

2011年度 SCAN 発表論文

「外国人研修生・技能実習生  
制度の意義と課題」

---

北海学園大学  
大貝ゼミ B 班

鎌田 沙耶伽  
児玉 翔吾  
佐藤 彩佳  
細川 翼

2011年12月

## 論文概要

---

私たちの身の周りでは様々な食べ物が溢れている。普段食卓で囲んでいるホタテやカニも外国人研修生によって加工されている。何気なく食しているものでも、私たちの食事はこの研修生に支えられていると言えるかもしれない。日常生活で当たり前と思っているモノだが、そのものづくりの現場をしてみると、実は外国人研修生によって担われているということが少なくない。ところで、外国人技能実習制度という言葉聞いたことがあるだろうか。この制度は途上国から来た研修生に対して、技能、技術、知識等を習得させ、研修生を自国の経済発展の担い手として育成するための制度である。しかし、現在外国人研修生は企業にとって労働の即戦力となっていることは否めない。また、同様のことは地域にも当てはまる。つまり、地域を支える産業の現場において、外国人研修生がその主要な担い手となっている側面があるということである。果たしてこの現状をどう捉え、考えるべきであろうか。そこで私たちのゼミでは、2011年8月29～31日の日程で、紋別市に行き、紋別市の水産業や、水産加工業について調査した際、水産加工場では多くの外国人研修生が携わっていることを知り、外国人研修生の意義と課題について論じることにした。

以下、本論文の構成を紹介しておく。Ⅰ章では外国人技能実習制度と財団法人国際研修協力機構(JITCO)の役割、都道府県別外国人研修生数等について確認する。続くⅡ章では農業、下請、水産の各分野における外国人研修生の事例を挙げ、また外国人研修生に絡んでくる人権問題に触れていく。Ⅲ章ではⅡ章で述べた事例の問題点を提起したうえで、おわりにで、外国人研修制度と地域産業に関連する今後の望ましい方向性を提示してみたい。

# 論文目次

---

## I 外国人技能実習制度について

- I-1 外国人技能実習制度
- I-2 JITCO（財団法人国際研修協力機構）
- I-3 外国人技能実習生と外国人研修生の違い
- I-4 全国的にみる外国人研修生

## II 下請・漁業・農業が抱える問題

- II-1 水産分野—北海道紋別市を事例に
- II-2 下請を事例にとって
- II-3 農業を事例として

## III 外国人研修生と地域産業

- III-1 部門別事例
- III-2 全体を通して見た外国人研修生

## IV おわりに

## 参考文献

# I 外国人技能実習制度について

---

## I-1 外国人技能実習制度

外国人技能実習制度とは、発展途上国や新興国における経済発展・産業発展の担い手となる人材育成を目的として、技能実習生に日本の産業・職業上の技能や知識を修得させるものである。その方法は、海外から来る青壮年を労働者として受け入れ一定期間、(入国後1年目は技能等を修得する活動、2、3年目は修得した技能等を習熟させる活動)産業に従事させ、知識・技能等を修得してもらうというものである<sup>1</sup>。これは元々、1981年に外国人研修生を受け入れる在留資格が創設され始まった外国人研修制度と呼ばれるものだった。次第に日本産業においてニーズが広がっていき、1990年に研修生受け入れ基準が緩和されてから中小企業にも研修制度が浸透していった。研修生受け入れが増加したのは1990年代後半以降、特に2000年に入ってからであり、法務省入国管理局が受け入れ機関の不正行為についてとりまとめ公表するようになったのは2003年以降である。以前から外国人研修生をめぐる問題は起こっていたと考えられるが、様々な問題が世間に注目され始めたのはこの時期であるといえる。出入国管理および難民認定法(以下「入管法」)の一部改正により、2010年7月から技能実習制度となったが、入管法の改正では技能実習生の保護の強化を図るために在留資格としての「技能実習」が新たに設けられることとなったためである。つまり、実務に伴う雇用契約に基づいた技能修得活動が義務付けられ法的措置が講じられることとなり、「特定活動」(法務大臣が個々に活動内容を指定する在留資格)として在留が認められていた技能実習活動は、独自の「技能実習」という在留資格の下行われることとなった<sup>2</sup>。

外国人研修制度や技能実習制度は、上記のように人材育成を通じた技術移転による国際貢献を目指しているが、この本来の目的は必ずしも達成されていない現状がある。この点に関しては第III章で詳しく述べる。そして入国・在留手続きや受け入れ機関によって2つのタイプ(企業単独型と団体監理型)があるなど細かい規定もあるが、本稿では、それらを一括して外国人研修生・技能実習生として扱っていることをあらかじめことわっておく。また、制度的には技能実習制度へ移行しているが、用語としては研修生を用いて論じていくことをご承知願いたい。

