

地研通信

発行人 足田敬志
編集人 水谷勇
発行所 三重短期大学地域問題
総合調査研究室
津市一身田中野字蔵付157番地
〒514-01 TEL(0592)32-2341

題字 岡本祐次学長

三重県における外国人労働者の現況について

1994年7月16日

三重短期大学教授 尾崎正利

三重県における雇用労働者数は、平成5年統計によると58万人です。それに対して県内の外国人登録者数は、平成5年12月時点において、18,688人（6年12月時点では、19,313人以下同じ）を数えています。その内ブラジル国籍者は6,320人（6,504人）、ペルー888人（1,025人）、フィリピン748人（918人）等となっています。勿論この三重県外国人登録者数が県内の外国人労働者数と一致するものではありませんけれども、ある程度外国人労働者数を把握するための材料として考慮することができるでしょう。

外国人登録者数が全て雇用労働者ではありませんし、その中には韓国国籍者8,151人（8,025人）が含まれている事からも、いわゆる出稼ぎタイプの労働者数はこれらの協定永住者数を除外したところで考慮されねばならないものと考えられます。中南米諸国からの登録者数は7千人を越えていますし、アジア諸国では2千人程度が就労者であろうと推測されます。その他の県内に就労するものと考えられる資格外就労者（3千人内外）を含めれば、1万2千人を下回らない数が想定されます。この数値は、県内の雇用労働者数の2%を越える割合を占めており、全国では1%程度と推計されている外国人労働者比率に比べて、大きい事がわかります。

最近の経済の低迷で外国人労働者数の推移に関心が集まっていますが、県内の登録者数の推移からみれば、爆発的な増加傾向は一段落したと見られますが、なお増加傾向にあります。予備調査において国内での移動状況を見ましたが、太平洋ベルト地帯からの、自動車関連産業からの県内移動が多くみられます。労働環境の比較的厳しい、ゴム、金属鍍金・加工業等は伝統的に雇用比率が高い業種ですし、新たに食品加工業や旅館等のサービス業が雇用を拡大してきています。県内の産業構成からみて、三重県では今後もブル要因が一層高まる可能性があります。

加えて、日系人労働者の職業紹介機関の整備が

就労を促進する方向に作用するものと考えられます。ブラジル、サンパウロ市には日系人雇用サービスセンターの現地相談窓口が設けられ、日本における求人情報を施設内において掲示し、職業相談業務が開始されている。仲介業務についてはブラジル国内法整備が完了次第実施するとのことである。国内では、東京に続いて昨年秋から名古屋においてセンターが設置された。取扱件数は、1993年4月から94年4月までの期間について、求人数10,455人、件数2,313件、紹介件数3,815、就職件数2,068件となっており、名古屋での就職件数は月当たり平均30.6件を数えている。このシステムの特徴は、新規に日系人労働者を雇用しようとする事業主において、雇用が円滑に行われる所にある。現在集計中の調査においても新規に雇用を考えている事業所があり、特に旅館業においては労働者を直接確認して採用することにより人物保証を要求していたが、第三者でなく事業主が直接面談できるこれらの制度は、雇用拡大の糸口となるものと考えられる。

そうした状況をふまえて、昨年から導入された技能実習生制度が目玉されます。これは研修後簡単な技能検定を行い、初級技能認定の後、2年の残り期間（概ね1・5）労働者として就労が認められるという制度です。この制度が今後の外国人労働者問題に及ぼす影響は不明ですが、これまで指摘されてきた就労の隠れ蓑としての機能が払拭されるのか、早急に検討されねばならない課題もあります。本日は陳さんに中国人研修生の抱える問題点について、日中両国にわたる調査をふまえた分析をお話いただけます。陳さんは、筑波大学において駒井先生の指導の下で研究を積み、社会学博士の学位を取得され、現在国際連合地域開発センターの연구원としてご活躍中であります。研修生の問題については調査が困難なこともあって、県内での実態が不明な部分も多く残されています。本日の報告はこの点からも貴重なご報告といえるでしょう。

