

中国人研修生・技能実習生の 日本語習得とニッポン*

馮 偉強

はじめに

2013年3月14日、広島県江田島市のカキ養殖加工会社「川口水産」で、中国人技能実習生が経営者をはじめとして同僚ら8人を殺傷する衝撃的な事件が起きた。当の中国人技能実習生は、外国人研修・技能実習制度を利用して2012年5月来日し、日本語学習を中心に約1ヶ月間の集合研修を受け、江田島市にある別の水産加工会社で勤務後、9月に「川口水産」に移り、2013年5月帰国する予定になっていた。事件発生後、マスコミに大きく報道され、波紋を広げた⁽¹⁾。

報道の内容は、大きく二つに分けることができる。一つは、事件の動機について、日本語の不自由だった容疑者の中国人技能実習生が経営者や日本人同僚と意思疎通できず、家族や友人を離れて生活する孤独感に追い込まれて犯行に及んだと、広島県警の取り調べで明らかになった。もう一つは、当の中国人技能実習生の置かれた労働生活環境に言及し、専門家の研究や見解を引用しながら、日本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を通して当該開発途上国等の人材育成に貢献するという外国人研修・技能実習制度の理念と、外国人研修生・技能実習生が単なる安価な体力労働者として利用される実態との乖離を、あらためて問題として指摘した。

* 本稿は富士ゼロックス小林太郎記念基金2010年度在日外国人留学生研究助成、及び愛知大学国際中国学研究センター2011年度若手研究者研究助成を受けた研究成果の一部である。

(1) 2013年3月15日から4月30日までの期間を限定し、朝日新聞、毎日新聞、読売新聞、日本経済新聞を、「中国人技能実習生」というキーワードで検索した結果、今回の事件に関して各紙に掲載された記事数は、朝日新聞10件、毎日新聞19件、読売新聞23件、日本経済新聞10件となっており、計62件にのぼる。

外国人研修・技能実習制度とは、外国人研修制度と外国人技能実習制度のことである。1989年の「出入国管理及び難民認定法」の改正法によって、1990年に「研修」という在留資格が設けられ、海外進出していない中小企業などにも活用できる外国人研修制度が発足した。それを拡充・発展させたものとして、1993年に外国人技能実習制度が創設された。外国人研修生は、概ね1年間の研修を経て、研修成果が一定水準以上に達し、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習得する技能実習へ移行することにより、もう1年間の在留が可能となった。さらに、1997年に、技能実習期間の上限が1年間から2年間に延長され、研修期間と合わせると、最長3年間の在留が認められるようになった。

外国人研修・技能実習制度は、広く活用され、すでに日本社会に定着している。「研修」での年間新規入国者は、2007年10万2018人、2008年10万1879人、2年連続で10万人を突破した。その後、2009年8万480人、2010年7万7727人と、減少に転じた（JITCO 2011：80-81）⁽²⁾。このような大幅な減少は、リーマン・ショックと外国人研修・技能実習制度の改正による影響が大きかった（鳥井 2011）。だが、減少したとはいえ、2011年末現在の在日外国人研修生・技能実習生は在留資格別で「研修」3388人、「技能実習1号イ」3991人、「技能実習1号ロ」5万7187人、「技能実習2号イ」2726人、「技能実習2号ロ」7万8090人、計14万5382人にのぼる。そのうち、中国国籍者は、約全体の7割を占める（JITCO 2012：80-83）。

2009年に外国人研修・技能実習制度が改正され、2010年7月1日から新しい外国人研修・技能実習制度が施行されることになった背景には、受け入れ企業などの外国人研修生・技能実習生に対する深刻な人権侵害や法令違反の多発がある。研修生の時間外労働・休日労働、研修生への研修手当や技能実習生への賃金の不払い、パスポート取上げ、外出制限、強制貯金、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がしばしば報告される（安田 2007；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；「外国人労働者問題

(2) 2010年の新規入国者数7万7727人は在留資格別に「研修」5万1725人、「技能実習1号イ」2282人、「技能実習1号ロ」2万3720人の合算値である。

とこれからの日本」編集委員会 2009)。

改正後の外国人研修・技能実習制度では、在留資格「研修」での入国・在留は、国の機関、JICA 等が実施する公的研修や実務作業を伴わない非実務のみの研修に限られる。実務研修を伴う場合は、新設の在留資格「技能実習」で雇用契約に基づいて技能等の習得活動を行うことが義務付けられる。言い換えると、実務研修を伴う場合は外国人技能実習制度に一本化されたということである。改正前の制度との最大な相違点は、入国1年目から「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ことである。法律・法令整備の観点から見ると、外国人研修・技能実習制度は改善の方向にあると言える。

しかし、関連法律・法令の規定が順守されているというわけではない。岐阜県労働局の調査によると、同県では違法事業所(受入機関)の割合は2006年度の85.3%から高い水準で推移しているが、2010年に県内の受入機関(約1800)のうちの113を抽出調査し、75.2%に相当する85機関が正規の残業手当や最低賃金を支払わないなどの法令違反をしていたという結果が明らかになった⁽³⁾。また、福井労働局監督課が2011年4月から7月にかけて、54機関に対して立ち入り調査を実施したところ、調査対象すべてが労働基準法や労働安全衛生法などに違反していた実態が判明した。同県では、違反の割合は近年80~90%台で推移してきたが、調査対象すべてで違反が確認されたのはここ5年で初めてである⁽⁴⁾。このように、制度改正後、受け入れ機関の法令違反は依然として高水準にとどまる。

むろん、冒頭の殺傷事件の背景にはこうした法令違反があったと言っているのではない。仮にあったとしても、当の中国人技能実習生の犯行は許されるべきものではない。ただ、問題が当の中国人技能実習生の日本語能力の欠如に起因したならば、再発を防止するために、個々の研修生・技能実習生に焦点をあて、彼らの日本語習得の実態とそこでの問題を解明することが重要であろう。しかし、外国人研修生・技能実習生の問題に関する

(3) 「外国人技能実習生：県内企業75%が違反 基準下回る賃金——10年度調査/岐阜」、毎日新聞2011年12月14日、地方版/岐阜18頁。

(4) 「外国人技能実習生 全54事業所が法令違反」、朝日新聞2011年9月7日、朝刊23ページ 福井全県。

従来の研究は、制度を俎上に載せた議論は多く、外国人研修生・技能実習生に関する社会科学的調査研究は少ない。佟・浅野が指摘したように、研修生・技能実習生の日本語教育の必要性和、実質的就労か否かという問題とは、無関係である（佟・浅野 2001a；2001b）。特に、彼らの日本語習得に焦点を当てた社会科学的な実証研究は、佟・浅野（2001a, 2001b）、浅野（2007）を除いて、管見では、ほとんど見受けられない。

佟・浅野研究は、縫製業における中国人研修生・技能実習生270人に対して行った実態調査に基づいて、諸個人の日本語習得のプロセスとそこでの問題を把握した。教室内での座学のみならず、研修生・技能実習生のトータルな研修・実習—生活過程の中で捉える点は示唆的である。しかし、中国人研修生・技能実習生が帰国後、どのように日本語・日本社会・日本人に関わるかについては射程外である。

本稿では、中国人研修生・技能実習生を事例として、彼らの日本語習得の実態と日本社会・日本人との関わり方、及び、そこでの諸問題を、来日前—在日中—帰国後という生活過程の中で把握することを目指す。本稿の素材となる調査は、広東省広州市、遼寧省大連市、山東省威海市、愛知県豊川市、愛知県豊橋市という日中両国5箇都市において実施してきた。中国人研修生・技能実習生の日中両国を繋ぐ生活過程をトータルに捉えるために、一国家一箇所ではなく、複数箇所において調査を行い、それらの結果を民族誌の形でまとめる「多現場的民族誌 (multi-sited ethnography)」という手法が有効だと考えるからである。その手法は、文化人類学者のマーカスの提唱したもので、国境を越えた人々の移動、繋がり、組織、関係といったものを全体的に記述するのではなく、個別かつ複数の対象を取り上げ、一つ一つ記述する点が特徴的である (Marcus 1995)。

