

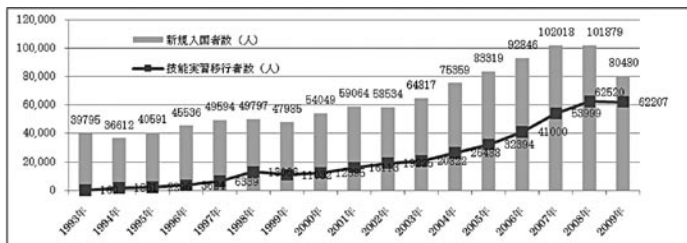
中国人研修生・技能実習生の日本出稼ぎ移動¹

—人類学的なフィールドワークを踏まえて—

馮 偉強

I. はじめに

日本では、外国人研修生・技能実習生はマスコミ界だけでなく、学術界からも大きな注目を集めている。その背景としては、外国人研修生・技能実習生の急増が挙げられる。特に、1993年に外国人研修・技能実習制度が発足して以来、在留資格「研修」での新規入国者数や、技能実習生への移行者数はともに増加の一途を辿っている（下図参照）。



出所：法務省『出入国管理統計年報』により筆者作成

2009年度において、2008年後半に始まった世界的な金融危機による不況の影響を受け、在留資格「研修」での新規入国者数は大幅な減少を見せたが、技能実習への移行者数は前年度と比べ、ほぼ横這いになっている。²単純に計算すれば、2009年末の時点で、約20万人の外国人研修生・技能実習生が日本で活躍しているということになる。そのうち、中国人は非常に多く、全体の7割以上を占めている。したがって、中国人研修生・技能

1 本稿は、富士ゼロックス小林節太郎記念基金2010年度在日外国人留学生研究助成を受けた研究課題「中国人研修生・技能実習生の生き方の文化変容に関する人類学的研究」の研究成果の一部である。

2 法務省『出入国管理統計年報』による。

実習生は、大いに注目すべき存在だと言えよう。

外国人研修生・技能実習生に関して、日本における受け入れ制度や、研修生・技能実習生の日本滞在中の生活実態に焦点を当てた研究や報告は多くなされてきたが、送り出し側と行為者の研修生・技能実習生には大きな注意を払ってこなかったようである。したがって、受け入れ側だけでなく、送り出し側と個々の行為者の研修生・技能実習生にも注目する必要があると思われる。そうすれば、研修生・技能実習生と呼ばれるものの国際移動の実態に迫ることが可能となろう。

本稿の目的は、日本における受け入れ制度と中国における送り出し制度に留意しつつ、長期にわたって実施した人類学的なフィールドワークを踏まえて、中国人研修生・技能実習生の日本出稼ぎ労働移動の実態やそこに映し出される問題を明らかにすることにある。

Ⅱ．フィールドワークの概要

筆者は、2005年から現在までのべ2年半ほど、中国広東省広州市・遼寧省大連市・山東省威海市と、日本愛知県豊川市・同豊橋市において、送り出し団体、受け入れ団体、受け入れ企業、中国人（元）研修生・技能実習生に対して人類学的な調査を実施してきた。

広東省広州市では、2005年10月から2006年1月まで、また翌年の同時期において、2回にわたり、1回につき約4ヶ月、日本語教師として研修生の事前教育に携わり、事前教育受講生計19名に接した。彼らは日本に入国する時点で18～20歳で、翌年の6月に卒業予定の工業高校の卒業年次生である。受け入れ側は、受け入れ団体としての群馬県中小企業K組合と、受け入れ企業のA工業に加え、香港に本社を設け、広州市に人材斡旋ビジネスの拠点を置く仲介業者のC服务有限公司という三者から構成されている。³一方、送り出しには、事前教育受講生の出身校（4校）、広州市労働局D分局、A工業の中国進出の現地企業であるS工業有限公司が関わっている。

3 本稿では、対象者氏名（名称）は、すべて仮名を使っている。

受け入れ企業の A 工業は、群馬県伊勢崎市にあり、創立しておよそ 40 年の歴史をもち、2009 年時点において資本金 2000 万円で、従業員 75 名の中小企業である。2003 年に、海外進出を果たし、中国広東省仏山市に S 工業有限公司を設立し、主に自動車やコンピューターなどの機能部品を製造販売している。A 工業が最初に研修生を受け入れたのは、2004 年 1 月において、中国広東省広州市の技工学校（工業高校）卒業年次生の男子生徒 3 名である。それから、2005 年 1 月には 2 名（女）、2006 年 1 月には 6 名（男 2、女 4）、2007 年 1 月には 5 名（男 3、女 2）、2008 年 1 月には 6 名（男 2、女 4）、合わせて 5 期、技工学校 4 校の卒業年次生計 22 名（男 10、女 12）を受け入れた。筆者が事前教育を通して接したのは、3 期生徒候補者 10 名と 4 期生徒候補者 9 名、合わせて 19 名である。そのうち、2006 年 1 月に 6 名（男 2、女 4）、2007 年 1 月に 5 名（男 3、女 2）、2008 年 1 月に 1 名（女）、計 12 名は研修生として A 工業（受け入れ企業）に送り出された。

筆者は事前教育を任されている間、日本語教育だけでなく、受講生の出身校の責任者や仲介業者、労働局の関係者とコミュニケーションを取りながら、日本の社会・企業・職場における生活の注意事項や、受け入れ企業の要望などを研修生に教え込むような指導も行った。A 工業は、毎年 1 月に受け入れることになっていたが、2008 年後半に始まった世界的不景気からの影響を受け、大幅な減産に迫られ、2009 年 1 月には新しい研修生を受け入れるどころか、一部の技能実習生とはまだ契約期間中にもかかわらず、途中で契約を打ちきり、研修生・技能実習生を全員中国に送還した。彼らが中国に帰国してからどのような生活を営んでいるかについて調べるために、筆者は、2009 年 8 月から 11 月にかけて、約 4 ヶ月にわたり、広州市で追跡調査を行った。

2008 年 9 月から 2009 年 7 月まで、愛知県豊川市にあるカーテンメーカーの Y 社で中国人研修生・技能実習生 15 名に日本語を教える機会に恵まれた。研修生・技能実習生と日本人との間で問題やトラブルが発生した際、日本人の管理職と研修生・技能実習生の間のコミュニケーションを円滑化するために、通訳として架け橋的役割を担うことも度々あった。Y 社は、1948 年に創立し、2008 年時点で資本金 9800 万円、従業員 80 名前後

の中小企業である。2007年7月に、福井県F組合を通して、初めて中国人研修生を4名（男女各2名）受け入れた。その後、毎年11月に2名、7月に4名という具合で、2010年8月現在まで、中国人研修生・技能実習生計16名（男7名、女9名）を受け入れた。⁴もともと、2008年後半に始まった不景気の影響を受け、2009年11月分と2010年7月分を見合わせ、2010年11月から受け入れを再開する予定だということである。⁵

2010年1月、Y社の研修生・技能実習生の出身地である遼寧省大連市を訪れ、帰国した元研修生・技能実習生16名に接し、彼らの現職場で参与観察をし、聞き取り調査を行った。また、その間、Y社の研修生・技能実習生の送り出し団体である大連市L労務会社の責任者に対しても、6時間にわたった長いインタビューをした。さらに、2010年9月、2010年7月中旬にY社から中国に帰国した元研修生・技能実習生（DGC、男、1978年生まれ）の出身地である庄河市（大連市管轄下の県級市）太平嶺郷C郷において調査を行った。

