

論 説

日本における外国人研修制度・技能実習制度に関する研究

—滋賀県を中心として—

守 屋 貴 司
傳 迎 莹

目 次

はじめに

第1章 日本の外国人研修制度と技能実習制度の実態と問題点

第2章 近畿地区の外国人研修制度・技能実習制度の実態

第3章 滋賀県における外国人研修生・技能実習生の受け入れ状況

第4章 滋賀県下の中小企業のケース・スタディ

第5章 帰国後の中国人研修生・技能実習生へのヒアリング調査

むすび —今後の制度改革の分析—

は じ め に

1980年代後半の「バブル景気」の時代、日本社会では、労働力不足という問題に直面し、バブル崩壊後も、周知のとおり、中小企業では依然として人手不足が解消されないままの状況が続いてきた。その解決策としての外国人労働者の受入れ策の一つに、外国人研修生・技能実習制度がある。外国人研修生・技能実習制度の歴史的経緯としては、1989年の改正法において、国際貢献や開発途上国に人材育成を目的として、「研修」という在留資格が創設されたことにはじまり、1993年、研修制度の拡充の観点から、技能実習制度を創設している¹⁾。両制度を創設した時点からも、研修生・技能実習生の名をかりた外国人労働者の低賃金利用として、大きく問題点が指摘されていたにもかかわらず、受入れ人数はその後、顕著に増加することとなっている。とくに、中小企業を中心としての「団体監理型」の外国人研修生の受け入れ人数は、この数年、倍以上の水準を維持しながら増加している。

このような外国人研修生・技能実習制度の先行研究は、主として、労働経済学分野、社会学分野、社会政策分野においてなされてきたが、そのような研究領域の先行研究の数もかぎられている²⁾。まして、経営学分野では外国人研修生・技能実習制度の研究はあまり取り組まれて

1) <http://www.jitco.or.jp/index.htm> 財団法人 国際研修協力機構 (JITCO) 2009年9月24日確認

2) 労働経済学分野、社会学分野における日本の外国人研修制度・技能実習制度に関する先行研究としては、依光正哲編著『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社、2003年、曙光「不況下の外国人研修生流入を規定する諸要因」『産研論集』(関西学院大学)31号 2004年3月、志甫啓「中小企業の人的資源管理における外国人研修生の役割」『産研論集』第34号、2007年3月、などがある。

こなかった³⁾。そこで、本研究では経営学分野での「外国人研修生・技能実習生制度に関する研究」を試みることにしたい。

また、そうした数の限られている社会学・経済学分野、社会政策分野、経営学分野やの先行研究を見ると、「大企業における外国人研修生・技能実習制度における技術・技能移転に関する研究⁴⁾」と「外国人研修制度・技能実習制度が中小企業や農業などの人手不足解消のための手段となっていることへの批判的研究⁵⁾」にわたることができる。

そうした外国人研修制度・技能実習制度への批判的研究において指摘されてきたのが、外国人研修生・技能実習生が実態は中小企業や農業分野などにおける低賃金労働、未払い労働として利用され、強制貯蓄、パスポートの強制管理、健康診断の未実施、更には人権侵害などがおこなわれてきたことである⁶⁾。本研究でも、これまでの低賃金労働者として外国人研修生・技能実習生を利用する問題点についての問題意識を継承ながらも、これまで調査研究がおこなわれてこなかった「滋賀県下における外国人研修生・技能実習生の中小企業への受け入れ問題」を解明するという研究空白領域を埋めることをおこなうことを目指している。それと同時に、2000年から日本に外国人研修生の新規入国者数の半数以上は、中国人であり、研修生から技能実習生への移行申請者数は、中国人が全体の8割以上を占めている点を重視し、これまであまり十分な解明が、おこなわれてこなかった中国人の研修生・技能実習生に焦点をあてて解明をおこなうことにしたい。その際、これまで研究がなされてこなかった中国(主として大連)への帰国後の研修生・技能実習生に対してのヒアリング調査を試みることにしたい⁷⁾。

上記のような問題意識や新たな研究領域の開拓の志から本論文では下記の点を研究課題として解明をおこなっていきたい。

まず、第一に、日本における外国人研修生・技能実習生の定義及び受入れ状況を明らかにしたい。第二に、近畿地区の外国人研修生・技能実習生の受け入れ実態を概括し、滋賀県を研究

3) 経営学分野の教少ない先行研究としては、渡辺博頭「外国人労働者増加の要因とその帰結—もう一つの格差社会—」(黒田兼一・守屋貴司・今村寛治編著、『人間らしい「働き方」・「働かせ方」人事労務管理のこれから』ミネルヴァ書房, 2009年, 所収)がある。

4) 企業活力研究所『企業活動のグローバル化に対応したわが国における研修の役割に関する研究』国際研修協力機構, 1997年, 企業活力研究所『企業活動のグローバル化に対応したわが国における研修の役割に関する研究(米州編)』国際研修協力機構, 1998年。

5) 批判的研究としては、梶田孝道・宮島喬編『国際化する日本社会』東京大学出版会, 2002年, 駒井洋編『外国人労働者問題資料集 上 政府関係編』明石書店, 1994年, 駒井洋編『外国人労働者問題資料集 下 自治体・大学編』明石書店, 1994年, 鈴木江里子「日本の外国人労働者の受け入れ政策」吉田良生・河野桐果編『国際人口移動の新時代』原書房, 2006年, などがある。

6) 渡辺博頭, 前掲書, 72頁から73頁, 渡辺博頭「外国人研修・技能実習制度の見直しの動向について」『日本労働研究雑誌』No.587, 2009年6月, 38頁, 上野妙子「外国人研修制度の中のインドネシア人」奥島美夏編著『日本のインドネシア人社会—国際移動と共生の課題』明石書房, 112頁から131頁。

7) 中国人研修生に関する研究としては、劉麗君「日本における外国人研修生についての考察—中国遼寧省の研修生を中心として—」『名古屋学院大学大学院経済経営論集』第5号, 名古屋学大工大学院院生協議会, 2003年, 153頁から187頁, がある。

対象として、取り組む意義を明確にし、滋賀県下の組合を事例として外国人研修・技能実習制度について検討をおこないたい。第三に、中小企業のケース・スタディを通して、外国人研修生・技能実習生の若干の実態解明をおこなうことにしたい。第四に、少人数ではあるが帰国した中国人研修生・技能実習生へのヒアリング調査を行い、研修生・技能実習生の感想や要望を含め、本制度の存続論争についての考察を深めたい。そして、最後に、本論文では、以上の研究課題の解明を通して、今後の日本における外国人研修制度・技能実習生制度の日本政府のすすめる改変について論じたいと考えている⁸⁾。

2009年（平成21年）に、この「外国人研修制度・技能実習制度」は法改正され、「技能実習制度」に改編されている。本研究では、1993年から2009年までの旧「外国人研修制度・技能実習制度」を研究対象として分析をおこなっていることをあらかじめことわっておきたい。

第1章 日本の外国人研修制度と技能実習制度の実態と問題点

第1節 外国人研修生・技能実習生の定義

日本における研修生の受入れは、多くの企業が海外に進出するようになった1960年代後半頃から実施されてきた。外国人研修制度は、本来、国際協力事業団（JICA）や海外技術者研修協会（AOTS）など政府機関や地方自治体といった公的機関が外国人を受け入れて研修を行うものであった。1981年の入管法改正では、外国人研修生の受け入れの在留資格は「留学生」の一形態として位置づけられていた。

そして、日本では1980年代末、少子高齢化の進展、ボーダーレス社会の出現、高度情報化の進展等により、外国人労働者問題にどう対応するかという問題が政治、経済、社会等の場で大いに議論がなされた。1989年の改正法において、「本邦の公私の機関により受け入れられて行う技術、技能または知識の習得をする活動」として「研修」の在留資格が創設される。

同時期、1991年に法務省、外務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の五省共同管理により財団法人 国際研修協力機構（JITCO）が公益法人として設立された。その後、JITCOは外国人研修制度・技能実習制度の適正かつ円滑な推進に寄与し、重大な役割を演じている。

さらに、日本国政府は、研修制度の拡充の観点から、1993年、研修を修了し所定の要件を充足した研修生に、雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を修得させ、その技能等の諸外