三重県における外国人登録者数の推移

調査年月日	総数		韓国または朝鮮		中国		ブラジル		ペルー		フィリピン		タイ		インドネシア		その他	
	全国	三重県	全国	三重県	全国	三重県	全国	三重県	全国	三重県	全国	三重県	全国	三重県	全国	三重県	全国	三重県
昭59年 12月31日	841	9,189 (1.09)	681 (81.0)	7,862 (85.5)	70 (8.3)	284 (3.1)	2 (0.2)	16 (0.2)	0.5 (0.1)	0 (0)	11 (1.3)	54 (0.6)	3 (0.4)	6 (0)	2 (0.2)	9 (0)		958 (10.4)
昭60年 12月31日	851	9,418 (1.11)	683 (80.3)	8,725 (92.6)	75 (8.8)	336 (3.6)	2 (0.2)	21 (0.2)	0.5 (0.1)	0 (0)	12 (1.4)	77 (0.8)	3 (0.4)	6 (0)	2 (0.2)	3 (0)		250 (2.7)
昭61年 12月31日	867	9,218 (1.06)	678 (78.2)	8,446 (91.6)	84 (9.7)	379 (4.1)	2 (0.2)	25 (0.3)	0.6 (0.1)	0 (0)	19 (2.2)	118 (1.3)	3 (0.3)	9 (0)	2 (0.2)	6 (0)		235 (2.5)
昭62年 12月31日	884	9,211 (1.04)	674 (76.2)	8,319 (90.3)	95 (10.8)	412 (4.5)	2 (0.2)	33 (0.4)	0.6 (0.1)	0 (0)	25 (2.8)	150 (1.6)	4 (0.5)	22 (0.2)	2 (0.2)	7 (0)		268 (2.9)
昭63年 12月31日	941	9,563 (1.02)	677 (71.9)	8,270 (86.5)	129 (13.7)	501 (5.2)	4 (0.4)	123 (1.3)	0.9 (0.1)	1 (0)	32 (3.4)	201 (2.1)	5 (0.5)	42 (0.4)	2 (0.2)	8 (0)		417 (4.4)
平成1年 12月31日	994	10,340 (1.04)	681 (68.5)	8,281 (80.1)	137 (13.8)	555 (5.4)	14 (1.4)	521 (5.0)	4 (0.4)	74 (0.7)	39 (3.9)	406 (3.9)	6 (0.6)	43 (0.4)	3 (0.3)	7 (0)		453 (4.4)
平成2年 12月31日	1,075	11,944 (1.11)	688 (64.0)	8,359 (70.0)	150 (14.0)	639 (5.3)	56 (5.2)	1,559 (13.1)	10 (0.9)	160 (1.3)	49 (4.6)	510 (4.3)	7 (0.7)	52 (0.4)	4 (0.4)	158 (1.3)		507 (4.2)
平成3年 12月31日	1,219	15,353 (1.26)	693 (56.8)	8,377 (54.6)	171 (14.0)	744 (4.8)	119 (9.8)	4,218 (27.5)	26 (2.1)	508 (3.3)	62 (5.0)	637 (4.1)	9 (0.7)	66 (0.4)	5 (0.4)	32 (0.2)		771 (5.0)
平成4年 6月30日	1,262	17,238 (1.37)	691 (54.8)	8,286 (48.1)	184 (14.6)	963 (5.6)	139 (11.0)	5,212 (30.2)	31 (2.5)	743 (4.3)	61 (4.8)	808 (4.7)	10 (0.8)	96 (0.6)	5 (0.4)	118 (0.7)		1,008 (5.8)
平成4年 12月31日	1,282	17,988 (1.34)	688 (53.7)	8,263 (45.9)	195 (15.2)	1,183 (6.6)	148 (11.5)	5,715 (31.8)	31 (2.4)	754 (4.2)	62 (4.8)	769 (4.3)	10 (0.8)	136 (0.8)	5 (0.4)	65 (0.4)		1,103 (6.1)
平成5年 6月30日	1,305	18,365 (1.41)	685 (52.5)	8,175 (44.5)	205 (15.7)	1,194 (6.5)	156 (12.0)	6,147 (33.5)	33 (2.5)	904 (4.9)	61 (4.7)	646 (3.5)	12 (0.9)	120 (0.7)	6 (0.5)	44 (0.2)		1,135 (6.2)
平成5年 12月31日	1,321	18,688 (1.41)	682 (52.6)	8,151 (43.6)	210 (15.9)	1,257 (6.7)	155 (11.7)	6,320 (33.8)	33 (2.5)	888 (4.8)	73 (5.5)	748 (4.0)	12 (0.9)	132 (0.7)	6 (0.5)	40 (0.2)		1,152 (6.2)
平成6年 6月30日		18,614		8,089 (43.5)		1,258 (6.8)		6,149 (33.0)		928 (5.0)		799 (4.3)		146 (0.8)		29 (0.2)		1,216 (6.5)
平成6年 12月31日		19,313		8,025 (41.6)		1,293 (6.7)		6,504 (33.7)		1,025 (5.3)		918 (4.8)		230 (1.2)		37 (0.2)		1,281 (6.6)