2010年4月、筆者は友人の紹介で、愛知県T組合の担当者SK（男、50代後半）と知り合い、当組合から新規入国の中国人研修生・技能実習生9名に対する日本語教育の依頼を受けた。9名のうち、6月12日に従来の在留資格「研修」で入国した6名はS食品（豊橋市にある受け入れ企業）とX工業所（豊橋市にある受け入れ企業）に3名ずつ、7月24日に新設の在留資格「技能実習1号」で入国した3名はS食品に配属された。S食品とX工業所はともに2000年から受け入れ始め、毎年6月に3名ずつという具合で、現在まで、S食品は36名（2007年6月のベトナム人3名を除き、その他33名は中国人）、X工業所は33名（全員中国人）の実績がある。筆者が関わった日本語教育は、S食品、X工業所とM市民館という三箇所で行われた。そのため、T組合、S食品、X工業所の責任者だけでなく、M市民館の方々や、受講者の先輩に当たる技能実習生12名に触

4 2007年7月に受け入れた4名のうち、2名は失踪した。1名(男)は来日一ヶ月後に失踪したが、およそ半年後に新宿で警察に捕まり、中国へ強制送還されたという。もう1名(女、1980年生まれ)は、2009年6月24日に、農家でアルバイトをしていることが発覚し、3日後に中国へ送還すると言われた直後の25日に失踪した。このように、筆者が日本語教育を通して接したのは15名である。

5 2010年2月28日(日)、Y社の会議室でYM専務(社長夫人、60代前半)との会話による。

れ合うチャンスも多かった。さらに、2010年9月、S食品、X工業所の研修生・技能実習生の出身地である山東省威海市において、送り出し団体の威海市Z有限公司及び同団体の傘下にある外国語学校、また、榮成市（威海市管轄下の県級市）上庄鎮で現場調査を行った。

このように、筆者は来日前一滞日中一帰国後という流れの中で、のべ2年半ほど人類学的な参与観察やインタビュー調査を通して、中国人研修生・技能実習生のみならず、送り出し団体、受け入れ団体、受け入れ企業といった研修・技能実習事業に携わる関係者に対しても理解を深めることができた。

Ⅲ. 研修・技能実習に関する日中双方の制度

(1) 日本における受け入れ制度

日本における外国人研修生の受け入れは、日本の経済が国際化し、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と言われる。当初は法務大臣が特に在留を認める者として「特定の在留資格」の枠組みでなされていたが、1981年の出入国管理及び難民認定法の改正法により、留学の一形態として、いわゆる「技術研修生」として在留が認められるようになった。また、1990年の改正法により、「研修」が独立した在留資格として創設され、新たな外国人研修制度が発足した。制度の適正化や受け入れ事業の運営の円滑化を図るために、1991年9月に、法務省・外務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省の共管により、財団法人国際研修協力機構（Japan International Training Cooperation Organization = JITCO）が設立された。JITCOは、研修生・技能実習生の悩みや相談に応えるとともに、監理団体・受け入れ企業及び送り出し団体に対する助言・支援・指導や、入管法令・労働法令等の法令遵守・適正実施の推進を行っている。

外国人研修制度を発展・拡充したものとして、1993年に技能実習制度が設けられ、研修終了後に技能実習生として1年の滞在が認められるようになり、さらに、1997年には技能実習期間は2年に延長された。このように、外国人研修生・技能実習生は研修期間と合わせて最長3年間の日本在留が認められる。外国人研修・技能実習制度のもとで、中国をはじめと

する諸外国の青壮年労働者はまず在留資格「研修」で日本に入国し、日本の企業等において、およそ1年間、産業・職業上の技術・技能・知識を修得する。その後、研修生は、対象となる職種について、研修成果が一定水準以上に達し、技能検定基礎2級相当レベルの試験に合格し、在留状況が良好と認められるなど所定の要件を満たすと、在留資格「特定活動」への変更許可を受け、雇用関係の下でより実践的な技術等を修得する技能実習生に移行することとなる。

受け入れ形態から見ると、「政府関連型」、「企業単独型」、「団体監理型」と大きく三つに分けることができる。「政府関連型」とは、国際協力事業団（JICA）をはじめとする政府諸機関による受け入れ、あるいは、政府各省庁が管轄し、公的補助金を出すか、民間企業が設立した海外技術者研修協会（AOTS）、ILO協会等の財団法人による半官半民の受け入れを指す。「企業単独型」は、海外進出の日本企業が現地法人・合弁企業・取引先関係のある企業などから企業単独で受け入れる形態のことである。「団体監理型」とは、事業協同組合などの中小企業団体・商工会議所・商工会などが受け入れ団体（第一次受入機関）となって研修生・実習生を受け入れ、傘下の中小企業（第二次受入機関）において実務研修及び技能実習を実施する受け入れ形態である。これにより、海外企業と関係のない中小企業でも、研修生を受け入れられるようになり、在留資格「研修」での新規入国者数は年々増え続けている。

2008年において在留資格「研修」で日本に入国した新規入国外国人研修生10万1879人に限って見れば、「政府関連型」による受け入れは1万4506人で、全体の14.2%を占めている。残る8万7373人（全体の85.8%）の研修生は、主に民間レベルの協力に基づく受け入れとなっている。そのうち、JITCOが入国を支援した研修生は6万8150人（全体の66.9%）である。中でも、「団体監理型」は90.4%を占めており、「企業単独型」（9.6%）をはるかに上回っている（JITCO白書2009:109）。JITCOが支援した研修生6万8150人に限って見ると、衣服・繊維製品（18.7%）、食料品（14.9%）、農業（9.3%）、輸送用機械（9.0%）、建設（7.8%）、金属（7.1%）、電気機械（6.6%）、プラスチック（5.2%）の各産業・業種が大きな割合（計78.6%）を占めていることが分かる。また、受け入れ企業計1

万 8514 社を規模別に見れば、資本金規模 3000 万未満の企業は 81.2%、従業員 100 人未満の企業は 88.3% となっている (JITCO 白書 2009:116-122)。このように、「団体監理型」が最も多くの中小企業に利用されていることがわかる。

一方、技術・技能の国際的移転や人材育成を通して途上国の経済発展に貢献をするという外国人研修・技能実習制度の本来の目的を十分に果たしている事例も少なくないが、問題も多い。外国人研修生・技能実習生を低賃金労働力として活用する実態と制度の目的との乖離を問題として指摘した研究や報告は多く見受けられる (駒井 1989、田中 1990、宮島 喬 1991,1993、梶田 2002、佐竹 2006、駒井他 2007 等)。筆者の調査からも、研修・技能実習の名目のもとに、安価な単純労働者を確保し、「弾力的」に運用する実態が伺える。詳細は、以下の受け入れ実態の部分において触れることとする。また、パスポート取上げ、強制貯金、研修生の時間外労働、保証金・違約金による身柄拘束、権利主張に対する強制送還帰国といった問題もしばしば指摘されている (関東弁護士会連合会 1990、旗手 2001,2007,2008、宣 2003、厚生省 2007、産業経済省 2007、早川 2008a,2008b,2008c、外国人研修生問題ネットワーク編 2006、外国人研修生権利ネットワーク編 2009 等)。

このような法律・政策の視点からの批判や、制度の見直しの意見が重なってきた結果、2009 年 7 月の改正法により、2010 年 7 月 1 日より新たな技能実習制度が施行されている。新しい制度では、公的研修や実務を伴わない研修に該当する場合を除き、外国人研修生・技能実習生は在留資格「研修」の代わりに「技能実習 1 号」で日本に入国し、最長 2 ヶ月集合研修を受けた後、雇用関係の下で技能実習活動を行い、労働基準法や最低賃金法等の労働関係法令が適用される技能実習に移ることになる。技能実習 1 号終了時に、移行対象職種・作業 (2010 年 7 月 1 日現在、66 職種 123 作業) について技能検定基礎 2 級等に合格し、在留資格変更許可を受けると、技能実習 2 号へ移行することができる。この場合、技能実習 1 号で技能等を修得した実習実施機関と同一の機関で、かつ同一の技能等について習熟するための活動を行わなければならない。滞在期間は、技能実習 1 号と技能実習 2 号を合わせて最長 3 年となる。