8) 本論文の研究方法は、守屋貴司「労働のグローバリゼーションの光と影—頭脳立国競争—」『立命館経営学』第46巻第3号、2007年9月、27ページから53ページにおいて示された労働経済学、社会学、経営学といった諸社会科学を基礎とした学際的研究方法に依拠している。また、特に、本論文の人事・労務・労働に関わる研究方法については、守屋貴司「経営労務研究の新展開—その方法と研究対象—」『産業と経済』第20巻第4号、2005年12月、325ページから342ページに依拠し解明をおこなっている。この論文「経営労務研究の新展開—その方法と研究対象—」の人事・労務・労働に関する研究方法としては、人事・労務という経営サイドの視点と同時に、働く側—労働者—の視点からの双方から分析をおこなう点に大きな特徴がある。本論文においても、経営サイドからの視点と同時に、働く側の視点からの分析をおこなっている。

国への移転を図り、それぞれの国の経済発展を担う「人づくり」に一層協力することを目的として技能実習制度が創設された。これによって、外国人技能実習生の在留資格が外国人研修生の「研修」から「特定活動」として創設され、雇用契約の下で継続して2年を限度に就労できると定められた⁹⁾。

そして、開発途上国等には、自国の経済発展と産業振興の担い手となる人材を育成する観点から、特に青壮年の働き手に先進国の進んだ技術・技能や知識を修得させようとするニーズがある。このようなニーズに的確に答えるため、諸外国の青壮年労働者を一定期間日本の産業界に受け入れて産業上の技術・技能・知識を修得してもらう仕組みが、この「外国人研修・技能実習制度」である¹⁰⁾。

この制度は、研修生・技能実習生への技術・技能移転を図り、その国の経済発展を担う人材育成を目的としたもので、日本の国際協力・国際貢献の重要な一翼を担っている。したがって、この制度を通じ、日本の受入れ企業等に、外国企業との関係強化、経営の国際化、技能実習生の労働力の確保等に役立っているのみならず、研修生・技能実習生を派遣する外国の企業にとっても、修得した能力・ノウハウの活用による品質管理の徹底・職場規律の徹底・コスト意識の高揚等企業の事業活動の改善や生産性向上を図られるメリットがある。更に、研修生・技能実習生にとっても、技能修得と帰国後の能力発揮により自らの職業生活の改善向上や産業・企業の発展にも役立っている¹¹⁾。

しかし、この制度は、建前では、人材育成を目的とした国際貢献であるが、実際のところから見れば、名目は研修であっても、相対的に安い研修手当のまま労働に従事できる仕組みを作り上げたと言える¹²⁾。研修生・技能実習生は低賃金労働者として使用されたのである。多くの中小企業は、研修生制度を、人手不足の対策として利用したのである。その結果、1990年以降、外国人研修生の人数は著しく増加をとげたのである¹³⁾。

研修と技能実習は、両者とも外国人に日本の産業・職業上の技術・技能・知識を移動することを通じ、諸外国の人材育成に協力する点においては、同じ性格のものである。しかし、研

9) 曙光「不況下の外国人研修生流入を規定する諸要因」『産研論集』(関西学院大学) 31号 2004年3月、67頁から78頁、参照。

10) その後、2009年(平成21年)に、この「外国人研修制度・技能実習制度」は法改正され、研修制度の「研修」及び技能実習制度の「特定活動」に変わる在留資格として、「技能実習」が整備されることとなった。この法改正によって、1年目1年間の研修期間が廃止され、1年目の2カ月だけの講習と残り10カ月の企業での技能取得と2年目・3年目の技能実習という形態に変化し、その2年10カ月においては労働基準法・最低賃金法の適用を受けるということとなった。本研究では、1993年から2009年までの旧「外国人研修制度・技能実習制度」を研究対象として分析をおこなっている。<http://www.immi-moi.go.jp/newimmiact/koumoku3.html> (2009年9月24日確認) より

11) <http://www.jitco.or.jp/index.htm> 財団法人 国際研修協力機構 (JITCO) より、(2009年9月24日確認)

12) 曙光、前掲書、67頁、島田晴雄『外国人労働者問題の解決策：開かれた「自助の国」を目指して』東洋経済新報社、1993年、80頁、井口泰『外国人労働者新時代』筑摩書房、2001年、34頁、参照。

13) 曙光、前掲書、67頁、島田晴雄、前掲書、80頁、参照。

修生・技能実習生を雇用する規制などにおいて両者には相違がある。

研修は、1年以内の期間に、日本国の産業・職業上の技術・技能・知識の修得を支援することを内容とするものである。入管法上の在留資格は「研修」である。技能実習は、研修期間と合わせて最長3年の期間において、研修生が研修により修得した技術・技能・知識が、雇用関係の下、より実践的かつ実務的に習熟することを内容とするものである。入管法上の在留資格は「特定活動」である。

研修生は技術等を修得するため、生産ラインに入って生産業務を行い、生産の実務研修を行い、技術などを修得して、その結果、残業や休日労働もすることはもちろんできない。したがって、研修生に対して支払われるのは食費、滞在生活費など研修手当である。技能実習生は受入れ企業と雇用契約を締結し、労働者として労働提供し、それと対価（最低賃金以上）の賃金を稼ぎ、労使協定の下で、残業・休日労働も可能であり、所得税、労災保険、雇用保険、健康保険、または、厚生年金もその対象である。労働法令等に基づき保護される。研修生は技能実習生と異なり、所得税、労災保険、雇用保険等は非適用であるが、保護措置は入管法例に基づいて保護される。

研修生の手続きを見ると、まず研修生送り出し国において、研修生の募集が行なわれる。「研修生」としての要件を満たしている場合、一定期間の日本語訓練を経て、「研修」という在留資格が与えられ、研修生として日本に入国する。研修制度は原則として1年間と決められており、研修の内容構成は全体の期間を通じて1/3程度の座学等による非実務研修と2/3の程度の実務研修としなければならない。研修のみであれば、1年間の研修修了後、帰国する。もう一つパターンは、一定期間（通常12か月）の研修の後、評価試験に合格すれば「特別活動」の在留資格に変更し、技能実習に移行してから、労働者として労働関係の下で扱われる。受入れ実態から見ると、ほとんどの研修生は技能実習生に移行していることがわかる。研修期間1年、技能実習期間2年（あわせて最長3年間）を終了し、母国へ帰ることで、学んだ技術を母国で生かすことを目的としている。

以上、外国人研修生・技能実習生の定義を明確にしてきた。次に、受入れ機関と送り出し機関の立場から、日本へ合法的に入国する外国人研修生の受入れを検討しよう。

第2節 日本の外国人研修生の受入れ

合法的な受入れについて、まず、制度の面から紹介したい。そこで、受入れ機関と送り出し機関のそれぞれ立場から合法的外国人研修生の受入れについて述べたい。

外国人研修生の受け入れは受け入れ機関の相違により、大きく「政府機関型」、「企業単独型」、

「団体監理型」といった三つの形態に分けられる¹⁴⁾。

(1)「政府機関型」の受け入れとは国や地方自治体が外国人研修生の受け入れ機関となるか、もしくは国費により国際協力事業団 (JICA)、海外技術者研修協会 (AOTS) などの事業の一環として外国人研修生を受け入れることである。

(2)「企業単独型」の受け入れは、主に海外に拠点を持つ企業が現地法人または海外取引先企業の常勤の職員を研修生として受け入れるものであり、受け入れ人数が日本企業の社員全体の 5%以内と定められている。

(3)「団体監理型」の受け入れは、商工会議所、事業協同組合など中小企業団体、財団法人、社団法人、職業訓練法人が第一次受け入れ機関となり、その指導・監督のもとに、傘下の会員企業が第二次受け入れ機関として研修生を受け入れるものである。

研修生を受け入れることのできる機関は、上記の (1) (2) (3) のいずれかに該当する組織である¹⁵⁾。

また、送出し機関の役割は、日本の JITCO と当該国関係政府機関との間で、討議議事録 (R/D: Record of Discussions) 等で確認された基本的な枠組みに基づいて実施される研修及び技能実習が、当該国政府の指導・監督の下で、適正かつ円滑に実施されるよう必要な諸業務を遂行することである。