## I-2 JITCO(財団法人国際研修協力機構)

研修生・技能実習生を支援しているのは財団法人国際研修協力機構(JITCO)である。JITCO 総合パンフレットによると JITCO の役割は、技能実習制度の適正かつ円滑な推進

---

<sup>1</sup> JITCO 総合パンフレットより引用

<sup>2</sup> 法務省入国管理局HPより引用

に寄与することを基本に掲げ、「①技能実習生・研修生の受け入れを行おうとする、あるいは行っている民間団体・企業等や諸外国の送出し機関に対し、総合的な支援・援助や適正実施の助言・指導を行うこと②技能実習生・研修生の悩みや相談に応えるとともに、入管法令・労働法令等の法的権利の確保のため助言・援助を行うこと③制度本来の目的である技能実習・研修の成果が上がるよう、監理団体・実習実施機関、技能実習生・研修生、送出し機関等を支援すること」であり、受け入れ団体や企業、実習生に対して総合的な支援を行っている。なにかトラブルが起こったときのために、それを解決する相談員を養成し、相談体制の強化を図っていたり広報誌等を発行したりするのも JITCO の事業の 1 つである。また JITCO 札幌事務所にヒアリング調査を行ったところ、研修生・技能実習生が帰国した後のフォローアップ（調査、情報提供）も行っているとのことである。そして実習が終了した後にまた日本に戻ってきて技術修得するのは不可能だということと、実習生は他の労働者と平等に扱われるということがわかった。

さらに、研修生・技能実習生の動向に関しては中国から来る研修生・技能実習生が圧倒的に多いということに加え、近年はアジア地域のなかでもベトナムをはじめとした新興国から来る研修生・技能実習生が増加している。また 2005 年時点では研修生・技能実習生全体の 4 分の 1 が従事している衣服その他繊維製品製造業、15%を占める食料品製造業において多く受け入れられている。そして食料品製造のうち農業分野と水産加工分野が 1995 年からの 10 年間で激増しており、少なくとも北海道の沿岸部の水産加工場においては、人数に関係なくほぼすべての場所において実習生がいるという状況である。

### I-3 外国人技能実習生と外国人研修生の違い

技能実習生についてある程度確認した上で、外国人研修制度における研修生と現在の技能実習生とでは具体的に何が異なるのかについてみていきたい。技能実習制度に移行される前は研修生という言葉のほうが広く使われており、様々な文献等を見ても研修生の文字が羅列されているが 2010 年の改正以降、技能実習生という言葉が浸透していつているように見える。この研修生と技能実習生の決定的な違いは、労働者として取り扱われるかどうかである。つまり、外国人研修生には就労は認められない一方で、技能実習生ではそれが認められるというように労働者性の有無によって異なるのである。また、研修生には雇用契約が不要であることから、労働法が適用されることもないため研修手当が生活実費としての賃金であるのに対し、技能実習生は雇用契約を行い、労働法も適用されることになる。また、労働の対価として研修手当ではなく賃金が支払われる。

このような外国人研修生制度から、技能実習生制度への制度改正が行われるに至ったのは、名目的には外国人研修生であるのに実質的には労働者となっている場合が多かったことがある。さらには、研修手当という名目のために研修生が手にする金額がかなり小さいものであったこともあり、様々な問題をはらんでいたということがある。具体的には長時間労働や殺人事件といったことが挙げられるが詳細は第 II 章で論じる。

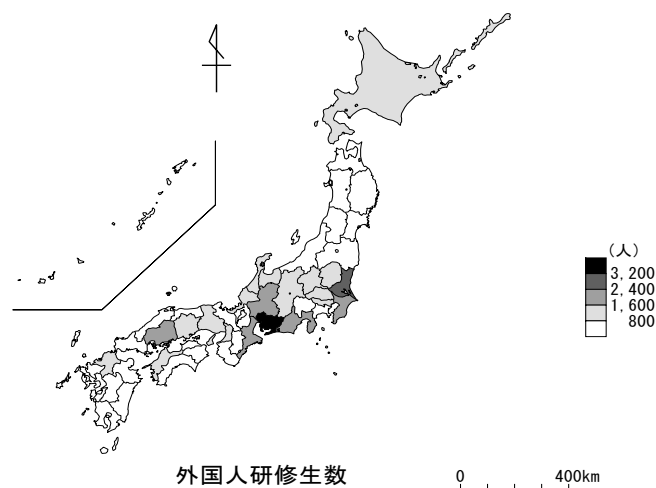
#### I-4 全国的にみる外国人研修生

ここで外国人研修生の数を都道府県別にみていきたい(図1)。この図には記載されていないが、都道府県が不明な研修生が4名いる。これは申請取り下げなどによる未入力やデータ不備といった欠損データのために分からなくなった研修生である。こうして見てみると、おおよそ中部地方やその周辺に多く集まっているということがわかる。