諸外国の青壮年労働者が日本に入国し、最長で3年の滞在が認められるという点においては、従来の研修・技能実習制度と新たな技能実習制度との間に、大した違いは見られない。しかし、新しい技能実習制度では、外国人労働者は従来の在留資格「研修」の代わりに、「技能実習1号」で日本に入国し、最長で3ヶ月目から労働関係法令が適用されることになった。このことは、新旧制度の間で最も異なったところだと言える。制度改正後の在留資格「研修」が適用される活動は、実務研修（いわゆるOJT）を全く伴わない研修、国や地方公共団体等の資金により主として運営される事業として行われる公的研修などに限定される。したがって、在留資格「研修」で実務研修を伴う研修生の受け入れは、上で述べた三つの受け入れ形態について言えば、「政府関連型」は可能であるが、「企業単独型」と「団体監理型」は事実上困難となる。このように、日本における受け入れ制度は改善される方向にあると言えよう。

(2) 中国における送り出し制度

個々の行為者の研修生・技能実習生の立場から見れば、彼らは受け入れ側と直接交渉することは許されず、必ず送り出し団体を通して応募し、送り出し団体から日本へ派遣されることになっている。そのため、日本における受け入れ制度だけでなく、中国における送り出し制度からも制約を受けている。以下では、中国における送り出し制度について簡単に触れることにする。

1972年、日中両国の国交は回復されたが、中国から日本への研修生の送り出しが本格的に行われ始めたのは、1980年代後半以降である。マクロな経済的・社会的背景としては、中国では改革開放に伴い、日本などの先進国から自国の経済発展に役立つような知識や経験をもつ人材に対しての需要が高まったことや、日本では日本企業の中国事業展開の円滑化に必要な現地人材を育成する狙いとバブル経済や高齢少子化による人手不足問題の深刻化が相まって、多くの中小企業が外国人研修生の受け入れに乗り出したといったことが挙げられる。

中国における研修生・技能実習生の送り出し制度は、管理を行う主体の視点から見れば、基本的には日本側の受け入れ制度に対応したものとなっ

ている。しかし、当初は、日本における受け入れ制度と中国における送り出し制度はともに整備されなかったため、問題も少なくなかった。1990年代に入り、日本の受け入れ制度は前述したように、改善されつつある。法務省・外務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省の共管により設立された JITCO は、日本側の政府窓口の機能を果たしている。それに対し、中国では、1992年に対外経済貿易部の下で「中日研修生協調機構（1996年に「中日研修生協力機構」と改名）」が研修生・技能実習生の送り出しを指導・監督する中国側の政府窓口の一つとして設立された。

中日研修生協力機構は、JITCO と研修・技能実習制度の実施・運営にかかわる懸案事項や課題について意見交換を行い、相互に協力して解決を図るため、定期的に協議を実施している。また、研修生・技能実習生送り出し事業の管理を強化するために、派遣許可制度を導入した。つまり、関連法令（2010年現在では、2004年1月12日に商務部の第1回部務会議で可決され、さらに2004年7月15日に国家工商行政管理総局の局務会議で可決された『対外労務合作経営資格管理規則』）などに基づき、研修生・技能実習生の送り出し事業を行う労務会社など（送り出し団体）の適格性をチェックし、所定の要件を満たさない団体には送り出し許可証を出さないという制度である。なお、2010年7月1日時点で、中日研修生協力機構の認定送り出し団体数は243となっている。⁶

中日研修生協力機構のほかに、「国家外国専門家局」もまた JITCO との定期協議などに基づく送り出しの政府窓口の一つである。同局は、国务院の直接的な管轄下に置かれており、主要な業務活動は、諸外国から専門家を招聘し、海外から中国の経済発展に必要な人材を導入するといったことである。研修生・技能実習生の送り出し事業に乗り出したのは1990年代以降である。また、中日研修生協力機構と同様に、研修生・技能実習生の送り出し団体の適格性をチェックする立場にある。2010年7月1日時点において、国家外国専門家局から認定を受けた送り出し団体数は8となっている。⁷ 中日研修生協力機構の認定送り出し団体数と比べ、明らかに少ないが、しかし、その認定送り出し団体はいずれも対外経済貿易部や商務部と同様に

6 http://www.jitco.or.jp/send/situation/china/sending_organizations.html、2010年8月15日閲覧。

7 http://www.jitco.or.jp/send/situation/china/sending_organizations.html、2010年8月15日閲覧。

全国的な組織で、全国的ネットワークをもっている（張 1999）。

一方、JITCO との間で定期協議などを結ばず、地方政府が直接送り出しに関わり、あるいはその許可を得た送り出し団体が研修生・技能実習生を日本に送り出す場合もある。現に、このような地方政府ルートでの送り出し団体数は、中日研修生協力機構または国家外国専門家局の認定送り出し団体数を大幅に上回るケースも見受けられる。例えば、2009年12月時点において、大連市対外経済貿易局に登録され、研修生派遣の許可を得た労務公司や国際経済合作公司（送り出し団体）は70にもものぼるが、⁸ そのうち、中日研修生協力機構の認定を受けた送り出し団体は22に過ぎない。⁹ この数字から分かるように、地方政府の傘下に置かれている送り出し団体は、決して少なくないはずである。しかし、全国でどれほどあるかに関する統計データは見当たらないため、具体的な数字を把握するのは困難である。

このように、中国における研修生・技能実習生の送り出し団体は、JITCO との定期協議に基づく中日研修生協力機構ルートと国家外国専門家局ルートに地方政府ルートが加わり、大きく三つのルートに分けることができる。そのいずれかの許可を得たとすれば、日本へ研修生・技能実習生を送り出すことが可能となるわけである。しかし、実際には、許可のない会社や個人でも、直接日本へ研修生・技能実習生を派遣することはできないが、派遣許可を得た送り出し団体と手を組めば、間接的に送り出しに関わることは可能である。このような仲介業者が、どのように研修生・技能実習生の送り出しに参加するかということについては、送り出し実態に関する報告の部分において触れることにする。

一つ指摘しておかなければならないのは、研修・技能実習の位置づけに関して、日中間では大きなずれが見られるということである。日本では、運用の実態は別として、単純労働者の受け入れを認めない政策のもと、研修・技能実習は、技術・技能の国際的移転や人材育成を通して国際協力・国際貢献をする事業だとされる。一方、中国では、研修生・技能実習生の送り出しは「対外労務合作」（海外への労働者派遣事業）の一形態として位置づけられている。中日研修生協力機構が送り出し団体を認定する際に

8 <http://wjw.china-dalian.com/GalaxyPortal/cms/ArticleServlet?articleID=7541>、2010年1月4日閲覧。

9 http://www.jitco.or.jp/send/situation/china/sending_organizations.html、2010年8月15日閲覧。

依拠としている『対外労務合作経営資格管理規則』第二条には、「本規則は、中国国内で登記された企業における対外労務（研修生を含む）合作の経営資格管理に適用する」と記載している。つまり、中国人研修生・技能実習生は日本で技術・技能を修得し、帰国後に国の発展のためにそれらを活かすような担い手というより、国際出稼ぎ労働者として日本へ派遣されるというわけである。