日本への外国人研修生の受入れのため、受入れ機関と送り出し機関は、外国人研修・技能実習制度を理解する上で、各自の責任をはっきり明確にして、お互いの協力が必要である。

しかし、近年、送出し機関が受入れ企業・団体から必要以上に高額な送出し管理費を徴収したり、本人から高額の保証金や違法金を徴収するケースがよく発生している。「外国人研修・技能実習制度で、中国の送出し機関を日本の受入れ団体のパイプ役となり、研修生をあっせんする営利目的のブローカーが急増している¹⁶⁾。」と指摘する新聞記事さえある。したがって、制度の適正化は受入れ団体、受入れ企業の問題点に注目するだけでなく、送出し機関の適正化やブローカーの認定基準とも検討しなければならないと言えよう¹⁷⁾。

以上では、外国人研修生・技能実習生の定義、外国人研修・技能実習制度の経緯、研修と技能実習の相違点と合法的に外国人研修生・技能実習生受け入れの手続きについて紹介をした。

14) 曙光, 前掲書, 68 頁から 69 頁, 国際研修協力機構『外国人研修生の入国・在留手続き Q & A (第 9 版)』国際研修協力機構, 2003 年, 70 頁, 参照。

15) <http://www.jitco.or.jp/index.htm> 財団法人 国際研修協力機構 (JITCO) より (2009 年 9 月 24 日確認)

16) 毎日新聞, 2007 年 5 月 28 日。

17) 法務省の発表によれば, 2008 年の「外国人研修制度・技能実習制度」の不正行為件数は, 過去最多の 452 件となっており, その内訳は, 「所定時間外作業」169 件, 賃金の不払いや案管理義務違反などの「労働関係法令違反」155 件, 「名義貸し」96 件, 届け出内容と異なる作業をさせている「研修・技能実習計画との齟齬」48 件となっている。(渡辺博顕「外国人研修・技能実習制度の見直しの動向について」『日本労働研究雑誌』No.587, 2009 年 6 月, 38 頁。)

次に、外国人研修生・技能実習生を受け入れ実態について論究したい。

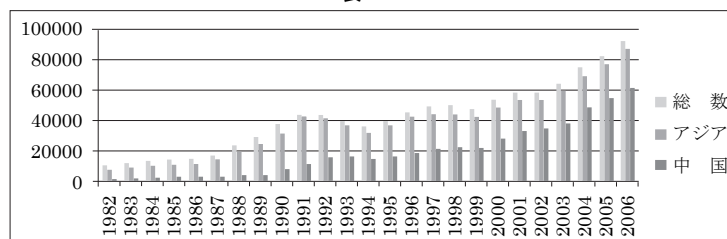
第3節 外国人研修生・技能実習生の受入れの状況

表 1-1 外国人研修生の新規入国者数（単位：人）

年次	総数	アジア	中国	年次	総数	アジア	中国
1983	11929	8898	1495	1995	40591	37268	16306
1984	13262	9979	2122	1996	45536	42711	18329
1985	13987	10570	2541	1997	49594	44384	21340
1986	14388	11006	2848	1998	49797	44460	22372
1987	17081	14463	2851	1999	47985	42456	22041
1988	23432	19500	3840	2000	54049	49142	27839
1989	29489	24673	3760	2001	59064	53967	32894
1990	37566	31219	7624	2002	58534	53690	34754
1991	43649	42755	11343	2003	64817	59501	38319
1992	43627	41309	15487	2004	75359	69762	48729
1993	39795	37257	16063	2005	83319	77775	55156
1994	36612	31748	14750	2006	92846	87822	61763

（出所）法務省『出入国管理統計年報』1984～2004年と『外国人研修・技能実習事業実施状況報告（JITCO 白書）』2005、2006、2007年度版をもとに作成

表 1-2



（出所）法務省『出入国管理統計年報』1984～2004年と『外国人研修・技能実習事業実施状況報告（JITCO 白書）』2005、2006、2007年度版をもとに作成

表 1-1 および表 1-2 に見られるように、外国人研修生の人数は 1987 年まで 1 万人台であったが、1988 年以降急速に増加し、1991 年も 4 万人台に達し、更に 2000 年では 5.4 万人となり、2006 年では新規入国者数は 10 万人近くになっていることがわかる。このうち、最も多いのはアジアからの研修生で、80 年代まで全体の 80% 以上を占め、1991 年以降は 90% へと急速に高まってきた。国籍別に見ると、中国からの研修生が、1982 年に全体の 13% を占め、1990 年を境に顕著な増加をみせているのが特徴である。中国からの研修生は、1991 年は 26% を占め、2000 年からは 50% へと高まって、2004 年からも全体の 60% 以上を占めている。

以上から見ると、1990 年代に入って、外国人研修生の新規入国者数は激しく増加していることがわかる。その原因は、1990 年以降における外国人研修生の増加は、バブル経済崩壊以降の平成不況の中で、新たにつくられた「中小企業団体による受入れ制度」によって中小企業

への研修生・技能実習生の低賃金労働者の受け入れが可能となり促進されていったと言える。したがって、受入れ制度を緩和してから、中小企業側が積極的に外国人研修生を受け入れることが、新規入国者数の激増の主要な原因と考えられる。例えば、先に論述してきた国際研修協力機構（JITCO）は、設立され、外国人研修生の受け入れの拡大および受け入れ・研修の円滑化を図る目的で、1991年1月に設立されている¹⁸⁾。1991年以降、このJITCO経由の「団体管理型」の外国人研修生が著しく増大したわけである。

それでは、次に、受入れルート別の外国人研修生新規入国者数の推移を見てみよう。

表 1-3 受け入れルート別外国人研修生新規入国者数の推移

受け入れルート		1995	1996	1997	1998	1999	2000
国際研修協力機構（JITCO）支援	企業単独型	11189	13183	12839	11208	9151	9023
	団体管理型	6817	9895	15172	14867	13846	22875
	合 計	18264	23078	28011	26075	25631	31898
入管への直接申請		9151	9865	8361	9586	9165	9121
政府機関の受け入れ	JICA	7612	6899	7263	8304	7569	7791
	AOTS	4752	4882	5207	5110	4933	4547
	JAVADA	600	600	550	525	525	534
	日本 ILO 協会	203	212	202	197	162	158
	合 計	13176	12593	13222	14136	13189	13030
総 計		40591	45536	49594	47797	47985	54049
受け入れルート		2001	2002	2003	2004	2005	2006
国際研修協力機構（JITCO）支援	企業単独型	9953	8821	8606	7894	7570	7794
	団体管理型	27470	30903	34851	43118	49480	60510
	合計	37423	39724	43457	51012	57050	68304
入管への直接申請		9015	6459	7887	10530	12284	11674
政府機関の受け入れ	JICA	7816	7489	8297	8664	8599	7812
	AOTS	4126	4425	4761	5011	5244	4924
	JAVADA	534	322	249	-	-	-
	日本 ILO 協会	150	115	166	142	142	132
	合 計	12626	12351	13473	13817	13985	12868
総 計		59064	58534	64817	75359	83319	92846

（出所）『外国人研修・技能実習事業実施状況報告（JITCO 白書）』1995年から2006年をもとに作成

（注）JICA = （独）国際協力機構，AOTS = （財）海外技術者研修協会，

JAVADA = 中央職業能力開発協会，

ILO = （財）日本 ILO 協会による受け入れ。

JAVADA は 2003 年 3 月をもって研修生の受け入れを中止した。また、「入管への直接申請」の区分は 2005 年から「その他」に変更されている。

表 1-3 から見ると、政府機関の外国人研修生受入は、数字の上では大きく変化は見られず、伸び悩んでいる。また、直接入国管理局への申請の受け入れの人数は、9000 人前後を維持している。それらに対して、国際研修協力機構（JITCO）を経由した企業への研修生受け入れが、

18) 国際研修協力機構，前掲書，90 頁から 95 頁。

政府機関への受け入れを大きく上回り、倍以上の水準を維持しながら増加している。JITCO 支援による研修生の受入れ実績を受入れ形態別に見ると、企業単独型の受入れは減少傾向にあり、事業協同組合、公益法人や商工会議所などの団体監理型の受入れが主流となり、持続的に伸び続けている。「中小企業は団体監理型、大企業は企業単独型¹⁹⁾」という図式が言われている。そこで、次に、JITCO 経由で企業が研修生を受け入れ状況に注目してみよう。