調査は、アンケートによる量的調査ではなく、参与観察と聞き取りという方法を使って実施した。広州市では、2005年10月から2006年1月まで、2006年10月から2007年1月までは日本語講師として事前教育に関わり、受講者19名（うち、来日者12名）に接した。彼らが帰国後にどのような生活を営んでいるかを把握するために、2009年9月から11月まで、2010年10月、2011年5月、帰国後の研修生・技能実習生15名（事前教育で接した12名を含む）に対して聞き取り調査を行った。また、大連市では

2010年1月、2010年9月、威海市では2010年9月、2011年11月、帰国後の研修生・技能実習生28名に対して聞き取り調査を行った。豊川市（TKN社）では、2008年9月から2009年7月まで、日本語講師として在日生活中の研修生・技能実習生15名に接した。豊橋市（THB社、THS社）では、2010年6月から2013年7月現在まで、毎年、日本語講師として来日直後の集合研修に関わり、在日生活中の研修生・技能実習生42名に接した。このように、参与観察、あるいは聞き取りを通して、中国人研修生・技能実習生計100名（男24名、女76名）に対して調査することができた。

対象者への接近は、日本語教育で接した研修生・技能実習生に、彼らの知り合いで帰国した研修生・技能実習生を紹介してもらい、さらに別の研修生・技能実習生を紹介してもらうという形で展開した。これは、彼らの個人的な繋がりがどのように構築されているかを把握するために役立つと考える。筆者は、直接的な対象者の研修生・技能実習生だけではなく、可能な限り、彼らの家族や友人、現職場の同僚など、その周囲の人に対しても聞き取り調査を行った。また、各事例に対して、一度きりの聞き取り調査・観察に終わらせるのではなく、できるだけ長期にわたって継続的に追跡するように心がけている。対象者との面会が困難な場合、インターネットチャットを通して情報交換をし、彼らの近況を把握しようと努力している。

本稿では、本研究の対象者について、日本滞在年数1未満は「研修生」、1年以上、及び在日生活中は「研修生・技能実習生」と表記する。

I 来日前の日本語学習

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」の一形態と位置づけられ、研修生・技能実習生は「在境外従事労務合作人員」（中国大陸以外の国・地域への派遣労働者）として計上されている。2009年末における「在境外従事労務合作人員」について受け入れ国・地域別に上位5位を見ると、日本16万1942人、シンガポール6万2856人、マカオ4万7908人、韓国3万6592人、香港1万9103人となっている（国家統計局貿易外経統計司編 2010：693）。一方、送り出し地域別の上位5位は、山東省7万2612人、江蘇省6万2991人、吉林省5万647人、広東

省 3 万 3124 人、遼寧省 3 万 1345 人となっている（国家統計局貿易外経統計司編 2010：702）。

上の数字からわかるように、2009 年における広東省出身の「在境外従事労務合作人員」は山東省には及ばないが、遼寧省よりやや多い。ところが、中日研修生協力機構の認定送り出し機関数を見ると、2010 年 7 月 1 日現在、広東省 1 社（広州市 1 社）、遼寧省 34 社（大連市 22 社）、山東省 46 社（威海市 6 社）となっている⁽⁵⁾。山東省と遼寧省における研修生・技能実習生の送り出し事業は、明らかに広東省より活発である。それは、山東省や遼寧省のような研修生・技能実習生送り出しの活発な地域と日本の受け入れ地域との双方を結びつける社会的ネットワークはすでに形成され、「連鎖移動 (Chain Migration)」を引き起こしたからであろう（馮 2012）。

一方、李明歆の研究によると、1974 年から約 5 年間施行されていた「抵墨政策」を利用して中国大陸から香港に流入した約 30 万人のほとんどは広東省出身者である（李明歆 2005）。また、改革開放政策施行後、伝統的僑郷と呼ばれる福建省、広東省から香港、マカオに流入した人々の多くは、東南アジア諸国を目指していたが、ドアを閉ざした相手国への渡航ができなく、やむを得ず、香港、マカオにとどまっていた（李明歆 1999）。1990 年代後半に入ると、香港と広東省との間における人々の移動が活発化している（平野 2001）。こうしたことを背景に、広東省から香港、マカオへの移動を常なる行為としている社会的ネットワークが構築されたことも十分考えられる。したがって、広東省出身の人々にとって、日本という遠くて未知の国より、広東省に隣接し、気候、言葉（広東語）、生活習慣など共通点の多いマカオと香港への移動は、精神的にも金銭的にもコストが低いと言える。

このように、中国における日本への研修生・技能実習生の送り出しは、地域差が見られる。研究対象者を出身地域ごとに類型化するのは危険だが、誤解を恐れず言うと、広州市出身者（15 名）と、大連市出身者（34 名）・威海市出身者（51 名）との間で、日本語学習意欲の違いが見受けられ

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

る⁽⁶⁾。総じて、広州市出身者は、大連市出身者、威海市出身者に比べて、より積極的に日本語の勉強に取り組むと言える。要因としては、以下のことが考えられる。

まず、上述した研修生・技能実習生の送り出し事業の地域差である。大連市出身者、威海市出身者の周囲には在日生活中あるいは満期終了後に帰国した研修生・技能実習生が多く存在し、日中双方を結びつける社会的ネットワークが形成されているため、日本へ移動するための情報をより簡単に入手でき、来日の不安が軽減できる。その半面では、「日本語がわからなくても、日本で生活できる」という考え方が広がり、日本語能力の欠如が日本での生活のハンディキャップであることを認識できない。それに対して、広州市出身者は、研修・技能実習や在日生活の実態についての知識・情報は皆無である。そのため、来日の不安が多い。彼らは、一日も早く来日後の生活に適応できるように、積極的に日本語を覚えようとする。

次に、来日動機・目的の違いである。大連市出身者、威海市出身者の多くは、出稼ぎを来日の最大の目的としている。上述した日中双方を結びつける社会的ネットワークにも関係して、彼らにとって、日本で3年働けば、300万円貯金できることはすでに常識となっている。一方、広州市出身者は、「自分も先輩たちのように工場で働くとすれば、基本給は1200元程度しかない」、「大学を卒業した人でさえ就職できないので、高校卒業の自分にはもっと厳しい」と就職難の厳しい現実に不安や不満が募り、「日本で生活し、日本語をマスターして帰ったら、日系企業などで通訳・翻訳として働く機会があるかもしれない」と、将来のキャリアアップを期待する人が多い。

さらに、事前教育の実施時期の違いである。広州市の場合、来日の最終候補者は、事前教育開始約2ヶ月後に行われる二次選抜の合格者に限られる。二次選抜合格者の人数は、一次選抜通過者の半分程度しかない。したがって、最終候補者になるために、事前教育開始後も努力を続ける必要がある。一方、大連市と威海市の場合、選抜試験に通過し、来日が決まった

(6) 本稿では、送り出し機関の所在地域に因んで、本研究の対象者を「広州市出身者」、「大連市出身者」、「威海市出身者」と表記するが、彼らの戸籍は、必ずしも広州市、大連市、威海市にあるとは限らない。

最終候補者にしか事前教育の受講資格を与えられない。逆に言えば、受講対象者は、よほどのことがない限り、問題なく来日できる。そのため、安泰感が生まれ、日本語学習のモチベーションを失う人がある。

以上の三つに加え、事前教育の実施実態にも大きく関係している。広州市の事前教育は、2003年から2007年まで、毎年10月から翌年1月まで、約4ヶ月間にわたって実施されていた。筆者が日本語講師として関わったのは、2005年度、2006年度である。2005年度だけは、筆者のほかに、もう一人の中国人が講師を務めたが、それ以外は中国人1名と日本人1名の共同担当となっていた。講習時間は、土日・休日を除いて、1日に2時間である。講習内容は日本語が中心で、使用教科書は『みんなの日本語初級Ⅰ』（スリーエーネットワーク）である。

受講者の日本語学習時間数は、講習時間を除き、1日平均3～4時間程度である。多い人は、6時間に及ぶ。筆者は、2006年1月下旬に、受け入れ側の指示のもとで、来日直前の6名に対して、財団法人日本国際教育支援協会と独立行政法人国際交流基金が主催する日本語能力試験2002年度4級（聴解を除いた部分）を実施したことがある。結果として、満点300点のうち、平均得点202点、最高得点238点が出た。

