからなかった。今後ますますの活躍を皆で期待している。」

■社員たちがとって面倒を良くみってくれる、それが一番の嬉しい驚き。

「実習生の頑張りももちろんだが、社員を見直す良い刺激になった。公私に渡り、よく実習生らの面倒を見てくれている。突き放されるのでは、と心配したが、本当に嬉しい驚きだった。

仕事においては、実習生を育てる、という責任感が出てきたようで、段取りの仕方が変わった。」

お互いが良い関係となり、日本人スタッフと実習生がともに高めあい、相乗効果を生み出す現場となった。

②K 社の場合

【欠かせぬ人材として同社の新たな事業計画の基盤を担う！】

非常階段などの溶接が主な仕事の K 社。中国人研修生が同社のなくてはならない戦力となっている。

研修生を迎えた昨年から、売り上げもかなり上がってきた。

本年度、2 期生 2 名を迎えて計 4 名の中国人研修生がいるが、日本人の現場要員を上回る数だ。

少人数で営む工場では、即戦力として売上げを支えることになる。

1 期生が育ち、2 期生を迎えた現在、中国人研修生を組み込んだ、新たな経営計画が確立されつつある。

日本人だけでは叶わなかった新たな方向性が見えてきた。

■大阪府

■鉄骨・鉄骨階段・現場金物製作・取付・建築金物・内外ステンレス・アルミ・設計施工

■研修作業:溶接

■研修生の国籍:中国

■溶接のテストでは、会心の出来栄えの二人を採用

K 社は、マンションの非常階段・それに伴う手摺・室内の化粧階段の手摺・新幹線の防音壁など鉄に関するものの溶接を受注している。

いかに少人数で効率よく作業をこなせるかが利益となるため、技術力のある人材を確保することが重要となる。

そのため現地面接へは、H 部長自らが赴き、自分の目で腕のいい研修生を選んだ。

溶接のテストを見た H 部長は目を見張るほど驚いた。

「2 人とも優秀。これなら即戦力になる！」

リー君は頭が良く、中国でも溶接の作業をしており、日本でも素晴らしい作業をこ

なしている。

もう一人のウー君は、当初は期待していたほどでもなかったが、リー君にリードされ、目を見張るほど腕を上げた。

「ウー君も、決して出来なかったわけではない。リー君がパーフェクトな技術を持っていたということ。ウー君は驚くときの表情などがとても面白く、よく笑わせてくれ、人柄は抜群。」と、H部長。溶接の技術が高いことが第一だが、明るさも必須条件に面接したとのこと。

■1期生を軌道に乗せたら、2期生以降は自然に順応。

工場長のM氏が研修生・実習生の指導にあたっている。6月に2期生を向かえ、ようやく新体制が組めるようになった。

1期生を迎えた当初は、紙に書いての筆談あり、多少の喧嘩ありだったが、彼らが日本語を理解するにはそんなに時間は掛からなかった。

2期生は1期生が指導してくれるため、言葉の問題は完全に解決した。

「日本語は1人が理解してくれたら大丈夫。最初は私が怒っていると勘違いしていたこともあったと最近話してくれた」とM氏。

現場で飛び交うのは、ものづくりをする職人言葉で、どうしても早口で乱暴な印象に聞こえたようだ。

その誤解もとけ、実際に言葉を理解できるようになったので、作業の効率はますます高まっている。

「階段を設置する場所など、現場を見に行って説明すると、きっちり丁寧に仕上げる事が出来るようになった」

雑な仕事をしないというのは、国籍に関係なく、働くにあたっての意識の問題であることがこのことで分かる。

■日本人を雇うより、彼らの方がずっといい。

1期生が来てからは、作業計画がきっちり詰められるようになった。

日本人の場合、朝遅刻しないで出勤してくれるかどうかが一番の問題。

10分遅れたら、その日は来ないのが日本人。しかし、中国人研修生は遅刻ゼロ。

間違いなく出勤してくれることで、効率よく仕事を回していける。

「日本人の若者とは話が通じない。まだ中国人研修生の方が、話が解る(笑)。」

中国に帰国したら、同じく溶接を仕事とするもの、車の板金工をするものなど、彼らは目的をもって作業に取り組んでいる。

■**図面の見方も自主的に勉強している。**

サイズや材質がその都度違うため、使用するツールも多く、色々考えないといけないことが多い仕事。そのため、研修生も実習生も、言われたことだけ担当しているわけではない。

それが判るいい例が、製品の図面を寮に持ち帰り解読していることである。

1期生はすでに図面を読めるようになってきている。そうなると、教える方も益々熱が入ってしまうようだ。解らないことはその場で理解出来るように、材料に石筆で書いて教えていたら、消し忘れたものがそのまま製品として納品されたこともあった。ちょっとした笑い話になっているが、それだけ指導者の熱意が伝わるエピソードである。

「中国人の人数をどんどん増やそうとは思わないが、一人が担当できる作業の段階は広げていきたい。そうすれば、いずれ工場長は自ら作業せず、最終の検品だけを担当できる。その方が製品の精度はさらによくなる」と、H部長は言う。

“間違いがなく、仕上がりが綺麗で、精度が高い”これは同社の強みだが、中国人研修生・実習生を同社の主要な人材におくことが、今後の事業計画に輝きをもたらしたようだ。

③0 株式会社の場合

【最初は反対だった社員も今では彼らの真面目な研修への姿勢に刺激を受けている。】

■兵庫県

■荷役運搬機械製造業

■研修作業:半自動溶接:配電盤制御盤組立作業

■研修生の国籍:ベトナム

■**徹底的に拒否反応を見せていた社員。でも彼らの真面目な姿勢で印象が変わった。**

研修制度を取り入れる際、なによりも大変だったのは社員の反対だった。

「ベトナムから研修生が来ると言ったら、ほとんどの社員が『私たちの部署にはいれないで欲しい』という感じだった。確かに、現場の人間としては、仕事が思うように進まなくなると感じたようだ。自分たちにもノルマがあるから。だけど、一度やってみよう、ダメだったら配置換えするから……と無理矢理(笑)。これからの日本

は、こういった制度が大切になるから、と説き伏せた。そして、一週間ぐらいは人を変えてローテーションで、ちょっとずつ彼らを教育していつてもらった。」

「研修生は朝から晩まで一生懸命同じ溶接を、根気よく作業する。日本人の新入社員だと絶対に無理だろう。その真面目な姿勢をずっと見てみると、日本の社員たちも、一ヶ月ぐらい経った時には『この人たち、すごい!』という思いに変わったようだ。」

「作業内容をメモしたりするし、積極的に質問もするし、与えられた事すら面倒臭いという感じの日本の現代っ子には無い真面目さがいい。今では社員たちにとって、すごく良い刺激になっている。たった半年でこんな感じだから、この先、何年か先になったら日本人が顎で使われてしまうのではない(笑)」

■日本の国自体が外国人研修生を受け入れる体制ができていない事を痛感した。

研修生の日々の暮らしは、とにかく節約。これは他社の感想でもよく耳する。

Yさんも様々な会社から研修生たちの生活の切り詰め具合を聞いていた。

「お給料のほとんどを仕送りに回すと聞いていたので、我々の方でも最初のうちは、お米だけは無償で支給しようと決めていた。お腹をすかして作業をされても…ね(笑)」

また、Yさんが、研修制度を実際に取り入れて一番大きく感じたのは、『日本自体が受け入れる体制になっていない』という事だ。

「日本では、仕事をする上では資格が絶対必要。日本人の場合は、半年の間に絶対取らせる。しかし研修生がそれをしようとすれば、やはり日本語の壁がある。ベトナム語で受けさせたらすぐ取れるはずなのだが…。日本の国の閉鎖性を感じる」

