

【個人部門】 2席

労働力導入としての研修・技能実習制度

久保 友美恵

■趣旨

研究対象

1985年のバブルから1990年以降のバブル崩壊にかけて踏み切られた“単純労働分野における実質的な外国人労働力導入”から約20年が経つ今日、外国人労働者の労働市場への参入・外国人を受け入れる市民社会の在り方・外国人の法的保護の在り方など幅広い観点で、外国人受入れ政策のあり方について現実的な議論が展開されている。私は将来の外国人受入れ政策を考察するためには、日本の単純労働分野における外国人労働者の全体像を歴史的・構造的に捉えることが必要不可欠であると考えている。本稿ではこの課題を追究するために外国人研修・技能実習制度の実証的・理論的な研究を行う。なぜならば本制度は一つ目に制度形成過程、二つ目に存在形態、三つ目に労働力需給システムという点で日系人、不法就労者には見られない特徴があり、日本の単純労働分野における外国人労働市場において重要な意味を持っているにも関わらず、経済学、特に労働市場研究としての研究蓄積が極めて乏しいからである。

研究課題

本稿の課題は、(1)本制度の特徴を上に掲げた三つの観点で明らかにすること、(2)日本の外国人労働市場に研修生・実習生を位置づけ、いわゆる単純労働分野における労働市場をより実態的・包括的に捉えること、(3)本制度の存続根拠を日本の労働市場の変化および日本経済の二重構造との関係に注目して明らかにすることである。

各章の要点

第一章では、研修技能実習制度の概要と改正の背景をまとめた。ここでは、本制度は国際協力制度という目的を前提とした制度設計がなされているため、労働制度と

しての整備がおろそかになっていることという問題を抱えていることを指摘した。労働制度とは、労働契約を基礎にした個別的・集团的労働関係における自治を保障する制度体系と、失業補償と健康保険を軸とする最低生活保障制度の制度体系である。

第二章では、第1節第1項で1980年代以降の単純労働分野における外国人労働者受け入れ政策の展開を追い、この時期の政策の特徴は不法就労取り締まり強化＝「厳罰化」と日系人、研修生・技能実習生の受入れ拡大＝「規制緩和」であることをまとめた。次に、第2項では1980年代末から1991年頃までの好況期と1991年以降の不況期における外国人労働者の増加の実態と背景を分析した。特に、1990年代初頭以降の不況期における日系人と研修生・技能実習生の増加を分析する視角として日本の二重構造と労働市場の規制緩和（非正規労働者層の拡大と多様化）を据えたことは先行研究との比較においても、新しい試みで大きな意義がある。その結果、不況期においても研修生・技能実習生が急増した背景には、日本の二重構造のもとで下請中小企業に課されている課題や、国外移転が難しい農業・漁業における労働力不足の問題、そして、地域労働市場の衰退の進展があることを明らかにした。さらに、不法就労者と研修生・技能実習生の増加と機能の分析から、これらと国内出稼ぎ労働者の減少との関係を考察した。一方で、日系人労働者の増加は日本の労働市場の規制緩和との関連が深いことを明らかにした。第3項では外国人労働市場の構造に関する先行研究をレビューし、先行研究においては労働市場研究の中に研修生・技能実習生が位置づけられてこなかったことを指摘した。第2節では、国際労働力移動に関する理論的考察を行った。特に日本の経済構造の変化とアジア諸国の過剰人口形成の関連を分析する上で、意義があると思われるサスキア・サッセン氏の理論を検討した。

第三章では、日本の単純労働分野で就労する外国人労働者について、日系人、不法就労者、研修生・技能実習生の類型化を行うことでその労働市場構造を分析した。その結果、研修生・技能実習生は性別・国籍別・産業別・業種別・企業規模別・賃金水準で他の二者にはない特徴

を有していることと労働力需給システムという観点からは「労働力政策」としての性格が強いという特徴があることを明らかにした。労働力政策とは、労働政策の一側面で国家が資本の蓄積欲求にしたがって資本のために労働力を創出、維持、確保するための政策の総称である。

これらの考察から浮かび上がってくるのは、研修・技能実習制度を必要とする主体が抱える構造的な諸問題である。つまり、日本の二重構造、下請け構造のなかでの中小企業や一次産業の衰退、そして地域内では労働力が

もう確保できない地域の衰退などである。筆者は研修生・技能実習制度のような「労働制度」を欠いた労働力導入政策には、労働者保護の観点から反対である。しかしながら、研修生・技能実習制度によってしか労働力を得ることができず、経営や産地を存続できない企業や地域は自然淘汰されてしかるべきだと言えない。