筆者が山東省威海市と遼寧省大連市で実施した調査によると、送り出し団体としての威海市 Z 有限公司と大連市 L 労務公司是共に、研修生・技能実習生の募集掲示板に「招聘赴日研修人員」（日本へ研修に行くものを募集する）ではなく、「招聘赴日労務人員」（日本へ出稼ぎに行くものを募集する）としているのである。また、個々の行為者としての研修生・技能実習生も「来/去日本研修」（日本へ研修に来る/行く）ではなく、「来/去日本打工」もしくは「来/去日本労務」（いずれも「日本へ出稼ぎに来る/行く」こと）という表現を使っている。したがって、行為者の視点から見れば、中国人研修生・技能実習生は日中間を移動する国際出稼ぎ労働者として見なされるべきであろう。

以下では、筆者が長期にわたって実施したフィールドワークを踏まえて、中国人研修生・技能実習生は、どのようなプロセスを経て、どのように日中双方から制度的な制約を受けながら国境を越えて日本出稼ぎ移動を実現するか、といった問題を探り、その国際移動の実態を明らかにすることに

Ⅲ. 中国人研修生・技能実習生の日本出稼ぎ移動の実態

(1) フィールドワークから見た日本の受け入れ実態

上で述べたように、日本における受け入れ制度は改善されつつあると言える。しかし、だからといって、研修生・技能実習生の活用には必ずしも実質的な変化があるとは限らない。例えば、T 組合の SK と S 食品の ST 専務によると、2010 年 6 月に「研修」での入国者 6 名と 2010 年 7 月に「技能実習 1 号」での入国者 3 名との大きな違いは、主に次の二点に現れている。一つは、在留資格「技能実習 1 号」の審査は従来の「研修」より厳し

く、提出しなければならない書類が倍になったということである。もう一つは、前者には入国後に6ヶ月間の研修期間が設けられ、その間、研修手当として月額7万円弱しかもらえないのに対し、後者は2ヶ月目から技能実習に移行し、その後、基本給の月額は約13万円となるということである。いずれにせよ、両者にやってもらう仕事の内容は、従来の研修生・技能実習生と変わらないという。

研修生・技能実習生はどのような仕事をしているかと言うと、日本人の嫌がる「3K（キケン、キツイ、キタナイ）」職種・職場につく傾向が見られる。例えば、2010年6月に入国したS食品の3名は、毎日、仕事から社員寮に帰ると、真っ先にするのはシャワーを浴び、手で作業服を真剣に洗うことである。彼女達はイワシや秋刀魚の下ごしらえの作業を行い、生魚の生臭さが作業服だけでなく、体にも滲みるほどなのである。一方、同時期に入国したX工業所の3名からは、ベルトコンベヤーに載せてある佃煮を梱包する作業でベルトの回転に酔い、気分が悪くなり、吐いたりすることもよくあるという苦情を寄せられている。Y社の場合、特に生産課に配属された者は、ガチャンガチャンという織り機の大きな音が寝ても耳から消えないという。また、ゴム製手袋をして部品を化学薬品の液体に浸ける作業を行うA工業の研修生・技能実習生のJRL（男、1987年生まれ。2007年1月から2008年6月まで滞日）は、アレルギーが起こってしまい、予定より早く帰国せざるを得なかったのである。

しかし、「3K」職種・職場にもかかわらず、応募者数は求人件数を大幅に上回る。そのため、候補者は研修生・技能実習生として渡日するには、激しい競争の中を突破しなければならない。例えば、広州市の事例では、工業高校4校から10名ずつ推薦された候補者計40名のうち、事前教育受講者として選抜されたのは10名程度に過ぎず、さらに最終的な選考を経て研修生として日本に迎え入れられたのは、2006年度は6名、2007年度は5名という具合であった。また、大連市L労務会社の総経理のSJJと威海市Z有限公司の総経理であるBDL（男、50代前半）によると、最終選抜の段階において、研修生・技能実習生の求人件数に対する面接者数の割合は、2006年前後まではおよそ1:4だったが、その後、やや低下の傾向を見せ始め、2010年現在は大体1:3に維持しているという。それにしても、

1:3 という倍率は決して低いとは言えない。

研修生・技能実習生の候補者を選抜するにあたり、基本的には、送り出し団体も選考に参加するが、しかし、送り出し団体の意向よりも受け入れ側の意向のほうが優先される。それでは、受け入れ側はどのような基準で多数の応募者の中から、研修生・技能実習生候補者の選抜を行うのだろうか。筆者は広州市でA工業に送り出される研修生候補者に事前教育を実施している間に、C 服務有限公司の責任者であるHY(男、日本人、1950年生まれ)から、「日本へ行くに当たっての心構え、健康・努力・根気・熱意・融和・環境適応、特に日本は『聴話』(素直によく人の話を聞くこと)が大事だということなどについて、繰り返し指導してください」¹⁰という指示を受けた。また、愛知県T組合の担当者であるSKによると、S食品とX工業所では体力の要る作業もあるので、体格を最重視する時期もあったが、トラブルが多発し、試行錯誤を繰り返していたら、現在のような「3Y = 容姿(日本人によく見かけるような顔をしていること)・柔らかい(あまり強く自己主張をしないこと)・優しい(思いやりがあること)」という基準に辿り着いたという。¹¹「聴話」にせよ、「柔らかい」にせよ、要は自分の意見を主張せずに、日本人とりわけ上司の言うがままに従うことである。

研修生・技能実習生を受け入れる動機・目的は、受け入れ企業によってそれぞれ違うと考えられるが、労働力不足の問題に悩まされ、労働力を確保するために、研修生・技能実習生を活用することは、共通点として挙げられる。Y社は、「トヨタ系列は聞こえもいいし、給料などもうちより高い。若い人は皆来てくれないんだ。途中で辞めてトヨタ系列に転職した者もいて、本当に困ったもんだ」と悩んでいるところ、豊川商工会で知り合った人(Y社の付近にあるプラスチック製造会社の社長を務め、福井県大野市にあるF組合経由で中国人研修生・技能実習生を受け入れている人)に、F組合なら、しっかりしており、トラブルが発生したら、迅速に対応してくれるし、信頼できると薦められ、F組合経由で中国人研修生・技能実習

10 これは、2006年11月7日にHYから筆者宛てに送られてきたE-mailからそのまま転用したものである。

11 2010年8月2日、M市民館でSKとの会話による。

生を受け入れることにしたという。¹²X工業所の社長夫人のXM(30代後半)は、「若い人はみんな水産加工を嫌っているんですよ。求人票を出しても応募がないんです。だから、家族と離れて日本に来てくれる中国人の若い子達には本当に感謝しています」と、研修生・技能実習生の有り難みを語った。¹³また、S食品のST専務も「中国人は日本に来て3年後に帰っていくことになっているので、短いと言えば短いが、代わりに人が入ってくるので、このまま順調に回っていけば、取りあえず安定した労働力が確保できる」と、人手不足の難題を解消できた安堵感を口にした。¹⁴

このように、一部の受け入れ企業にとって、研修生・技能実習生はすでに欠かせない労働力となっている。研修生・技能実習生が日本に入国して、最長で3年の滞在しか認められないことは、人手不足問題に困っている受け入れ企業にとって、確かに望ましいことではなかろう。しかし、マイナスな面ばかりではなく、受け入れ企業にとって好都合な面もある。2008年後半に始まった世界的な不景気から大きな影響を受け、大幅な減産に迫られた中小企業が続出する中、A工業は、2009年1月に、一部の技能実習生とは契約中にもかかわらず、契約を打ち切り、中国人研修生・技能実習生を全員中国に送還した。また、Y社も受け入れを見合わせることにした。さらに、Y社の研修生・技能実習生のZYJ(女、1980年生まれ。2007年7月に来日)は、2009年6月24日に、YGX(女、1980年生まれ。2007年11月に来日)と一緒に農家でアルバイトをしていることが発覚し、3日後に中国へ送還すると言われた直後の25日に失踪した。YGXは2009年6月27日に、中国へ送還された。