しかし研修生たちには時間がかかっても資格を取得してほしい。Yさんは、日本にいる間に何を覚え、取得するかが彼らにとって大切だと強く言う。

「だから、手間暇かかるが、その部分は彼らに勉強させている。日本語も、2級は絶対取れよ、取らないとベトナムに帰すぞ!……なんてはっぱをかけたね(笑)」

来年にはさらに2期生を3人受け入れる0社。第1期生の彼らには、良き先輩として後輩を指導できるよう、日本語も技術修得も頑張ってもらいたい。

3 技能実習生の声

①ベトナム・NGUYEN VAN VINH さん（入国から3ヵ月）

私は NGUYEN VAN VINH です。今年二十一さいです。ベトナムからきました。私は〇〇会社でじっしゅうしています。

私は日本へようせつのじっしゅうにきています。私のはたらいている会社はいい会社です。私はこの会社ではたらいていることがうれしいです。今ははたらきながらべんきょうしています。

私はねっしんでまじめなしごとをしてがんばってそれから日本のようせつのけいけん
と日本語を勉強します。三年あとでじっしゅうをおわったら国へかえってから
日本語をつかうしごとをしたいです。日本でならったようせつのけいけんをつかいた
いです。私はおおきいふねをつくります。つくるふねはせかいじゅうでゆうめいなふ
ねです。それは私のすばらしいゆめです。

②中国・徐 軍さん（2002年12月 機械加工研修生として入国 2005年12月 任期満了帰国）

私は言葉の問題を解決するために、【NC 旋盤取扱説明書】を借りて辞書を引きながら猛勉強しました。学習を通じて大きな成果を得ました。帰国後、貸工場を借りて NC 旋盤設備を購入し、従業員を募集して、自分の加工工場を設立しました。初期段階の業務は町が小さく受注先からの注文も少なかったです。しかし私には技術を持っているとの自信がありますので成功するまで頑張ります。

③ベトナム・フン バン チャンさん（入国から3ヵ月）

私はフン・バン・チャン 今年十九さいです 今私は〇〇会社のじっしゅうせい
この会社はいいです みんなもゆめがあります だれもゆめをかなえたいです

私は日本へようせつのじっしゅうにきました とても幸福です こどものとき会社
ではたらきたかった私のきぼうは日本で3年 新しいぎじゅつを勉強したいです

がんばります いろいろゆめがあります 国へかえってから友達といっしょに会社
を作ります でも私のゆめはちょっとむずかしいです おかねがたくさんありません
すからむずかしくてもがんばります わかいものがくろうをかってもいいですから

私はあくまで計画を実行します

会社のしょうらいのなまえはチャンです 会社はようせつのしごとをします

わたしは しんせつなしやちょうになります それはわたしのゆめです。

4 帰国後の効果等

①研修・技能実習の成果

帰国後、研修生・技能実習生は、研修・技能実習の成果として、

- ㊦技能や実際の作業能力レベルが向上したこと。
- ㊧技能の幅を広げ、多能工となったこと。
- ㊨日本企業の経営管理手法を学んだこと。
- ㊩日本人とネットワークを作れたこと。
- ㊪日本の最新技術を学んだこと。

等をあげているほか、日本語のマスターもあげている。

②帰国後の研修生・技能実習生の実践事項

帰国後の研修生・技能実習生は、復職した送出し企業で研修・技能実習で修得した技術・技能やノウハウ・知識等を活用し、実践していることとして、

- ㊦職場の規律の徹底
- ㊧品質管理意識の高揚
- ㊨5S運動（整理・整頓・清掃・清潔・躰）の展開
- ㊩従業員の仕事に対する意識の改善
- ㊪安全対策の徹底

等を指摘している。いずれのケースでも研修生・技能実習生は、研修・技能実習を通じて一定の対策・技能・知識を修得し、帰国後、それを役立てていることが理解できる。

③送出し企業の送出し効果

送出し企業は、帰国後の研修生・技能実習生の活動振りを評価し、送出し効果として、

- ㊦品質管理意識が高まったこと。
- ㊧仕事に対する意識が前向きになったこと。
- ㊨職場の規律を守るようになったこと。
- ㊩安全意識が高まったこと。
- ㊪コストに対する意識が高まったこと。

等をあげており、送出し企業も外国人研修・技能実習制度を高く評価している。

④帰国後の成功事例

- ㊦復帰した送出し企業での賃金上昇や昇進による処遇改善

研修生・技能実習生が帰国後、送出し企業からどのような処遇を受けているのかを明らかにすることは、送出し企業が研修生・技能実習生をどれだけ評価しているかを知る為に重要であるが、帰国後の昇給があった者は全体の過半数を占め、また帰国後、経営管理部門に登用されたり、技術者として配置されたりした者も存在した。

①帰国後、一定期間経過後の自営業の開業や会社の設立

研修生・技能実習生は、送出し企業に復職した後、一定期間経過して研修・技能実習で修得した技術・技能・知識、日本で獲得したノウハウ・知識・貯金、日本や母国での人的ネットワーク等を活用し、自分で事業を開業したり、企業を設立したりする者も見られる。

以上、㉗・㉘いずれの場合でも、研修生・技能実習生は研修・技能実習で獲得した能力の発揮を通じ、帰国後の職業生活の改善や母国の産業・企業発展に役立っていることが分かる。

5 外国人研修生・技能実習生の死亡事故発生例

発生日	属性	国籍	性別	年齢	事故内容
2008年 4月	実習生	中国	男性	24	午後1時頃、作業場である畑へ、事業主に無断でトラクターを運転して一人で向かったが、途中で運転を誤って横転し、下敷きになって死亡した。
2008年 4月	実習生	中国	女性	41	午後7時40分頃、県道を歩行中、軽ライトバンにはねられ、全身を強く打って死亡した。
2008年 4月	実習生	中国	男性	33	午前6時に目覚まし時計と携帯電話が鳴ったので、自分で止めて再び寝たのを、同室者が見たがそのまま眠ってしまった。30分後同室者が起床し、日頃は先に起きているはずの当該実習生がまだ寝ていたため起こそうとしたところ、顔面に血の気がなく直ちに救急車で病院へ搬送したが、死亡が確認された。急性心不全と診断された。

2008年 5月	実習生	中国	男性	38	朝7時頃、同室の実習生が起きないので、起こそうとしたところ、死亡していた。救急車で病院へ搬送され、急性心筋梗塞(推定)と診断された。
2008年 5月	実習生	インドネシア	男性	25	夕方、後輩実習生と友人の宿舎に遊びに行き、6人でビール(6本程度)を飲み、深夜0時頃同宿舎を、自転車で寮に戻る途中交差点で車に追突され、橋の上より約4m下へ転落しU字ブロックに頭をぶつけ病院に緊急搬送されたが即死状態だった。
2009年 4月	実習生	ベトナム	男性	20代	朝、姿が見えないため、同室の実習生、受入機関スタッフが寮周辺、作業場内を捜索したところ、首吊り状態の実習生を発見した。
2009年 5月	研修生	中国	男性	30代	H鋼をクレーンで吊って運搬して、所定の場所に立て置き、H鋼からクランプを外してクレーンを元の場所へ戻そうとしたが、クランプが外れていなかったため、H鋼が倒れ、別のH鋼との間に挟まれ、大量出血で死亡した。
2009年 8月	研修生	中国	男性	20代	会社の敷地内でフォークリフトを運転して作業中、敷地内取り付け道路から、約11メートル下の道路上に転落、フォークリフトの下敷きになって胸などを圧迫され、死亡した。
2009年 10月	実習生	中国	女性	20代	宿舎に戻らないので警察署に捜索願を提出したところ、翌日遺体となって発見された。当該実習生に金銭を借りていて、他企業に勤務する男性実習生が死体遺棄容疑で逮捕された。
2009年 11月	実習生	中国	女性	20代	寮から出火、軽量鉄骨2階建延べ100m ² を半焼した。焼け跡から女性1人の遺体が見つかった。当該実習生が同僚の実習生ら2人と喧嘩して相手を刺し、その後灯油をまいて火をつけ死亡したとみられている。