大連市と威海市の事前教育も約4ヶ月間である。使用教科書は「新日本語の基礎Ⅰ、Ⅱ」（海外技術者研修協会編）である。実施機関は送り出し機関独自運営の日本語研修センターもあれば、複数の送り出し機関が共同利用できる語学研修センターもある。いずれの場合も全寮制である。講習時間は、午前9時から、1時間半の昼休みを挟んで、午後5時までである。午後7時から9時半までは自習時間である。受講者の1日あたりの学習時間数が9時間以上あるという計算になる。

大連市出身者と威海市出身者の中で、事前教育以前に日本語学習経験のあった人は8名を占める。そのうち、6名は威海市Z外国語学校日本語学科（短大部）で2年間、1名は山東省某短期大学日本語学科で3年間、1名は瀋陽市で中高時代に6年間日本語を勉強したことがあった。彼らは、事前教育で初めて日本語に触れる人に比べ、来日時点の日本語能力は高く、日常会話できるレベルに達した。特に、後述する事例QSは、来日前にすでに日本語能力試験2級資格を取得していた。この8名以外のものは、日

本語能力の高いほうでも広州市出身者と同等レベルぐらいである。

講習時間数が多いにもかかわらず、日本語能力が比例して伸びないのは、日本語軽視の環境に置かれたからではないかと考える。例えば、威海市Z外国語学校研修部の日本語講師9名は、日本人講師1名、帰国研修生・技能実習生5名、日本留学帰国者2名、中国の大学日本語学部卒業者1名となっている。在日生活経験者講師が多いことは、当校研修部の大きな特徴である。来日後の集合研修の受講者によると、事前教育の授業では、講師が講習時間の大半を割いて熱心に自らの在日生活体験を語ることが多かったということである。受講者は、在日生活経験者としての講師の体験談から、来日後の生活環境への適応に必要な情報・知識・知恵を吸い取ることができるが、そればかり聞かされると、日本語能力が重要ではないと取り違えてしまう恐れがある。

II 来日後の日本語学習

1 来日後の日本語学習

外国人研修生・技能実習生は、来日直後、集合研修を受けることになっている。本研究の対象者も例外ではない。研修期間は、一般的に1ヶ月間程度だが、2週間に短縮されるケースが見られる。講習内容は、日本語、日本での生活の注意事項、警察・消防からの生活指導、社労士による法的保護の講習などである。

一部の管理団体の責任者や受け入れ企業の経営者は、集合研修開講式など公の場では、日本語能力の重要性を強調し、頑張って日本語を覚えよう、日本人の友達をたくさん作ろうといった言葉をかけて、研修生・技能実習生を励ましている。他方では、「外国語を勉強する苦勞がわかるから。真面目に仕事をやってくれればいい」と慰めっぽいことを言う。日本語能力は二の次だから、しっかり働けという本音を窺わせる。

2010年7月以前の外国人研修・技能実習制度では、1年目は、原則として、座学（日本語学習を中心に）は全体の3分の1以上としなければならないが、実際に規定通りに実施する受け入れ企業は、本研究の調査では、皆無である。後述するTKN社、GMA社のように日本語講座を開く企業

はあるが、講習時間数は少ない。2010年7月1日から新しい外国人研修・技能実習制度施行後、日本語教育の重要性は、法務省入国管理局の作成した「技能実習生の入国・在留管理に関する指針（平成24年11月改訂）」⁽⁷⁾においても強調されている。だが、日本語教育は強制的なものではない。

日本で働き、生活するために、日本語の理解は何より重要だが、一部の研修生・技能実習生は、それについて認識しておらず、日本語学習に興味を示さない。これは、外国人研修・技能実習制度の構造的制約の結果だと考えられる。2010年7月1日から施行されている現行制度では、外国人労働者の日本在留期間は相変わらず最長で3年間となっている。こうした期間制限の設けられた制度は、「帰国措置を担保できる管理された労働力として最大3年間という短期のローテーション政策」としての機能を発揮している（外国人研修生問題ネットワーク編 2006：85）。その最大の特徴は、当該外国人の定住化を前提としていないことにある（佐野 2002：117；2003：58）。本研究の対象者にとって、在日生活は一時的なものであり、将来の生活拠点があくまで中国にある。そのため、日本語学習に踏ん張れない人は少なくない。

在日研修生・技能実習生の日本語学習意欲の欠如は、以上に述べた構造的要因のほかに、来日後の置かれた労働・生活環境の影響も無視できない。筆者の調査では、受入歴の長い受け入れ企業であるほど、「日本語がわからなくても、日本で生活できる」と考える研修生・技能実習生の割合が高い。それは、同じ職場に先輩に当たる中国人研修生・技能実習生がいれば、日常生活の営みに役立つ情報や知恵だけではなく、職場の人間関係や作業内容に関する種々の情報も、容易に獲得できるからであろう。

THB社、THS社は、2001年から2013年7月現在まで、東三河S組合を通して、威海市Z有限公司から研修生・技能実習生を受け入れている。筆者は、2010年から二社の研修生・技能実習生の集合研修の日本語講師を務めている。講習中、研修生・技能実習生の日本語学習意欲の無さが気になって、注意をすることがある。すると、「先輩たちから聞いたけど、日本語がわからなくても仕事ができるんだって」、「仕事で何か困った時、先

(7) <http://www.moj.go.jp/content/000102863.pdf>、2013年6月12日閲覧。

輩たちに教えてもらえばいいし」、「スーパーなどで買い物をする時、好きな物をかごに入れて、レジを通せばいいので、別に日本語が話せなくても困らない」といった口答えが聞こえる。彼女たちの言う先輩とは、彼女たちと同じく威海市Z有限公司から派遣されてきた中国人研修生・技能実習生のことである。

THS社では、新入生の教育は、7、8年前から彼女たちの先輩に当たる中国人研修生・技能実習生に任されている。中国人研修生・技能実習生は、基本的には秋刀魚やイワシなどの鮮魚の下処理を担当し、特に複雑な作業ではない。ただ、解凍設備から解凍済みの鮮魚を卸し、下処理後に乾燥機に載せるのに、体力が要る。THB社では、中国人研修生・技能実習生は、加工済みの佃煮を段ボール箱に詰める梱包作業を担当し、梱包後に運んだりする作業があるので、THS社と同じく、体力が求められる。このように、労働の現場では、日本語能力より、体力が重視されるため、日本語学習意欲を示さない研修生・技能実習生は少なくない。

しかし、日本語の理解ができないと、仕事上には問題がないとしても、日常生活上には支障が出る可能性がある。例えば、2013年6月8日、筆者は、2010年来日目の研修生・技能実習生の送別会に出席するためにTHS社に訪れた時、事務室の人に通訳を頼まれた。XL（女、1989年生まれ。2011年6月来日、2013年6月現在日本滞在中、THS社の研修生・技能実習生）は、iPhoneの携帯電話を買って、南九州市の友人に郵送した。南九州市の郵便局から連絡があつて、受取人の確実な連絡先を教えてください、返送させてもらうかを決めてほしいとのことであった。XL名義で買った携帯電話なので、利用料金など大丈夫か、悪用されないかと、S社長は心配していることを口にした。事務室の人も、「この子は、日本語が一番あやふやだし、やることも人を不安にさせるので、ちょっと困っているんだよね」と不満を漏らした。

もっとも、研修生・技能実習生の受入歴の長いTHB社、THS社においても、少数ではあるが、来日後、積極的に日本語を勉強し、日本人との交流を楽しむ事例が見られる。例えば、後述するTHB社のQS（女、1987年生まれ。2008年7月来日、2011年7月帰国）と、THS社のGD（女、1989年生まれ。2010年7月来日、2013年7月帰国）である。GDは、来日

当初の日本語能力は同期の研修生・技能実習生と大差がなく、基本的な日常会話しかできなかつた。しかし、企業内部の日本人との交流を通して、日本語能力の向上は著しかった。来日1年後、自分に関連のある出来事や興味のある話題について、詳しく意見を述べ、日本人と討論できるレベルに達した。