しかし、ZYJがアルバイトをするのは2009年6月に始まったことではない。筆者は、Y社で日本語教育を始める直前の2008年9月4日に、Y社のYM専務(女、60代前半、社長夫人)から、当時ZYJがすでにアルバイトをしていることを知った。そして、2008年9月7日(日本語教育

12 2009年2月22日、日本語の授業が終わった後、YM社長(男、60代半ば)が西小坂井駅まで送ってくれる途中の会話による。

13 2010年6月14日、T組合のSK、S食品のST専務、X工業所のXMが同行で6月12日に入国した6名の研修生を豊橋市市役所につれていき、外国人登録手続きなどを済ませた後、市役所13階のレストランで昼食をとるときの会話による。

14 2010年7月1日、愛知県豊橋市M市民館で日本語の授業が終わった後、ST専務が筆者を豊橋駅まで送ってくれる途中の会話による。

の初日)に、『トヨタ系工場中国人研修生に不正残業』（『中日新聞』2008年8月12日付）というタイトルの記事を、営業部長のYS（男、30代後半、Y社長の長女のご主人）から渡され、具体的な名前を挙げずにアルバイトをしてはいけないと研修生・技能実習生に伝えてくれと言われた。Y社は、2008年後半に始まった世界的な不景気から大きなダメージを受け、一気に人手不足から人手過剰に転じてしまい、残業をさせてくれと強請る中国人研修生・技能実習生との間で、残業に纏わるトラブルが頻発した。したがって、アルバイトをしているからという理由での中国送還は、一時な人手過剰の問題を緩和する対策にはかならない。

このように、外国人単純労働者を受け入れないという日本の政策とは裏腹に、技術・技能の国際的移転や人材育成を通して国際貢献をするという外国人研修・技能実習制度の本来の目的からかけ離れ、研修生・技能実習生を実質的に単純労働者として受け入れ、「弾力的」な労働力として活用している実態が伺える。

(2) フィールドワークから見た中国の送り出し実態

中国では、個々の研修生・技能実習生候補者は、受け入れ側との直接な交渉は許されず、必ず送り出し団体を通して応募し、送り出し団体から日本へ派遣されることになっている。彼らが日本に入国するまでの流れは、建前では、①受け入れ企業は受け入れ団体に研修生・技能実習生募集の依頼をする、②受け入れ団体は送り出し団体に募集依頼を出す、③送り出し団体は送り出し企業に候補者を推薦してもらい、④送り出し企業は選考を行い、候補者を送り出し団体に推薦する、⑤送り出し団体は推薦された候補者に対して審査や選抜を行い、受け入れ側に適切な候補者を推薦する、⑥受け入れ団体や受け入れ企業は送り出し団体とともに筆記試験や面接試験を通して最終候補者を決める、⑦最終候補者に対して日本語教育をはじめとする事前教育を3～4ヶ月ほど実施する、⑧その間、健康診断や在留資格・ビザの申請手続きを進める、⑨ビザが下りたら、研修生は2、3週間以内に日本に入国する、というようになっている。

技術・技能の国際的移転や人材育成を通して途上国の経済発展に貢献することを目的とする制度のもとで、研修生・技能実習生の国際的移動の経

路は、送り出し企業→送り出し団体→受け入れ団体→受け入れ企業→送り出し企業となっている。しかし、来日前に送り出し企業で実際に働いたことのある人は、筆者の接した（元）研修生・技能実習生の中では、一人もいない。送り出し企業の存在すら知らない事例も見受けられる。

例えば、NJF（男、1989年生まれ。2007年1月から2009年1月まで滞日）とPQT（女、1985年生まれ。2006年1月から2009年1月まで滞日）は、帰国してから、日本へ留学しようとして、ビザ申請の段階まで進んだが、提出した申請書類の内容に偽りがあるとわれ、結局ビザは下りなかったという。C 服务有限公司の責任者であるHY（男、日本人、50代後半）は、次のように分析した。「申請用に注意すべきは、『履歴書』の学歴と職歴の欄でしょうか。2年次終了で、派遣する仏山にある日本の会社に入社することになっています。ただし、3年次終了時点で高校の卒業資格が与えられると思いますので、日本にいながら3年目を終了（卒業）できることになりますか。そして、日本で三年終わったあとは、またもとの仏山の会社へ戻ることとなりますが、これはいろんな都合があれば、多分、自由でしょう。『履歴書』の記載内容に即して、検討してみてください。ほかの理由だと、为什么呢か」¹⁵と。NJFとPQTに確認したところ、HYの思った通りに、本人達にはA工業の現地法人に就職した意識は全くなかったのである。

送り出し団体の威海市Z有限公司の総経理のBDL（男、50代半ば）も、送り出し企業について、次のように考えを述べた。「優秀な従業員を日本へ送り出す企業なんかはどこにもありませんよ。しかし、日本側の制度などに合わせてやらないと、在留資格やビザの取得は無理でしょ。だから、応募者を日本の受け入れ企業と同じ業界の企業に所属している形にしておかなければならないのです」¹⁶と。言い換えれば、送り出し企業は在留資格やビザ取得の便宜を図るための形式的な存在なのである。このようなことは、大連に帰っている元研修生・技能実習生のHLC（女、1978年生まれ。2005年6月から2008年6月まで、岡山県岡山市にある有名な学生服メーカーの研修生・技能実習生として滞日）の事例からも裏付けられる。HLC

15 2009年10月4日、HYから筆者に送ってきた電子メールの内容をそのまま引用したものである。

16 2010年9月6日午前、送り出し団体の威海市Z有限公司の総経理であるBDF（男、50代半ば）のインタビューによる。

は、2009年9月に、大連市近郊で面積100㎡ほどの空室を借りて小さな工房を立ち上げ、20人の従業員を雇い、韓国向けの衣料加工貿易を始めた。加工貿易を始めて間もなく、大連市K合作公司（HLCを研修生として日本に派遣した送り出し団体）から、研修生の送り出し企業として会社の名義を貸してほしいと頼まれた。しかし、彼女は日本にいる間に、K合作公司の担当者に嫌な思いをさせられたことがあるから、すっぱり断ったという。¹⁷

以上の事例から分かるように、研修生・技能実習生は来日前に送り出し企業で実際に勤務していたかどうか、また、帰国後に送り出し企業に戻って仕事をするか否か、といった問題はそれほど重要視されない。送り出し団体から見れば、日本への研修生・技能実習生の送り出しは、あくまで「対外労務合作」（海外への労働者派遣事業）なのである。しかし、日本側に研修生・技能実習生を受け入れてもらえない限り、利益にはならない。したがって、建前では、日本側の政策・制度に則してやらないわけにはいかないということである。

送り出し企業のことのみならず、高額な斡旋料・保証金・手数料などに関しても、粉飾が見られる。例えば、2010年7月に愛知県T組合が受け入れ団体となって受け入れた3名の在留資格の申請書類には、技能実習生と送り出し団体との間で結ばれた「日本での技能実習協定書」があるが、そこに記載している金額は1.2万元（内訳、出国関係6000元、保全管理4000元、帰国関係2000元）となっている。しかし、3名が送り出し団体の威海市Z有限公司に支払った実際の金額は5.5万元である。そのうち、2万元は保証金で、無事に中国に帰国したら返却してもらえるという。実際の金額と在留資格申請書類の記載金額の違いについて、T組合の担当者であるSKに探ってみたら、実際の状況はすでにJITCOに報告済みだという。SKの話しが本当たとすれば、高額な斡旋料・手数料・保証金は日本側の暗黙の了解だということになる。

