

# 日越間におけるベトナム人人材の循環的活用に向けて —東屋ホテルの試み—

谷口 美優 (国際関係学科・学生)



はじめに

筆者は2023年にベトナムにある日系ホテル「東屋ホテル」で1年間インターンとして働いた。ここでは、その経験を基に、日越間におけるベトナム人人材の循環的活用に向けて東屋ホテルが取り組んでいる人材の養成/送り出し事業とその意義や将来的可能性について述べる。

東屋ホテルの事業とその展開

東屋ホテルは2011年創業の日系のホテルで、日本人ビジネスマン向けにベトナムの4都市に10店舗を構える(写真1)。



写真1:東屋ホテルのハイフォン店のロビー(筆者撮影)

ベトナムにやって来る日本人ビジネスマンへの日本さながらの滞在環境の提供が前面に打ち出されており、実際、スタッフやマネージャーは全員ベトナム人だが、フロントスタッフは日本語を話し、朝食では馴染みのある和食を提供し、サウナ付き露天風呂も完備する。日本のテレビチャンネルの視聴が可能で、館内案内も日本語で記されている。実績として、利用客の90%以上が短期から中期滞在の日本人となっている。スタッフたちは日本語のみならず日本のおもてなしを、仕事を通して日々学んでおり、日本人インターンとしての筆者の業務も、そうしたベトナム人従業員への教育的な研修の実施を含んでいた。

こうした実績と背景を活かす形で、東屋ホテルは5年前から自社ホテルで働くベトナム人人材の日本の宿泊業への送り出し事業も始めた。実は、これは、技能実習制度により日本へ送り出されてきたベトナム人を取り巻く諸問題への対応でもある。

日本におけるベトナム人労働者と技能実習制度の問題点

近年日本では観光客ではなく在住の外国人を目にする機

会が増加した。そして、日本で働く外国人の中でもベトナム人が最も多い。厚生労働省の2023年10月末時点での統計によると4分の1をベトナム人が占めている(図1)。

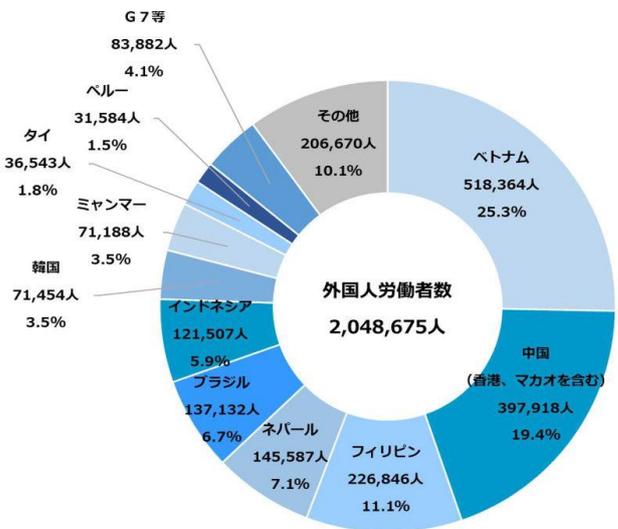


図1:国籍別外国人労働者2023年(厚生労働省 2024)

中国人労働者も多いが、2020年にベトナムは中国を上回り、現在まで最多を維持している。こうした外国人労働者は増え続ける一方で、彼らを取り巻く問題も数多く存在する。例えば、日本への渡航前に悪質なベトナムの送り出し機関から多額の費用を取られ、その費用を払うために大きな借金を抱えながら来日し、日本で働き始めてからも長時間労働や残業代の不支給など、不当な扱いを受けるベトナム人がある。

送り出し機関は労働者を送り出すことだけに留まり、労働者の日本での労働の状況や条件などには、ほとんど関与できていない。また、多くの技能実習生が、工場での単純作業や肉体労働などへの従事のために日本語の十分な使用に及ばない結果、日本語はほとんど上達しないまま帰国し、結果的に、次に生かせる経験や知識を得られない(斎藤 2015)。

技能実習生が失踪に追い込まれるケースもある。2022年には、技能実習生の失踪者数でベトナム人は6016人で、全体の67%を占めた(図2)。彼等には、日本語を上手に話せない者も多く、八方塞がりの状況から逃げ出してしまうことにもつながっている。ベトナムでも日本でも弱い立場にいる彼らは、自身が使い捨ての労働力として扱われていると思わざるを得ない。