興味深いのは、以上に述べたXLとGDに対して、日本人と中国人研修生・技能実習生の評価が分かれることである。日本語能力の向上は、明らかにGDのほうが速かつた。彼女は日本人と円滑にコミュニケーションが取れ、経営者をはじめとして、周囲の日本人に高く評価される半面、ほかの中国人研修生・技能実習生に「日本人に媚びるやつだ」と言われ、疎遠にされた。一方、XLは、中国人研修生・技能実習生の間では人望が高い。XLは、日本語が不自由で、日本人の不満を招くことがあるが、後輩の中国人研修生・技能実習生に対して、親切に世話をし、熱心に仕事の指導を行うため、後輩には慕われている。後輩たちの面倒見がいいという点は、THS社のS社長にも高く評価されている。しかし、日本語能力欠如のXLが後輩の中国人研修生・技能実習生に慕われることは、日本語軽視の雰囲気濃厚化を助長する恐れがある。

受入歴の短い受け入れ企業では、特に頼れる先輩がいない場合、直接日本人の指示や指導を受けながら業務を遂行しなければならないため、日本語の理解がより重要である。しかし、そんな環境に置かれても日本語を勉強しようとしなないケースが見受けられる。例えば、TKN社（愛知県豊川市にある某カーテンメーカー）の事例である。TKN社は、2007年7月から2009年7月現在まで、福井県R産業協力組合を通して、大連市L労務会社から研修生・技能実習生16名（1名が来日1ヶ月後失踪）を受け入れている。リーマン・ショックの影響を受け、2009年7月から2010年7月までいったん中止し、2010年11月に受け入れを再開した。筆者は、2008年9月から2009年7月まで、週1回6時間、研修生・技能実習生15名の日本語教育を担当していた。

受講者は、1年目の研修生だけではなく、技能実習生も残業がない時は出席しなければならない。福井県R産業協力組合では、研修生・技能実習生の日本語学習意欲を高めるために、3ヶ月ごとにテストを実施するが、

TKN 社では、それに加え、月に 1 回小テストを実施することになっている。そして、小テストの場合、90～94 点（1000 円）、95～99 点（2000 円）、100 点（3000 円）、R 産業協力組合のテストの場合、90～94 点（2000 円）、95～99 点（3000 円）、100 点（5000 円）と、成績優秀な人には奨励金を出す。過度と言ってよいほど生活費を切り詰め、水道光熱費を除いた月間支出額を 1 万円以内に抑えている TKN 社の中国人研修生・技能実習生にとって、奨励金はいい刺激になるはずだが、学習意欲の向上は全く見られない。

例えば、2008 年 11 月 13 日、筆者は TKN 社の専務（社長夫人）から電話を受けた。LH（女、1979 年生まれ。2008 年 7 月来日、2011 年 7 月帰国）は、仕事の時間になっても、会社に出てこない、確認したら寮にはいたが、無断欠勤の理由を説明してくれないのに、生産課で働きたいと言い出して、困ったという内容だった。LH は、TKN 社の品質管理課に配属され、RE（TKN 社の社長の長女）の指導を受けながら、出荷前の品質検査を行うが、日本語の理解に支障があり、仕事のミスが多かった。しっかり日本語を勉強しろと言われ続けたにもかかわらず、彼女は、「自分は日本語を勉強するために日本に来ているのではない」といって、一向に日本語学習に興味を示さなかった。

そんな中、11 月 12 日に、不良品の見逃しが大量に発生した。RE は自らの指導を理解してもらえなかったことに苛立ち、LH の前で自分に対して平手打ちをして涙を流した。それを見て、LH はショックを受け、部署を変えて生産課で働きたいと言い出したわけである。筆者を介して、いろいろ説明した結果、部署を変えずに仕事を続けることになったが、彼女は、「私たちは会社にとって重要な存在だということだったら、日本人も中国語を勉強すればいいじゃないか」といって、日本語学習の姿勢はその後も変わらなかった。

LH のように日本語学習に興味を持たないことは、TKN 社の中国人研修生・技能実習生の共通点である。本来ならば、日本語能力の向上は、出稼ぎという彼らの来日動機・目的と何も矛盾していない。むしろ、より円滑に業務を遂行し、より満足度の高い在日生活を送るために有利だと言える。しかし、彼らは理解できなかった。むろん、彼らの日本語学習意欲の欠如は、後述する企業内部の日本人との間で起こる様々な摩擦・葛藤などにも

関係がある。

同じく受入歴が短い受け入れ企業の研修生・技能実習生だとしても、明確な目標を持っていれば、高いモチベーションを保って日本語学習に臨むことができる。例えば、GMA 社に派遣された広州市出身者15名である。彼らは、2週間の集合研修終了後、1年目限り、月に1回、毎回4時間の日本語講座を受けていた。来日1年後に3級をクリアしなければならないというGMA社の要求に応え、全員来日1年後に見事に日本語能力試験3級に合格した。そのうち、在日期間中に2級に合格した人は8名を占める。彼らの最大な動力源は、日本語をマスターして帰国したら、日系企業などで就職できるかもしれないという期待にあった。

しかし、ひたすらに勉強すればよいというわけではない。場をわきまえないと、望ましくない事態を招きかねない。例えば、CYF（女、1986年生まれ。2006年2月来日、2008年1月帰国。広州市出身者）は、来日後、言葉の問題でストレスを感じた。一日も早く日本人の指示などを理解できるように、仕事の合間を縫って、日本語の教科書を出して単語などを覚えようと努力を図った。しかし、同僚の日本人女性に、たとえ仕事があっても、勤務時間内ではプライベートなことをしてはいけないと注意された。CYFは、どうせ暇だからと思って、同僚の忠告を無視した。このようなことが重なるうちに、彼女は周囲の日本人から孤立するようになった。2年目が終わる時、彼女は、雇用契約更新を拒否し、2008年1月に、恋人のHH（男、1986年生まれ。2006年2月来日、2008年1月帰国。広州市出身者）と帰国することとした。

2 受け入れ企業外部の日本人との交流

来日後、日本語が上達できるか否かは、日本人と交流する機会の有無に大きく関わる。本研究の対象者の多くは、在日生活期間中、受け入れ企業が提供する宿舎に住んでいる。宿舎は企業敷地内の社員寮、倉庫を改装して作った部屋、工場付近のアパートなど、様々である。宿舎が大体不便な場所に立地するため、買い物をする時など、自転車を利用することが多い。土日・休日には食材の買い出しに出かけたりするが、平日は、仕事で疲れて、宿舎に戻ると、ほとんど外出しない。そのため、受け入れ企業外部の

日本人と触れ合う機会は少ない。

こうした生活環境の制限に加え、日本人との交流が受け入れ企業に干渉され、阻害される事例が見られる。YH（女、1980年生まれ。2007年11月来日、2010年10月帰国予定だったが、満期直前に失踪。大連市出身者）は、日報に「SHさんに大根やキャベツをもらって、有り難うございますと言いました」と書いていた。筆者は、TKN社のYM専務（TKN社社長夫人）から、「うちにはSHという日本人はいない。その人はどのような人なのか、うちとはどんな関係なのか、聞いてください」という指示を受けた。TKN社付近の農家だと説明したら、「何かあったら困るから、今後、外部の日本人に関わらないように、皆に伝えてください」と言われた。

ところが、YHとSHの交流はその後も続いた。筆者が最後にYHに会ったのは2012年2月24日だが、彼女はSHの誕生日を祝うために、わざわざ1時間以上電車に乗って豊橋市に帰ってきたということである。なぜなら、「いろいろ親切にしてもらった。よく野菜などをくれるし、誕生日まで覚えてくれて、毎年、手作りのパースデーケーキで祝ってくれる。自分の親以上に可愛がってくれて、そのご恩は一生でも忘れない」⁽⁸⁾からである。

以上の事例で、TKN社の専務が研修生・技能実習生を企業外部の日本人に接触させないのは、研修生・技能実習生の失踪や企業外部の日本人との間におけるトラブルの発生を恐れているからである。しかし、YHの失踪は、SHという日本人とは無関係だった。彼女は、日本在住の中国人に勧誘され、自主失踪をしたのである。2012年2月現在、永住権を獲得した上海出身者の経営しているスナックで働いている。また、同じくTKN社の研修生・技能実習生で、2009年6月に失踪したZYJ（女、1982年生まれ。2007年7月来日）とは、直接会っていないが、共通の知り合い（彼女を勧誘した人）を通して相互の近況を把握しているということである。したがって、彼女たちの自主失踪は専門的な斡旋業者に支えられているのではないかと考える。いずれにして、企業外部の日本人との交流を阻害することは、研修生・技能実習生の日本語学習意欲の低下を招く可能性がある。