日本経済・日本社会の安定した発展という包括的な政策構想のなかに外国人労働者の受け入れ政策を位置づけて、その展望を描く必要があるだろう。

目 次

序 章

第1節 問題の所在と研究課題

- 1 問題の所在 一外国人労働者をめぐる政策動向と研修・技能実習制度の見直し一
- 2 研究課題

第2節 研究の意義

第3節 研究の方法

- 1 先行研究
- 2 聞き取りと資料収集による実態分析
 - (1) 愛媛県東予地域外国人研修生受入れ特区
 - (2) 一次資料による実態分析

第一章 外国人研修・技能実習制度の概要と改正の方向

第1節 制度の概要

- 1 「研修生」「技能実習生」
- 2 それらの相違とそれに由来する問題
- 3 受入れパターン
- 4 JITCOの機能とそれに由来する問題

第2節 人数の推移

第3節 制度改正の背景

第4節 制度改正の方向性

第二章 日本における外国人労働者の増加

第1節 外国人労働者の増加とその背景

- 1 外国人労働者受け入れ政策の展開
- 2 外国人労働者の増加とその背景 一好況期と不況期一
- 3 外国人労働市場の構造

第2節 国際労働力移動の理論的考察

第三章 外国人研修・技能実習制度の特徴

第1節 制度形成過程

第2節 階層の中の位置

第3節 労働力需給システム

終 章

巻末資料「東予地域を中心とした研修生・技能実習生および労働組合への聞き取りと資料収集による実態調査」

序 章

第1節 問題の所在と研究課題

1 問題の所在 ―外国人労働者をめぐる政策動向と研修・技能実習制度の見直し―

日本における外国人労働者の受け入れ方針と実態が乖離しているということが指摘されて久しい。日本政府の基本的な見解は「第6次雇用対策基本計画」（昭和63年6月17日閣議決定）において「専門、技術的な能力や外国人ならではの能力に着目した人材の登用は、わが国の経済社会の活性化、国際化に資するものであるもので、…可能な限り受け入れる方向で対処する。…いわゆる単純労働者の受け入れについては、諸外国の経験や労働市場をはじめとする我が国の経済や社会に及ぼす影響等にもかんがみ、十分慎重に対応する。」と謳われている。そして、これは現在も日本の外国人受け入れ政策の基本となっている。しかし、実態としては「建前上」積極的には受け入れないとされている単純労働分野の外国人労働者は1990年以降急増している。

政策の基本的方針は以上のようなものであるが、「特定分野」における外国人労働者の導入については、その範囲の拡大について積極的な議論がなされている¹。また、在留管理制度の改正²、不法滞在者の合法化の見直しについても近年、現実的な検討がなされている。そのようななか、日本の外国人受け入れ政策の重要な論点のひとつとして注目されているのが「外国人研修・技能実習制度」である。本制度は1991年以降、その規模が拡大展開している一方で、研修生・技能実習生に対する低報酬や人権侵害等の様々な事件やトラブルが多発しており、数年前から制度の見直し議論が活発化している。

1980年代末のバブル景気から1991年以降のバブル崩壊にかけて踏み切られた「単純労働分野における実質的な外国人労働力導入」から約20年が経つ今日、外国人労働者の労働市場への参入、外国人を受け入れる市民社会の在り方、外国人の法的保護の在り方など幅広い観点で、日本における外国人労働者受け入れ政策の新しいあ

り方について現実的な議論が展開されている。筆者は将来の日本の外国人受け入れ政策の将来展望を描くためには、これまでの日本の外国人労働者の在り方を理解することが必要だと考える。なぜならば、日本の外国人労働者の在り方とその背景を考察することで、今後、日本の外国人労働者を受け入れるうえで必要な視角や課題認識がより深く見えてくると考えているからである。

2 研究課題

以上のような問題意識のもと、筆者は日本の単純労働分野における外国人労働者の全体像を歴史的・構造的に捉える研究が必要であると考えている。そして、この課題のためには外国人研修・技能実習制度の実証的・理論的な研究が不可欠であると考えている。なぜならば本制度、また研修生・実習生は一つ目に制度形成過程、二つ目に存在形態、三つ目に労働力需給システムという点で日系人、不法就労者には見られない特徴があるにも関わらず、経済学研究の蓄積が極めて乏しいからである。

本稿の課題は、(1)本制度の特徴を上に掲げた三つの観点で明らかにすること、(2)日本の外国人労働市場に研修生・実習生を位置づけ、いわゆる単純労働分野における労働市場をより実態的・包括的に捉えること、(3)本制度が存続している背景を日本の労働市場の変化および日本経済の二重構造との関係に注目して明らかにすることである。

第2節 研究の意義

課題(1)では研修生・実習生を日系人・不法就労者と比較整理することでその特徴を明らかにすること。このことの第一の意義は、外国人労働者研究として研修・技能実習生を研究する重要性を明らかにすることである。第二の意義は、本制度を労働力需給システムとして理論的に考察することで、本制度において前近代的な労使関係、人権侵害が多発する原因を解明することである。本制度は労働力導入政策として見たとき、日系人労働者や不法就労者が日本に移動してくるシステムとは異なる特徴がある。また、筆者は本制度が今後再編を伴いながらも発

1 「経済社会の変化に即応して、受け入れ可能な専門的、技術的労働者の範囲を見直していくべき」内閣府規制改革・民間推進室長 田中孝文氏 2006.11.7、『経済財政改革の基本方針2008』2008.6.27閣議決定

2 「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」が可決・成立（平成21年7月15日公布）。

法務省入国管理局 <http://www.immi-moj.go.jp/newimmiaact/newimmiaact.html>

展させられていくだろうと考えている。よって、現時点で制度そのものの問題点を理論的に解明しておくことは、将来にむけての改正をより深く検討するのに役立つはずである。

課題(2)の研究の意義は、日本の外国人労働市場のより実態的な解明に役立つことである。日本における外国人労働市場の特徴については日系人や不法就労者を中心として研究が重ねられてきたが、研修・技能実習制度については労働市場研究の観点からの研究が少なく、研修生・技能実習生が外国人労働市場のなかでどのような位置に位置づいているかは明らかにされていない。

課題(3)の研究の意義は、本制度を必要としている資本や地域社会の特徴とその背景を考察することによって、将来の日本における外国人労働者の受入れを展望する際に必要な視角や課題認識がより明確になることである。

第3節 研究の方法

1 先行研究

外国人研修・技能実習制度は、社会学、経営学、経済学の分野においてさまざまな観点から研究がなされている。しかし、外国人労働研究における主要研究対象である日系人研究や不法就労者研究と比較するとその蓄積は非常に少ない。さらに、本制度を日本の産業構造との関連、中国の労働力輸出政策との関連という観点で研究しているものはほとんどない。よって筆者は外国人労働者研究、外国人受入れ政策研究を広くサーベイし、それらで明らかにされている事実、基礎とされている理論・分析視角を本制度研究に生かす。