次にどこの都道府県に研修生がいるかを具体的に見ていこう。上位3つの都道府県をみていくと岐阜県が3位、茨城県が2位、そして愛知県が1位である。この岐阜県と愛知県については第II章の下請の説明のところで説明する。また、北海道は全国で11位となっていて、全研修生に占める構成比は3.0%となっている。近年、研修生数は増加しているところもあるが、上位3県を含め全国的に減少傾向にある。これには日本へ多くやってきている中国が産業上等における技術力を高めてきて、もはや開発途上国、発展途上国とは呼べない状態になってきており、技術修得しようとする研修生が少なくなったことが考えられる。

また最も研修生が多い愛知県では約4,000人という数字が出てきた。2008年には5,400人いた研修生が2010年ではおおよそ1,400人減少しているが、愛知県に最も研修生が集中しているのは紛れもない事実である。ではなぜ、これほど集中しているのか。それは愛知県に日本を代表する自動車メーカーであるトヨタの本社があり、そこの下請けとして実習生が多くいるからであると考えられる。しかし、1995年の業種構成としては電気機械や輸送機械が研修生受け入れの上位を占めていたが、近年では衣服・繊維製品製造業、食料品製造業に従事する研修生が多くなってきており受け入れが様変わりしている状況となっている。

図1 全国外国人研修生数



出所：JITCO「年間統計（都道府県別統計）（2010年度）」より作成

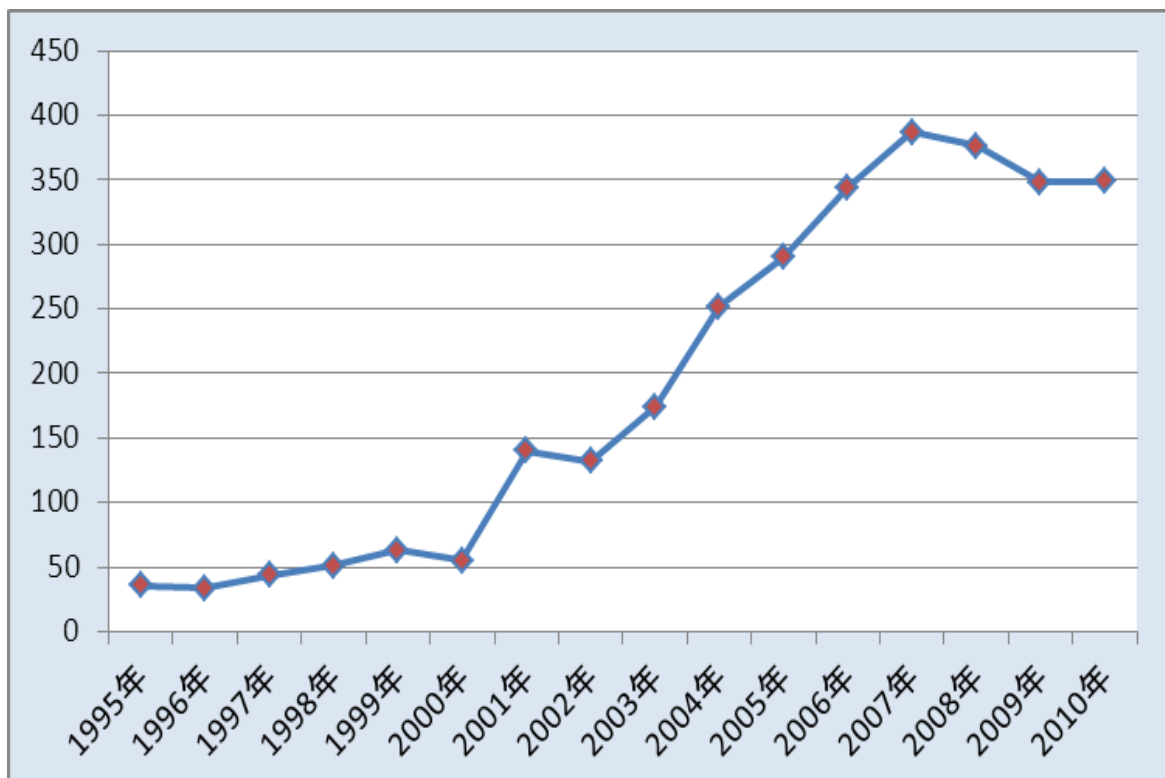
## Ⅱ 下請・漁業・農業が抱える問題

### Ⅱ - 1 水産分野—北海道紋別市を事例に

本節では、水産分野、特に我々が2011年に調査を実施した紋別市の水産加工に焦点を当てていくことにする。

まず、現在公開されている2007年の紋別市の人口は26,632人であり、外国人登録者数はその1%を占めている。図2-1は、紋別市における外国人登録者の推移を示している。外国人登録者は1995年から年々増加を続け、2007年に387人で最も多くなっている。現在公開されている2005年度紋別国勢調査の国籍〈10区分〉、男女別外国人数で一番多い国籍は中国で169人と登録者の外国人登録者207人の過半数を占めている。次に多いのはブラジルの9人である。そのほか、アメリカ合衆国、イギリスは1名であり、中国人の登録者数が際立って多いことが分かるだろう。また登録者207名のほとんどは外国人実習生と予想される。

図2 紋別市における外国人登録者数の推移（人）



出所：国土交通省 国勢調査より引用

次に紋別の水産加工業における調査を通じて、明らかになった点をあげておこう。特に労働現場に関しては、加工場には必ず付きまとう3Kのイメージが地元の若手労働力確保の妨げになっていることから実習生が実際の労働を担っていることがわかった。また、パートの高齢化に伴い、外国人に頼らざるを得なくなっているということを我々が感じた。調査訪問したマルカイチ水産では従業員200人のうち、中国人研修生が35名であった。実習生にはマニュアル単純化、掲示物の中国語表記、ジェスチャーによる指導を行っている。