(8) 2012年2月24日、豊橋駅付近の飲食店でYHとの会話による。

るが、失踪対策としての効果は期待できないと言えよう。

逆に言うと、受け入れ企業内部の日本人に限らず、外部の日本人と交流する契機を与えられると、日本語学習意欲が高まり、日本語能力の向上に貢献できる。このことは、LHM（女、1985年生まれ。2005年6月来日、2008年6月帰国）の事例に裏づけられる。彼女は、GST社（岡山県岡山市にある某制服メーカー）に派遣され、在日期间中、日本語能力試験2級に合格した。彼女と同じ職場にいた11名の中国人研修生・技能実習生は、2級合格者は彼女を含めて5名、1級合格者は1名だということである。彼女は、熱心に日本語を勉強する理由について、次のように説明した。「GST社には三つの工場があって、中国人は全部で70～80人ぐらいだった。私は、一番辺鄙な工場に派遣された。会社の近くに優しいおじさんがいた。年は60代後半。最初は、日本語が下手で、おじさんの話は全然わからなかった。おじさんと会話できるように、みんな一生懸命に日本語を勉強した。2級の結果が分かった時、おじさんも大変喜んで、お祝いにプレゼントをくれた。しかし、今でも信じ難いが、おじさんはその数ヶ月後に癌で亡くなった」⁽⁹⁾と。

以上に述べた諸事例からわかるように、受け入れ企業外部の日本人と交流する契機があれば、双方が良好な人間関係を築くことが不可能ではない。それによって、研修生・技能実習生の日本語学習意欲が高まり、日本語能力の向上も期待できる。したがって、外国人研修生・技能実習生と日本人の良好な人間関係の構築に向けて、如何にして彼らと受け入れ企業外部の日本人との交流機会を増やすか、また、生活者としての研修生・技能実習生に相応しい日本語教育・習得はどうあるべきか、といったことは、今後解決しなければならない課題であろう。

3 受け入れ企業内部の日本人との交流

以下では、受け入れ企業内部の交流実態について探りたい。総じていえば、本研究の対象者と日本人は職場を共有し、触れ合う機会が多いにもかかわらず、希薄な関係にある。筆者は、THS社の社員食堂で食事をする時、

(9) 2010年1月15日、LHMの現職場（後述するDLT社）で彼女への聞き取り調査による。

中国人研修生・技能実習生と同じ作業場を共有する日本人に、研修生・技能実習生の印象について尋ねたことがある。「以前の子たちはよかった。彼女たちの日本語が分からないこともあったが、積極的に話しかけてきて、かわいかった。今の子たちは、仕事もできる、挨拶もちゃんとできる。でも、あまり話しかけてこない」という感想から、THS社の中国人研修生・技能実習生が日本人同僚とあまり交流をしていない実態が窺える。

彼女たちが交流意欲を示さないのは、言葉の壁に加えて、身の周りに中国人が多く存在し、日本人との交流の必要性を感じないからではないかと考える。また、「日本人の友達を作るつもりはない」、「どうせ3年後に中国に帰らなければならないし、友達は日本人より、中国人のほうがいい」といった理由を吟味すると、前述した3年間の短期的な「ローテーション・システム」として機能する外国人研修・技能実習制度の構造的制約は、彼女たちの交流意欲を低下させ、人間関係の希薄化を助長したと考えられる。一方、相手が話しかけてくるのを待つような受け身的な姿勢を示した日本人も、交流意欲が高いとは言えない。したがって、良い人間関係を築くためには、双方の努力が不可欠である。

異文化同士の接触によって、相手への理解が深まる半面、誤解が付随してくる可能性もある。だが、誤解を恐れて、消極的に対処してしまうと、人間関係の改善は期待できない。2010年7月29日、昼休み中のXP（女、1990年生まれ。2010年6月来日、2013年6月帰国）は、研修生・技能実習生専用キッチンに入ったら、すぐ不満を言い始めた。「今日、会社のおばさんに、実家にはテレビある？ 冷蔵庫ある？ エアコンある？ みたいな質問ばかりされた。まるで私は貧乏人だとでも言いたいみたいに。むかつく」と。その場に居合わせたLX（女、1986年生まれ。2008年6月来日、2011年6月帰国）は、「ナイとか、ワタシ、ワカラナイ、ニホンゴとか言ってやればよかったのに。そうすれば、今度、話しかけてこないから」というアドバイスをした。LXの言う通りに、最初から相手を接近させないような姿勢で構ってしまえば、誤解などの不快な体験をせずに済んだかもしれないが、希薄な人間関係もそのまま持続していくことになる。

境界線が形成され、距離が縮まらない事態は、単に中国人研修生・技能実習生だけではなく、日本人の中国人研修生・技能実習生との接し方に起

因することもある。それは、TKN 社の事例を見て取れる。TKN 社は、本研究の調査の中で、唯一の日本人と中国人研修生・技能実習生を交えて同じ場所に居住する受け入れ企業である。筆者がTKN 社で中国人研修生・技能実習生の日本語教育を担当する間、当社の社員寮には、中国研修生・技能実習生のほかに、日本人が4名住んでいた。日常生活の場を共有するにもかかわらず、双方の交流はあまり見られなかった。理由について中国人研修生・技能実習生に尋ねると、「日本人に差別・軽蔑されるのが嫌だから」が最も多かった。

来日3ヶ月後のZML（女、1973年生まれ。2008年7月来日、2011年7月帰国）は、日本人の印象について、「日本人は礼儀正しいと言われるが、一概には言えないと思う。挨拶を返してくれない日本人がいる。例えば、MMさん。最初は、気付いていないからかなと思ったが、毎回そうなので、自分が無視されたのだとわかった。今は、自分も彼女を無視するようにしている⁽¹⁰⁾と話した。MMという日本人女性は、筆者に対しても、その場にほかの日本人がいると、挨拶を返してくれるが、いないと、無視するような態度だった。MMの本意を知る由もないが、そのような接し方をされたら、いい気分ではられない人はいないのではないか。

日本人の中国人に対する先入観や偏見に起因して、人間関係に亀裂が入ることは以下の事例からも垣間見られる。ある日、TKN 社の社員寮横に置いてあった自転車の1台がなくなった。自転車は、中国人研修生・技能実習生に1台ずつ手配されているが、共同利用できるように、社員寮横に止め、鍵を社員寮の鍵箱に入れて保管することになっている。企業内部でなくなったということで、日本人を含めて全員集合となった。ある日本人は、「中国人研修生・技能実習生は、外出先で自らの不注意で自転車を無くしたが、叱られるのが嫌だから、会社で無くしたことにしたのではないか」と言ったそうである。

ところが、翌日、中国人研修生・技能実習生は、いつも買い物をする場所や西小坂井駅前の駐輪場を含めて、よく探して来いという専務の指示を受け、西小坂井駅前の駐輪場で鍵の刺さったままの自転車を見つけて戻し

(10) 2008年10月5日、TKN 社の社員寮食堂で昼食後、ZML との会話による。

た。このことについて、中国人研修生・技能実習生たちは、「電車をめったに利用しない僕らに、西小坂井駅前の駐輪場と明確な指示を出したということは、専務は、実は誰がやったか、心当たりがあったんじゃないか。なのに、どうして僕らをかばってくれなかったんだ。やった奴に謝ってもらいたい」⁽¹¹⁾と、怒りを口にした。