第4節 産業・業種別の推移

表 1-4 JITCO 支援の外国人研修生の受け入れ産業・業種別状況（2006 年）

全体			団体管理型	企業単独型
	企業数	人数	人数	人数
合計	21665	68304	60510	7794
衣服・その他の繊維製品製造業	4574	14413	14005	408
食料品製造業	2789	10062	9296	766
輸送用機械器具製造業	1347	5996	4254	1742
農業	3439	5445	5444	—
電気機械器具製造業	1026	5304	3826	1478
建設関連工事業（注 1）	1754	4914	4804	110
金属製品製造業	1529	4437	4017	420
プラスチック製品製造業（別掲を除く）	870	2917	2712	205
一般機械器具製造業	674	2244	1900	344
鉄鋼業	604	1609	1556	—
繊維工業（衣服、その他の繊維製品を除く）	382	1248	1066	182
精密機械器具製造業	264	1168	—	626
その他の製造業	229	918	732	186
洗濯・理容・浴場業	235	780	776	—
印刷・同関連業	—	—	688	—
宿泊業	—	—	—	419
ゴム製品製造業	—	—	—	334
窯業・土石製品製造業	—	—	—	92
その他	1949	6849	5434	482

（注）1、建設関連工事業は、総合工事業と職別工事業を合算した数字である。

2、企業数は、1社が1年に2回研修生を受入れた場合、2社とカウントする（延べ企業数）。

（出所）『2007年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO 白書』をもとに筆者たちが作成。

2006年において外国人研修生の産業・業種別の受入れ企業数を見ると、衣服・繊維製品製造が最も多く、4574社で21.1%を占めており、次いで、農業が3439社で15.9%、食料品製造業が2789社で12.9%となっている²⁰⁾。

なお、研修生の産業・職種別の受け入れ人数を見ると、衣服・繊維製品、食料品、機械、金属、農業、建設の各産業・業種において多くの外国人研修生を受入れている。

19) 依光正哲 編著 『国際化する日本の労働市場』 東洋経済新報社、2003年、139頁。

20) 『2007年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO 白書』116頁。

これを、受入れ機関別に見ると、「団体監理型」受入れでは、衣服・繊維製品が約 4 分の 1 を占めている。これ以外には、賃金が低い食料品、農業、建設等が産業・業種別に多くなっている。いわば、低賃金労働者の代替として研修生が使われたのである。

一方、企業単独型受け入れでは、機械関係が過半数を占め圧倒的に多くなっている。機械関係の大企業に集中していると考えられる。このように両者の受入れには、産業別・企業規模別に大きな相違が見られる。

以上では、外国人研修生の受け入れは中小企業に集中していることがわかる。次からは、研修生から技能実習生への移行状況を分析しながら、技能実習生をいかに中小企業に集中しているかを明らかにしたい。

表 1-5 技能実習への移行申請状況の推移

		2002	2003	2004	2005	2006
総数	申請企業数(社)	7654	9226	11695	13710	17218
	申請人数(人)	22997	27233	34816	40993	51016
国籍別	中国	18137	21007	27581	34095	41072
	インドネシア	2407	2932	3071	2193	3438
	ベトナム	1612	2088	2268	2640	3266
性別	男	8880	10481	13979	16615	22451
	女	14117	16752	20837	24378	28565
従業員規模(社)	1~9人	2616	3222	4169	5116	6346
	10~19人	1621	1912	2412	2678	3370
	20~49人	1408	1726	2138	2322	2900
	50~99人	1079	1244	1483	1757	2168
	100~299人	707	841	1094	1321	1688
	300人以上	222	281	399	516	741
	不明	1	0	0	0	5

(出所)『2007年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO 白書』
2007年より筆者作成。

表 1-5 から見ると、研修生から技能実習生への移行申請者数は、年々増えながら、2006 年の申請者数は 2002 年の倍以上までになっている。

まず、国籍別に見ると、2006 年において、中国が全体の 80.5%と最も多く、次いでインドネシアが 6.7%となっている。ここ数年間は、中国、インドネシア、ベトナムの 3ヶ国で、全体の約 95%を占めている。そこで、国別の認定送出し機関数からみると、2008 年 10 月現在に認定される機関は合計 514 機関であり、その中、中国は 211 機関を占めている²¹⁾。全体の半数を占めている。

また、1998 年度までは、女性よりも男性の移行申請者数が多かったのに対し、1999 年度からは、女性の占める割合の方が多くなっている²²⁾。2006 年度における性別に見ると、男性が

21) <http://www.jitco.or.jp/index.htm> 財団法人 国際研修協力機構 (JITCO) 2009 年 1 月 18 日最終確認日

22) 『2007 年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO 白書』、2007 年、参照。

22451人で44.0%，女性が28565人で56.0%となっている。女性の方が多い。

そして、技能実習への移行申請者が所属する企業を従業員規模別に見ると、移行申請を行った企業のほとんどは中小企業である。従業員100人未満の企業が9割弱を占め、特に、20人未満の中小・零細企業は半分を占めている。ここ数年間この傾向に変わりはなく、技能実習制度が中小企業において活用されている割合が高いと言える。研修生より技能実習生の方がもっと中小企業に集中して雇用されているとわかる。

以上では、外国人研修生・技能実習生の定義、研修生と技能実習生の相違点、合法的に外国人研修生・技能実習生の受入れ手続きについて述べてきた。

次に、近畿地区、特に滋賀県を事例として、外国人研修・技能実習制度を協同組合の立場から詳しく検討していきたい。

第2章 近畿地区の外国人研修制度・技能実習制度の実態

表 2-1 JITCO 支援の近畿地区の外国人研修生の新規入国者数

	2004年度			2005年度			2006年度		
	団体監理型	企業単独型	合計	団体監理型	企業単独型	合計	団体監理型	企業単独型	合計
全国	43118	7894	51012	49480	7570	57050	60510	7794	68304
兵庫県	1078	416	1494	1406	291	1697	1957	426	2383
大阪府	1240	140	1380	1216	130	1346	1861	135	1996
京都府	328	79	407	349	62	411	429	64	493
滋賀県	580	214	794	471	155	626	758	136	894
奈良県	424	15	439	446	5	451	572	18	590
和歌山県	318	32	350	286	45	331	324	62	386

出所 『JITCO 白書』（2005年度144頁，2006年度148頁，2007年度123頁）より筆者作成

2-1のJITCO支援の近畿地区の外国人研修生の状況からみると、最も多いのが兵庫県であり、2006年では2000人台となり、大阪府でも受入れ人数が多く、2000人に近づいている。滋賀県は京都府、奈良県、和歌山県より受入れ人数は多く、2006年では1000人弱になる。その中、和歌山県の受入れ人数は、相変わらず300人台であり、伸び悩んでいると言える。

表 2-2 JITCO 支援の近畿地区の技能実習移行申請者数

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2003年度比
兵庫県	867	981	1394	1615	1886	2.18倍
大阪府	903	988	1330	1617	1844	2.04倍
京都府	203	242	327	385	419	2.06倍
滋賀県	329	510	560	663	900	2.74倍
奈良県	189	239	367	422	425	2.25倍
和歌山県	173	178	208	221	213	1.23倍

出所 JITCO からの内部資料より筆者作成

表 2-2 の JITCO 支援の近畿地区の技能実習移行申請者数を見ると、近畿地区各府県の 2007

年の技能実習移行申請者数は 2003 年と比べて、2 倍以上を増加している。とりわけ滋賀県の増加は顕著であり、2.74 倍に高まる。近年、滋賀県が外国人研修・技能実習制度の活用が急速にすすんだと言える。しかし、それに対して、和歌山県はあまり順調に進んでいない。特に 2007 年から減少の傾向さえ見られる。

表 2-3 JITCO 支援の近畿地区の職種分類別移行申請者数 (2007 年度)