単位 三重県(人) 全国(千人)

三重県総数内比率は、全国登録者数に対する割合、国別比率は、全国、三重県それぞれの総数に対する割合。
三重県の数値は、知事公室国際課調
作成者 尾崎正利

中国人研修生に関する考察

— 国際労働移動の視点から —

陳 立 行

はじめに

国際労働移動とは、アフリカの黒人のアメリカへの奴隷売買にはじまり、社会の発展と化学の進歩に伴い労働力の内容や移動の手段や範囲は大きく変わってきたが、移動そのものはずっと止まったことのない国際的現象である。日本においては、歴史的に外国への労働者や移民を送り出したことはあるが、1980年代後半までは外国人労働者を受け入れる経験が少なかったために、国際労働移動に対する関心は薄かったというのが現実である。

しかし、1980年代後半以降、世界情勢は大きな変貌を遂げた。従来の社会主義諸国は共産主義の理念を放棄し、計画経済路線から市場経済への転換が新しい傾向となり、それまでの東西冷戦により作られた社会主義陣営と資本主義陣営の間の壁がなくなり、市場経済に基づく国境を越える経済活動が可能になった。従来の社会主義諸国は経済不況を抜け出し、国際経済秩序に参入するために、外国の資本と技術の導入を最優先の戦略として打ち出し、自国の廉価な労働力を国際労働市場に開放し始めた。このように、膨大な人口を抱えている中国をはじめとする社会主義諸国が国際労働市場への新たな巨大な供給源となった。

同時に、日本は経済の高度成長に伴い、世界経済システムにおける中核としての地位と役割がますます大きくなりつつある。また、国際貿易の不均衡と急激な円高により、外国への資本投資の意欲はますます高くなり、日本企業の国境を越えた活発な経済活動は空前のものになった。一方、中小企業や3K業種の人手不足の問題は益々深刻になった。日本の法務省は海外からの単純労働者の入国を認めていないので、「外国人研修生」、「日系外国人」、「就学生と留学生の資格外就労」、「滞在オーバー」などの形で、1980年代後半から常に50万人以上の外国人が日本で働いているのが現状である。

国際労働移動は、根本的には労働市場の需要と供給によって生じた経済現象と言われている。しかし、資本や物の移動と異なり、労働力としての人間の移動は多くの要因と絡んでいるため、それがもたらす結果ははるかに労働市場の需給の領域を超え、社会に深刻な影響を与えていることが認識されるに至った。この問題をめぐって日本はどう対応すればよいかについては、「開国論」

と「鎖国論」の学者がたえず論争している。しかし、そういった論争の前に、まず日本にいる外国人労働者の実態をつかまえ、さらに、外国人労働者を日本へ送り出す背景や彼らの帰国後の状況を把握した上で、国際労働推移に関する問題点の原因だけではなくその裏にある意味をも明らかにしてゆくことが本論の目的である。そこで、筆者は1993年に、愛知県、名古屋市と三重県で中国人研修生と研修先の事業主を対象とした聞き取り調査を行い、さらに中国の研修生派遣機関と帰国後の研修生を訪問し、様々な角度から国際労働移動によって生じた現象を検証した。

1. 中国の研修生派遣

中国の日本への研修生の派遣は主に二つの種類からなっている。一つは労務研修生であり、もう一つは技術研修生である。労務研修生は中国の労働力輸出の枠に入っている熟練労働者であるが、技術研修生は中央政府や地方政府、企業間の友好交流の一環として技術移転や日本企業の先進技術と管理方法を学ぶ目的で派遣されている研修生である。中国政府においては労務研修生と技術研修生は異なっているカテゴリに定められており、両者に対する期待や待遇、派遣機関や選抜方法まですべて違っている。