2 独自の一次資料による実態分析

(1) 愛媛県東予地域外国人研修生受入れ特区

筆者は2007年より愛媛県東予地域を中心として研修生・技能実習生を対象とする聞き取りと資料収集による実態調査を行ってきた(以下、「実態調査」)。詳細は巻末資料参照)。愛媛県東予地域は2003年より「外国人研修生受入れ特区」認定されている地域である。2002年7月に小泉内閣が始めた構造改革において、研修生の受け入れ枠を基準(50人以下の事業所で最高3人)の二倍とすることを特別に認める「外国人研修生受入れによる人材育成促進事業」が定められた。「外国人研修生受入れ特区」とはこの特定事業を行うことが認められた地区のことである。そもそも構造改革特区制度は、経済の活性化のために地方公共団体や民間事業者等が自発性を持って構造改革を進めることができるよう導入された制度であり、地域活性化だけでなく、特定の地域における構造改革の成功事例を全国的な構造改革へと波及させることで、国全体の経済活性化を推進することが目的とされている³。その意味で、「外国人研修受入れ特区」は、日本における研修生の受け入れ拡大に挑む「実験場」または「テスト・ケース」であるという性格をもっているといえる⁴。

本特区のアイデアは2003年1月に全国で初めて愛媛県東予地域(今治市、新居浜市、西条市および東予市)によって「外国人研修・技能実習制度特区」として内閣府に提案がなされた。調査の結果、構造改革特区制度が始まった当時、愛媛県西条市に経済産業省から出向していた職員が率先して、受入れ枠拡大という特別措置事業の構想を練り、特区申請を行ったという経緯が明らかとなった⁵。そして、同年7月4日に「外国人研修生受入れによる人材育成促進事業(506)」(受入れ枠の拡大)が閣議決定され、10月7日に今治市、新居浜市、西条市、

3 「構造改革特区推進のための基本方針」平成14年9月20日 構造改革特区推進本部決定

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kouzou/kettei/020920kihon.html>

4 岩佐和幸「地域産業における外国人「労働力」の構造化」(『国際社会文化研究』Vol.9、2008)

5 筆者は2008年9月22日に研修生特区を実施している西条市役所へのインタビューを行った。また、2009年2月27日に当時の特区成立準備の主要な役割を担っていたという職員(09年2月時点では四国経済産業局職員)へのインタビューを行った。これらのインタビューからは以下の二点が明らかとなった。一つ目は、動機についてである。本特区は、現場の事業主が研修生を多く受入れたいと強い要望に応えるかたちで構想されたというよりは、どちらかといえば「何か特区を作る」という行政的目的が強かった。実際に事業主からのヒアリングは一つの協同組合から意見を聞いたにとどまる。さらに、構想段階では本制度について指摘されている諸問題については特に検討・懸念されなかったという。二つ目は、その機能についてである。本特区が認定を受けた2003年11月においては特例措置が適用された企業は60社であった。その後は2005年2月の69社をピークに減り続け、2008年7月には0社となった。その背景には、現場の事業主が研修生を基準の二倍も受け入れることを望んでいないという現実があった。以上の二点から、本特区が「規制緩和が必要である」との前提で行われた「構造改革」の目的に適ったものであったのか疑問が生じる。

東予市など（4市6町1村）が「愛媛県東予地域外国人研修生受入れ特区」を共同申請し、2003年11月28日に内閣総理大臣から認定が授与された。その後は、北海道で特区申請・認定が相次いだ⁶。

愛媛県東予地域はタオル製造・縫製を含む衣服繊維産業、金属製品を含む一般機械関連産業及び造船関連産業が集積している。北海道の各地域はホタテ・毛ガニ・サケなどの水産加工基地である。また、これまで愛媛県と北海道以外には特区認定を受けた都道府県はない。

(2) 聞き取りと資料収集による実態分析

筆者は愛媛県東予地域の主に衣服繊維産業における研修生・技能実習生の労働・生活実態を調査した。その中で手にした一次資料を分析することで、他の研修制度研究と比較してより具体的に実態を捉えることが出来ると考えている。あとにも述べるように、本制度は研修生・技能実習生が研修先の企業や協同組合から外の社会に出にくい仕組みになっている。よって、研究者や公的な第三者が現場の実態を大規模に把握することは非常に難しい。

研修生・技能実習生に関するデータや統計については、財団法人国際研修協力機構（Japan International Training Cooperation Organization）（以下、JITCO）が公表するものが参考とされることが多い。しかし、JITCOが公表している「JITCO支援研修生数」は、その年にJITCOが「支援」をした研修生の数である。この「支援」には来日に係る支援、在日中の支援などが含まれており、「支援研修生数」はその年の「研修生」在留数と一致しない（表1）。ゆえに、各年の研修生数を把握するには入国管理局が公表している在留資格登録者数を参考にすることがより正確である。また、JITCOが公表している研修手当額や賃金額は受入れ企業が申告したものであるため、実態よりも高めになっている。よって、筆者はJITCO公表のデータにのみに依って本制度の研究をすることは実態解明という点で不十分であると考ええる。

一方、研修生・技能実習生を支援する市民団体や労働組合の下には、具体的な個別資料やデータが蓄積されている。なぜならば、労働基準監督署へ申告するためなどに必要だからである。近年、現場からの実態告発が一層盛んになっており、その中では、多くの個別資料や詳細

な事例が紹介されている⁷。しかしながら、研修生・技能実習生の労働・生活実態を示す一次資料を分析し、それを根拠として制度の問題点を指摘している研究は少ない。筆者は本論文の課題を追究するために一次資料による実態分析が必要であると考ええる。