	機械・金属	繊維・衣服	食料品製造	建設	農・漁業	その他	合計
全 国 (%)	15907 (26.4)	14871 (24.7)	6797 (11.3)	5275 (8.8)	4363 (7.2)	12964 (21.5)	60177 (100)
兵庫県 (%)	820 (43.5)	302 (16)	123 (6.5)	118 (6.3)	30 (1.6)	493 (26.1)	1886 (100)
大阪府 (%)	751 (40.7)	370 (20.1)	232 (12.6)	93 (5.0)	8 (0.4)	390 (21.1)	1844 (100)
京都府 (%)	166 (39.6)	123 (29.4)	40 (9.5)	12 (2.9)	2 (0.5)	76 (18.1)	419 (100)
滋賀県 (%)	344 (38.2)	160 (17.8)	83 (9.2)	69 (7.7)	4 (0.4)	240 (26.7)	900 (100)
奈良県 (%)	149 (35.1)	78 (18.4)	15 (3.5)	11 (2.6)	6 (1.4)	166 (39.1)	425 (100)
和歌山県 (%)	117 (54.9)	25 (11.7)	16 (7.5)	10 (4.7)	7 (3.3)	38 (17.8)	213 (100)

出所 JITCO からの内部資料より筆者作成

職種分類別の部分について、2006 年、機械・金属産業の技能実習への移行申請者数は繊維・衣服を上回っている。表 2-3 の近畿地区の技能実習への移行状況から見ると、移行申請者数は機械・金属に偏り、半分弱を占めているとわかる。愛知県では、トヨタなど自動車産業が中心であり、京都府、滋賀県も愛知の自動車関係の下請けが多いため、機械・金属関係が多くなり、

表 2-4 JITCO 支援の近畿地区の送出国別移行申請者数 (2007 年度)

	中 国	ベトナム	インドネシア	フィリピン	タイ	その他	合計
全 国 (%)	47168 (78.3)	4664 (7.8)	3590 (6.0)	3048 (5.1)	1150 (1.9)	557 (0.9)	60177 (100)
兵庫県 (%)	1441 (76.4)	207 (11.0)	134 (7.1)	81 (4.3)	23 (1.2)	0 (0)	1886 (100)
大阪府 (%)	1085 (58.8)	486 (26.4)	167 (9.1)	81 (4.4)	22 (1.2)	3 (0.2)	1844 (100)
京都府 (%)	363 (86.6)	23 (5.5)	19 (4.5)	12 (2.9)	0 (0)	2 (0.5)	419 (100)
滋賀県 (%)	749 (83.2)	72 (8.0)	43 (4.8)	20 (2.2)	16 (1.8)	0 (0)	900 (100)
奈良県 (%)	365 (85.9)	25 (5.9)	18 (4.2)	9 (2.1)	5 (1.2)	3 (0.7)	425 (100)
和歌山県 (%)	171 (80.1)	18 (8.5)	16 (7.5)	7 (3.3)	1 (0.5)	0 (0)	213 (100)

出所 JITCO 内部資料より筆者作成

ついに逆転したと言えよう²³⁾。

表 2-4 の送り出し国別移行申請者数から見ると、近畿地区の送り出し国別移行申請状況は日本全国の状況と同じく、中国からの技能実習生が 8 割を占め、中国、ベトナム、インドネシアからの技能実習生が全体の 9 割を占めている。その中、大阪府だけ状況が少し違い、中国からの技能実習生は 5 割を占め、ベトナムからの技能実習生は 3 割ぐらいを占めている。

第 3 章 滋賀県における外国人研修生・技能実習生の受け入れ状況

前章においてみてきた近畿地区の府県別外国人研修生・技能実習生の受け入れデータの分析を通して、滋賀県を事例として取り扱う理由は以下のような点をあげることができよう。

第一に、滋賀県の JITCO 支援の技能実習移行申請者数から見ると、2007 年は 2003 年と比べ、2.74 倍の顕著な増加であり、近畿地区で一番増加しており、近年、滋賀県が外国人研修・技能実習制度を一番積極的に活用していると言える。なぜ、研修生ではなくで、技能実習生であるのかと言うと、研修生の在留期間は 1 年間であり、研修後、技能実習生に移行するかどうかは決まっていない。技能実習生は実習の 2 年と研修の 1 年を合わせて在留期間は 3 年間になる。研修生より技能実習生の方は在留期間が長いし、安価な安定的な労働力であるからである。近畿地区で一番増加しており、外国人研修・技能実習制度を一番活用していると言える滋賀県を事例とみることで、技能実習制度の実態と問題点を明確にできると考えられる。

第二に、2007 年度の JITCO 支援の滋賀県職種分類別移行申請者の割合から見ると、機械・金属の割合は 38.2% と高まり、繊維・衣服は 17.8% と占めており全国の受け入れ状況に当てはまる。そして、表 3-1 を参考してみると、滋賀県職種分野別技能実習移行申請者の増加はある職種だけではなく、各職種と共に増加しており、全国にあてはまる傾向を有している点も事例としてとりあげる理由である。

表 3-1 JITCO 支援の滋賀県職種分野別技能実習移行申請者の状況（単位：人）

	機械・金属	繊維・衣服	食料品製造	建設	農業	その他	合計
2004 年度	258	106	14	29	0	103	510
2005 年度	239	134	19	48	0	120	560
2006 年度	301	135	24	48	0	155	663
2007 年度	344	160	69	83	4	240	900

出所『JITCO 白書』（2006 年度 161 頁，162 頁，2008 年度 144 頁，146 頁）より筆者作成

第三に、2007 年度の JITCO 支援の滋賀県送り出し国別移行申請者数から見ると、中国人は 83.2% を占め、京都府の 86.6% と奈良県の 85.9% についてかなり高い。中国人の研修生・技

23) 2008 年 6 月 20 日 JITCO 大阪駐在事務所所長の聞き取り調査による

能実習生を研究対象とする本研究において、滋賀県を事例とすることはふさわしいと言える。

以上の理由をもって、外国人研修・技能実習制度を、近年、最も積極的に活用している滋賀県を事例として、外国人研修生・技能実習生の受け入れを検討してゆくことにしたい。

滋賀県の協同組合の研修生受け入れ事業の展開状況を明らかにしながら、滋賀県の外国人研修生・技能実習生の受け入れ状況を検討してみよう。本論文では、既存調査である滋賀県中小企業団体中央会の「外国人研修生・技能実習生受け入れ組合活動状況実態調査報告書」と本中央会に対する聞き取り調査を基に検討を行っている。

滋賀県下においては、団体監理型制度を実施するための協同組合が増加したのは平成 17 (2005) 年以降である²⁴⁾。現在、設立済の協同組合数は 30 組合であり、企業数では 281 社になる²⁵⁾。組合の設立目的は、外国人研修事業である。そのうえ、製造業の労働力不足を背景に、そうした協同組合が着実な拡大が続いている。研修生受け入れ事業の開始時期は、平成 18 (2006) 年度が最も多く、技能実習開始時期については、研修開始の 1 年後に、平成 19 (2007) 年度以降に増加をしている²⁶⁾。実は、滋賀県下の研修生・技能実習生の受け入れは前からあった。それは、他府県の協同組合を通して研修生を受け入れていたのである。いまでも、滋賀県下に働いている研修生・技能実習生の 2, 3 割だけが滋賀県下の協同組合を通して受け入れている²⁷⁾。しかし、最近の経済情勢により県下に受入予定企業の業績が悪化し、新規受入を中断する企業が出てきている²⁸⁾。

ヒアリング調査によると、新規に、中小企業が組合に加入した理由としては、外国人研修生受け入れ事業への参加が大多数を占める。組合の主たる事業目的が、外国人研修生受け入れであるのは、当然であるが、外国人研修生受け入れのために中小企業のそうした組合への加入ニーズは高い²⁹⁾のである。しかし、近年、外国人研修・技能実習制度に関する不適正な問題事例が、とりわけ中小企業組合等を第一次受け入れ機関とする団体監理型の受け入れにおいて増加していることを踏まえ、法務省と中小企業庁が連携して、研修生受け入れ事業を行う組合に関する規制を強化し、「組合設立後、少なくとも 1 年間は外国人研修生受け入れ事業以外の本体事業を実施してから外国人研修生受け入れ事業を行うこと」、「定款に外国人研修生受け入れ事業を行うことを明記すること」³⁰⁾を定めている。