ところで、斡旋料・保証金・手数料などの諸費用は、広州市地域と大連市地域、威海市地域との間にも差が見られる。広州市の事例では、C服務有限公司はA工業からは仲介料などを取っているが、研修生・技能実習

17 2010年1月13日、HLCのインタビューによる。

生からは斡旋料・保証金など一切徴収していない。研修生・技能実習生にとって唯一の経済的な負担は、手数料として広州市労働局D分局に支払った4000元だけであった。ただし、日本に入国する時点で高校卒業までまだ1学期残っており、その間、日本で働いているからとあって、学費(約3000元)は免除されなかったという。一方、威海市地域出身のS食品・X工業所の研修生・技能実習生が来日のためにかかった諸費用は5万円前後で、そのうち、保証金は1～2万円を占めている。大連市地域出身者の場合、個人差が大きく、最も少ない人は2.5万円で、最も多い人は7.5万円にもものぼる。そのうち、保証金は1.5万～2.5万円を占めている。いわゆる保証金は、日本滞在中に不正行為や法律違反をせず、無事に中国に帰国したら、基本的には送り出し団体から返却してもらえる。

広州市地域と大連市地域・威海市地域との間で大きな差額がある理由として、まず送り出しの主体の違いが挙げられる。広州市の事例では、政府部門の広州市労働局D局が直接送り出しに関わるのに対し、大連市と威海市の事例では、いずれも送り出し団体が主体となっている。また、研修生・技能実習生の送り出し事業のビジネス化の程度差によるものだと考えられる。これは、中日研修生協力機構の認定送り出し団体数を見れば分かる。広東省には1社(広州市1社)しかないのに対し、遼寧省には34社(大連市22社)、山東省には46社(威海市6社)もある。¹⁸さらに、人々の研修・技能実習に対する認知度にもよると思われる。筆者が広州市での事前教育を通して接した受講生19名は、研修のことを多少知った上で応募したのは1名に過ぎなかった。その人は、出身校の先輩に1期生としてA工業に派遣された人がおり、研修・技能実習に関してはその先輩から多少聞いたことがあるとのことである。その他の18名及び彼らの家族は、研修・技能実習のことは言うまでもなく、日本に関する知識も皆無に近かった。そのため、「该不会是被人卖了吧? (人身売買ではないか)」とか、「会不会受日本人欺负? (日本人に虐められたり、差別されたりしないか)」とかいった不安は隠せなかった。一方、大連市・威海市では、研修・技能実習のことは広く知れ渡っている。研修生・技能実習生候補者の配偶者・兄

18 http://www.jitco.or.jp/send/situation/china/sending_organizations.html、2010年8月15日閲覧。

弟・恋人・いとこ・友人・同級生・隣人といった親しい人の中で、必ず研修生・技能実習生として滞日している人あるいは研修・技能実習を終えて中国に帰国している人がいる。

地域差はともかく、同じ大連市地域においても、諸費用の金額は人によって大差があるということは注目に値する問題だと思われる。大連市L労務会社の総経理のSJJ（男、1968年生まれ、大卒。1995年から1998年まで、埼玉県の機電部品メーカーの研修生・技能実習生として滞日）は、次のように説明してくれた。「手数料・保証金などの金額は研修対象となる産業・業種や応募者の戸籍所在地・職歴・年齢・性別などによって違う。例えば、応募者の戸籍が大連地域（大連市及びその管轄下の県級市である普蘭店市・庄河市・瓦房店市）以外にある場合、弊社の営業許可エリア外なので、手続きが煩雑な上に、規制も多いため、費用に反映せざるを得ない。また、従業経験があるかないかで、日本側の満足度もだいぶ違ってくるので、それも考慮しなければならない。さらに、仲介業者（いわゆるブローカー）を介在して応募してくる場合、仲介料としていくら払うか分からないが、それによって本人の負担も自然に違ってくるわけだ」と。¹⁹ ちなみに、大連市L労務会社は、最近の五年間は毎年約160人を新規研修生として日本に送り出しているが、そのうち、直接応募と仲介業者経由応募は、大体半分ずつを占めているという。

仲介業者について、研修生・技能実習生の間でも意見が分かれている。例えば、JLW（男、1974年生まれ。2008年7月から2010年1月まで、Y社の研修生・技能実習生として滞日）は、「仲介業者がたいいてい労務会社に繋がりをもっている。彼らにお金を払えば、来日の確率が高くなる。早く日本に来て働けば、払った分以上に稼ぎ出せる」と、納得の意見を述べた。しかし、JLWと社員寮の相部屋をシェアしているLFZ（男、1985年生まれ。2008年7月から2010年10月現在まで滞日中）は、「僕は直接L労務会社に応募してみたが、受理してもらえなかった。結局、仲介業者を紹介され、

19 2010年1月11日（月）、9時半から12時半までL労務会社のオフィスでSJJに対してインタビューをし、L労務公司及び大連地域における送り出し実態について調査を行った。その後、近くの喫茶店へ移動し、午後4時半頃まで雑談の形で、SJJ自身の日本における研修・技能実習の体験談も聞かせていただいた。

余計に1万円支払われた。L 労務会社はきっと仲介業者とグルになっているに違いない」と不満を漏らした。²⁰

LFZの言うことは全くあり得ないわけでもない。例えば、HQL（女、1978年生まれ。2005年9月から2008年9月まで、岡山県の有名な学生服メーカーの研修生・技能実習生として滞日）は、2010年1月現在、大連市開発区で服装店を経営する傍ら、ブローカーとしても活躍している。彼女は、自らの経験を売り物に、日本で3年働けば少なくとも25万円は貯金できると煽りたて、労務会社の責任者とは知り合いだから、自分の紹介では長く待たされることなく順調に日本に派遣してもらえるとアピールしている。そして、2009年において、彼女は出身地の庄河市にある送り出し団体のD 合作会社に3人紹介することに成功した。一人につき、仲介料として1万円ずつもらったが、労務会社への「好処費」（協力費）を控除して、彼女の手元に残ったのは約2万円だという。²¹

また、同じく庄河市出身のHYC（男、1978年生まれ。2004年4月から2007年1月まで、三重県伊賀市のアルミ加工工場の研修生・技能実習生として滞日）の事例も興味深い。彼は、帰国してから、地元の村で小さな売店を経営しつつ、店頭に「迅速致富、出国労務」（富をつくる近道、海外への出稼ぎ）という看板を立て、彼を研修生として日本に送り出した大連市K 合作会社と手を組んで、研修生・技能実習生の候補者を斡旋している。彼は、「人から金を騙し取って逃げるような卑怯なまねは絶対しない。確かな情報でなければ、人に紹介しないし、採用が決まらなければ仲介料を取らない。だから、みんなに信頼されているのだ。僕の紹介で日本に行った人は、さらにその親族、友人、知り合いなどを紹介してくれるので、なんか嬉しい。今年の実績はあまりよくない。今まで6人しかない」と淡々と語ってくれた。仲介料は一人につき、約4000元だという。²²