第一章 外国人研修・技能実習制度の概要と改正の方向

「受け入れ」・「導入」・「輸入」

第一章に入る前に、なぜ本稿では労働力政策という表現を使用するのかを若干説明しておきたい。外国人労働者の来日及び滞在に関する政策については、「外国人労

表1：JITCO支援研修生数と在留資格「研修」登録者数

	JITCO支援研修生数	「研修」登録者数
1991年	160	
1992年	8,067	
1993年	13,440	
1994年	12,879	
1995年	18,264	
1996年	23,078	20,883
1997年	28,011	25,806
1998年	26,075	27,108
1999年	25,631	26,630
2000年	31,898	36,199
2001年	37,423	38,169
2002年	39,724	39,067
2003年	43,457	44,464
2004年	51,012	54,317
2005年	57,050	54,107
2006年	68,304	70,519
2007年	71,762	88,086
2008年	68,150	86,826

（出所）「研修」：登録数は財団法人入管協会『在留外国人統計』各年版

「JITCO支援研修生数」：1991～1996年はJITCO調べ、1997年は『JITCO白書』

6 2004年に北海道猿払村「オホーツク海さるふつ外国人研修生受入れ特区」、2005年に北海道枝幸町・浜頓別町「北オホーツクえさし・浜頓別外国人研修生受入れ特区」、2006年に北海道紋別町一市四町「オホーツク紋別地域外国人研修生受入れ特区」

7 外国人研修生権利ネットワーク編『外国人研修生 時給300円の労働者 2』（明石書店、2009.3）

「外国人労働者問題とこれからの日本」編集委員会編『〈研修生〉という名の奴隷労働』（共栄書房2009.2）など

働者受け入れ政策」⁸、「外国人労働者の導入」⁹などの表現がなされてきた。しかし、先行研究においてこれらの明確な定義を示したものはなく、その区別は曖昧である。「広辞苑」¹⁰によると、「受け入れる」の意味は「①収め入れる、②引き受けて面倒をみる、迎え入れる、③人の言うことを承認する」であり、英語で捉えてみると、acceptには認める、引き受けるという意味がある。不法就労者の存在が示すように国際労働力移動を管理する出入国管理政策があっても、外国からの労働者の流入は完全には制御できない¹¹。「外国人労働者受け入れ政策」という表現は、このような事実を前提として、彼らをどのように日本社会の一員として認め、諸課題を引き受けるのかということを決定する政策を指す場合に使用すべきであると筆者は考える。一方、「導入」という言葉には「導き入れること、取り入れて役立てること」という意味がある。研修・技能実習制度はのちに詳しく見るように、建前としては発展途上国の発展のために研修生・技能実習生を受け入れ、日本で“面倒をみる”制度として掲げられている。しかし、実際は彼らを「受け入れる」という発想が欠如したまま設計された制度である。むしろ、それには研修・技能実習という制度を利用して、外国人労働力を積極的に導き、またその配置を管理し、労働力として役立てるという目的が働いている。つまり、政策としては、「受け入れ政策」ではなく、労働力政策としての性格が非常に強い制度なのである。労働力政策とは、労働政策の一側面で国家が資本の蓄積欲求にしたがって資本のために労働力を創出、維持、確保するための政策の総称である。つまり、研修・技能実習制度を評価する場合には、外国人を導き入れる側＝日本の資本及び政府が主要なモメントであると理解することが重要である。また、外国人労働者を導入することを「労働力輸入」と表現するものもある¹²。「国際労働市場」や「市

場のルールによる労働力輸入」(佐藤 [2007])という概念を用いた研究もあるが、筆者はこれらの使用に懐疑的である。労働力市場は資本や労働力以外の商品の市場とは質的に異なる。なぜならば、「労働力の再生産は、政治や文化を含めた人間の社会的営みのなかでおこなわれ、基本的には家計を基盤とする生活の場によって、支えられる。それゆえ、いわば純粋に経済活動の論理のなかにおいて自己増殖し、再生産される商品や資本とは本質的に異なり、労働力は生活の場が維持される一定の領域によって制限を受け、容易には地域性を払拭しえない」(伊豫谷 [1994] : p. 265)、また、出入国管理政策という“政治的判断”にも大いに影響を受けるからである。よって、筆者は「国際労働市場」における「労働力輸入」という捉え方は理論的に適切でないと考える。

本稿では、以上のような意図をもって「外国人労働者受け入れ政策」と「外国人労働者(または労働力)導入政策」を使い分け、「労働力輸入」という表現は使用しない。

第1節 制度の概要

「研修生」「技能実習生」

本稿での「研修生」は「出入国管理及び難民認定法(以下、入管法)」上の在留資格の一つである在留資格「研修」(入管法別表第一の四)を持つ外国人を意味する。在留資格「研修」の内容は「本邦の公私の機関により受け入れられて行う技術、技能又は知識を修得する活動」である。在留期間は1年間に限られる。研修生と言われる外国人は、昭和40年頃から日本に存在していた¹³。当時は外国に進出した日系企業が現地法人や合弁会社、取引関係のある企業の現地法人の労働者を日本に呼び、関連する技術や技能、知識を日本の職場で習得させ、のちに

8 勝田智明「最近の外国人労働者受け入れ政策について―「外国人雇用問題研究会報告書」を中心に」(『外交フォーラム』16 (6) (179)、2003.6) など

9 駒井洋編『国際化のなかの移民政策の課題』(明石書店、2002.5) など

10 新村出編『広辞苑 第六版』(岩波書店、2008.11)

11 この点については、現状における不法就労者の存在自体を問題として、その減少を図るために一定の数の不熟練労働者を合法的に受け入れるべきであるという見解があるが、稲上は「合法的な入国、就労の道を閉ざされた人々は「隠れた移動」の道を選ぶことになる。」と指摘している。(稲上・桑原・国民金融公庫総合研究所『外国人労働者を戦力化する中小企業』(中小企業リサーチセンター、1992.5))