24) 滋賀県中小企業団体中央会 編 「外国人研修生・技能実習生受け入れ組合活動状況実態調査報告書」平成 20 年 3 月、16 頁。

25) 2008 年 12 月 16 日と 2009 年 8 月 8 日の「滋賀県中小企業団体中央会」への聞き取り調査により

26) 滋賀県中小企業団体中央会 編 前掲書、5 頁。

27) 2008 年 12 月 16 日及び 2009 年 8 月 8 日、「滋賀県中小企業団体中央会」への聞き取り調査により

28) 同上

29) 滋賀県中小企業団体中央会 編 前掲書、2 頁。

30) 法務省入国管理局入国在留課 経済産業省中小企業庁経営支援課「外国人研修・技能実習制度の適正化に係る組合法の運用強化について」平成 20 年 5 月 21 日、参照。

組合の財務、組織状況の変化について聞いたところ、外国人研修生受け入れ事業に取り組んだ結果、改善傾向と答えた組合が多い、悪化傾向とする組合はゼロであった。外国人研修生受け入れ事業が、組合の収益に貢献している³¹⁾。

研修生の送出国については、中国は全組合の対象になっており、インドネシア、ベトナムが1組合ずつある。中国における地域別の内訳は、山東省、遼寧省、江蘇省が多い。その他は北京市、陝西省、上海市、河北省などに散らばっている。これは、送り出し機関の積極的な働きかけがあり、受入側としては多少の選択肢の中から選択をしていることがうかがわれる³²⁾。

受入の業種（職種）は全部で15種あり、建設業、金属加工が最も多く各5組合（35.7%）である。溶接、繊維製造が各4組合（28.6%）、塗装、プラスチック加工が各3組合。食品加工が2組合で、その他の職種は散らばっている。職種についても、各種の業種に拡がりを見せているのは、大多数が異業種組合であるためである³³⁾。

各組合の現在の研修生・技能実習生の人数については、研修中の研修生の数は、10人未満が4組合と最も多く、31人～40人、41人～50人が各3組合である。また、研修生の男女の比率は、女子が51%、男子が49%とほぼ同数である。技能実習中の実習生の数は、21～30人、61～70人が各2組合で、70人が最大である。なお、実績のない組合が5組合ある。また、技能実習生の男女の比率は、男子が82%、女子が18%で、男子が多い³⁴⁾。なぜ、研修生と実習生の男女の比率に大きな差があるかという点、技能実習移行対象職種の63職種116作業³⁵⁾があり、研修ができるが技能実習ができない職種があり、そのような研修生しかできない職種に対して女性が、毎年新規研修生として大量に受け入れられるのである³⁶⁾。

組合の今後の取り組みについては、今後も研修・技能実習生を受け入れるかという問いに対しては、全14組合が継続していくと答えている。今後受け入れを予定する国は、中国が6組合で最も多く、ベトナム、フィリピン、インドネシアが1組合ずつある。今後もこの事業を継続する理由については、組合員の要望（組合目的）が最多で、6組合（42.8%）、国内の労働力不足、国際貢献・交流が各4組合（28.6%）が多い³⁷⁾。

以上に見るとおり、滋賀県組合の研修生受け入れ事業が進んでおり、今後も拡大の傾向にある。

組合側が研修生・技能実習生受け入れ事業に関する何か意見や希望がある場合、普段は定期

31) 滋賀県中小企業団体中央会 編、前掲書、2頁。

32) 前掲書 4頁。

33) 前掲書 4頁。

34) 前掲書 6頁。

35) <http://www.jitco.or.jp/system/data/TypeofOccupation.pdf> を参考 2009年1月18日最終確認日

36) 2008年12月16日、2009年8月8日、滋賀県中小企業団体中央会への聞き取り調査による

37) 滋賀県中小企業団体中央会 編、前掲書、7頁。

会議で報告を行われる。この定期会議は年 2 回ぐらい、県下の中小企業中央会、JITCO と組合員を集めて行われる。さらに、滋賀県研修生受入れ事業調査もおこない、外国人研修・技能実習制度に関する組合側の意見や希望を検討している。

表 3-2³⁸⁾

研修・実習制度への意見、希望	
技能検定種目の拡大（職種の拡大）希望	5 組合
入管手続きの期間短縮	2 組合
技能実習期間の延長	2 組合
1 年目研修、2～3 年技能実習の制度は変更しない方が良い（研修中の残業防止は企業努力で守れる）	1 組合
能力のある研修生は、早期に技能実習に移行できれば良い	2 組合
受入企業の条件の緩和	1 組合
受入手続きが複雑すぎる	2 組合
研修生が犯罪を犯した場合、なぜ組合、企業に責任を問われるのか判らない	1 組合
研修期間の短縮	1 組合

外国人研修・技能実習制度に関する組合側の意見・希望は表 3-2 のように、技能検定職種の拡大が最も多く、期間延長はあまり望まれていない。在留許可やビザ取得手続きなどに時間がかかることに不満が多く、改善を望む意見が多い。

以上、滋賀県の組合を事例として、外国人研修生・技能実習生の受入れ状況について述べてきた。次に、滋賀県下の中小企業のケーススタディについて見ることにしたい。

第 4 章 滋賀県下の中小企業のケース・スタディ

本章では、滋賀県下の中小企業のケース・スタディを通して外国人研修生・技能実習生の雇用について分析してみることにしよう。

本調査対象の企業は滋賀県下のある中小企業であり、業種は縫製業である。調査時点（2008 年 10 月）において、主力製品は婦人子供衣服、寝具、掃除機中のゴミ袋などの繊維製品で、製品は国内向け、百貨店で売っている高級品である。業況はいつもと変わらず、好調である。しかし、コストの原因で以前は布地、材料の製造してきたが、今では裁断、ミシンだけである。多品種少量の生産戦略を採用している。主な取引先は西川寝具専門店であり、本企業は二次、三次下請け関係の取引位置にある。海外進出については、する気はないに答えている。

従業員構成は日本人 3 名、女性、40 歳後半、50 歳である。更に、他の縫製会社には 60 歳、70 歳の労働者もいる。研修生 6 人（2008 年 12 月 15 日に全員技能実習生になった）で、いずれも、女性である。

最初の研修生の受け入れは平成 12 年（2000 年）から、京都の組合を通じて、2 人を受入れた。

38) 前掲書、10 頁。

平成 18 年（2006 年）から本企業の代表取締役が新しい協同組合を設立し、研修生を受け入れている。契約した送出し機関は 5 社であるが、実際に使われるのは 4 社である。今まで、送出し国は全部中国であり、14 人も終了後中国に帰った。来年（2009 年）5 月に、現在の 3 人が帰り、入りかえとして、新規研修生 3 人を受入れる予定である。

受入れ理由は労働者不足であり、かつ、縫製技術は難しく、誰でもできないものである。更に、加工賃が安くかつ日本人の若年者が募集してもこない点が理由としてあがっていた。

現在の研修生の属性は 6 人、女性、25 歳から 33 歳、出身地は中国の南通、上海、南昌、武漢であり、全員既婚者、全員子供がいる。縫製の経験者であり、中国にいる時、縫製会社に勤めることがあった（5 年ぐらい）。お金を稼ぐため、3 年間は、帰らないと答えている。

配置と仕事内容は日本人と同じ仕事で働き、ミシンや縫製であり、そのなか、一人は裁断を担当している。賃金について、研修生は 6 万円 / 月であり、技能実習生（雇用契約）は滋賀県の最低賃金、691 円（2008 年 10 月 18 日現在）で働いている。技能実習生の残業代も最低賃金で支払われる。労働時間は普段が朝 8 時から午後 5 時であり、技能実習生の残業時間は月に 20~30 時間である。生活状況は工場のすぐ近くに寮があり、食事は自分で作っている。また、研修生は JITCO の研修生保険で、技能実習生は国民健康保険で入っている。

研修生の効果については、社長は「安定的な労働力の確保」であると答えている。送出し機関と研修生が契約しているので、中途半端に帰国したら、研修生が送出し機関に支払われている保証金の返却はなくなるため、研修・技能実習の 3 年間、必ず働いてくれる点がメリットとして大きいとの答えであった。

外国人研修・技能実習制度に関する提案を経営者に聞くと、5 年までに延長する提案については、いい側面については、真面目で働いている人は 3 年を越えて 5 年まで働いてほしい、悪い側面については、ちゃんと仕事ができない人は 5 年までいられるようになると、3 年で帰国してほしくても 5 年まで雇用し続けなければならない点がある。したがって、5 年までに延長する案は中小企業の希望ではないという答えが得られた。