まず、労務研修生は中国の労働力輸出のカテゴリに属している。1980年代初頭、中国が従来の計画経済体制から市場経済へと転換させる「改革・解放」政策を打ち上げ、経済特別区の解放と共に、「国際市場の開拓、国際貿易の多元化、輸出産業の振興、輸出製品の質の改善と量の拡大などを積極的に進める」ことが中国共産党第14回大会で決定された。その一環として、1960年代からのアジア、アフリカ、南アフリカ諸国への無償経済援助としての労働者派遣は、有償の形に国際労働市場に輸出することに変えられた。この方針の転換に伴い、1980年以降、中国全体で外国へ労働力を派遣するための業務に従事する業者が一気に約300社も登場し、一時は管理が混乱した状況に陥った。中国政府は外国への労働力の派遣業務を管理するために「国際経済技術合作公司」を設立し、労働力輸出の業務を統括することにした。中央政府の各部、地方各省、計画専列市（日本の政令指定都市に類似する）において各々の「国際経済技術合

作公司」を設立し、そこがその部とその地方の労働力輸出の業務を統括する。1990年までには「国際経済技術合作公司」は138ヶ国の国や地区と労働力輸出の業務関係を持ち、96億米ドルの営業金額を達成した⁽¹⁾。毎年平均約6～7万人の労働力を派遣しており、その労働力は主に三つに分類できる。①外国で落札されたプロジェクトに伴う労働力②外国企業に派遣する管理者、技術者と労働者③中華料理調理師、針灸師など特殊技能を持っている者である。日本は単純労働者の受け入れは許可しないため、日本企業のニーズに応じて熟練労働者を労務研修生として派遣する。したがって中国側から見れば、労務研修生は研修生という名目で派遣するが、実質的には熟練な単純労働者なのである。

表1からもわかるように、技術研修生は、労務研修生と異なって、国家や地方政府及び企業の友好交流の一環として、技術移転や日本企業の先進技術と管理方法を学ぶ目的で日本に派遣されている。技術研修生の派遣の目的は中国の外貨収入と関係していないため、選抜方法や期待される役割、帰国後の進路などのすべての面で労務研修生と異なっている。

II. 日本の研修生受け入れの現状

中国側から見ると、技術研修生の派遣と労務研修生の派遣とは異なる事業と言える。しかし日本では、技術研修生と労務研修生を区別することなく受け入れている場合が多いことが調査から判明した。まず法的には、技術研修生にせよ、労務研修生にせよ、すべて「研修生」として入国管理局により審査され、日本に入国し滞在する。また、受け入れのルートを見ると、多国籍企業や中国と合併事業を行っている企業が現地工場の管理幹部や中堅技術者を養成するために、現地事務所を通じて受け入れた研修生は技術研修生の場合が多いが、私的ブローカーの斡旋で受け入れた研修生の多くは労務研修生と見られる。しかし最近、ビザ手続きの困難やトラブルの多発のため、私的ブローカーに仲介された労務研修生の数は減りつつあり、公的あるいは第三セクターの仲介機関を通じて研修生を受け入れることがほとんどである。日本との仲介機関は、中日人材交流協会、日中農業交流協会、八路軍日本人協会、日中友好協会、日中産業協会、中央職業開発協会、国際研修協力機構、各地の商工会議所、青年会議所など、様々である。その中で技術研修生だけを仲介する機関は非常に少なく、多くの機関は技術研修生と労

表1 技術研修生と労務研修生の相違

	技 術 研 修 生	労 務 研 修 生
目 的	日中両国の友好交流の一環 技術移転や管理方法の学習	日本企業への労働力の提供 国や地方政府のための外貨稼ぎ
派遣機関	中国国際技術・人材交流センター 中国青年連合会 中国農学会 中国対外友好協会 中国科学者協会 中国応用技術促進会 個別の企業など	統括機関：中国対外経済貿易部 派遣機関：国際経済技術合作公司 直接対外経済貿易権限を有する企業
成員構成	大学、研究機関、企業の中堅技術者と中堅管理者	日本企業側のニーズに応じて、それぞれの分野の熟練労働者
役割期待と帰国後の進路	研修を主とし、日本人従業員と同じように働くことは要求されていない。日本での研修業績が帰国後の昇進につながっている。	研修先で日本人従業員と同じように働くことが要求されている。派遣元に決められた外貨の納めを義務づけられる。
選抜方法	所属機関の推薦→日本語の研修→派遣機関の選抜	日本側のニーズに応じて募集→日本語の研修→受け入れ先の面接