さらに、職場における様々な摩擦・葛藤も、双方の関係の希薄化に拍車をかける。リーマン・ショック後、TKN社の生産注文量は前年同期の半分程度に激減した。工場稼働日の減少により、技能実習生の給料手取りは研修生と同レベルに落ち込んだ。2009年4月以降、中小企業緊急雇用安定助成金制度の利用に伴い、技能実習生の出勤日数がリーマン・ショック以前のレベルに回復した。ところが、出勤日数が多いわりには、給料はそれほど回復しなかった。出勤日数の半分は教育訓練日が占めており、教育訓練日には通常給料の60%程度しか支給されないからである。技能実習生たちは、通常通りの仕事をやっているのに、教育訓練日といて、60%しかもらえないのはおかしい、通常通りの給料を払ってほしいと、不満を言った。「今は厳しい時期なので、ちょっと我慢してほしい。一緒に困難を乗り越えようね」と言われたが、6月についに爆発して、「通常の給料がもらえないなら、みんなで中国に帰る」と騒ぎ出した。結果、6月から技能実習生が通常の給料を支払ってもらえるのに対し、日本人社員は教育訓練日を設けられ、給料を10%カットされることになった。

その後、中国人研修生・技能実習生と日本人の関係が急激に悪化した。中国人研修生・技能実習生は日本人に生産設備の故障検査・修理を依頼しようと、日本人に向かって歩き出すと、追いかけてこが始まった如く、逃げられてしまう。不良品が出ては社長に叱られ、叱られては責任を擦り付け合い、中国人だけ反省文を書かされるという状態がしばらく続いた。ついに、3割以上の日本人社員は、中国人研修生・技能実習生の受け入れをやめて、再び日本人を雇ってほしいという要望を出した⁽¹²⁾。

このように、中国人研修生・技能実習生の交流意識の欠如、誤解の消極

(11) 2008年12月7日、TKN社で日本語教育の休憩時間に、中国人研修生・技能実習生たちの会話による。

(12) 2009年7月26日、TKN社での日本語教育の最終日に、TKN社の専務との会話による。

的な対処方法、日本人の中国人研修生・技能実習生との接し方、企業運営の業績悪化に伴う日中の対立といった要因は、中国人研修生・技能実習生と受け入れ企業内部の日本人との人間関係を希薄化させてしまう。結果として、中国人同士で固まり、インターネットなどの通信手段によって、国境を越えた社会的ネットワークが構築される（馮 2012）。

III 帰国後の日本語学習とニッポン

1 帰国後のニッポンとの関わり

中国に帰国したら、生活環境が変わり、日常生活において、日本人と触れ合う機会はほとんどない。在日生活期間中でさえ日本語の勉強に興味を示さず、日本人と交流する意欲のなかった人や、日本人との間でトラブルがあった人などは、中国に帰国後、日本人と連絡し、双方の繋がりを維持するとは考えにくい。本研究の対象者の中では、帰国後、日常生活において日本人との繋がりを維持している事例は二人しかない。

一人は MW（女、1985 年生まれ。2006 年 2 月来日、2009 年 1 月帰国。日本語能力試験 2 級資格所持者）である。MW は、来日当初、仕事のミスで日本人に「バカ」と怒鳴られてショックを受け、日本人と距離を置いた時期があった。日本語の勉強のためだと自分に言い聞かせて、徐々に同僚の日本人女性と良好な人間関係を築き上げ、一緒に日本各地へ旅行をし、在日生活のいい思い出を多く作ることができた。帰国後、彼女は元同僚の日本人女性と電話のやり取りを通して、親交を深めている。そして、2010 年 8 月に個人企業を創立し、2011 年 5 月現在、日本の商社と衣料品の国際貿易をしている。2011 年 8 月に、仕事で日本へ出張する時、ぜひ時間を作って自分の生活していた故地を訪ね、元同僚との再会を果たしたいということである⁽¹³⁾。

もう一人は QS（女、1987 年生まれ。2008 年 7 月来日、2011 年 7 月帰国。日本語能力試験 1 級資格所持者）である。QS は、日本語能力試験 2 級資格を取得して、威海市 Z 外国語学校日本語学科で日本語講師を務めていた。

(13) 2011 年 5 月 13 日、広州市崗頂の喫茶店で、MW と PJ（男、1985 年生まれ。2004 年 1 月来日、2007 年 1 月帰国）への聞き取り調査による。二人は 2011 年 12 月に結婚した。

2012年9月現在、同校に戻り、来日前の仕事に復帰している。彼女は、日本滞在中、THB社の日本人同僚を通して、ST（S組合、THB社と無関係）と知りあい、STの紹介でほかの日本人、さらに別の日本人のように、在日生活期間において、受け入れ企業外部の日本人との交流を深め、交友範囲を広げることができた⁽¹⁴⁾。2級資格を所持していた彼女は、来日時点の日本語能力について言えば、本研究の対象者の中で最も高かった人である。彼女にとって、日本語が流暢に話せるようになるまで、あまり時間がかからなかった。そして、2010年12月に、日本語能力試験1級資格を取得した。彼女は、帰国後、日本人との繋がりを維持しようとして、日本人と電話やE-mailのやり取りをしている。

以上に述べたMWは、受け入れ企業内部の日本人との付き合いが多かった。それに対して、QSは受け入れ企業外部の日本人との交流が中心となっている。しかし、積極的に日本人と交流する姿勢には共通的なものがある。また、日常生活のレベルで日本人と親交を深めたことも二人の共通点である。来日時点の日本語能力は違うが、在日生活期間の努力によって、いずれも日本語能力を高めることができた。

一方、日常生活上ではなく、受け入れ企業の現地法人、あるいは受け入れ企業と取引関係のある企業への就職を通して、受け入れ企業に関わって帰国後の生活を営む事例がある。例えば、2011年5月現在、AF社（GMA社の現地法人）で勤務中のZG（男、1985年生まれ。2004年2月来日、2007年1月帰国。GMA社の研修生1期生。日本語能力試験2級資格所持者）、CLR（女、1988年生まれ。2007年2月来日、2009年1月帰国。日本語能力試験3級資格所持者）、HHL（女、1988年生まれ。2007年2月来日、2009年1月帰国。日本語能力試験3級資格所持者）という3人である。ZGとCLRは、帰国前に受け入れ企業GMA社の経営者から現地企業AF社への就職の打診があった。2人は、仕事の内容を熟知し、新しいことを覚える必要もなく、気楽だと考え、日本人の勧誘に応じ、帰国直後から

(14) 2012年7月21日、筆者は、集合研修中のTHB社の中国人研修生・技能実習生3人を連れて、豊橋市祇園祭打上花火大会の会場に着いたところ、2011年7月来日の研修生・技能実習生からSTを紹介された。STは、2012年春節期間に、QSの案内で山東省の観光地を訪れた時に撮った写真を筆者に見せながら、QSと知り合ったきっかけを話してくれた。

AF社で働いている。HHLは、パン屋で約2年間勤務後、安定した職を求めて、2011年2月にAF社に入った。3人は、給料（2011年5月現在、諸手当込みで月収2500～2800程度）について少し不満があるが、会社が倒産しない限り、定年まで働けるということで、基本的には満足している⁽¹⁵⁾。

また、帰国後、大連市近郊にあるDLT社で働いている研修生・技能実習生5名も、受け入れ企業に関わりながら、生活を営む事例としてあげられる。DLT社は、2007年6月に創立され、岡山県岡山市にある某有名な制服メーカーGST社と加工貿易を行う縫製工場である。GST社から提供された設計図面や材料に基づいて加工し、完成品を100% GST社に輸出している。2010年9月現在、従業員約100名である。工場長JOZ（女、1978年生まれ。2003年9月に来日、2006年9月帰国。日本語能力試験1級資格所持者）は、在日生活期間、前述事例LHMと同じ工場で働いていた。彼女は非常に熱心に日本語を勉強し、2005年12月に、日本語能力試験1級資格を取得した。その上、仕事も真面目にこなしているため、GST社の日本人に高く評価されている。帰国後、彼女は国際貿易に携わる友人のアドバイスを受け、当時の直属上司を通してGST社に加工貿易の提案をした。結果、DLT社が生まれた⁽¹⁶⁾。

2010年9月現在、DLT社には、JOZ、LHMを除いて、同じくGST社から帰国した研修生・技能実習生がほかに3名いる。月給は、JOZ以外の4名は約3000元（2010年9月現在）程度で、その他の中国人従業員（諸手当込みで1800元程度）を大幅に上回っている。また、ほかの中国人従業員の前で、現地に訪れたGST社の日本人に仕事ぶりを褒められる度に、日本に行つてよかったと実感できる⁽¹⁷⁾。