## II - 2 下請を事例にとって

次に製造加工の下請分野をみていく。取り上げるのは機械金属製造加工分野の事例として、自動車産業、中でもトヨタ自動車の下請と岐阜県の縫製業である。自動車産業に関しては豊田技術交流事業共同組合に焦点を当てるが、同組合は研修生を安価な労働力とみなし、非常に厳しい労働条件のもとで働かせていること、また岐阜の縫製業では、中小企業が価格競争・グローバル化にさらされていることで、負の実習生依存や賃金の高い地元労働力を排斥する傾向に陥りつつあるといった問題を抱えている。トヨタ自動車の3次下請企業で構成される豊田技術交流事業共同組合では、ベトナムから研修生を受け入れているが、その際に勤務先メーカーが実習生の通帳を預かり、給料の一部を預金するという合意書を作成し研修生にサインさせている。また、この預金は研修生が研修期間中に逃亡や諸事情による途中帰国した際には本人に返還せず、メーカーが身元保証人や現地の送り出し機関に返金するとしており、何かトラブルがあった時の費用補填になるようである。

岐阜県では繊維産業が地域の基盤産業である。縫製や繊維製品の完成品をアイロンでプレスをする工程は、縫製の企業からプレスする企業へと製品の引き継ぎと二人三脚をしている。経済のグローバル化の進展に伴い、圧倒的な人件費の安さを誇る中国が台頭し、地元の問屋の倒産が相次ぎ問屋から仕事を得ていた下請中小企業にも影響が及び、連鎖倒産を引き起こした。生き残るために中小企業は更なるコストダウンを余儀なくされ、その結果、社員に給料を払うために借金までせざるをえない企業まで現れた。このような価格競争によって疲弊した地域にもう1つのグローバル化がやってきた。それは、外国人研修生の受け入れである。名目上は発展途上国への国際貢献として、研修生に対して技術・技能実習、指導を行い、習得した技能・知識を研修生が自国に持ち帰り、自国の産業発展のために活用してもらおうということであるが、本質的には途上国の実習生を安い労働力とみなし、大幅なコストカットを狙ったものであった。その結果中小企業が受入れを始め、急激に実習生の受入人数が伸びている。労働局調査では全国の実習生のうち7割が縫製やプレスの現場に従事している。この割合を岐阜県に当てはめると、実に約7,000人が縫製、プレスに就いている値になる。この現場に入っている労働者の実に4割が外国人研修生であり、地域産業を支える存在になっている。さらにコスト削減が進めば研修生の割合が大きくなるだろう。競争が進めば地元だけがダメージを受けるのではない。立場の弱い研修生自身もダメージを受ける。労働基準法によれば研修生の労働に対し、1日8時間以内で最低



賃金以上を支払われなければならないとされているが、実際は最低賃金水準以下の給料で、かつ劣悪な労働環境で長時間労働を強いられるケースが多い。岐阜に研修にきている中国人の多くは、このような違法労働を前提に来ていて不平を漏らすことはないらしい。