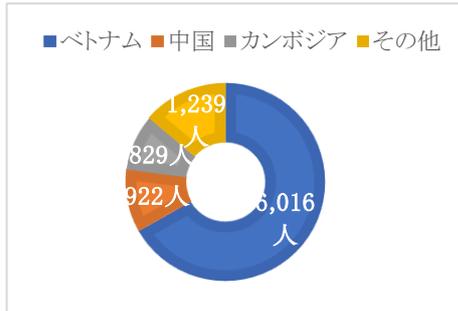


図 2:2022 年技能実習生失踪者数: (出入国在留管理庁 2024) の資料をもとに筆者作成

#### 出稼ぎ労働の背景: ベトナム山岳コミュニティも巻き込んで

ベトナムから日本への労働者の渡航・滞在は、同国が 1980 年代後半に始めた改革開放路線の新経済政策(ドイモイ政策)の延長にあり、いわば、国家政策的な前提と後押しが機能する。そして、現在では、世界各地への出稼ぎの労働/滞在は、都市部だけでなく地方部の山岳コミュニティまでを送出地として巻き込んでいる。海外出稼ぎは、たしかに、仕事の創出、失業や不完全雇用の削減、職の多様化、地方経済の再構築に寄与し、海外からの送金が個人・家族の収入に良い影響を与えるが、他方で、技能や経験の不十分な習得/蓄積、違法労働への関与、海外移住に伴う多額の費用の発生と借金、家族間軋轢、送金額の違いによる経済格差の発生といった負の側面やケースも多いことも分かっている(Huy & Thao 2019)。

#### ベトナム人人材の送り出しと循環的活用

そうした中で、東屋ホテルが始めたのが、ベトナムの自社ホテルでまず従業員に日本語や接客業の関連技能を相当程度獲得させたうえで、そうした人材を日本へ送り出す事業である。これは、従来、多くのベトナム人労働者が、最低限の技能的な前提がないままに日本に渡航し、上達や進展のないまま、日本で厳しい環境に陥り続けてきた状況を克服しようとするもので、同時に、日本からベトナムに戻ってきた後の高技能の人材が、更に、日本と関係を有するビジネスや企業で活躍する道を探っている。いわば、人材の循環的活用を見据えている。

かつて、東屋ホテルのスタッフの中にも日本での元技能実習生がいた際、東屋ホテルの代表は、「3 年間日本に住んだわりには日本語がそこまで上手ではないな」と感じたり、「日本にはもう行きたくない」などの声も聞いたりしたそうだ。そこで、代表は、むしろ、自社で、ある程度の技能を備えさせた人材を日本の宿泊業に送り出すことや、さらに、そうした人材が帰国後に、更に、活用される想定をするようになったのだ。

#### ホテルでの人材育成と日本への送り出し

東屋ホテルで、どのようにベトナム人人材の育成と送り出しが生じているかを、筆者は、ある意味で、直接的に経験できた。従業員は宿泊客対応全般で日本語を使用するため仕事を通

じて自然に日本語を学ぶが、日本に行きたいと願い出たスタッフには、「研修スタッフ」として、日本語、日本のマナー、日本で働く上での心得を学ぶ授業が集中的に提供される(写真2)。



写真2: 日本語の授業の様子 (Thien Kim 撮影)

東屋ホテルの送り出し事業が、ベトナムの他の一般的な送り出し機関などと違う点は3つある。それは、無償での送り出し、人材の質、雇用条件の良い職場での就職ができることだ。

無償での送り出しは、東屋ホテルが日本側企業と直接やり取りをし、仲介手数料などが発生しないことで可能になっている。また、研修スタッフは東屋ホテルで働きながら、日本で働く準備をするため、彼らには給料さえ支払われる。次に人材の質だが、東屋ホテルでは日本語で日本人の利用客に日々対応し、活きた日本語を学ぶことができる。日本人との接し方、おもてなしを身をもって学ぶことが可能だ。日本での雇用についても、東屋ホテルが日本のホテル・旅館を、月給 20 万円以上などの雇用条件を見極めて選定する。全体として、人材への搾取が生まれにくいような設定となっており、今までにない画期性がある。

#### おわりに

東屋ホテルの送り出し事業は、労働者を送り出す側、送り出される側、そして受け入れる側、すべての人が対等である関係をつくれるものとなっている。現在、外国人労働者に関わる問題では、労働者が圧倒的に弱い立場に立たされていることが明らかだ。こうした取り組みが今後広まることが期待される。

#### 主要な参照・参考文献

- 厚生労働省、「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」各年 10 月末調べ (ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>)
- 斎藤義久 (2015) 「ベトナムにおける「労働力輸出」産業の実態と問題点」『季刊労働法』248 号
- 出入国在留管理庁、2024 「技能実習生の失踪者数の推移」 <https://www.moj.go.jp/isa/content/001362001.pdf>
- Huy, Nguyen Tuong & Nguyen Thi Thu Thao, 2019 “International Labor Migration: Employment, Costs and Income of Export Labors in Yen Khe commune, Thanh Ba district, Phu Tho province, Vietnam” *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention* 6(11).