12 落合英秋『アジア人労働力輸入』(現代評論社、1974) など

13 法務省入国管理局『出入国管理 平成10年版』、p. 70

在留資格に定められていない活動を行うとする外国人については、その都度、個別の法務大臣が在留特別許可を付与していた。

*伊藤雅之、「外国人研修生・実習生、留学生の諸問題」総合調査 p. 94

現地の会社でそれらを生かすという形態であった。当初は、外国人研修生に該当する在留資格は存在せず、法務大臣が特に在留を認める「特定の在留資格」の枠組みで入国が許可されていた¹⁴。

研修生の増加を受け、1982年に在留資格「留学生」の一形態として在留資格「研修」が創設された¹⁵。しかし、研修生の受入れは依然として、現地労働者の育成を目的としたものであった。この形での受入れを利用出来る企業は、海外に子会社や関連会社をもっているか、現地法人と一定の取引高が存在する企業に限られていた。しかし、1989年の入管法改正に伴い、「研修」が独立した在留資格として定められた(1990年5月24日公布)。そして、1990年8月に「在留資格」に係る法務省告示が定められ、研修生の「団体監理型」受入れが開始された。この改正は研修生の存在形態の在り方をそれ以前のものと大きく変えた点で非常に重要である。なぜならば、この改正により、海外企業との関係がない中小企業による研修生の受け入れが可能になったからである。

「技能実習生」は、研修終了後、研修を受けた機関で引き続き、技術・技能の習熟度を高める技能実習制度を利用する外国人である。彼らは在留資格「特定活動」(入管法別表第一の五)を持つ。研修生が一定の期間(通常9ヶ月～12ヶ月)の研修を受けた後、技能検定基礎2級相当レベルの試験に合格し、本人からの技能実習制度への移行申請がなされた場合に、在留資格の変更が許可され、研修を受けた企業と同一の受入れ先で技能実習に従事することができる¹⁶。その在留期間は2年間に限られる。技能実習制度は1993年4月に創設された¹⁷。また、当初は技能実習生の在留資格は1年間であったが、1997年4月に法務省告示第106号(技能実習制度に係る出入国管理上の取り扱いに関する指針の一部改定)及び「技能実習制度推進事業運営基本方針」の改定により、在留期間が2年間へと延長された。

重要な点はこれらの制度の目的が「日本が技術移転に

より開発途上国における人材育成に貢献すること」「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」¹⁸とされている点である。本制度は国際協力制度という目的を前提とした制度設計がなされているため、のちに詳しく説明するように労働制度としての整備がおろそかになっている。このことは先に指摘したように外国人労働者を「受け入れる」という発想の欠如と深く関係する。労働制度とは、労働契約を基礎にした個別的・集団的労働関係における自治を保障する制度体系と、失業補償と健康保険を軸とする最低生活保障制度の制度体系であり、それは労働と生活の基準を決定・維持する意義を持っている(三好[1985]:p.6)。

相違点とそれらに由来する問題

研修生と技能実習生の第一の相違点は法的な労働者性の有無である¹⁹。研修生は法的な労働者性が認められない。現場において日本人従業員と全く同じ作業をしたとしても、本人たちが「働いている」と認識していても、あくまで「研修」をしているとみなされる。本制度の下では、受入れ企業が研修生に対し、指揮命令の下で労務を提供することは予定されておらず、研修生と受入れ企業との間には、使用従属関係はないものとされている。反対に技能実習生は法的な労働者性が認められるため、企業とは雇用関係が発生する。

第二の相違点は保護措置の範囲である。研修生は上でのべたように法的には「労働者」でないため、保護措置は入管法の範囲内に限られる。一方、技能実習生には労働関連法が適用される。

第三の相違点は、研修・技能実習に対する対価の在り方である。研修生に対しては「研修手当」が支払われる。研修手当の規定は、「生活に要する実費」である²⁰。一方、技能実習生に対しては「賃金」が支払われなければならない。

14 法務省入国管理局『出入国管理 昭和50年度版』、p.39

15 出入国管理及び難民認定法(「入管法」)第4条第1項第6号が「留学生」、第4条第1項第6号の2が「研修」

16 研修の成果を測る試験の合理性についての先行研究は、村上英吾「技術移転システムとしての外国人研修・技能実習制度を検証する」(『都市問題』、2009.3)などがある。

17 技能実習制度は、JITCOに対する予算措置及び法務省告示により運営することとし、法例に基づく制度とされなかった。これは「日本への外国人の流入の動向、制度の今後の利用動向等に不確定な面があることを勘案して、当初から法律による恒久的な制度として創設するのではなく、既存の製作手段により対応することとした」ためとされる(伊藤欣士、1994、『技能実習制度』労働行政研究所、p.222)。

18 JITCOホームページ

19 ここでの法的な労働者性とは、労働基準法および労働契約法上の労働者性を想定している。

以上が研修生と技能実習生の主な相違点である(表2)。この相違点があることによって、研修生と技能実習生が抱える問題の解決において大きな問題が生じている。実態としては研修生と受入れ企業の間に使用従属関係があったり、研修生に対する「時給」や「残業」について受入れ企業が決めていたりする。しかし、その「時給」や「残業」が労働基準法からみて、明らかに違法な水準にあったとしても研修生には「時給」や「残業」という規定はないという制度上の前提から、法的には取り扱われないのである。場合によっては、研修生の「就労」は、入管法の観点から違法な資格外就労とみなされてしまう。労働組合や市民団体などに相談や助けを求めてくるのは圧倒的に技能実習生が多い。これは、来日して間もない研修生にとっては、問題を訴えても法的には解決しにくい、さらに自らに不利が及ぶ可能性があるという現実があるからだと思われる²¹。