このように、大連市や威海市のような研修生・技能実習生の送り出しが盛んに行われる地域において、仲介業者が送り出し団体と手を組み、間接

20 2008年10月12日（日）、昼休みの間、Y社の社員寮でJLW、LFZとの雑談による。

21 2010年1月20日（水）、大連経済開発区にあるHQLの店を訪れた後、近くの喫茶店でHQLに対するインタビューによる。

22 2010年9月12日、庄河市太平嶺鎮C 邨にあるHYCの売店でのインタビューによる。

的に送り出しに関わるケースは珍しくない。しかし、工場などでさんざん働かされても月に1500元ぐらいしか手に入らない候補者にとって、送り出し団体に支払う諸費用は、ただでさえ並大抵の金額ではないのに、なぜ仲介業者に余計なお金を払ってまで来日を望むのか。マクロな背景としては、日中間における経済格差が挙げられる。しかし、それだけでない。繰り返しになるが、大連市や威海市のような研修生・技能実習生の送り出しが盛んに行われる地域では、研修・技能実習のことは知れ渡っており、候補者のまわりには、必ず日本滞在中の研修生・技能実習生、あるいは研修・技能実習終了後に中国に帰国している元研修生・技能実習生がいる。そのため、日本で3年働けば、支払った高額な諸費用よりも多く稼ぎ出せることは「常識」として多くの人々に共有されるのである。

また、筆者がフィールドワークで最も多く耳にしたのは、「日本で3年働いて稼ぎ出すお金は、中国で一生働いても貯められないのだから、数万円プラス3年の我慢で数十年の苦勞を免れたと思えば、得じゃない?」とか、「大学を卒業しても仕事が見つからない人はごろごろいるのに、自分は学歴が低いし、いい仕事が見つかるものか。どうせ苦勞するなら、海外で働きながら見聞を広めたい」とか、「とにかく、人生を変えたい」といった声であった。これらの言葉には、中国での生活現状に希望を見出せず、不満が募る中、何とかして人生を変えようとして、転機を与えてくれる場を日本に求めてくる彼らの心理が映り出されている。これこそ、日本出稼ぎ労働者を輩出する原動力だと思われる。

IV. まとめ

本稿では、日本における外国人研修生・技能実習生の受け入れ制度と、中国における送り出し制度に留意しつつ、中国人研修生・技能実習生の日本出稼ぎ移動のシステム及びそこに映り出された問題について探ってみた。研修・技能実習は、受け入れ側、送り出し側、研修生・技能実習生のいずれかを抜きにしても成り立たない事業である。中国人研修生・技能実習生の日本出稼ぎ移動のシステムに関して言えば、日中双方における政策・制度や指導・監督・管理などの仕組みといった制度的なもの、受け入れ

に関わる受け入れ企業や受け入れ団体、送り出しに関わる送り出し団体や個人、個々の行為者として研修生・技能実習生という三者の制度への関わりから構成されると思われる。

1991年に、JITCOは日本側の政府窓口として設立され、研修生・技能実習生の悩みや相談に応えるとともに、監理団体・受け入れ企業及び送り出し団体に対する助言・支援・指導や、入管法令・労働法令等の法令遵守・適正実施の推進を行っている。一方、中国では、JITCOとの定期協議に基づく中日研修生協力機構と国家外国専門家局は政府窓口として、送り出し団体の適格性をチェックしている。しかし、この二つのルートの送り出し団体とは別に、地方政府関連部署あるいはその傘下にある組織は送り出しに臨むこともある。

日本における外国人研修生・技能実習生の受け入れは、「政府関連型」「企業単独型」「団体監理型」と大きく三つに分けることができるが、「団体監理型」は受け入れ者数が最も多いが、問題もまた最も頻発している。政策・制度・法律の視点からの批判を浴びてきた結果、2010年7月1日より、新たな技能実習制度が施行されている。従来の研修・技能実習制度と比べ、最も大きな変化は、研修生・技能実習生は日本に入国して最長で3ヶ月目から労働基準法や最低賃金法といった労働関係法令の適用対象となり、最低賃金を下回る過酷な労働条件での労働から守られるようになったということである。新旧制度のいずれも、技術・技能の国際的移転や人材育成を通して国際協力・国際貢献をすることを目的として、研修生・技能実習生は日本で研修・技能実習を終えた後、母国に帰って修得した技能や知識を活かすと期待される。しかし、いわゆる「3K」職種・職場の中小企業では、人手不足の問題を抱えており、それを解消するために、単純労働者の受け入れを認めない政策とは裏腹に、制度の本来の目的からかけ離れ、研修生・技能実習生を単純労働力として活用する実態が相変わらず伺える。

一方、中国では、日本への研修生・技能実習生の送り出しは「対外労務合作」（海外への労働者派遣事業）の一形態として位置づけられている。つまり、研修生・技能実習生は国際出稼ぎ労働者として日本に派遣されるわけである。しかし、日本側に受け入れてもらえないと、研修生・技能実習生という日本出稼ぎ労働者の送り出しは成立せず、送り出し側の利益に

もならない。したがって、候補者の選抜に当たり、送り出し団体の意向よりも、あまり自己主張をせず、素直に服従することを最も重視する受け入れ側の意向のほうが優先される。また、送り出しの円滑化を図るために、あたかも日本の政策・制度に則してやっているように、高額な斡旋料・保証金・手数料を徴収しているにもかかわらず、在留資格やビザ申請の書類には粉飾の金額を記載したり、形式的な存在としての送り出し企業を設けたりするというような実態も見受けられる。

また、大連市地域のような送り出しが盛んに行われる地域においては、かつて送り出される立場にあった元研修生・技能実習生が帰国後に一変して、送り出し団体の責任者になって送り出しに乗り出し、仲介業者になって送り出し団体の代わりに研修生・技能実習生候補者を斡旋し、間接的に送り出しに関わって利益を獲得するといったケースも見られる。送り出し団体に支払う諸費用がただでさえ高額であるにもかかわらず、仲介業者（ブローカー）の存在するマージンがあるのは、研修・技能実習が常識として共有され、日本出稼ぎが人生の転機を与えてくれるだろうという行為者の期待があるからだと考えられる。

要するに、中国人研修生・技能実習生は、実質的には最長で3年間の日本在留が認められる国際出稼ぎ労働者である。したがって、外国人労働者と日本人が和やかに協働できる環境をつくり、研修・技能実習に関する誤解を解消し、多文化的日本社会を構築するためには、現行の単純労働者を受け入れない政策を根本的に見直すべきであろう。

参考文献

- 今野浩一郎・佐藤博樹編（1991）『外国人研修生—研修制度の活用とその実務』東洋経済新報社
- 上林千恵子（1998）「技能実習制度の成立経緯とその問題」『労働研究所報』No.19、東京都立労働研究所
- （2001）「外国人研修・技能実習制度と中小企業—費用負担を中心に」NIRA・シティズンシップ研究会編著『多文化社会の選択』pp.109-121、日本経済評論社
- （2002）「日本の企業と外国人労働者・研修生」梶田孝道・宮島喬編『国際