務研修生の両方を斡旋している。彼らは日本側の企業の依頼に応じて、表1中の中国側の労務研修生と技術研修生を派遣する機関を通じて斡旋している。

調査対象の日本企業の研修生を受け入れる背景は、主に次のような類型に分けられる。

①企業の自らの希望というよりも上部機関の要請に応じるために研修生を受け入れる。この類型には大企業の場合が多く、受け入れた研修生は技術研修生がほとんどである。

②企業の経営者が中国に対する個人的感情や会社の今後の海外進出のための準備などの理由で、中国人の技術者を育てたい目的で、中国の特定の企業に直接要請を出し研修生を受け入れる。この場合には受け入れる研修生は中国企業の推薦に任せることが多い。

③企業が人手不足の問題を解消するため、その企業が所在する地方自治体の協力を得て、友好都市の交流事業の一環として研修生の受け入れを行う。このような企業には中小企業が多く、受け入れた研修生は技術研修生もいれば、労務研修生もいる。

④人手不足のため、日本と中国の仲介機関の斡旋で研修生を受け入れる。このような企業にはいわゆる3Kの業種が多い。受け入れた研修生には労務研修生が多いが、技術研修生も少なくない。

①と②は技術移転や発展途上国の技術開発の人材養成の一環としての研修事業と言えるが、③と④は研修というよりも企業の労働力として受け入れるという性質がはっきりと見られる。

Ⅲ. 研修生の事例

事例調査には、派遣の背景、日本での研修内容、待遇、生活状況、日本人との交流及び満足している点と不満に思う点などについて研修生にインタビューを行った。

ケース1

G氏：男、42歳、清華大学土木建築学部卒業
中国での所属機関：XX省建築設計院 プロジェクト責任者
日本での受け入れ機関：XX工務店（本社 名古屋）
研修内容：建築設計事務所に配置され、建築設計図のパスを描くことが主な仕事である。日本の建築設計所は設計図のパスを専門の下請け業者に依頼することが多い。一枚のパスの料金は約10～20万円である。G氏はだいたい一週間に一枚の割でパスを描くことができる。勤務時間や休

日は日本人社員と同じで、残業はほとんどしない。

日本人との交流については研修先会社の忘年会や社内旅行に参加する。同僚の個人的招きで車で旅行に出かけたこともある。しかし地域社会との交流は全くない。また日本語については、仕事がパスを描くことでほとんど言葉を使わずにでき、またアパートに帰るともう一人の中国人研修生と2DKの部屋に住んでいるのでいつもお互いに中国語で話し、日本語の勉強はほとんどテレビを見ることができないため、なかなか上達しない。

生活については、仕事が終わると晩ご飯を自炊し、本を少し読んでテレビを見るのが普通である。休日には掃除、洗濯、買物をする。祭日の連休には一緒に来た研修生が集まって簡単なパーティーをすることが多い。

満足している点は、まず日本の建設会社と建築設計所の仕事ぶりや経営の様子がある程度分かるようになったこと。また会社の上司や同僚との人間関係については比較的うまくいっていることを語った。

不満な所については、①研修内容が期待していたものとは違っていたことが上げられた。パスを描くことは彼の派遣もとである中国の設計院では普通の技術者ならだれでもできる仕事なので、それだけの研修内容では時間を無駄にしまうと痛感している。また、2年間の準備と2年間の研修の結果は派遣元の建設院の期待に答えることはとうていできず、非常に不安に感じている。②日本人との交流については、まず日本人の友達との付き合い方が中国人とは違うため友達になるのが難しい。さらに貧しい国からの研修生と真の意味で友達をつくる気がある日本人はほとんどおらず、非常に寂しく感じる。③経済的には、月7万円の収入から食事と雑費で4万円を支出し、残りを帰国するときに日本の電器製品やおみやげを買うために使ってしまうと、何にも残らなくなる。

ケース2

H氏：男、40歳、四川大学卒業
中国での所属機関：XX省建設工程局 科長
日本での受け入れ機関：XX工務店（本社 名古屋）

研修内容：建築現場の整備と掃除を担当する。体が小柄なため建築現場の仕事に向いていないと言われ、現場の整理と掃除の仕事に配置された。

毎日アルバイトの婦人達と一緒に仕事をし、残業もある。残業をする場合、研修手当以外に時給900円の残業手当が付く。仕事の休み時間には彼女たちとよく喋り、彼女たちの中国に対する色々