以上2社の事例から窺えるように、在日生活期間において、受け入れ企業の日本人と良好な関係を築き、高い評価を受ける人は、帰国後、良い就職の機会に恵まれる可能性がある。しかし、団体監理型の受け入れが海外

(15) 2011年5月14日、広州市公園前駅付近の喫茶店でCLRへの聞き取り調査による。

(16) 2010年1月9日、DLT社でJOZへの聞き取り調査による。

(17) 2010年1月11日、DLT社でLJ（女、1978年生まれ。2003年6月来日、2006年6月帰国）への聞き取り調査による。

関係のない中小企業などのために設けられた受け入れ形態であることを吟味すると、受け入れ企業の現地法人、あるいは取引関係のある企業での就職は、一部の人にしか実現できないと言えよう。

2 帰国後の日本語学習

本研究の対象者は、在日生活期間において、日本語能力試験資格を取得した人は26名を占める。取得資格の級数別にその内訳をみると、3級7名（全広州市出身者）、2級17名（広州出身8名、威海市出身者7名、大連市出身者2名）、1級2名（大連市出身者1名、威海市出身者1名）となっている。

前述のように、広州市出身者をはじめとして、一部の中国人研修生・技能実習生は在日生活期間において、日本語の勉強に励んだ。努力の動力源となったのは、日本語をマスターして帰国したら、日系企業などで働く機会に恵まれるかもしれないという期待である。そして、苦勞の末、やっと日本語能力試験2級以上の資格を取得できたことで、自信につながった人は少なくない。しかし、2級資格が帰国後の就職に貢献できるか否かは、中国国内の就職情勢に左右される。

例えば、ZX（男、1986年生まれ。2006年2月来日、2009年1月帰国。日本語能力試験2級資格所持者）は、帰国当初は、有名な日系企業を狙っていたが、ことごとく書類審査の段階で落とされた。その後、中国系企業や中小日系企業にも応募し、3、4社から採用可の結果が出た。しかし、いずれも基本給2000～2200元程度で、彼の期待を大きく下回った。彼は、「自分には日本で働き、生活した経験がある。日本語能力試験2級資格を持っている。普通の高校卒業者と違うので、それなりに評価してほしい」⁽¹⁸⁾ と思って、断った。結局、帰国後約2年半経過して、2011年5月現在、無職の状態が続いている。理由としては、二つ考えられる。一つは、日本で稼いだお金で暫く生活できる余裕があることである。もう一つは、彼が自分の置かれた状況について把握できておらず、現実と期待との折り合いがつけられないことである。

(18) 2009年9月8日、広東外語外貿大学付近の飲食店でZX、後述するTPと夕食する時の会話による。

中国では、日本企業の中国進出の活発化に伴い、日本語人材の需要が増える一方、日本語学習者数も急激に増加している。国際交流基金の統計によると、中国の日本語学習者数は、1998年24万5863人、2003年38万7924人、2006年68万4366人、2009年82万7171人、2012年104万6490人となっている。その多くは、「将来の就職」のためという実利的・経済的な学習動機・目的を持っていると言われる⁽¹⁹⁾。つまり、2級以上の資格を就職に活かそうとする人が増えるわけである。競争が激しさを増している中、日本語能力試験2級資格は競争力があるとは言い難い。

ZXは、日本語能力試験2級資格を所持し、在日生活経験があるという点においては、確かに高校卒業生一般と異なる。しかし、高校卒業生の一員であることも事実である。中国では、所得と最終学歴が密接な関係にあることは、北京大学中国社会科学調査中心が2008年に実施した調査結果を見ればわかる。広東省を例として、2008年度の平均年収は、小学卒業以下7588.1元、中学卒業1万4399.9元、高校卒業（同等学歴を含む）2万5709.8元、大専（短大）卒業3万104.2元、大学卒業以上6万154.4元となっている（北京大学中国社会科学調査中心編著 2009：55）。中高卒者と大卒以上の学歴所持者との所得差は著しい。

本研究の対象者の中で、自らの学歴のハンディキャップを感じ、日本語の勉強を諦め、個人企業主になった事例がある。例えば、CLH（女、1978年生まれ。2005年6月来日、2008年6月帰国。GST社の研修生・技能実習生。日本語能力試験2級所持者）は、2010年1月現在、大連市西溝で200m²程度の小規模な縫製工場を経営し、30名前後の中国人従業員を雇って、韓国の商社から衣料品の縫製受注加工をしている。彼女は、帰国当初は、日本語能力試験1級資格を目指して、民間の語学学校に通いながら、就職活動を始めたが、失敗を繰り返しているうちに、中卒の最終学歴がネックだとわかり、半年後に日本語の勉強を諦めた。2009年3月に、現在の

(19) 統計データの出所は、下記通りである。2013年7月1日に閲覧。

<http://www.jpf.go.jp/j/japanese/survey/result/survey12.html>

http://www.jpf.go.jp/j/japanese/survey/result/dl/survey_2009/gaiyo2009.pdf

<http://www.jpf.go.jp/j/japanese/survey/result/dl/gaiyo2006.pdf>

<http://www.jpf.go.jp/j/japanese/survey/result/dl/2003gaiyou.pdf>

<http://www.jpf.go.jp/j/japanese/survey/result/dl/gaiyou.pdf>

縫製工場を創立したが、生産量の不安定や資金回収の困難でストレスがたまり、現状への不満が見て取れる⁽²⁰⁾。

一方、最終学歴のハンディキャップを克服しようとして、「自考大専（独学で取得する短大卒業資格）」あるいは海外留学を通して、日本語を専門として勉強を続ける事例もある。例えば、WH（女、1985年生まれ。2005年1月来日、2008年1月帰国。GMA社の研修生・技能実習生）とWY（女、1988年生まれ。2008年1月来日、2009年1月帰国。GMA社の研修生）である。二人は、在日生活期間において日本語能力試験2級資格を取得した。帰国後、1級資格を目指して、「自考大専」の教育プログラムに登録した。帰国年次が違うが、二人とも2009年12月に1級資格を手に入れた。そして、絶やさず努力を重ねた結果、WHは日系商社、WYは日系部品メーカーに就職し、ついにOLとして日系企業で働く夢を実現した。二人は、現職業や所得について、基本的に満足している。

以上の二人と違って、TP（女、1985年生まれ。2006年2月来日、2009年1月帰国。日本語能力試験2級所持者。広州市出身者）は大学卒業資格を取得するために、海外留学を決めた。彼女は、帰国後、恋人のNF（男、1989年生まれ。2007年2月来日、2009年1月帰国。日本語能力試験2級資格所持者。広州市出身者）と共に、留学生として再び来日を図ったが、ビザ申請書類の記載内容に偽りがあると言われ、ビザを取得できなかった⁽²¹⁾。それを受けて、二人は異なる道を歩み始めた。TPは、卒業資格は「自考大専」より、海外の大学で取ったほうが良いと考え、2009年12月に、韓国（韓世大学）に渡った。専門は日本語である。一方、NFは、2010年1月に、コンゴ共和国で銅金属製錬工場を構えた従兄（父親の兄の息子）のビジネスを手伝うためにアフリカに渡った。

以上の事例から、「自考大専」の教育プログラム、あるいは海外留学は一石二鳥の得策と言える。WHとWYのように、日本語能力試験1級資格と「自考大専」の卒業資格を取得することによって、OLとして日系企

(20) 2010年1月13日、CLHの縫製工場で彼女への聞き取り調査による。

(21) C社経営者HYによると、GMA社の研修生・技能実習生は、建前では、AF社の社員として日本に派遣されることになっていた。TPらの留学ビザ申請書類に問題があったのは、AF社での職歴を記入しなかったからではないかということである。

業で働く夢を実現した事例は、そのメリットを物語っている。しかし、目標を達成するために、並々ならぬ努力が必要である。そもそも勉強が苦手だという本研究の対象者の多くにとって、再び学生生活を始めることは、苦渋の選択となる。そのため、再教育を受ける事例は多く見受けられない。日本から帰国した後、身につけた日本語能力を活かして活躍している成功者不在は、来日前、あるいは在日生活中の研修生・技能実習生に影響を与え、彼らの日本語学習意欲の低下・欠如に繋がったのではないかと考える。