しかしながら、最近では研修生の「残業」を労働だと認める判決が出るなど実態に即した法的対応が見られる(津地裁四日市支部、第一審、平成21年3月18日、労働判例983号27頁)²²。

受入れパターン

研修生の受入れのパターンは大きく3つある。第一は政府機関による受入れである。第二は「企業単独型」の受入れである。第三は「団体監理型」の受入れである(図1)。外国人労働者の導入という観点で本制度を捉えるとき、最も重要なのは第三の「団体監理型」である。その理由は、第一に研修生の受入れ規模は団体監理型によるものが最も多いからである。第二にこの受入れパターンの下では、研修生の「研修」機能が軽視され、研修生がより「労働力」化されやすいからである。

表2：研修生と技能実習生の相違点

	研修生	実習生
対象となる業務・職種	同一作業の単純反復でない業務	技能検定等の対象となる63職種116作業
在留資格	「研修」	「特定活動」
労働者の有無	労働者はなく、就労は認められない	労働者として扱われる
保護措置	入管法に基づく保護	労働法令に基づく保護
処遇条件	研修時間、研修手当等の条件を定めた処遇通知書を交付	労働条件に関する雇用契約書又は労働条件通知書を交付
生活保障措置	生活の実費としての研修手当	労働の対価としての賃金
疾病・疾病措置	民間保険への加入、義務付	国の社会保険・労働保険、強制適用

筆者作成

政府機関による受け入れは、主に途上国の政府関係者が対象の研修制度であり、JICAなどが代表例である。

「企業単独型」とは従来の研修制度の趣旨を引き継いだものであり、日本の企業が海外の現地法人や合併会社、取引関係のある現地法人の労働者を日本に呼び、関連する技術や技能、知識を日本の職場で習得させ、のちに現地の会社でそれらを生かすパターンである。よって、この受け入れパターンを利用する企業は海外に子会社をもっていることや海外企業との一定の資本取引があることなどの条件が課せられる。

「団体監理型」とは、事業協同組合、商工会議所、商工会、中小企業団体等が受入れ団体(=第一次受入れ機関)となつて、傘下の中小企業(=第二次受入れ機関)において研修・実務研修を実施するものである。先に説明したように、団体監理型の創設は海外に子会社や海外企業との資本関係を持っていないような中小企業でも外国人を合法的に受け入れることを可能にしたという点で大きな転機であった。公的にはこの改革の意味は、開発途上

図1：研修生受入れパターン



研修生の受入れ人数

受け入れられることのできる研修生の人数は、受入れ形態や受入れ機関の種類、受入れ機関の規模によって異なる。上記の「A」「B」「C」は、右表の「A」「B」「C」に該当する。

区分	実務研修実施機関の労働者数	研修生の人数
A	201人以上200人以下	10人
B	101人以上200人以下	10人
C	51人以上100人以下	5人
D	50人以下	3人
E	農協・信用組合	2人以下

(出所)JITCO ホームページ

20 「在留資格「研修」は、就労を目的としない資格として定められており、研修生は労働者ではありません。研修生は報酬を受ける活動はできませんし、受入れ機関が研修生に報酬を支払うこともできません。」(「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」法務省入国管理局、2007.12)、p.5

21 佐々木昭三「世界一のトヨタを支える下請関連外国人労働者」(「経済」No.147、2007.12)、p.72

22 「研修生の残業は労働 中国人5人へ284万円の支払い命令 津地裁支部」朝日新聞、2009年3月19日

国にとっては、そのニーズにあった汎用性の高い技術・技能等が移転されやすくなったこと及び、日本の中小企業にとっても外国との接点生まれ、事業の活性化等に役立つようになったことであると説明されている²³。団体監理型と企業単独型の数の推移をみると、団体監理型の増加は著しく、しかも、研修・技能実習制度を利用している主体の約9割が団体監理型によるものということが分かる(図2)。一方で、不正行為の大半が「団体監理型」のもので生じており、中小企業による研修生・技能実習生の受け入れが問題の温床となっている。

JITCOの機能とそれに由来する問題

JITCOは「団体監理型」制度推進のために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管により設立された。研修生受入れ団体からの会費と政府からの補助金・受託金を基本財政に運営されている²⁴。受入れ企業・協同組合、各国送り出し機関・派遣企業、あるいは研修生・技能実習生に対する支援、関連教材・出版物の提供などを事業内容としている²⁵。また、労災保険等が適用されない研修生は、保険加入が義務付けられているが、JITCOを保険契約者として、外国人研修生総合保険を提供している。

以上のようにJITCOは本制度運営に係る準公的機関として役割を果たしている。しかし、それと同時に

JITCOに研修・技能実習制度の適正かつ円滑な運営の責任が課せられているという構造は多くの問題を生み出している。

第一に、JITCOは研修生・技能実習生が置かれている状況を的確に把握する役割を十分に果たすことができない。JITCOは受入れ機関への巡回指導を行い、研修生の処遇条件、実習生の労働条件や研修計画・実習計画書に沿った活動が行われているかなどをチェックする制度上の役割がある。しかし、研修生・技能実習生が受入れ現場で抱えている問題をJITCOが発見することは難しい。なぜならば、巡回指導は事前連絡されるうえ、調査項目も決まっているため、企業が違法行為を隠蔽しやすいからである²⁶。筆者が話を聞いたある研修生は、社長からJITCO職員に残業しているかと聞かれたら、していないと答えるように指導されたと言っていた。また、ある技能実習生は時給に関する質問対策として最低賃金の額を覚えさせられたと言っていた(巻末資料 p.9)。