6 外国人研修・技能実習制度の効果的な運用について

①採用時の取り組み

- ㊦この制度を円滑に進める為には、採用・面接が重要なポイント
- ㊧必ず受入れ企業の代表者、担当者、若しくは現場で一緒に働く研修指導員が現地へ出張し、受入れ企業自身で採用を決める
- ㊨どのような人物を採用するか明確な考えを持つことが大切
- ㊩送出し機関に採用条件など事前情報をしっかり伝え、密に連絡を取ることが重要
- ㊪既婚者の方が家族の為にということもあり、仕事が安定している場合が多いが、企業によって希望も様々なので、希望に沿った候補者集めが重要
- ㊫基礎学力がある程度のレベルに到達していないと成果が期待できない
- ㊬実習生本人に学習意欲があることが重要
- ㊭待遇についてしっかりと説明を施し、来日後の不満要素を取り除く事も大切
- ㊮来日前に、日本語能力試験4級レベルを修得しているか否かが重要

②面接時のポイント

- ㊦服装や雰囲気が出るかを判断→明るい人の方が来日後上手くいくケースが多い
- ㊧逆にコネや紹介で採用したケースは、来日後上手くいかないケースが目立つ
- ㊨優秀であってもわがままで自己主張の強い人は上手くいかないケースが多いので、明るくて共同生活で協調性のありそうな人を選ぶ
- ㊩健康か否かも重要
- ㊪短時間の面接だけでは不十分な場合もあるので、送出し機関の頼りになる職員を発掘し、その方に一定期間観察して貰うのも一つの方法

③送出し機関との連携

- ㊦送出し機関の代表者との人間関係も重要。信頼関係が大切
- ㊧送出し機関に月に何回も国際電話をかけるなど、情報の密なやり取りが重要
- ㊨実習候補者が勤務する企業との関係も重要→選考で迷った際には、その企業の担当者に普段の仕事内容等をヒヤリングできる
- ㊩しかし、現地スタッフと必要以上に懇意になることも考えもの→採点等数字により客観的に判断するように心がけることも大切

④来日当初の集合講習で力をいれること

- ㊦来日時に歓迎式・開講式等を行う→歓迎の意思を伝える
- ㊧講習内容にも心のこもったやり方を導入する（楽しく学ぼうという環境をつくる）
- ㊨来日後、1分6円の国際電話カードを渡し、現地の家族とのコミュニケーションが密に取れるように心がける
- ㊩日本では母国とルールが異なる事を強調して伝える→初めにトラブルの元を少しでも取り除く

⑤技能実習中の留意点

- ㊦受入れ企業の技能実習指導員と連携を取りながら作業の全工程を経験させる→全体像をみせる
- ㊧日本語を話す機会を多く取る→なるべく日本語で質問を投げかける
- ㊨現場での上司・班長とのコミュニケーションが上手くいくかが重要なポイント
- ㊩技能実習指導員と実習生との相性も非常に大事
- ㊪監理団体は受入れ企業の監査や巡回指導をするときは、上記が上手くいっているか否かを重点的に観察
- ㊫監理団体は巡回の際、実習生の母国語が分かる人を連れて行き、現場での不満等を母国語でヒヤリングし、対策を練ることも大切
- ㊬受入れ企業の責任者と監理団体の責任者とで定期的な会議を開き、連絡を密にとることも重要
- ㊭監理団体は安全対策面で不備があると認められる受入れ企業に対し、改善を促す取り組み行う事が重要
- ㊮共同生活の中で、貴重品の管理も些細なことだが重要→共同生活での信頼関係を崩さない為にも、大金は持ち歩かない等の指導が大切
- ㊯実習生の感覚・慣習等にも配慮が必要→中国人はメンツを重んじるので、下手に恥をかかせないように気を配る等

⑥生活指導のポイント

- ㊦技能実習生は受入れ企業の宿舍・寮での共同生活→その為の規則を守る必要性を伝えることが大切
- ㊧健康管理・バランスのとれた食事→貯金の為に食費を切り詰め、健康を崩す場合も多いので、しっかりとした生活指導も重要
- ㊨監理団体が、生活指導の強化を受入れ企業に促すことも時には必要
- ㊩生活指導は受入れ企業のトップが真剣になってくれるかがポイント
- ㊪来日当初の講習時に、管理栄養士による健康指導の時間をとることも大切
- ㊫守らなければならない事は、箇条書きにして分かり易く指導
- ㊬急病や重大事故については、監理団体が迅速に対応することも重要

⑦日本語指導など

- ㊦実習生を実習生だけのグループに固めずに、日本人従業員の班に一人ずつ実習生を入れるなど、日本語を話す環境を整える
- ㊧時間外では交換日誌を実施するのも効果あり

⑧失踪等の問題

- ㊦数は少ないが、どうしても発生してしまう問題
- ㊧給与等の全ての清算が終わった帰国前日に失踪という例も→計画的
- ㊨出身地がある地域に偏っている場合には、その地域からの受入れの休止も検討
- ㊩国内の友人に手引きされてしまった例もある
- ㊪夫婦仲が悪い場合は失踪の確率が高い
- ㊫送出し機関や、母国の実習生所属企業の責任者に、実習生候補者の家庭訪問を厳重に行って貰ったり、家族との直接面談も取り入れ、家族間のコミュニケーションの状態も選考基準に加えることも重要
- ㊬来日が決まると、甘い話が実習生自身だけでなくその家族のところにも来るので、誘惑に負けないよう『日本での実習は家族の理解と協力が必要である』との説明が大切となる

7 その他、監理団体の声

①担当者による技能実習生の訪問指導が大切

- ㊦訪問指導時の何気ないコミュニケーションが大切
- ㊧来日当初の不安や日常の些細なやりとりも訪問指導によって把握
- ㊨受入れ企業と実習生のコミュニケーションの行き違いを極力減らす

②一企業二担当者制

- ㊦同国人のみの担当者では無意識のうちに実習生よりの立場に陥ってしまう場合があるので、日本人担当者と二人で受け持たせ、バランスを取るように心がける
- ㊧この制度により、受入れ企業のニーズも重視する

③緊急時の対応

- ㊦携帯電話にて緊急時に対応
- ㊧即時に駆けつけることが不可能な場合の為に、緊急対応マニュアルを作成

④各種教育に尽力

- ㊦日本語検定対策講座を実施
- ㊧送出し機関でも充実した日本語教育
- ㊨日本での生活マナー講座も実施
- ㊩ゴミの分別収集を指導し、近隣住民とのトラブル防止も強化
- ㊪実習生同士の交流目的としたイベントや、日本語での感想文発表会を実施
- ㊫受入れ企業様へのコンプライアンスに関するセミナーも実施