しかし、賃金の低さはもちろんのことであるが、『女工哀史』さながらの過酷な労働といってもよいだろう。例えばある縫製業者にはいつている中国人研修生は、「朝の8時から夜の11時までで、昼に1時間、夜に30分の休憩があるだけだ。休日は月に一度あるかないか」<sup>3</sup>だという。

## II - 3 農業を事例として

最後に農業分野についてみておこう。今日の北海道の農業が直面している問題はいかに労働力を補填していくかということである。

まず北海道の農業分野に何人の外国人研修生が入っているのかを確認しておく。農業分野で受け入れている研修生の人数は、1996年から2005年までの10年間に増加の一途をたどっている。正確には1996年96人、1997年146人、1998年145人、1999年163人、2000年211人、2001年231人、2002年310人、2003年290人、2004年405人、2005年439人となっており2005年の受け入れ人数が1996年の約4.5倍になっている。ちなみに2003年に受け入れが下降しているのは、2002年に発生した新型肺炎SARSが、研修生を通じて感染拡大することを、各農協が懸念し、受入人数を減らしたためである。

北倉公彦、池田均、孔麗（2006）によると、受け入れの特徴として、研修生の受け入れを開始年度の翌年度から、急激に研修生受入数が増加すること、外国人の受け入れは各農協が慎重に研修生を選抜していることの2つがあげられる。農協の実習生への評価は肯定的なものであれば、「勤勉で農家も一定の評価をしている」、「真面目で積極的」、「一生懸命励んでいる」の「実習生は非常に真面目」との評価している。そのほか、「労働力不足解消の担い手」、「日中間の架け橋になっている」という評価もある。実習生に否定的なコメントとしては、「年度によって実習生の真面目さのばらつきがある」、「収入に目が行ってしまい真面目に研修しているか疑問」、「意思疎通が難しい」、「言葉の壁により技能移転差支えがでる」、「研修成果がでているか不安」といったことが挙げられている。このような評価をもっとも反映していると思われる、「受入経験のある農協（50組合）の今後の考え方」では、道内農協50組合のうち、内、「今後受け入れない」が5組合、「未定」が2組合、「不明」が4組合、「受け入れる」が39組合と、受け入れを継続する組合が突出する結果となっている。何故農協は実習生を受け入れるのか、という理由に関しては、「施設園芸・野菜の分野では労働集約的で作業適期が集中するために周りの農家がパートさんの取り合いになる」、「パートさんが高齢になり農家に出向くのが難しくなるから」、「家族経営の農家が高齢化により離脱」、「農家の二男、三男はてまで長男までも都市部へと流出し、担い手が減

<sup>3</sup> NHKスペシャル『ワーキングプア』取材班編『ワーキングプア 日本を蝕む病』ポプラ文庫、2007年、159pより引用

る」という理由が挙げられている。今日では、地元労働力だけでは農業を維持できなくなっていると考えられる。

図 3 農業分野における研修生・実習生受け入れ人数の推移（北海道）



出所：北倉公彦、池田均、孔麗、「労働力不足の北海道農業を支える『外国人研修・技能実習制度』の限界と今後の対応」『開発論集』第77号より引用

## Ⅲ 外国人研修生と地域産業

第Ⅱ章で検討してきたように、製造業の下請をはじめ、農業、水産・水産加工のそれぞれの部門における外国人研修生の実態を確認してきたが、そこには多くの問題があることが明らかになった。本章では、それらの問題点をあらためて確認してうえで、外国人研修生を地域産業のつながりをみていきたいと思う。

### Ⅲ - 1 部門別事例

#### (1) 下請

製造業の下請については、愛知県の自動車産業と岐阜県の縫製について取り上げた。以下では、それぞれの地域の特徴と共通点を述べたい。

#### ①愛知県・自動車産業下請

愛知県では周知の通り豊田市を中心に、トヨタ自動車関連工場が集積している。最初にトヨタシステムについて確認しておく。トヨタ自動車は、モノづくり工程において無駄の排除を徹底することにより、生産性向上を実現してきた歴史がある。そのためには、主に2

つの方式が必要であった。

第1に、「必要なものを、必要なときに、必要なだけ」というものである。これは、「ジャスト・イン・タイム」<sup>4</sup>方式と呼ばれている。実現すれば高い能率を期待できるが、新入社員や外国人研修生には難しい方式であると考えられる。下請では直接ジャスト・イン・タイムを導入しているわけではないが、トヨタ自動車のスピードについていくには相当な努力が要求される。中国などをはじめとして、海外から研修にきて、このような生産方式を求められ、ただちに実行するのはかなり困難が伴っているであろう。