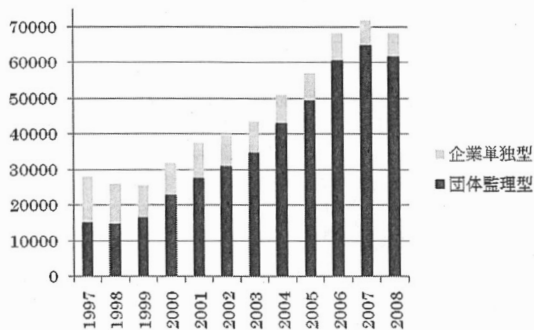
第二に、JITCOは研修生・技能実習生を保護する役割を十分に果たすことができない。JITCOは労働基準監督署のように捜査権を行使することも出来ない。よって、研修生・技能実習生がJITCOに受入れ企業の違法行為を訴えたとしてもJITCOは企業を取り締まることは出来ないのである。

第三に、JITCOが自身の監督・指導機能を自ら抑えてしまう恐れがある。研修生の受入れ団体・企業が支払う賛助会費はJITCOの主な収入源である。このような関係は厳しい指導を難しくしているのではないかと懸念される²⁷。JITCOはその経済的関係から賛助会員である受入れ団体・企業の利害を反映しやすいと考えられるからである。

第2節 人数の推移

研修生・技能実習生は増加傾向にある。在留資格「研修」が独立したものとなった1990年は在留資格「研修」の登録者数は13,249人だったが、2008年には86,826人に達した。また研修から技能実習への移行数は、技能実

図2：JITCO支援研修生数 受入れ形態別 推移



(出所) 1997年から2003年については『外国人研修・技能実習制度の現状と課題』(衆議院調査局法務調査室、2008.1)、2004年から2008年についてはJITCO

23 JITCOホームページ

24 その役員は元高等検察庁検事長や厚労省・法務省などの官僚OBや、日本経団連の幹部、業界団体会長、大企業会長などで構成されている。この点から、いわゆる「天下り」機関であるとの批判もある。

25 JITCOホームページ「JITCOの目的と役割」

26 「外国人実習昨年度巡回 違反7397件水山の一角」(朝日新聞、2007年9月6日)

27 「外国人研修制度 支援財団「収入」12億円 受入れ2万社が賛助会費」(毎日新聞、2007年6月1日)

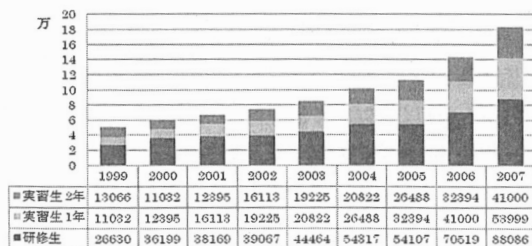
習制度が始まった1993年には160人だったが、2003年には7,099人、2007年には21,895人となった(図3)。

一方、制度開始以来、増加傾向を続けていた本制度だが、2008年末以降、研修・技能実習期間が満期となる前に研修生・技能実習生が帰国させられるという事態が多発している²⁸。それまでも研修・技能実習期間が満期となる前に研修生・技能実習生が帰国する(させられる)事例はあったが、2008年末以降の規模が大きさは初めての事態である。入国管理局は2008年10月から翌年1月の間に受入れ企業の倒産や事業縮小によって1000人以上の研修生・技能実習生が途中帰国した公表した²⁹(表3・図4)。この事態は研修生・技能実習生が不況によって「調整」されることを表わしており、研修・技能実習制度の建前と実態のかい離への社会的な認識と批判が一層高まることとなった。

日本の外国人労働者全体の中での比率

約18万人の研修生・技能実習生は、日本の外国人労働者全体の中でどのくらいの割合を占めているのだろうか。このことを検討するには、まず日本の外国人労働者全体数を推計する必要がある。しかし、外国人労働者数を正確に把握することは難しく、正確な政府統計データはない。ここではまず、代表的な先行研究における推計

図3：研修生・技能実習生の数(推計)



(注) 1) 「実習生1年目」…各年の「技能実習への移行を目的とする在留資格変更許可数」

2) 「実習生2年目」…各年の前年の「技能実習への移行を目的とする在留資格変更許可数」

(出所) 研修生については『在留外国人統計』平成9～20年版、実習生については1999～2001年は『出入国管理 平成15年』、2002年については『出入国管理 平成19年』、2003～2007年については『出入国管理 平成20年』

を紹介し、それらの問題点を指摘したうえで次に私の推計を示す。

一つ目の推計は、厚生労働省職業安定局による「外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会」によるものである³⁰(表4)。

この統計項目は多くの先行研究で利用されている。しかしこの推計では実態を把握できないと考える。なぜならば私は「研修生」「永住者」「留学」「就学」も推計に含めるべきだと考えからである。しかし、これらすべてを含んだ推計は先行研究において見られない(図5)。

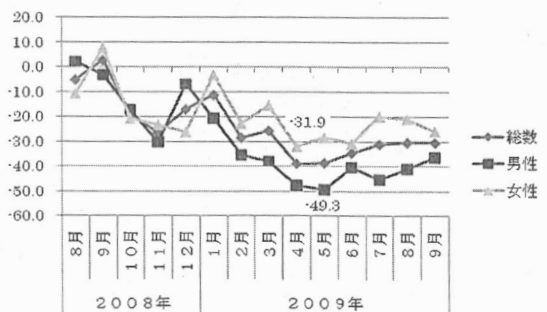
「永住者」について見てみると、その在留資格要件を見る限り、就労制限はなく、しかも10年以上日本に在留して