第4章 業界への技能実習制度の活用手段とその展望

1 はじめに

ここまでの調査で、技能実習制度の仕組みと問題点（第2章）と、旧・技能実習制度時における成功事例（第3章）について報告してきた。この章ではさらに調査を掘り下げ、実際にビルメンテナンス業界における技能実習生制度を如何に活用していけば良いのか、その手段と当該制度の今後の展望について報告させて頂ければと思う。

2 J I T C Oでのインタビュー結果①

【総論】

東京都港区にあるJ I T C O（財団法人 国際研修協力機構）本部へ赴き、担当の方に新制度の現状と共にビルメンテナンス業界における外国人技能実習生制度の導入の可否と課題についてお話をうかがった。以下は担当者のお話を踏まえ、ビルメンテナンス協会が今後どのような働きかけを行って行くべきかについて、私見を加えまとめたものである。

- ①この制度は外国から主に若者を日本に呼び寄せ、我が国で開発され培われた技能、技術、知識等を教育し、その技術等を諸外国に持ち帰って貰い、母国の経済発展に貢献するというものであり、J I T C Oではその趣旨の下に指導・監督を行っている。
- ②その中で1年目を1号、2年目・3年目を2号と分け、1号から2号へ移行する際に技能検定を行い、1年目の成果を調べ更に実習・教育が必要か見極めて移行の可否を決定している。
- ③ビルメンテナンス業界は主に清掃・設備管理・警備という業務を行っているという事だが、ビルの衛生管理に関する技術や、省エネルギーに関する技術を海外へ移転するという目的なら、前述した技能実習生制度の趣旨には合致すると思われる。
- ④しかしながら2号へ移行するには現在、対象職種というものが定められており、その対象は現在でも拡大傾向にはあるが、残念ながらビルメンテナンス業はそれに含まれておらず、建設関係から内装仕上げ施工に関する職種に付随して保守管理に就いた例が一部報告されてはいるが、保守管理のみでは難しいと言わざるを得ないのが現状である。
- ⑤現行制度では東南アジア等発展途上国への技術移転ではまずは『モノ』からという趣旨の下に対象職種が定められているという実情があり、将来、ビルメンテナンス業界のようなサービス業関係の技術の移転も必要となってくることは今後十分に予想されるが、

ここは現行制度を踏まえて議論をしていかなければならない。

- ⑥そこで1号のみで検討してみるが、現在、1号のみで技能実習生を受け入れている業界としては、前述した『モノ』の移転ではなく、ビルメン業界と同じくサービス業に属するクリーニング関係の業界が存在する。
- ⑦旧制度では1号は研修生と呼ばれ、労働者として作業を行ってはいけなかったが、夜にクリーニング作業を行わせていたなど、クリーニング業界ではトラブルが多かった。それが新制度では雇用契約を結び労働者として作業を行えるようになったので、その点の問題は解消傾向にあると言える。しかしながら新制度では受入れ機関での1ヵ月（母国で講習を全く行わなければ2ヵ月）の講習があり、1ヵ月は全くと言っていい程作業に就けなくなったため、負担が増加したという問題も新たに発生しているとの報告を受けている。
- ⑧また、1号のみだと一年間しか日本に在留することが出来ず、先輩実習生が後輩実習生を指導・教育していくという実習生間での技術の授受等のメリットが享受出来ないとも思われ、それによる指導の負担も計算に入れなくてはならないと思われる。
- ⑨よって、やはり2号対象職種にビルメンメンテナンス業が含まれるか否かが、貴業界がこの制度を活用してメリットがあるかどうかを大きく左右する問題であろう。その為には官庁へのアプローチ、所謂厚生労働省への陳情を行っていくことが重要になってくると思われる。
- ⑩しかしながら官庁はすぐにどうこうと動く機関でもないし、ビルメンメンテナンス業界の本気度にも影響されると思われるので、まずは前述したクリーニング業界のように1号での実績を積んでいくというのも一つの方法として考えられるのではないかと。
- ⑪また先行して1号で受け入れていくにしても、ビルメンメンテナンス協会が監理団体となるのであれば、協会の定款変更等の準備が必要となってくる。恐らく一年に一度行われるであろう総会等の議決によって、定款の目的に『技能実習制度の監理団体として、受入れ事業を行えるようにする規定』や、『有料（無料）職業紹介の許可取得ができる規定』を盛り込む作業も必要となってくるであろう。
- ⑫どちらにしても協会会員企業の賛同が必要になってくることが予想される為、会員企業様への情報提供や、雇用事情の変化も含めた情報交換、要望等の調査も並行して行っていくべきであろう。
- ⑬実際に技能実習生の受入れが開始されると、監理団体の受入れ機関への監督が最も重要

となってくる。受入れ機関をしっかりと指導する等、強く監督出来ないと上手くいかず、トラブルが続発する傾向にあると言える。監理団体の意向、技能実習の制度趣旨を上手く伝えていくことが出来るかがカギとなっていくであろう。

⑭こうやって説明してくると、本当に大変なことばかりのようだが、メリットは必ずあると思われる。

⑮まず、賃金のみならず、求人募集等のコストも確実に下がることが予想される。最低賃金でも日本に在留したい外国人は沢山いると思われるので、法に触れないよう労基法を守ってしっかりと監理を行えば、コストを抑えながら業界の労働力不足の問題をかなりの確率で改善出来るのではないだろうか。

⑯最後に、実習期間中にトラブルを起こさない為のもう一つのポイントは、現地の送出し機関をどのように選ぶかという点にある。送出し費用を安く言ってくるころは、日本でトラブルを発生させる確率も高いようである。送出し機関としてしっかりと組織が確立され、きめ細かな運営が行われているかも選択の重要な要件である。

⑰その点、現地でのビルメンテナンス業界を取りこんで、そこに送出し機能を担って貰う事は、大いにメリットがあると思われる。送る方もメンツがかかってくるし、良い人材を送り、しっかりと技術を吸収し、その人材が帰国して母国に貢献してくれれば、送出し機関にもお金だけでは無い業界全体にとってのメリットが存在するからである。まさこの技能実習制度のお手本と言えるモデルケースとなれるのではないだろうか。その為に全国ビルメンテナンス協会や、アジアビルメンテナンス連盟、韓国協会、台湾協会、シンガポール協会、マレーシア協会、上海協会（中国）、インドネシア協会、フィリピン協会などを取りこんで、しっかりと引き続き議論を行いながら準備していけば、将来ビルメンテナンス業界に多大なメリットを与えてくれるものとなるであろうし、協会に入会するメリットにもなり得、会員の増加にも繋がるように思われる。

3 J I T C Oでのインタビュー結果②

【今年7月から導入された新制度の現状】

①新制度の利用率

やはり新制度の監理体制の厳しさと、職業紹介の許可基準を満たさない監理団体が技能実習制度から撤退した影響で、利用率は下がっている。

また、現地での監理監督も強化した影響で、実習生数自体も減ったと報告を受けている。

②監理強化に対する受入れ企業の対応

監理団体からの指導も厳しくなり、実習生を監理する為のコスト増大の影響で、受

入れを辞退する企業も出てきているようである。

③監理団体の対応

監理を強化しつつある。旧制度では研修生期間の1年間のみの監理だったが、新制度では3年間全て監理することになったので、コストが増大したと聞いている。

④1号の他業界への浸透程度

前述のクリーニング業界以外は、新たに参入した業界は聞いていない。まだ始まったばかりで様子を見ている状況にあるのかも知れないが、1号の1年間だけでは最低でも1カ月の講習期間のコストをペイし難いことが背景にあるのではないかと。