おわりに

以上、筆者が長期にわたって実施してきた調査に基づいて、中国人研修生・技能実習生を事例として、来日前—滞日中—帰国後という彼らの生活過程をトータルに捉える視点から、彼らの日本語習得のプロセス、及びそこでの諸問題の解明を試みた。

本研究の対象者は、一口に中国人研修生・技能実習生と言っても、多様な存在である。来日前の日本語学習意欲について全体的にみると、研修生・技能実習生送り出しの地域差、個々人の来日の動機・目的、事前教育の実施時期や講習内容などの違いによって、広州市出身者は、大連市出身者、威海市出身者と比べて、より旺盛的である。

来日後、生活環境の制約に加え、受け入れ企業の干渉、交流契機の欠如などによって、受け入れ企業外部の日本人と触れ合う機会が限られる。一方、受け入れ企業内部の日本人とも希薄な関係にある。研修生・技能実習生自身が日本語能力の重要性について理解していない場合、日本語学習が軽視されるため、日本語の理解力は、在日生活年数に関わらず、向上する傾向が見られない。こうした日本語能力の問題に加え、日本人との交流の必要性を認識していないこと、誤解・葛藤の消極的な対処方法、日本人の偏見・先入観・差別的な態度などによる境界線の生成、受け入れ企業の業績悪化に伴う日中の対立といった要因は、中国人研修生・技能実習生と受け入れ企業内部の日本人との関係を希薄化させてしまう。人間関係の悪化につれて、中国人研修生・技能実習生の日本語学習意欲が低下し、日本語能力欠如の実態がますます深刻化していく、という悪循環のスパイラルに

陥る。

さらに、中国における日本語学習者が年々大幅に増加し、競争が激しさを増している中、努力してやっと手に入れた日本語能力試験2級資格も、帰国後の就職に活用できるという期待に応えられない。また、中高卒者が大半を占める本研究の対象者にとって、学歴重視の社会的環境は非常に厳しいものである。日系企業などで語学力を活かし、満足のいく収入が得られる職を求めるには、さらに日本語能力を高め、学歴のハンディキャップを克服する必要がある。こうした帰国後の就職情勢は、日本語能力のないものは言うまでもなく、日本語能力試験2級資格所持者にとっても、厳しいものである。「自考大専」の教育プログラム、あるいは海外の大学などで日本語を専攻として、日本語能力と大学卒業資格を同時に追い求める事例が見られるが、成功例が少ないため、研修生・技能実習生に良い刺激を与え、彼らの日本語学習意欲を向上させるという効果は期待できない。

最後に、前述した MW、QS のような事例を通して、在日生活期間における日本人との日常生活上の親交は、日本語能力の向上のみならず、円滑な異文化コミュニケーションを促進することを確認できた。このことから、研修生・技能実習生の日本語教育・習得は、単に受け入れ企業などで日本人と同じ職場で職業生活をする労働者としてだけではなく、日本人と同じ社会で日常生活を送る生活者としての研修生・技能実習生に相応しいものにする必要があると言えよう。

参考文献

- 浅野慎一 (2007) 『日本で学ぶアジア系外国人 (増補版) — 研修生・技能実習生・留学生・就学生の生活と文化変容』 大学教育出版
- 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
- 「外国人労働者問題とこれからの日本」編集委員会 (2009) 『〈研修生〉という名の奴隷労働 — 外国人労働者問題とこれからの日本』 花伝社
- 国家統計局貿易外経統計司編 (2010) 『中国貿易外経統計年鑑2010』 中国統計

出版社

- 国際研修協力機構 = JITCO 編 (2011) 『2011年版外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO 白書』財団法人国際研修協力機構
- 国際研修協力機構 = JITCO 編 (2012) 『2012年版外国人技能実習・研修事業実施状況報告 JITCO 白書』公益財団法人国際研修協力機構
- 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『講座グローバル化する日本と移民問題・第I期・第1巻～国際化のなかの移民政策の課題』明石書店、91-129
- 佐野哲 (2003) 「国際的な労働力需給システム」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、37-58
- 佟岩・浅野慎一 (2001a) 「縫製業の中国人技能実習生・研修生における日本語習得と社会諸関係に関する実証研究(1)」『神戸大学発達科学部研究紀要』第8巻第2号、183-210
- 佟岩・浅野慎一 (2001b) 「縫製業の中国人技能実習生・研修生における日本語習得と社会諸関係に関する実証研究(2)」『神戸大学発達科学部研究紀要』第9巻第1号、167-196
- 鳥井一平 (2011) 「舵を切った外国人研修・技能実習制度—不景気と制度改定はどう影響したのか」駒井洋監修『移民・ディアスポラ研究1 移住労働と世界的経済危機』明石書店、69-80
- 馮偉強 (2012) 「出稼ぎ労働者の中国と日本における社会的ネットワークの形成—中国人研修生・技能実習生の事例にもとづいて—」日中社会学会編『日中社会学研究第19号』日中社会学会、123-141
- 平野健一郎 (2001) 「ヒトの国際移動、中国の場合—中華世界から現代国際社会へ—」田中恭子編『現代中国の構造変動8 国際関係—アジア太平洋の地域秩序』東京大学出版会、187-214
- 北京大学中国社会科学調査中心編著 (2009) 『中国報告2009』北京大学出版社
- Marcus, George E. (1995) *Ethnography in/of the World System: The Emergence of Multi-sited Ethnography. Annual Review of Anthropology* 24: 95-117
- 安田浩一 (2007) 『外国人研修生殺人事件』七つ森書館
- 李明歆 (1999) 「“相对失落”与“連鎖效应”：關於当代温州地区出国移民潮的分析与思考」『社会学研究』1999年第5期、83-93
- 李明歆 (2005) 「“僑郷社会資本” 解説：以当代福建跨境移民潮为例」『華僑華人歴史研究』2005年第2期、38-49

中国研修生・技能实习生的日语习得与对日关系

冯伟强

本文基于笔者长期的人类学田野调查,以中国研修生・技能实习生为例,关注其赴日前——居日期间——回国后的生活过程,尝试把握其日语习得的实际情况,在日语习得过程中的对日关系以及遇到的各种问题等。

中国研修生・技能实习生赴日前,不满生活现状,希望作为研修生・技能实习生赴日,由此获得改变人生的契机。但赴日目的与动机不尽相同,学习积极性存在明显差别。整体而言,来自广州的调查对象较为积极努力,来自大连与威海的则学习意欲低下。后者缺乏积极性,主要与其生活环境相关。其亲戚朋友中,不少人是居日期间或业毕归国的研修生・技能实习生,因此他们容易获取日本生活所需的各种信息,但存在共享“懂不懂日语无关紧要”之价值观的危险,由此导致学习意欲低下。

居日期间,受其生活环境以及各种条件制约,他们难以接触接收单位外部的日本人。而在接收单位内部,由于存在语言障碍问题,无法与日本同事交流沟通。许多人轻视日语学习,认为没必要与日本人交流。加之双方误解时有发生,久而久之两者之间产生界线。接收单位经营业绩不佳时,即演变成中日对立与冲突。受此影响,本研究调查对象中,许多日语学习意欲更为低下,陷入恶性循环状态。

回国后,中国研修生・技能实习生难得与日本人在日常生活中沟通交流的机会,他们学习日语主要出于就业需要。一部分中国研修生・技能实习生非常积极,回国前已通过日语能力测试2级考试,希望回国就业时能发挥日语优势。但由于中国近年日语学习人数激增,2级证书不再具备太大竞争力。加之本研究的调查对象绝大部分最高学历为初中、高中(或同等学历)毕业,在重视学历的中国社会中,他们处于就业竞争劣势。因此,许多调查对象回国后在就业竞争中遭遇挫折失败,放弃学习日语。但个别调查对象尝试通过自考或留学专攻日语方向,并成功获得合意的职业。

研修生・技能实习生不仅是生产劳动者,同时也是社会生活参与者,因此如何让其参与日本社会生活,在工作岗位上与日本同事协作沟通,是今后研修生・技能实习生日语教育・习得过程中有待解决的课题。