な質問や日本社会と日本家庭に関わることがよく話題になる。そのおかげで日本語は少し上達し、また彼女たちは優しく、ケーキやせんべいをよく持ってきて休み時間でみんなでおしゃべりをしながら食べて時間を過ごすことが楽しい。研修先の会社の忘年会に参加することもあるが、他の部門の同僚とつきあうことはほとんどない。

日常生活については、ほとんどG氏と同じで、晩ご飯を自炊し仕事以外の時間はテレビをみて過ごす。休日、祭日も同じように友達の集まりで酒を飲んだり、喋ったりすることがもっとも楽しい時間である。

満足することについてはH氏は「ない」と答えたが、不満については次のように語った。「私の仕事が研修とは全く言えない。ただの安い労働力として使われているのではないか。わたしは小柄で体も瘦せているから、アルバイトの人と同じような仕事しかできない。ただ彼女たちは何か用があれば欠勤することと比べれば、私は小柄だけれど、毎日ちゃんと出勤できる。すでに来てしまったから仕方がないが、一年のビザが切れたら更新の申請を出さずに中国に帰ることを決心した。ただ、職場に戻ると日本での研修内容について聞かれるのでどう答えればいいのかかわからず恥ずかしい。」

ケース1のG氏とケース2のH氏は同じルートで同時に日本に来た研修生で、彼らの日本に来た背景は次の通りである。

彼らは25人のグループで中国の北京理工大学と日本のXX工業大学の共同事業として、中国人材技術交流公司により出国手続きを済ませ、1992年4月に来日した。

北京理工大学とXX工業大学とは友好関係を結び、1988年から北京理工大学は赴日研修生コースを設立し、XX工業大学は保証人として日本の建築業者に研修生の受け入れを斡旋することになった。1988年以降、毎年約25人の研修生が日本に派遣された。1988年から1991年までの4年間に派遣された研修生は、ほとんどが北京理工大学の教師だったが、5年目からは北京理工大学は中国建設工業部を通じて建設業の技術者を集め、10カ月の日本語の研修を行い日本に派遣した。

この25名の内の20%が大学院の修士課程を終了した者で、70%の人が4年生大学の卒業生で、全ての人はいずれも所属機関の中堅技術者あるいは管理者である。彼らは中国各地から北京理工大学に集められ、10カ月の日本語の研修を受けた。その費用は全部所属機関が負担し、日本語研修の終了後、所

属機関に戻って仕事をしながら日本の入国ビザの許可がおりるのを待った。日本語研修と来日までの待機期間を合わせると約2年間で、25人がそれぞれの所属機関から大きな期待を寄せられている。彼らには日本での研修の機会を利用して先進の建設技術を習得し中国の建築技術を改善するという期待が非常に強い。

来日前に研修期間は2年間と定められた。来日後は25人が10の建設関連会社に派遣された。1年後、その内の9人は法務省からビザの更新してもらえなかったために帰国した。別の2人は日本での研修(仕事)の内容に適應できず、一年が過ぎた時点で本人がビザ更新の申請を出さず、帰国した。

このグループの25人は研修先の会社によってそれぞれ仕事の内容は異なっているが、研修の待遇は共通している。研修手当が月7万で、住宅は研修先の会社から提供され、医療保険は保証人であるXX工業大学が加入する。

このグループの研修生は、中国側から見れば純粋な技術研修生と言える。しかし、日本の建設会社が研修生を受け入れるのは技術移転や技術提携などよりもむしろ建設業の人手不足やコストダウンの要因が強いのであろう。つまり根本的にお互いの目的と期待が異なっていることが、研修生と受け入れ側の会社の間にも不満が生じた原因と考えられる。

IV. 受け入れ側事業主の事例

調査対象：XX金属の社長、XX鉄工組合理事
受け入れ団体：XX鉄工組合(組員企業が110社、500人以上の従業員企業の約30~40社あり、理事が約15名がいる。所在地：三重県)

派遣機関：瀋陽閩東国際経済技術人材交流公司
(遼寧省)

仲介機関：日中産業 (東京)

受け入れの経緯：1990年頃、中小企業の手不足がますます厳しくなったため、岡崎鉄工組合が1989年から40人の中国人研修生を受け入れ、研修生の中優秀な人材が多いことを聞いた。XX鉄工組合は岡崎鉄工組合を訪問しその経験を聞いてから、中国から研修生を受け入れることを決めた。