以上では、中小企業のケーススタディを通して、外国人研修生・技能実習生を如何に中小企業に集中し、外国人研修生・技能実習生を安定的な安い労働力としての確保しているのかについて、見る事ができた。

第 5 章 帰国後の中国人研修生・技能実習生へのヒアリング調査

次に、中国に帰った研修生についてのオリジナルの聞き取り調査に基づき、研修生は来日前の手続き、来日後の働く状況と外国人研修・技能実習制度についての意見を研修生の立場から分析してみることにしたい。

調査対象：中国に帰った研修生・技能実習生。

表 4-1 帰国後の中国人研修生・技能実習生のヒアリング調査結果

項目	調査対象			
氏名	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん
性別	女	女	女	男
年齢(現在)	29歳(未婚)	25歳(結婚)	38歳(結婚)	36歳(結婚)
出身	大連市普藍店	大連市普藍店	大連市旅順口区	大連市旅順口区
目的	見聞を広める・お金を稼ぐ	見聞を広める	見聞を広める	お金を稼ぐ
期間	2003年2月～2006年2月(未婚)	2004年4月～2007年4月(未婚)	2003年7月10日～2006年7月4日(結婚)	2003年7月10日～2006年7月8日(結婚)
手続き	①中国の仲介機関 ②日本会社からの面接 ③3ヶ月間の日本語育成訓練(中国に)	①中国の仲介機関 ②日本会社からの面接 ③3ヶ月間の日本語育成訓練(中国に) ④四日間の法律、交通ルールの学習(日本に)	①中国の仲介機関 ②日本会社からの面接 ③3ヶ月間の日本語育成訓練(中国に)	①中国の仲介機関 ②日本会社からの面接 ③半月間の日本語育成訓練(中国に)
仲介機関	大連国際合作有限公司	大連国際合作有限公司	個人	個人
手数料	3.3万円(返却2万円)	3.3万円(返却2万円)	約6万円(返却2万円)	6.8万円(返却2万円)
就労地	茨城県猿島郡	兵庫県	愛媛県松山市(四国)	愛媛県上島町(島)
業種	服装加工	服装加工	食品加工(おにぎり)	磨き(打磨) 電弧溶接
(注)	1年目に会社が潰れた	1年目に会社が潰れた		
給料	1年目:6万円/月 2,3年目:6.4万円/月	1年目:6万円/月 2,3年目:6.4万円/月	1年目:8万円/月 2,3年目:7.5時間*600円/時(時には760円/時)	1年目:8万円(192時間/月) 2,3年目:8時間*765円
残業	2時間/日,400円/時 (1年目の残業は禁止,しかし,残業あり)	3～6時間/日(出来高によって計算する)100%できる:300円/時(1年目)650円/時(2年目);できない:百分比による	7～9時間/日,800,900円/時 (最高:20時間/日*1週間) (3年目に新しい設備が投入してから,残業が少なくなる)	2～3時間/日1年目:500円/時 2,3年目:900円/時 (土曜日5時以降は残業) 日曜日:1100円/時(2回くらい/月)
衣食住	家賃,ガス代,電気代,水道料なし 2,3年目:米,野菜あり(田舎)	家賃,ガス代,電気代,水道料なし (3畳ぐらいに6人住み)	1年目:無料 2年目:1万円/月 (2人/一戸建)	1年目:無料 2年目:新築:1万5千円/月 旧築:7千円/月(7人/軒)
環境	1年目:従業員10名(研修生3人) 2,3年目:従業員15名	研修生10人	研修生が多い	研修生が多い
人間関係	話し合いができる	管理層日本人はひどい(ex.出来高の変更)	社長は優しい,皆さんのことを重視している	日本は下手だから,たまに誤解がある
規制	非正規労働者に接触することは禁止 携帯電話を持つことは禁止	携帯電話を持つことは禁止 外部の人と商品売買だけでOK 9時まで帰ること	男女関係の管理は厳しい! 携帯電話を持つ	携帯電話を持つ
帰国	なし (チャンスある)	なし (チャンスある)	なし (チャンスある)	なし (チャンスある)
家族と連絡	1,2回/週,固定電話で,カードで	固定電話で,カードで	カードで	常に電話をかける
収入/年	約300万円	約220万円	約500万円	約370万円
技術	あまり修得できなかった(手仕事)	あまり修得できなかった(手仕事)	あまり修得できなかった(手仕事)	修得できた
日本語能力	向上した	向上した	向上した	あまり向上しなかった(使わなかった)
感想	また日本に就労したい(風俗習慣が良い,生活環境良い,お金稼げる)	中国に帰った時,慣れなかった たまにはまた日本に就労したい時がある	日本にいる間の生活条件良い,大好き; 中国に帰った時,慣れなかった。他人に接触することも,出かけることも嫌だ。	また日本に就労したい(生活環境良い,お金稼げる) 苦しくなかった; 苦しくても,お金のために我慢できる。
厚生年金	研修生:なし 技能生:あり(帰国してから返却した)	研修生:なし 技能生:あり(帰国してから返却した)	研修生:なし 技能生:あり(帰国してから70%返却した)	研修生:なし 技能生:あり(帰国してから,税金と厚生年金2万円を返却した)
現在	日本語,パソコン関係仕事	無職	保険会社に就職している	シンガポールに就労している
その他	同じ職場の日本人従業員20万円/月; 研修制度は改革する可能性がある(2009年4月)一再入国できると聞いた。	ある研修生の日本語育成訓練は15日間だけ 年一回に旅行できる(代金少しだけ支払い)	税金が24万円を支払った;時にはボーナスがもらえる(3万,5万,8万,10万) たまに,社長と一緒にコーヒーを飲む,カラオケに行く。	正月に旅行に行くことができる; 近畿にいる研修生達は約600万円を稼げたと聞いた。

筆者の聞き取り調査により作成

調査期間：2008年8月から2009年8月まで。

調査方法：電話で聞き取り。

質問項目：基本属性，受入れ手続き，受入れ企業の基本情報，給料，残業，衣食住状況，働き場環境，収入，能力修得，厚生年金，感想など。

本研究の共同研究者の傅迎莹が，10名程度に対して，ヒアリング調査をおこない，代表的な4人のケースについて表4-1にまとめてみた。わずか10名程度の調査であったが，JITCOなどの大量調査で十分に浮き彫りにされず，ヒアリング調査を通して，はじめて如実に浮き彫りとなった外国人研修生制度・技能実習制度において改善点について整理して下記にまとめておきたい。

その一、AさんとBさんの1年目の受入れ企業が潰れたことがある。ここから、外国人研修生・技能実習生を受け入れる企業の経営の厳しさを指摘できる。

その二、残業という項目に注目すると、4ケースだけであるが、4ケースですら残業状況はこんなにもバラバラであった。この部分に関しては、企業側の不正行為が多少見られる。これに関連して、収入項目を見ると、個人個人が倍ぐらいの差があるケースもあった。

その三、外国人研修生・技能実習生の厚生年金が新しく指摘された問題であり、4人の答えから見ても、そのあり方があいまいであると言えよう。この部分について、今後の制度改革において法律上できちんと定める方がいいと考えられる。

その四、帰国後の仕事に関して、日本に出稼ぎことによって、視野が広げ、多少日本語ができるので、研修生自身のキャリア形成にとって、ある程度の役に立つという回答が多い。したがって、研修生帰国後のキャリアアップのため、日本にいる間に、もっと日本語を勉強し、非実務研修より日本語の教育訓練を行う意義があると考えている。

以上、技能実習終了後の中国への帰国者への聞き取り調査をして、事例数の少なさという点においては、とても十分とは言えないが、外国人研修・技能実習制度に関する研修生側の希望を明らかにすると共に、それと関わって、外国人研修・技能実習制度の改善課題について述べることができた。

むすび —今後の制度改革の分析—

本論文では、「はじめに」において掲げた研究課題の解明のために、諸データの分析・考察とオリジナル調査をおこなった。その結果、以下の点を明らかにできたので列挙しておきたい。