⑤賃金の状況

各地の最低賃金がボーダーラインでその辺りで推移しているようである。

⑥事故・脱走等の状況

監理団体での相談受け付け数は増加傾向にあると聞くが、労働基準監督署に駆け込む数は現在のところ変化なしの印象である。

⑦帰国後の状況

新制度になってまだ日が浅い為、現在のところ報告は聞いていない。

4 J I T C Oでのインタビュー結果③

【ビルメンテナンス業界への活用可能性】

①1次産業・2次産業以外への対象職種の可能性

対象職種を選定している厚生労働省へ陳情などアタックを試みるしかないのではないかと。

②1号のみの制度利用上の難点

やはり1カ月の講習が負担となっている。また、作業を習得した途端に帰国してしまうので、コストパフォーマンスが悪いようだ。実習生自身も一年間だけの帰国は、嫌がっている状況にある。

③協会が監理団体になることのメリット

前述した送出し機関にも現地協会を据えることで、送出す方も良い人材を送出し、受け入れる方もメンツがある等しっかりと教育するであろうから、一番良い方法ではないかと考える。また、協会に入会するメリットも増すように思われる。

④2号への移行時のビルクリーニング技能士検定のあり方

現行検定の簡易版を用意する等準備が必要となるが、その為には厚生労働省へアプローチするしか方法は無いであろう。

⑤ビルメン業界の制度利用可能性とその対策

やはり厚生労働省へのアプローチが重要であり、その結果次第であろう。

⑥技能実習制度の将来的展望

将来的にもこの制度は続いて行くであろう。廃止になる事は今のところ考えられない。しかし、現在の実習生の主な母国である中国・インドネシア・ベトナム以外の国からの送出しへ移行する可能性は十分にあると思われる。

また、トラブルや人権問題等が新制度でも発生するようなら、今後もより厳しく監理体制を整えざるを得ないであろう。勿論、トラブル等が減れば緩和の方向へ流れる可能性は十分にある。新制度の状況を見極めていくことが今後も重要であろう。

5 制度導入への展望（まとめ）

これまでの調査報告で、

- ①技能実習制度の仕組みと問題点
- ②旧・技能実習制度時における成功事例
- ③ビルメンテナン業界への技能実習生制度の活用手段とその展望

について報告を試みてきたが、最後に導入への展望についてまとめてみたい。

【㊦導入メリット】

業種コード	業種名	区分	企業数	平均従業員数	売上高		成果配分			収益性				償還率		能力		
					売上高	前年比	粗利益率	労働分配率	1人当り人件費	経常利益	売上高経常利益率	自己資本比率	キアング比率	自己資本額	償還年数	インデックス	前年利益	
					(千円)	(%)	(%)	(%)	(円)	(%)	(%)	(%)	(%)	(千円)	(年)	(%)	(千円)	
95	その他のサービス業	優良	31	22.3	287,801	88.4	64.8	54.4	495	26,950	10.1	13.0	70.0	6.1	155,939	0.3	83.1	33,875
		悪字	321	19.3	290,455	96.2	45.3	55.5	304	9,807	3.5	5.2	39.9	81.6	75,514	4.4	6.2	13,972
8011	し尿収集運搬業	優良	45	22.0	214,223	96.8	95.9	60.9	475	23,740	11.1	10.8	76.8	14.8	168,668	0.8	41.2	31,286
		悪字	175	18.4	169,592	101.4	92.3	62.6	443	12,486	7.4	6.6	61.6	40.3	116,560	2.7	7.3	17,126
8813	浄化槽清掃業	優良	28	29.0	259,439	99.0	90.9	62.5	472	28,488	11.0	11.3	77.8	9.2	192,455	0.6	99.3	29,585
		悪字	105	19.0	202,391	98.1	84.9	59.1	446	13,946	6.9	6.5	55.4	44.7	119,652	2.7	8.9	19,896
8014	浄化槽保守点検業	優良	12	16.8	193,966	100.0	91.8	60.3	333	21,021	10.3	10.4	84.4	9.2	171,225	0.8	48.5	26,659
		悪字	85	18.9	173,419	101.7	79.9	66.2	404	16,472	6.0	6.5	58.5	35.2	94,021	2.3	10.5	14,339
8015	ごみ収集運搬業	優良	51	26.6	261,540	99.7	89.2	58.6	437	25,142	8.7	11.8	71.5	18.8	152,024	0.0	32.3	32,949
		悪字	252	21.7	194,308	99.8	85.0	57.8	367	10,521	5.4	5.9	52.7	58.0	93,271	3.1	8.4	17,342
8817	清掃事務所	優良	3	22.4	299,084	104.5	96.6	51.4	563	47,815	16.0	12.1	82.8	9.4	329,168	0.6	80.7	51,086
		悪字	36	33.9	146,967	102.1	52.6	70.5	210	7,888	5.2	7.8	65.8	22.2	64,210	1.6	19.8	6,122
8821	産業廃棄物収集運搬業	優良	46	21.6	338,380	96.4	71.3	43.8	437	25,020	7.4	12.2	58.2	34.5	119,243	1.2	21.1	34,419
		悪字	325	17.1	243,641	93.8	71.7	45.0	383	7,857	3.2	4.2	34.5	123.6	65,140	4.6	3.6	17,681
8822	産業廃棄物処分業	優良	29	21.6	323,249	100.1	80.8	44.3	445	48,929	15.1	13.9	62.3	19.2	119,484	1.4	26.7	61,779
		悪字	242	20.6	317,938	91.8	72.6	41.7	388	17,379	5.5	4.2	38.3	109.9	157,112	4.8	3.5	35,799
8899	他に分類されない廃棄物処理業	優良	9	16.4	242,353	105.1	87.1	47.8	511	39,750	16.4	10.7	75.7	18.6	282,153	1.2	21.9	46,093
		悪字	44	18.1	259,020	96.7	78.4	45.9	429	18,896	7.2	6.2	43.9	83.8	133,421	3.2	6.1	34,615
8911	自動車一般整備業	優良	68	13.2	223,704	95.0	43.4	60.5	389	13,965	6.0	9.9	67.3	17.2	90,596	1.1	27.8	13,571
		悪字	1,379	10.1	151,436	95.8	46.2	62.6	362	3,407	2.2	3.1	37.3	104.4	41,030	6.4	1.9	5,073
8916	その他の自動車整備業	優良	31	19.4	367,593	101.0	49.0	55.7	420	27,929	7.6	11.2	58.3	37.5	145,102	1.6	23.7	33,856
		悪字	452	9.5	139,047	95.0	47.2	68.8	380	4,369	3.3	4.1	45.0	74.6	30,895	5.7	4.1	6,822
9011	一般機械修理業(建設・鉱山機械を除く)	優良	42	15.4	231,617	98.6	63.7	59.5	473	19,386	8.6	10.8	67.0	19.9	114,414	1.1	29.1	21,023
		悪字	215	10.5	147,610	98.3	59.2	62.3	427	6,988	4.7	6.3	45.4	62.6	50,033	3.7	7.2	6,438
9012	建設・鉱山機械修理業	優良	7	14.3	265,850	97.3	60.0	48.9	458	47,902	18.0	14.7	83.4	3.9	212,037	0.2	201.9	54,472
		悪字	73	6.9	163,318	89.7	47.1	57.3	411	6,557	4.0	4.2	41.0	82.1	64,376	3.7	5.0	14,176
9021	電気機械器具修理業	優良	18	18.9	316,488	105.3	54.4	57.1	434	32,775	10.4	9.8	77.9	7.4	265,659	0.6	54.3	34,969
		悪字	130	10.8	134,507	95.8	62.1	61.4	396	6,983	5.2	6.2	52.3	50.3	58,337	3.2	7.9	9,391
9099	他に分類されない修理業	優良	15	12.0	246,661	104.6	56.7	53.0	500	25,006	10.4	16.2	61.2	32.1	97,596	1.1	27.1	29,759
		悪字	126	9.8	133,724	97.7	55.2	62.1	398	5,733	4.2	6.0	39.0	84.2	37,245	4.4	6.2	7,130
9111	職業紹介業	優良	4	7.5	128,495	103.9	91.6	47.3	615	12,392	9.6	15.5	83.8	9.3	86,875	0.6	83.6	8,516
		悪字	56	28.7	175,198	109.6	69.7	73.9	261	6,535	2.8	5.8	47.0	55.5	40,273	5.7	5.6	3,544
9121	労働者派遣業	優良	44	18.2	284,734	82.3	54.8	89.0	491	16,619	5.8	14.3	59.4	28.3	69,068	1.2	37.1	18,728
		悪字	523	20.1	289,369	91.8	74.4	77.6	198	6,091	7.3	5.8	43.4	68.8	51,482	5.1	5.9	6,666
9212	複写業	優良	4	27.2	271,191	101.3	76.8	59.2	377	31,324	11.8	13.9	67.6	5.5	152,339	0.4	88.1	21,800
		悪字	57	21.4	151,823	97.9	63.8	65.6	247	8,612	5.7	4.8	48.0	63.7	90,814	9.0	3.3	6,630
9221	ビルメンテナン業	優良	24	27.1	455,543	105.5	46.3	63.4	410	23,488	5.2	12.2	66.6	9.3	126,187	0.5	76.4	24,460
		悪字	402	81.7	342,069	101.7	63.2	75.5	166	10,825	3.2	8.2	50.3	50.4	88,012	3.4	9.1	12,889