1990年5月に東京にある日中産業の斡旋で、瀋陽對外経済建設公司と提携関係を結んだ。この会社は半官半民の機関だったが現在は独立し、瀋陽閩東国際経済技術人材交流公司という名称に変わった。この会社は東京に駐在員を設置し、毎年約150人の研修生を日本の会社に派遣している。1

990年11月、XX鉄工組合の理事たちは瀋陽を訪問し、1991年4月に第1陣の20人の研修生を迎えた。

***研修生の選抜プロセス：**

1、受け入れ企業が必要とする人材の業種と技術の条件を中国の瀋陽の人材交流会社に提出する。年令、25～30歳：関連業種に3年以上の実務経験があること：高校卒業以上（技術の難易度により、大学卒業が必要の場合もある）。

2、人材交流会社は日本企業の要求に応じて研修生を募集する。人材交流会社は夜間の日本語コースを設けており、研修生は日本に行く前に日本語研修を受けることができる。

3、受け入れ会社は選抜された研修生候補者の書類を審査した後、瀋陽に行って面接を行い、最終的な人選を行う。

*受け入れ会社の経費負担については、研修生一人当たり一ヶ月ごとに次のようになっている。

日中産業へ：5万円（日中産業が保証人となる。研修生の労災保険と健康保険に加入する。また研修生の日本国内見学を企画する。）

協会費：5千円

研修生本人へ：10万円、その内中国側の人材交流会社に3万円を上納する。また、宿舎を提供し（6畳間に二人）、渡航往復費用を負担し、日本での通勤には自転車を提供する。

*研修生の管理については次のような内容を含んでいる。

生活管理：全員が寮生活で、寮は勤務先から自転車で通勤可能な距離内にある。朝食と夕食は自炊する。研修生の栄養管理のため、昼食には会社が390円の弁当を買い、本人から200円を徴収する。研修生の月額7万円の研修手当は本人に4万円を支払い、残りの3万円を貯金の形にし、1年間の研修期間が終わって中国への帰国の船に乗ってからまとめて本人に36万円を支払うことになっている。中国側の人材交流会社への3万円を天引きして、会社側から人材交流会社に支払うという方法をとっている。

仕事管理：研修指導員を配置し、指導員の指導を受けながら仕事ができるようにする。

旅券管理：中国人材交流会社の要請により、旅券を統一して保管する。6ヵ月後の在留資格の更新と帰国する前の買物際に本人に返す。

*困ることについては次のように語っていた。

1、第一期の20人の研修生のうち、6ヵ月後の在留資格更新をしてもらった後、（入国したときの在留期間が6ヵ月であった）一人が旅券を持っ

て逃げ、もう一人が一年間の研修期間が終わる直前に逃げた。

2、言葉が余り通じないので専門技術を教えることが非常に難しい。おもに筆談で仕事をするが、効率が悪い。

3、8社のうちの1社ぐらいいは指導員との間にもめ事が起こった。その会社では第2期の研修生を社長は受け入れたいが、従業員である指導員の反対によりあきらめた。

第一期の研修生は帰国後約三分の二が元の職場に戻ったが、三分の一は転職したり、自営業をしたりするそうである。

*感想については次のように語った。

1、研修生を受け入れるにあたっての法務省の手続きが厳しく、研修生の管理を隅から隅までやらなければならないので、精神的な負担が重い。

2、最初は人手不足のために研修生を受け入れる企画を立てたが、実行してから研修生をただの労働力として使うと、何か物足りないような気がする。研修生の受け入れによって、中国のためにも、何か役立つようにしたいと思う。

3、研修生が中国に帰ってから、日本で学んだことを生かせる環境を中国側でもつくりたいと思える。

この組合が受け入れた研修生は中国から見れば労務研修生で、日本側も人手不足の解消のために労務上の要因を考えて受け入れた。人選の段階でしっかりニーズに応じて人を選んだため、両方にとって研修内容や仕事については余り問題が生じなかった。ただ会社が出した研修生の現金収入の半分は日中両側の仲介費にあてられてしまうことが、研修生にとっては、契約上明確にされていたことは了承していながらも、心理的な不満が生じた。そのため、逃走事件がよく発生し、受け入れ会社の管理に大きな負担を強めていることが分かった。