第一に、2009年までの日本における外国人研修生・技能実習生の受け入れ状況を全般的に分析し、その結果、建前では、人材育成・技術・技能形成を目的とした「国際貢献」を標榜しながらも、実際は「研修」という名目で、相対的に絶対的にも安い研修手当のまま実務労働に従事させる仕組みを作り上げてきた点を指摘した。そして、研修生・技能実習生が、主とし

て中小企業において低賃金労働者として使用されている点について言及した。

また、技能実習生は、受入れ企業との雇用関係の下に報酬を受けるものであり、労働基準法上の「労働者」に該当することから、通常の労働者と同様、労働関係法令、労働・社会保険関係法令等が適用される。技能実習実施機関はこれを遵守しなければならないはずであるが、定められる告示を無視し、告示が守れない事件が頻繁にある点を指摘した。例えば、研修生を労働者として使用していること、技能実習生に残業させすぎること、企業側から勝手に、技能実習生に対して、時によっては残業手当も支払わないことは実際の問題点である。

第二には、滋賀県の組合を事例として、近畿地区の外国人研修生・技能実習生の受入れ状況を分析した。特に、外国人研修・技能実習制度に関する協同組合側の要望を検討してみた。組合側からの要望としては、技能検定職種の拡大が最も多く、期間延長はあまり望まれていない点などがある点を述べることができた。また、在留許可やビザ取得手続きなどに時間がかかることに不満が多く、改善を望む意見が多い点についても言及した。

第三には、外国人研修生・技能実習生を如何に中小企業に集中しているのかを分析した。更に、中小企業のケーススタディを通して、外国人研修生・技能実習生を労働力としての効果の分析と外国人研修・技能実習制度について受入れ側としての中小企業の要望を明らかにした。

第四には、数としては極めて少ないとは言え、今まで、研究がなされてこなかった「帰国後の中国人外国人研修生・技能実習生経験者に対するヒアリング調査」をおこない、外国人研修・技能実習制度に関する聞き取り調査の紹介を通して、企業側の不正行為、厚生年金の問題を明らかにした。また、聞きとり調査を通して、研修生の帰国後のキャリアアップのためにも、研修生・技能実習生の日本語の学習・レベルアップが大切なことも確認した。

以上のような確認の上に、今後の日本の「外国人研修・技能実習制度」の政策の課題について考察をおこなっておきたい。本論文の注 10 において記述したように、すでに、「外国人研修・技能実習制度」は、2009 年 (平成 21 年) に、この「外国人研修制度・技能実習制度」は法改正され、研修制度の「研修」、技能実習制度の「特定活動」に変わる在留資格として、「技能実習」が整備されることとなった。この法改正によって、1 年目 1 年間の研修期間が廃止され、1 年目の 2 カ月だけの講習が残り 10 カ月の企業での技能取得と 2 年目・3 年目の技能実習という形態に変化している。その意味では、研修制度の名を借りて、外国人労働者を、研修制度の名の下で、「研修手当」という最低賃金以下で、労働を強いる「外国人研修制度・技能実習制度」は、講習 2 か月部分をのぞいて廃止されたとと言える。しかし、最低賃金レベルで、安定的に、外国人を低賃金労働者として、「技能実習」の名のもとで、労働をさせる仕組みは、今後とも続いてゆくと考えられる。その意味では、外国人研修・技能実習制度が、外国人技能実習制度に、法改正されたとは言え、中小企業の外国人労働者を安定的に低賃金労働としての「労働力利用」されてゆく仕組みは継続しており、①中小企業における日本人と同様な適切な賃金レベ

ル（残業手当などの諸手当を含む）の支払いと②「技能実習」という意味で日本での日本語学習や日本語のレベルアップなどの非実務研修，③「実質的な技能実習」が図られ，母国への帰国後，日本で身につけた技能がいかせる必要があると言える。そのためには，外国人技能実習生を受け入れる個別の中小企業の努力と受け入れを図る組合，中小企業中央会などの努力が求められている。

また，この2009年（平成21年）に，この「外国人研修制度・技能実習制度」の「技能実習制度」への法改正では，事実と異なる在職証明書作成（偽変造文書作成）への関与して技能実習生を入国させたり，許可された受け入れ機関以外の機関に実習生を斡旋するといった前から問題となっていた「強制ブローカー」に対処するため，事実と異なる在職証明書作成（偽変造文書作成）を教唆・幫助などに関わった退者を去強退去させるようにしている。また，受け入れ団体の指導，監督体制を強化するなど日本国内の受け入れ団体への指導体制も強めつつある点は，評価できる点である。

法改正後，団体管理型の中小企業における外国人技能実習生度がどのようになるのかについては，今後の研究課題としたい。

参考文献（発行年代順）

- 手塚和彰著『外国人労働者』日本経済新聞社，1989年
花見忠・桑原靖男編『明日の隣人外国人労働者』東洋経済新報社，1989年。
日本労働協会編『新版シンガポールの労働事情 日系企業と労使関係』日本労働協会，1990年。
矢内原勝・山形辰史編『アジアの国際労働移動』アジア経済出版会，1992年。
島田晴雄『外国人労働者問題の解決策：開かれた「自助の国」を目指して』東洋経済新報社，1993年
駒井洋編『外国人労働者問題資料集成 上 政府関係編』明石書店，1994年。
駒井洋編『外国人労働者問題資料集成 下 自治体・大学編』明石書店，1994年。
OECD,1995,Manual on the Measurement of Human Resource Devoted to S&T,Paris.
企業活力研究所『企業活動のグローバル化に対応したわが国における研修の役割に関する研究』国際研修協力機構，1997年。
丹野清人「外国人労働者の法的地位と労働市場の構造化—日本における西・南アジア系就労者と日系ブラジル人就労者の実証研究に基づく比較分析—」『国際学論集』第43号（上智大学国際関係研究所），1999年。
ローバート・ギルピン著・古城佳子訳『グローバル資本主義 危機が繁栄か』東洋経済新報社，2001年。
桑原靖夫編『グローバル時代の外国人労働者』東洋経済新報社，2001年。
梶田孝道・宮島喬編『国際化する日本社会』東京大学出版会，2002年。
ハロルド・ジェイムズ著，高遠裕子訳『グローバル化の終焉』日本経済新聞社，2002年。
劉麗君「日本における外国人研修生についての考察—中国遼寧省の研修生を中心として—」『名古屋学
院大学大学院経済経営論集』第5号，名古屋学大大学院院生協議会，2003年。
国際研修協力機構『外国人研修生の入国・在留手続きQ&A（第9版）』国際研修協力機構，2003年
経済産業省編『通商白書2003』2003年。
依光正哲編著『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社，2003年。
手塚和彰著『外国人労働研究』信山社出版，2004年。

曙光著「不況下の外国人研修生流入を規定する諸要因」『産研論集』(関西学院大学) 31号 2004年3月。
大久保武『日系人の労働市場とエスニシティ』御茶ノ水書房, 2005年。

店田廣文編『アジアの少子高齢化と社会・経済発展』早稲田文学出版, 2005年。

大津定美著『北東アジアにおける国際労働移動と地域経済開発』ミネルヴァ書房, 2005年。

守屋貴司「経営労務研究の新展開—その方法と研究対象—」『産業と経済』第20巻第4号, 2005年12月。

吉田良生・河野欄果編『国際人口移動の新時代』原書房, 2006年。

独立行政法人労働政策研究・研究機構編『ものづくり現場における外国人労働者の雇用実態に関する調査結果』2006年。

志甫啓「中小企業の人的資源管理における外国人研修生の役割」『産研論集』第34号, 2007年3月

『2007年度版 外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO 白書』2007年。

守屋貴司「労働のグローバリゼーションの光と影—頭脳立国競争—」『立命館経営学』第46巻第3号, 2007年9月。

法務省入国管理局入国在留課 経済産業省中小企業庁経営支援課「外国人研修・技能実習制度の適正化に係る組合法の運用強化について」平成20年5月21日。

滋賀県中小企業団体中央会編「外国人研修生・技能実習生受入組合活動状況実態調査報告書」平成20年3月。

渡辺博顕「外国人研修・技能実習制度の見直しの動向について」『日本労働研究雑誌』No.587, 2009年6月。

(追記: 本論文は, 科学研究費補助金 課題番号「21530422」の「基盤研究C: 外国人労働者のキャリア開発・人事管理に関する研究」による研究成果の一部である。)