上記は平成22年版 TKC経営指標(要約版/平成21年1月期~12月期決算の会社)の引用だが、他の業種に比べ、ビルメンテナンス業界は労働分配率が高いことが伺える

(75.6%。労働分配率は、限界利益に占める人件費の割合を示す。なお、人件費には、1. 製造原価中の賃金・賞与・雑給・法定福利費・厚生費・退職金、2. 販売管理費中の従業員給与・事務員給与・役員報酬・従業員賞与・厚生費等が含まれる。)

また、最新の資料によると、ビルメンテナンス業界は、平成22年9月~11月決算の会社の内、黒字企業割合が44.3%、平均売上高が2億4254万円、対前年平均売上高比率98.5%、平均限界利益率62.1%、平均人件費1億938万円、平均労働分配率72.7%、平均損益分岐点売上高2億3187万円、平均損益分岐点比率95.6%、1人当りの平均売上高44万1千円、1人当り平均人件費19万9千円、平均従業員数45.8人という数字が出ている(TKC経営指標速報版より引用)。

業種名	黒字企業件数	黒字企業割合(%)	平均売上高(千円)	対前年売上高比率(%)	限界利益率(%)	固定費			経常利益(千円)	売上高経常利益率(%)	損益分岐点比率(%)	生産性(月/人)			平均従業員数(人)
						人件費(千円)	労働分配率(%)	その他の固定費(千円)				1人当り売上高(千円)	1人当り限界利益(千円)	1人当り人件費(千円)	
● サービス業															
8321 有床診療所	33	82.3	261,940	101.6	84.9	137,357	61.7	63,898	21,204	8.1	90.5	915	777	479	23.9
8811 し尿収集運搬業	32	78.0	190,999	102.0	90.5	100,057	57.9	53,079	19,654	10.3	88.6	814	736	426	19.5
8322 無床診療所	135	71.1	161,052	102.1	79.7	79,758	62.1	35,373	13,241	8.2	89.7	949	758	470	14.1
8815 ごみ収集運搬業	50	69.4	169,829	104.6	83.7	73,522	51.7	57,474	11,198	6.6	92.1	900	754	389	15.7
8369 その他の医療に附帯するサービス業	55	63.2	87,201	101.2	74.8	32,197	49.4	23,163	9,824	11.3	84.9	790	590	291	9.2
8822 産業廃棄物処分業	53	63.1	237,020	107.4	73.6	75,935	43.5	82,317	16,164	6.8	90.7	1,320	971	423	15.0
8543 通所・短期入所介護事業	48	61.3	89,278	117.8	95.5	57,318	67.2	23,145	4,770	5.3	94.4	332	317	213	22.4
8821 産業廃棄物収集運搬業	68	59.1	200,379	107.3	74.9	65,770	43.8	72,057	12,353	6.2	91.8	1,083	810	355	15.4
7411 獣医療	73	58.2	107,564	102.8	78.1	50,824	60.5	25,742	7,479	7.0	91.1	924	722	436	9.7
8331 歯科診療所	38	54.2	138,907	99.0	84.0	74,732	65.0	35,361	4,912	3.6	95.7	769	644	420	14.8
9599 他に分類されないサービス業	49	52.7	155,388	105.2	59.8	57,401	61.8	24,219	11,333	7.3	87.8	703	421	260	18.4
8544 訪問介護事業	51	52.8	77,673	112.9	92.7	50,759	70.5	16,233	5,050	6.5	93.0	288	267	188	22.4
4141 出版業	30	51.7	284,816	99.6	70.3	78,915	39.4	92,687	28,485	10.0	85.8	1,554	1,090	430	15.3
7422 測量業	63	51.8	163,093	108.8	85.4	91,859	65.9	36,616	10,818	6.6	92.2	750	639	422	18.1
9921 情報処理サービス業	38	51.4	207,238	97.9	85.3	121,369	68.7	33,703	21,663	10.5	87.7	617	526	361	28.0
9231 警備業	39	50.9	200,178	106.6	92.4	150,914	81.6	28,995	4,964	2.5	97.3	323	296	243	51.8
8299 他に分類されないその他の事業サー	106	49.8	171,469	109.3	69.5	75,985	63.7	33,254	10,001	5.8	91.6	536	371	237	26.6
8064 パチンコホール	36	49.3	2,101,190	89.8	20.6	118,423	27.4	232,909	80,661	3.8	81.3	4,229	869	238	41.4
7281 経営コンサルタント業	73	49.0	62,821	104.4	80.5	30,723	61.0	16,240	3,441	5.5	93.2	737	593	362	7.1
7961 郵便業	45	48.9	279,668	101.1	63.1	80,158	45.4	78,939	17,437	6.2	90.1	1,538	970	440	15.2
7999 他に分類されないその他生活関連サ	29	48.3	268,897	108.2	43.4	61,915	53.0	41,912	12,954	4.8	88.9	1,296	563	298	17.3
9911 受託開発ソフトウェア業	143	46.0	205,525	99.2	64.9	100,492	75.4	24,761	8,065	3.9	93.9	914	595	447	18.7
9121 労働者派遣業	112	45.9	296,093	104.4	82.9	197,159	80.3	38,314	10,072	3.4	95.9	318	264	212	77.4
9011 一般機械修理業(建設・鉱山機械を)	42	45.7	147,197	101.1	54.8	54,467	67.5	19,815	6,366	4.3	92.1	1,072	587	397	11.4
7299 他に分類されない専門サービス業	92	44.4	85,078	118.2	69.6	32,112	54.2	20,468	6,668	7.8	88.7	794	553	299	8.9
9221 ビルメンテナンス業	62	44.3	242,544	98.5	62.1	109,388	72.7	34,501	6,622	2.7	95.6	441	273	199	45.8