第2に、「自動化」<sup>5</sup>である。いかにも近代的で、高能率に思われるが、ジャスト・イン・タイム方式同様、海外から日本に来て、自動化の流れに乗って研修を行うというのは、外国人研修生に対して、相当な努力を要求しているのではないだろうか。

このような状況で研修をやり遂げなければならない。これは、日本の新入社員でも同じであると思われるが、前章で述べたとおり、合意書を書いた上の技能習得を目的とした研修であることから、金銭的な条件はもちろん、研修期間中のリタイアに関しても、厳しい制約がある。束縛の激しい労働条件のもとで、もはや「研修」とはいえないだろう。

## ②岐阜県

NHK スペシャル「ワーキングプア」取材班編『ワーキングプア—日本を蝕む病』によると、縫製という仕事は自動車産業と比べると楽な印象を与えがちであるが、実際にはそういうわけでもない。常にミシンの音が鳴り響き、同じ姿勢で坐ったまま長時間労働を強いられる。元々縫製は時給が安く体の不自由な人などが就く仕事であるが、外国人研修生の場合であるとさらに低賃金で働くことを余儀なくされ、休憩時間もほとんどないということが実情である。代り映えない仕事のなかでこのような扱いを受けることは、「非人道的」という言葉があてはまるのではないだろうか。

## ③共通点

愛知県の自動車産業と岐阜県の縫製業の事例からでいえることは、両方とも外国人研修生に対して重労働、長時間労働を要求しているのに対し、それに見合った賃金が支給されていないということである。

このような研修、労働のあり方を当たり前としている日本人に問題があることはもちろんであるが、鵜呑みにしている外国人研修生にも問題が無いとはいえないのではないだろうか。確かに賃金は支給されるが、研修内容や研修時間等を考慮すると実態に見合ったものではないということは明らかであろう。このような問題に関しては、外国人研修生自身

---

<sup>4</sup>外国人研修生問題ネットワーク編『まやかしの外国人研修制度』現代人文社、2005年、17頁

<sup>5</sup>「無駄の徹底的な排除」を目指すときに使われる方式であり、従業員の人間性やインセンティブも考慮している。(奥村宏『徹底検証トヨタ』七つ森書館、2011年、97頁)

が問題意識をもっていくことが解決方法の1つになると考えられる。

日本人の労働力が不足している労働、言い換えれば、割に合わない労働を、外国人研修生に置き換えている側面がある。そこで同じ労働をしているにもかかわらず、支給されている賃金の差に気付き、休憩時間などの待遇の違いにも疑問を抱くことになるだろう。

## (2) 農業部門

次に農業部門について確認しておこう。農業では、後継者不足というのが主な理由で外国人研修生を受け入れている。そこにどのような問題があったのか、改めて振り返ってみたい。

### ① 要望の多い季節労働者

問題点の1点目として、要望の多い季節労働者<sup>14)</sup>が挙げられる。季節労働者というのはいわゆるパートである。労働力不足の中でパートの立場は強く、要望が多い。その要望の内容は、賃金や勤務時間をはじめとする「働く場所(部門)」や「時期」にまで言及する場合がある。このようなパートと非常にまじめで文句を言わずに黙って働く外国人研修生のどちらかの選択を迫られたときに、当然経営者である農家側は後者を選ぶだろう。

しかし、これが問題だと考えられる。外国人研修生はパートさんより素直に即戦力になってくれる。だから、経営者は外国人研修生により高い賃金を与えるべきである。

### ② 家族労働力の減少

農家の高齢化が深刻である。輸入品との競合による農産物の価格低下などで農家所得が減少し、若い世代の流出が主な原因である。その結果、農業の担い手は、日本全体で65歳以上の高齢者が6割を占めるに至っている。

その農業従業者の高齢化と若年層の労働力不足を補うために、外国人研修生に頼らざるをえない実態があるのだが、家族労働力が行っていた仕事を任されるので、高い給料というのは当たり前だが期待できない。したがってこの問題では、労働としてみなすということが難しいということがわかる。

### ③ 安価な労働力

②の事例からもわかるように、農家経営は現在厳しい状況にあることがわかる。そこで、農家は最初から外国人研修生を労働力または即戦力としてみなし、安価な給料で雇わざるを得ないのである。

この事例も①と同じように、外国人研修生のまじめさがあだとなっている。総じて農業においても、彼らはもっと賃金や労働時間を見直して、経営者に主張すべきである。主張したところで聞き流されて最初は終わるかもしれないが、行動しないと何も始まらない。聞き入れてもらえるまで主張し続ければ、他の外国人研修生を受け入れている地域にも広