むすび

研修生への調査を通じて国際労働力移動にかかわる諸問題の原因が明らかになった。一つは送り出す側にせよ、受け入れる側にせよ、法的な整備が必要であるということだ。中国人研修生事業の問題は、両国政府の法律と政策の曖昧さにより生じたことがたくさんある。また、国際労働市場における仲介機関のあり方は、労働者の人権保護に大きな影響を与えると見える。したがって、公的機関や非営利組織の介入が必要となっている。

無論、研修生事業に多くの問題点は見られるが、これからのグローバル社会に向かって研修生事業の意義深さを調査を通じてしみじみと感じた。研修生事業によってもたらされた経済面の収益だけでなく、異なる社会や異なる文化の相互理解にとって相方に与えた影響は計りきれないほど大きい。中国に帰国した研修生に日本での研修の収穫を聞くと、ほとんどの人は経済収入よりも日本人、日本文化、日本社会に対する理解が深まったことがこれからの人生にとって非常に意味があると答

近代と非差別部落	秋定嘉和
宿業論と精神主義	小森龍邦
部落問題解決の到達段階	杉之原寿一
「部落問題学習」の考え方・すすめ方	東上高志
部落問題資料と解説	解放出版社
部落を襲った一揆	上杉 聡
表現の自由と部落問題	成澤榮壽
水平運動の歴史（新版）	馬原鉄男
部落の歴史（新版）	部落解放研究所
広島でいまおこっていること	「部落」編集部

〔受 入 図 書 一 覧〕

本研究室で平成6年4月以降に受け入れた図書は次のとおりです。

えた。同じように日本の経営者も、外国人労働者とつきあっていくことで、外国文化や外国人の行動を真の意味ではじめて理解することができたと言っていた。

注

(1) 「中国の労働輸出について」柳中樞、『外国人労働者問題を考える国際シンポジウム論文集』、筑波大学、1992年

「部落問題学習」の考え方・すすめ方 東上高志
 部落問題 資料と解説 解放出版社
 部落を襲った一揆 上杉 聡
 表現の自由と部落問題 成澤榮壽
 水平運動の歴史（新版） 馬原鉄男
 部落の歴史（新版） 部落解放研究所
 広島でいまおこっていること 「部落」編集部
 日本の社会学8 直井俊・原純輔・小林市
 都市再開発ハンドブック平成5年度版
 建設省都市局・都市再開発課
 岐路に立つ都市再開発
 坂和章平・中井康之・岡村泰郎
 都市政策と市民生活 似田貝香門・蓮見音彦
 地場中小企業振興事例集

中小企業庁計画部・地域中小企業振興室
 日本全都市社会経済特性別・将来推計人口データ集 日本能率協会
 部落解放史・上 部落解放研究所
 部落解放史・中 部落解放研究所
 部落解放史・下 部落解放研究所
 全国のあいつく差別事件

部落解放基本法制定要求・
 国民運動中央実行委員会

同和行政Q&A（部落研ブックレット1） 真田 是
 民族の共生をもとめて（部落研ブックレット2） 菱尚中・鈴木二郎
 まちづくり構想計画（部落研ブックレット3） 片方信也
 解同に勝利した記録（部落研ブックレット4） 岡田隆行
 国民の意識とニーズ（平成5年度国民生活選好度調査） 経済企画庁国民生活局
 厚生白書平成5年度 厚生省
 地方自治便覧1993 文書事務管理研究会
 改正地方財政詳解平成5年度 財団法人地方財務協会
 地方公務員給与の実態平成4年 地方公務員給与と制度研究会
 生涯学習の方法 伊藤俊夫・山本恒夫
 生涯学習の構想と実践 国立教育会館・社会教育研修所
 生涯学習と社会教育委員会 福留 強
 学校外活動の充実のための取り組み 文 部 省
 地方財政白書平成6年度版 自 治 省
 レジャー白書 '94 財団法人余暇開発センター
 社会保証年鑑94年版 健康保険組合連合会

編 集 後 記

今号は、昨年7月16日(土)に行われた第6回地域問題研究交流会での報告にもとづく論稿である。刊行が遅くなったことをお詫びするとともに、多忙な中にもかかわらず、講師を務められ、原稿を執筆いただいた陳先生に感謝したい。(M)
 一匙のアイスクリームや蘇る 子規