(TKC経営指標速報版・サービス業より)

この中で特に注目したいのが損益分岐点比率である。この数字は低ければ低いほど売上

減少に耐える力が強く、経営安全度が高いと判断できる。あくまで平均の話だが、ビルメンテナンス業界の損益分岐点比率は他の業界と比べて高い傾向にあるようである。

また、1人当たり平均月額人件費 19 万 9 千円戸の数值は、他のサービス業界と比べても低い数字であると言える。

これらの数值より考察すると、労働分配率が高いビルメンテナンス業界では、損益分岐点比率を抑えるには、まずは人件費を抑えることが最も効果的であると言えるのではないだろうか。

しかしながら、今後の景気上昇に伴い労働力不足が真っ先に表面化するの、やはり人件費を抑えている業界である事は周知の事実と思われる。それ故、ビルメンテナンス業界に外国人技能実習生を投入することは、人件費を抑えながら労働力を確保出来るという面で、貴業界にとっても大いにメリットがあると思われる。

例えば、最低賃金超えの時給 825 円で労働力を確保出来れば、

- 1 日の人件費：825 円×8 時間＝6,600 円
- 1 週間人件費：6,600 円×5 日＝33,000 円
- 1 ヶ月人件費：6,600 円×24 日＝158,400 円

となり、一月一人当たり平均人件費から単純計算で 4 万円程余裕が出来る計算となる。

また、上記速報によると、ビルメンテナンス業界における 1 社当りの平均従業員数は 45.8 人となっているが、ビルメンテナンス協会が職業訓練法人であることにより技能実習生の受入れ特例人数枠が適用され、1 社当り 3 人は、多少規模の大きい企業であれば 6～10 人を受け入れることが可能となる。

技能実習生の受入れ特例人数枠

実習実施機関の常勤職員総数	技能実習生の人数
301人以上	常勤職員総数の20分の1
201人以上 300人以下	15人
101人以上 200人以下	10人
51人以上 100人以下	6人
50人以下	3人

(注1)技能実習生(1号)の人数が、常勤職員の総数を超えないこと。

(注2)船上漁業の場合は、技能実習生(1号及び2号)の人数が、各漁船につき乗組員(技能実習生を除く)の人数を超えないこと。

これによりあくまで単純計算だが、4万円×3人=12万円/4万円×10人=40万円で、1か月12万円~40万円、1年で144万円~480万円の人件費削減が可能となる。しかも技能実習制度がスタートすれば、労働力の安定供給が可能になると思われる。求人広告費用の削減など、この他にも経営的メリットはあるように思われる。

(平成23年度 雇用保険料率表)

事業者 の種類	負担者		② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)		失業等給付の 保険料率	雇用保険二事業の 保険料率	
一般の事業	6/1000		6/1000	3.5/1000	15.5/1000
農林水産 清酒製造の事業	7/1000		7/1000	3.5/1000	17.5/1000
建設の事業	7/1000		7/1000	4.5/1000	18.5/1000

また雇用保険料だが、ビルメンテナンス業界の一人当りの平均月額人件費19万9千円で計算すると、事業主負担は約1,890円だが、月額人件費158,400円で計算すると、一人頭一月約1,505円。3人だと一月4,515円。1年で54,180円と微々たるものではある

が、事業主負担を低減することが可能となる。

平成23年3月分(4月納付分)からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表

〔健康保険料率：平成23年3月分～ 適用 厚生年金保険料率：平成22年9月分～平成23年8月分 適用〕
〔介護保険料率：平成23年3月分～ 適用 児童手当拠出金率：平成19年4月分～ 適用〕

(東京都)

(単位：円)

標準報酬			報酬月額		全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料(厚生年金基金加入員を除く)			
					介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合		一般の被保険者等		坑内員・船員	
等級	月額	日額	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額
			円以上	円未満					16.058%※		16.696%※	
1	58,000	1,930	~	63,000	5,498.4	2,749.2	6,374.2	3,187.1				
2	68,000	2,270	~	73,000	6,446.4	3,223.2	7,473.2	3,736.6				
3	78,000	2,600	~	83,000	7,394.4	3,697.2	8,572.2	4,286.1				
4	88,000	2,930	~	93,000	8,342.4	4,171.2	9,671.2	4,835.6				
5(1)	98,000	3,270	~	101,000	9,290.4	4,645.2	10,770.2	5,385.1	15,736.84	7,868.42	16,362.08	8,181.04
6(2)	104,000	3,470	~	107,000	9,859.2	4,929.6	11,429.6	5,714.8	16,700.32	8,350.16	17,363.84	8,681.92
7(3)	110,000	3,670	~	114,000	10,428.0	5,214.0	12,089.0	6,044.5	17,663.80	8,831.90	18,365.60	9,182.80
8(4)	118,000	3,930	~	122,000	11,186.4	5,593.2	12,968.2	6,484.1	18,948.44	9,474.22	19,701.28	9,850.64
9(5)	126,000	4,200	~	130,000	11,944.8	5,972.4	13,847.4	6,923.7	20,233.08	10,116.54	21,036.96	10,518.48
10(6)	134,000	4,470	~	138,000	12,703.2	6,351.6	14,726.6	7,363.3	21,517.72	10,758.86	22,372.64	11,186.32
11(7)	142,000	4,730	~	146,000	13,461.6	6,730.8	15,605.8	7,802.9	22,802.36	11,401.18	23,708.32	11,854.16
12(8)	150,000	5,000	~	155,000	14,220.0	7,110.0	16,485.0	8,242.5	24,087.00	12,043.50	25,044.00	12,522.00
13(9)	160,000	5,330	~	165,000	15,168.0	7,584.0	17,584.0	8,792.0	25,692.80	12,846.40	26,713.60	13,356.80
14(10)	170,000	5,670	~	175,000	16,116.0	8,058.0	18,683.0	9,341.5	27,298.60	13,649.30	28,383.20	14,191.60
15(11)	180,000	6,000	~	185,000	17,064.0	8,532.0	19,782.0	9,891.0	28,904.40	14,452.20	30,052.80	15,026.40
16(12)	190,000	6,330	~	195,000	18,012.0	9,006.0	20,881.0	10,440.5	30,510.20	15,255.10	31,722.40	15,861.20
17(13)	200,000	6,670	~	210,000	18,960.0	9,480.0	21,980.0	10,990.0	32,116.00	16,058.00	33,392.00	16,696.00
18(14)	220,000	7,330	~	230,000	20,856.0	10,428.0	24,178.0	12,089.0	35,327.60	17,663.80	36,731.20	18,365.60

また、健康保険・厚生年金保険料だが、これはパート・アルバイトは加入していない場合が多いと思われるが、現在、正社員の勤務時間数の4分の3以上働く場合には加入義務が発生するという基準がもっと緩やかにするといった議論が菅首相のもと行われている。

非正規雇用者、厚生年金加入条件を緩和… 首相

読売新聞 3月5日(土)20時20分配信



拡大写真

菅首相は5日、首相官邸で開かれた社会保障改革に関する集中検討会議で、パートや派遣社員など非正規雇用者の厚生年金への加入拡大について、「ほとんど合意はできている。事業主の理解を得られるように全力を挙げたい」と述べ、実現を急ぐ方針を表明した。

国の基準では、非正規雇用者は労働時間や労働日数が正社員の4分の3以上でなければ、厚生年金に加入できない。厚生年金は保険料を事業主と労働者が折半していることを踏まえ、首相は「過去の政権ではパートの多い職種、スーパー関係などの反対が強くて実行できなかった」と語り、事業主の理解を得て加入条件を緩和する考えを示した。