がって日本全体の問題として考えられるかもしれない。ぜひ、外国人研修生発信の主張を期待したい。

### (3) 水産加工の事例

#### ① 言葉の壁

水産部門、水産加工に関わらず全体を通していえることであるが、実際に現場をみることにより、強く言葉の壁という問題を認識することができた。

紋別のマルカイチ水産株式会社では、マニュアルの単純化、中国語での掲示、ジェスチャーでの説明、作業をとにかくみてもらうという方法で指導を行っているが、各々に問題があるだろう。まず、マニュアルの単純化は外国人研修生にとってありがたいものであることが予想できる。しかし、中国語での掲示というのは正確な言葉であるかがわからないし、ジェスチャーでの説明もすべてを伝えることはできない。最後に、作業をとにかくみてもらうというのも自分が外国人研修生側だったらと考えてみると、言葉での説明なしでこのようなことをされてもよくわからないような気がする。

したがって、マルカイチ水産株式会社側で中国語を話すことのできる人物を外国人研修生の現場に配置するということが問題解決につながるように思う。

#### ② 3K

3Kというのは「きつい・汚い・危険」を意味している。ここでも、マルカイチ水産株式会社の場合で考えてみようと思う。

まず、きついに関して言うと、外国人研修生は主にホタテを貝殻から剥きとる作業をしているが、長時間の立ち仕事であり、同じ作業の繰り返しで目も疲れるし、正直きついと思う。次に、汚いに関して言うと、HACCP取得の工場であるだけあって想像以上にきれいな工場であった。汚いというのは、マルカイチ水産株式会社は克服しているように思われる。最後に危険に関して言うと、外国人研修生は単純作業の繰り返しでありそのような仕事は任されていないような印象を受けたが、実際どのような状況であるのかは調査することができなかった。したがって3Kは水産加工のイメージとは裏腹に対策がなされていることがわかる。

#### ③ 企業の外国人研修生依存

マルカイチ水産株式会社の場合、②で述べたように3Kはおおよそ克服しているが、やはりイメージの払拭というのはできておらず、若年層が流入してこない。そこで外国人研修生に頼らざるをえないのである。

### Ⅲ - 2 全体を通してみた外国人研修生

#### (1) 本音

本稿では、安田浩一（2007）を参考にして外国人研修生を受け入れている企業、経営者の本音を探っていこうと思う。

##### ① 賃金

東アジア諸国のいわゆる新興国は日本と比べると、相対的に低賃金であるため、高い給料を払わなくてもいいであろうという考え方の企業や経営者もいるが、今彼らが働いているのは日本である。日本人の彼らの仕事仲間は同じ作業をしているのに、高い給料を支給されている。「何も言わずにとにかくよく働くから」という理由で安価な給料しか支給しないというのは間違っている。

##### ② 長時間労働

外国人研修生が任されているような仕事は、機械的な作業が多い。だから、企業や経営者は機械のように常に稼働してほしいうのが本音である。しかし、それは文句を言う日本人には要求できないことであるので、やはり外国人研修生に押しつけるのである。非人道的な待遇はこのような考えから生まれているように思う。

#### (2) 新たな問題点

##### ① 主張することのできない外国人研修生

紋別のマルカイチ水産株式会社で感じてきた言葉の壁もあって、外国人研修生は自分たちの思っていることのすべてを正確に企業や経営者に伝えることはできないであろう。

##### ② 日本の外国人研修制度

外国人は自国よりも高い「稼ぎ」を求め、やる気を見出して日本に来ている。自国での労働と比べると外国人研修生は満足感を得ているかもしれない。しかし、ここは日本である。日本人は外国人研修生と同じ作業をしていて、彼らよりも多くの休憩時間を利用していてもかかわらず、給料が高いのである。これは外国人研修制度に問題があるといえる。

近年、中国人研修生の数は減少している。それは、中国の経済発展により日本に研修に来なくても自国で稼ぐことができるようになったことが考えられる。そのため、現在は、ベトナム人研修生が非常に高い割合を占めている。つまり、外国人は「研修」というよりは、「稼ぎ」目的にして日本に来ているとも考えられる。このような文脈で考えると、新興国が経済発展を遂げ、賃金水準が上昇していくと、日本へやってくる研修生はいなくなるだろう。同時にそれは、国内地域産業の現場において、労働の担い手の絶対的な不足が顕在化することを意味する。いわば、その場しのぎの外国人研修制度に依存することが地域産業の持続性の面から見て望ましいことなのかどうかを検討する必要がある。結果として制度を変えない限り、外国人研修生問題は解決されないことがわかった。