- 化する日本社会』 pp. 69-96、東京大学出版会
- 落合英秋 (1974) 『アジア人労働力輸入』 現代評論社
- 小田川義和 (2008) 「外国人研修生・実習生制度の抜本改善を」 『大原社会問題研究所雑誌 No.599・600』 pp.24-28、法政大学大原社会問題研究所
- 外国人研修生問題ネットワーク編 (2006) 『外国人研修生時給 300 円の労働者—壊れる人権と労働基準』 明石書店
- 外国人研修生権利ネットワーク編 (2009) 『外国人研修生時給 300 円の労働者 2—使い捨てをゆるさない社会へ』 明石書店
- 外国人研修生問題弁護士連絡会 (2009) 「外国人研修・技能実習制度の法改正に対する意見書」 『賃金と社会保障 1487』 pp.61-67
- 梶田孝道 (1994) 『外国人労働者と日本』 日本放送出版協会
- 梶田孝道 (2002) 「日本の外国人労働者政策—政策意図と現実の乖離という視点から」 梶田孝道・宮島喬編 『国際化する日本社会』 pp.29-32、東京大学出版社
- 関東弁護士会連合会編 (1990) 『外国人労働者の就労と人権』 明石書店
- 経済産業省 (2007) 「『外国人研修・技能実習制度に関する研究会』とりまとめ」 『労働法律旬報 No.1651』 pp.70-81、労働旬報社
- 小井土有治 (1992) 「新しい技能実習制度の創設」 『外国人労働者—政策と課題』 税務経理協会、pp.205-237
- 厚生労働省 (2007) 「『研修・技能実習制度研究会中間報告』のとりまとめについて」 『労働法律旬報 No.1651』 pp.64-69、労働旬報社
- 厚生労働省職業能力開発局外国人研修推進室 (2008) 『『研修・技能実習制度研究会』報告書関係資料』
- 国際研修協力機構編 =JITCO (2008a) 『外国人研修・技能実習制度概説 (第 5 版)』 (財)国際研修協力機構
- (2009) 『外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO 白書 (2009 年度版)』 (財)国際研修協力機構
- 駒井洋 (1991) 「外国人研修生は労働者か」 『社会学ジャーナル』 16、pp.7-17、筑波大学
- 駒井洋他 (1989) 『日本における外国人労働者の実態』 筑波大学社会科学系
- (1992) 「外国人労働者の労働及び生活実態に関する研究」 手塚和彰・駒井洋他編 『外国人労働者の就労実態—総合的実態調査報告集』 明石書店、pp.

745-908

- (2007) 「外国人研修生シンポジウム / どうする研修制度・これからの外国人労働者政策」『労働法律旬報』No. 1651、pp.6-21
- 佐竹真明 (2006) 「多文化共生の文化学を求めて—外国人研修生・国籍条項問題を中心に」日本平和学会編『グローバル化と社会的「弱者」』早稲田大学出版部、pp.132-152
- 佐野哲 (2002) 「外国人研修・技能実習制度の構造と機能」駒井洋監修・編著『国際化のなかの移民政策の課題』明石書店、pp.91-129
- (2003) 「国際的な労働力需給システム」依光正哲編『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社、pp.37-58
- 鈴木淳子 (1997) 「中小企業の外国人研修・技能実習制度の改革に向けて—中国人研修生の事例から」『日本労働研究雑誌』No.445、pp.38-46、日本労働研究機構
- 宣元錫 (2003) 「外国人研修・技能実習制度の現状と中小企業」依光正哲編著『国際化する日本の労働市場』pp.135-152、東洋経済新報社
- 第一東京弁護士会 (2009) 「外国人研修生・技能実習生制度に対する意見書」『賃金と社会保障 1497』労働旬報社、pp.38-54
- 田嶋淳子 (1998) 「日中間の人口移動と社会的ネットワークの形成」佐藤誠 / アントニー・J・フィールディング編『移動と定住—日欧比較の国際労働移動』同文館、pp.33-61
- 田中清 (1990) 「外国人研修生の現状と問題点」江橋崇編『外国人労働者と人権』法政大学出版局、pp.95-119
- 谷口雄治 [他] (1995) 「外国人研修生送り出しシステム—中国編」『JIL 資料シリーズ 54』pp.1-179、日本労働研究機構
- 張紀濤 (1999) 「中国における研修生派遣制度の仕組みと管理制度の特徴—現地調査の結果を踏まえて—」『城西大学経済学部経営紀要 17』pp.19-52
- 手塚和彰 (1989) 『外国人労働者』日本経済新聞社
- 日本経済団体連合会 (2007) 「外国人研修・技能実習制度の見直しに関する提言」『日本経団連タイムス』No.2876、
- 野川忍 (2007) 「外国人労働者法制をめぐる課題」『季刊労働法』219号、pp.4-22
- (2008) 「外国人労働者政策の課題と研修・技能実習制度」日本労働法学会

- 編『日本労働法学会誌』112号、pp.64-72.
- 旗手明（2001）「外国人研修制度の実状と政策課題—その改善へ向けて」NIRA・シティズンシップ研究会編著『多文化社会の選択』pp.123-137、日本経済評論社
- （2007）「どうする外国人研修・技能実習制度！」『労働法律旬報 No. 1651』、pp.22-29
- 早川智津子（2008a）「外国人と労働法」『ジュリスト』No.1350、pp.21-29
- （2008b）『外国人労働の法政策』信山社
- （2008c）「外国人研修・技能実習制度における労働法の適用問題」日本労働法学会編『日本労働法学会誌 112号』、pp.73-81
- 藤枝茂（2007）「外国人研修・技能実習制度見直しの方向性研修・技能実習制度研究会中間報告を中心として」『季刊労働法』219号、pp.86-99
- 宮島喬（1991）「外国人労働者の受け入れと人権」『アジア太平洋研究 No.8』成蹊大学アジア太平洋研究センター、pp.25-30
- （1993）「技能実習制度について考える—外国人労働者新受け入れ制度として—」『外国人労働者と日本社会』明石書店、pp.95-108
- 安田浩一（2007）『外国人研修生殺人事件』七つ森書館
- 依光正哲（2005）『日本の移民政策を考える—人口減少社会の課題』明石書店
- 渡邊博顕（2009）「外国人の研修・技能実習制度見直し動向について」『日本労働研究雑誌』No.587、pp.36-42

(中国語要旨)

中国研修生技能実習生の赴日労働移動

—基于人类学的田野调查—

随着全球化日益发展，人口跨界、跨境、跨文化迁移的相关问题已成为当今学术界一个非常关注的研究焦点。20世纪90年代以后，日本施行外国人研修技能实习制度，大批没有海外据点或海外关系的日本中小企业希望接收外国研修生技能实习生的愿望因此得以实现，来自亚洲各国尤其是中国的研修生技能实习生总数逐年增多。目前，大约20万外国研修生技能实习生活跃于日本全国各地，其中中国研修生技能实习生独占鳌头，超过总人数的70%，已成为日本产业界不可或缺的劳动力。

本文基于笔者长期实施的人类学田野调查，探讨中国研修生技能实习生在中日两国的制度制约下赴日移动的实况及问题所在。日本政策上并不允许引进外国非熟练劳工，外国人研修技能实习制度的本来目的是通过技术技能转移和人才培养向发展中国家提供援助，为国际社会做贡献。但笔者的田野调查表明，接收研修生技能实习生的日本企业多数是“3K（脏累险）”工种的中小企业，在日本国内难以确保廉价的劳动力维持生产。因此为缓解劳动力短缺的压力，借研修技能实习之名义接收研修生技能实习生，将之作为单纯劳动力“灵活”使用的情况相当普遍。另一方面，中国则将对日输送研修生技能实习生定位为对外劳务合作，换言之中国研修生技能实习生在输送方看来就是赴日劳务工人。而作为跨境移动主体的研修生技能实习生其本人也将赴日研修视为出国打工或出国劳务。劳务公司出于营利目的，尽管实际上与中介联手招聘候选人，收取高额费用等，可是操作上按照日本政策制度要求处理的情况屡见不鲜。

笔者认为，日本国内政策制度与实际运作之间的表里不一，中日双方对研修技能实习的定位分歧，是导致日本接收单位、中国输送单位以及作为跨境移动行为主体的研修生技能实习生之间产生有意或无意误解，发生矛盾冲突与摩擦争执的原因所在。