与野党経済財政相も会議後の記者会見で、「相当数の方が低年金、無年金の世界に自動的に追いやられてしまうのが正しいのか。公平性、将来の社会コストの両面から考えないといけない」と強調した。

そこで、技能実習生と現在の平均賃金とでその差額を検討してみると、

⑦平均月額人件費 19万9千円の場合：

●健康保険料(全国協会健保の場合)

→事業主負担 9,480円(介護保険2号に該当しない場合を想定)

●厚生年金保険料

→事業主負担 16,058円

☆合計 25,538円

⑧技能実習生人件費 15万8,400円の場合：

●健康保険料（全国協会健保の場合）

→事業主負担 7,584 円（介護保険 2 号に該当しない場合を想定）

●厚生年金保険料

→事業主負担 12,846 円

☆合計 20,430 円

■一人当たり 1 ヶ月差額 5,108 円の事業主負担減が発生。

3 人だと 1 ヶ月 15,324 円。1 年で 183,888 円の減額。

となり、こちらも微々たるものかもしれないが事業主負担軽減に繋がるものと思われる。

【①デメリット】

しかし、前述した報告にもあるように、デメリットもあるようである。急な失踪や病気、事故対応等である。

失踪にはしっかりとしたケアを行うしかないというのが現状だが、病気や事故へ対する対策には、公的保険の他にも補完の意味で、JITCO（財団法人 国際研修協力機構）が行っている外国人技能実習生総合保険を利用するのも一考だと思われる。

保険金額・保険料

タイプ	保険金額				賠償責任	救援者費用	保険料		
	障害		疾病				治療費用 100% 補償期間	滞在期間 …12ヶ月 保険期間 …13ヶ月	滞在期間 …36ヶ月 保険期間 …37ヶ月
	死亡・ 後遺障害	治療費用	死亡	治療費用					
A	700万円	100万円	700万円	100万円	3,000万円	200万円	1ヶ月	11,130円	24,320円
				2ヶ月			11,380円	24,720円	
				3ヶ月			11,580円	25,090円	
D	700万円	300万円	700万円	300万円			1ヶ月	20,390円	43,520円
							2ヶ月	21,180円	44,580円
							3ヶ月	21,910円	45,510円

※ご加入の被保険者数により保険料が変更になる可能性があります。

上記のように年間で 11,130 円～なので、公的保険の補助としてご検討頂ければ幸いです。

また、宿泊施設の確保についてだが、これは最初の確保に費用がかかりが、家賃は技能実習生本人に負担して貰うことになるので、前述のメリットに比べれば負担は軽微で済むものと思われる。

しかし、一番の負担は実習実施機関側にではなく、監理団体となるビルメンテナンス協会の方にあると思われる。実習実施機関への指導・監督の強化や講習の実施、実習実施機関の指導員の配備や日誌の作成等は、当該制度を導入するにあたりかなりの経営負担になることが予想される。この制度の導入規模にもよるが、まずは 3 人くらいの専属担当要員が必要になるかと思われる。

また、海外の送出し機関との打ち合わせや協会会員の理解など、初期投資には数百万円

規模の金額が必要になると予想される。

【㊦総括】

このように、技能実習生導入のメリット、デメリットを述べさせて頂くと、低賃金のみがメリットであり、デメリットの方が大きいのではと思われるかもしれないが、これまでの報告のように、

【国際社会への貢献】

日本のビルメンテナンス業界で培ってきた高度なビルクリーニング技能、ビル衛生管理技術、省エネ技術を技能実習生へ移転し、その国の経済発展を担う人材育成を伴う活動は、実習実施機関はもとより業界全体のグローバル化に繋がり、また、業界の社会的認知・価値を向上させるものと思われる。そして、貴業界のイメージ戦略も同時進行させれば、日本国内の労働力獲得にも繋がると予想される。

【優秀な人材の安定確保】

最長3年間の在留を目指して技能実習制度を利用することで、現地ビルメンテナンス協会という送出し機関と、受入れ機関である日本のビルメンテナンス協会、実習実施機関の三位一体の協力体制を構築できれば、現地の協会も今後の発展を担う優秀な人材を送り込むことが予想されるので、厳選な人材選考による優秀な人材を、半永続的に確保することが可能になるとと思われる。

【職場の活性化】

技能実習生の年齢は、18歳以上40歳以下で20代前半の若者が多く、体力があり、業務に対する意欲が旺盛である。実習生は、日本で学んだ技術・技能を自国発展のために役立てたいという使命感に燃えている。誠実で真面目な実習生に感化され、教育、研修する側の日本人社員の士気、意識が向上し、職場が活性化し、相乗効果が見込まれると思われる。

【母国（実習生派遣国）とのビジネスチャンスの拡大】

実習生を受け入れる事で、実習生の母国（実習生派遣国）の政府や現地ビルメンテナンス協会との接点ができる。また習慣や、派遣国の人の性格を外国人実習制度により事前に知っておくことは実習生派遣国進出への基盤作りとなり、ビジネスチャンスを広げる可能性が出てくるとと思われる。また、中国など実習生派遣国への進出を予定している場合は、雇用の確保や進出予定国の社員を雇用する際のノウハウの蓄積につながるものと思われる。

【④最後に】

以上、これまで技能実習制度について報告してきたが、様々なメリット・デメリットを考慮し、労働力確保と国際貢献の両立を実現すべく、技能実習生導入を長期的スパンで検討していくことは、本当に有意義な事であると思われる。

来る労働力不足対策の選択肢の一つとして、今後とも引き続きご検討頂ければ幸甚である。

<労務管理委員会労働条件小委員会における審議経過>

日 程	審 議 事 項
6月 9日 (水)	今年度の調査テーマについて
8月11日 (水)	技能実習制度の仕組みと問題点について
9月 8日 (水)	技能実習制度活用の成功事例について
12月 9日 (木)	JITCO ((財)国際研修協力機構) へのヒアリング結果
3月11日 (金)	報告書のまとめ

公益社団法人東京ビルメンテナンス協会

労務管理委員会（労働条件小委員会）

担当副会長	渡邊 秀樹	株式会社 西・サービス
委員長	山田 忠彦	株式会社 ブレス
担当理事	森田 宏夫	国栄産業 株式会社
小委員長	後藤 潔	株式会社 後藤ビルサービス
副小委員長	秋間 伸一	日本ビルサービス 株式会社
特別委員	森井 博子	協会委嘱
委員	関口 清臣	株式会社 セイビ
委員	高梨 義博	株式会社 西・サービス
委員	長堀 将	東豊産業 株式会社

（提言案執筆）

片平 勇介様（東京入国管理局申請取次行政書士）

〒162-0851 東京都新宿区弁天町 9 番 新陽ビル 4 階

電話：03-3205-7533 FAX：03-3205-8142

ビルメンテナンス業における外国人技能実習制度活用の展望と課題

平成23年3月31日発行

編集：公益社団法人東京ビルメンテナンス協会労務管理委員会

発行：公益社団法人東京ビルメンテナンス協会

〒116-0013

東京都荒川区西日暮里 5-12-5 ビルメンテナンス会館

TEL. 03(3805)7555 FAX. 03(3805)7550

URL. <http://www.tokyo-bm.or.jp>

印刷・製本：アイワ印刷株式会社

※本書の内容を無断で転載、複写、引用することを禁じます。

この冊子の本文には再生紙を使用しています。