## IV おわりに

---

私たちは、紋別市の水産加工業の他に下請分野、農業分野の事例を取り上げ、外国人研修生制度に焦点を当てて検討してきた。特に、人口が減少し続けている紋別市は、若年層の労働力不足に陥っている。そのため、労働力不足を補てんするために、外国人研修生制度を利用しているという側面があった。そこで、どのようにすれば若者が戻り、新たに地元の労働の現場に入ってくるのかを考えてみた。提案としては、第1に、水産、水産加工に関連した学校を作る、あるいは、既存の小・中・高等学校で紋別市の水産業、水産加工業に関連する科目を授業の一環として導入することによって、水産業がどんな仕事であるのか、地元が何に力を入れているのかを知ることができ、水産業に興味や関心を持つ若者が増えるかもしれない。また HACCP を取得するなど、「きつい・汚い・危険」の3Kのイメージを払拭するためにメディアを通じて情報発信し、紋別の良さを理解してもらう。紋別市は交通の便が良くなく都市の方にアクセスしにくいいため、公共交通機関の整備が望ましい。ちょっとした娯楽施設を造り若者に魅力を持ってもらう方法もあるだろう。しかし、これらは私たちの理想に過ぎず、結局は研修生に頼らざるを得ないのが現実だ。研修生が加工労働の即戦力になっているのは事実であり、人がいないため、研修生を労働力にするという手段に過ぎないのだ。なぜ研修生が労働力になってはいけないのかというと、研修生は研修・実習が3年で終了するため帰国してしまうということと、近年途上国が先進国化し、技術を求めにやって来る研修生が減少したという2点が挙げられるため、安定した労働力を確保出来ないのだ。現在はその労働力で困っていないけれども、研修生が減少している今、研修生が帰国する3年後に新しい研修生がやってこないかもしれない。このようなことから、研修生に労働力を頼ってはいけないという結論に達した。

さて、ここからはこの現状を打開すべく政策提言をしていきたい。私たちは地元の人々が地域経済、地域産業を盛り上げていくべきだと考える。そのためには、自分たちの仕事にやりがいを見出すこと、さらには紋別の人たちが地元の産業について、もっと「知る」ことが大切であると考えた。やりがいを見出すためには、注目されるよう工場見学を取り入れ、仕事をしている人のやる気を高める。また、自分たちの作っているものが世界中の食卓を囲んでいるということを知ること、仕事に誇りを持てるようになるだろう。更に試食会やはねもの販売をしたりする等し、消費者との繋がりを持つことで自分たちの作ったものが皆に食されているということを知り、仕事にやりがいを見出せるのではないかと考えた。そうすれば地元の人々が自ら地域経済を支えられるようになるだろう。

最後に外国人技能実習制度について少し論じようと思う。水産加工場で研修生が行っている仕事は単純作業であり、日本に来てまで学ぶ技術はほとんどないと言える。このままでは研修生はただの労働力であり、研修しに来ているという点で外国人技能実習制度というのは無意味なものになっているのではないだろうか。また、どこも研修生についてあま

り話したがらなく、実習制度の実態を詳しく聞くことは出来なかった。近いうちにこの制度自体を見直す必要があるのではないかと思われる。

将来このまま外国人研修生の労働力に依存するのではなく、地元の労働力の安定的確保をするべきではないだろうか。



## 参考文献

### 【ウェブ】

- ・ JITCO ホームページ <http://www.jitco.or.jp/> (2011年12月9日閲覧)
- ・ 法務省入国管理局HP <http://www.immi-moj.go.jp> (2011年12月9日閲覧)
- ・ 紋別市 HP <http://mombetsu.jp/> (2011年12月9日閲覧)

### 【書籍】

- ・ 岩佐和幸 (2008) 「地域産業における外国人『労働力』の構造化—北海道の『研修生特区』を中心に—」『国際社会文化研究』第9号
- ・ 奥村 宏 (2011) 『徹底検証トヨタ』七つ森書館 p.97
- ・ 外国人研修生問題ネットワーク編 (2005) 『まやかしの外国人研修制度』現代人文社
- ・ 北倉公彦、池田均、孔麗 (2006) 「労働力不足の北海道農業を支える『外国人研修・技能実習制度』の限界と今後の対応」『開発論集』第77号
- ・ 安田浩一 (2007) 『外国人研修生殺人事件』七つ森書館 p.191
- ・ JITCO 総合パンフレット
- ・ NHK スペシャル『ワーキングプア』取材班編 (2007) 『ワーキングプア 日本を蝕む病』ポプラ文庫