表3：JITCO支援研修生数

月別	総数	男性	女性	対前年同月比	総数	男性	女性
2008年	8月	5,329	2,502	2,827	-5.0	2.2	-10.6
	9月	5,344	2,310	3,034	2.8	-3.1	7.8
	10月	4,746	2,243	2,503	-19.0	-17.0	-20.6
	11月	4,628	2,069	2,559	-26.5	-30.2	-23.2
	12月	2,251	1,200	1,051	-16.9	-6.8	-26.0
2009年	1月	8,313	3,390	4,923	-11.2	-20.7	-3.1
	2月	4,131	1,632	2,499	-28.3	-35.5	-22.8
	3月	4,102	1,545	2,557	-25.6	-37.9	-15.4
	4月	3,717	1,401	2,316	-38.8	-47.6	-31.9
	5月	3,627	1,471	2,156	-38.6	-49.3	-28.3
	6月	4,453	1,569	2,884	-34.4	-40.3	-30.7
	7月	4,449	1,547	2,902	-30.9	-45.3	-19.7
	8月	3,714	1,476	2,238	-30.3	-41.0	-20.8
	9月	3,724	1,470	2,254	-30.3	-36.4	-25.7

(出所) JITCO ホームページ

図4：JITCO支援研修生 対前年同月比



(出所) JITCO ホームページ

28 「外国人実習生：保護求め通達 厚労省、全国に」(毎日新聞、2009年2月7日)

「ゆがんだ外国人研修：地方からの報告 不況風「実習切り」続々」(毎日新聞、2009年3月3日)

「中国人実習生：無念の帰国 四川・被災地への送金断たれ 広島の前倒し解雇」(毎日新聞、2009年2月3日)

29 「外国人研修生：1000人超が途中帰国 大半、企業の都合—10～1月」(毎日新聞、2009年4月7日)

30 厚生労働省職業安定局「外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会報告書」、図表1-1

いる人々であるので就労している可能性は非常に高い。

次に留学生と就学生について見てみると、その在留資格登録者数は2007年で「留学」が131,789名、「就学」が36,721名である。一方で、2007年の資格外活動許可件数は119,145件である。資格外活動許可はその本人が「留学」または「就学」在留資格を持っている間は更新する必要がないため、ある年に就労している留学生、就学生の数はその年の資格外許可件数では把握出来ないはずである。また、実態を見てみると留学生、就学生のほとんどはアルバイトをしている³¹。よって、筆者は「留学」と「就学」在留資格者も外国人労働者数の統計に含めるべきだと考える。

よって、本稿では在留資格のうち「教授」から「技能」までの14種の在留資格保持者と「永住者」「永住者の配偶者」「日本人の配偶者」「定住者」「特定活動」「研修」「留学生」「就学生」「不法残留者」³²、その他の不法就労活動³³(+α)を加えたものを外国人労働者総数の最大推計とする³⁴。

表4：厚生労働省推計の項目

合法的就労者	就労目的外国人(専門的技術的分野)
	日系人、日本人の配偶者等(注1)
	アルバイト(注2)
	技能実習等(注3)
不法残留者	

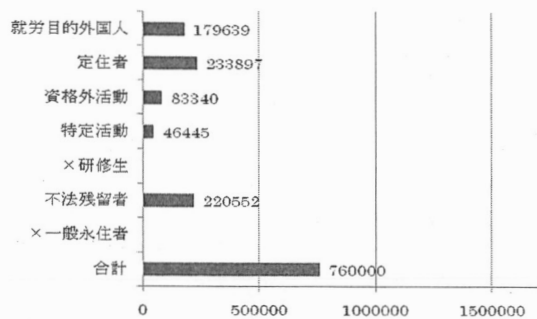
(注)1) 日系人、日本人の配偶者等の労働者とは、「定住者」、「日本人の配偶者等」及び「永住者の配偶者等」の在留資格で日本に在留する外国人のうち、日本で就労していると推定される外国人を指す。日系人等の労働者数は厚生労働省が推計。

2) アルバイトは、「留学」等の在留資格で在留する外国人がアルバイトをするために資格外活動の許可を受けた件数。

3) 技能実習等は、特定活動の在留資格を有し、技能実習による就労している者及びワーキングホリデーのうち、就労していると考えられる者等(厚生労働省推計)を指す。

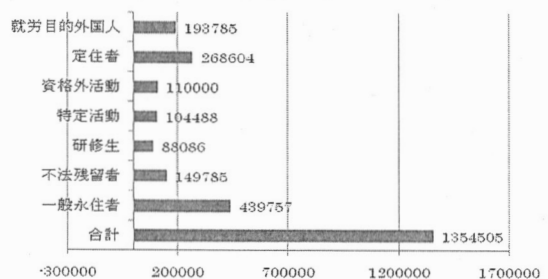
(出所)法務省入国管理局

図5：日本の外国人労働者数推計の諸説
渡邊 [2002]



(出所)『外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会』厚生労働省職業安定局 (2004)

上林 [2009]



(出所)『平成20年版 在留外国人統計』入管協会

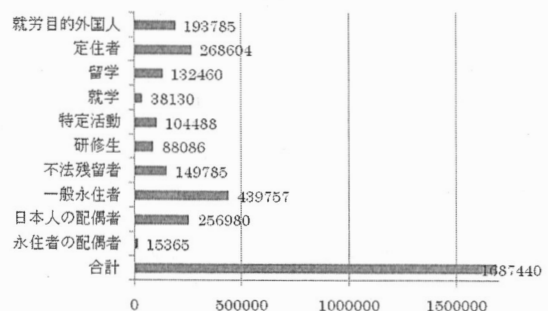
中村・内藤・神林・川口・町北 [2009]

総数 595,480人

※朝鮮・韓国、中国、アメリカ、ブラジル、ペルー、フィリピン、タイの国籍者のみを対象。

(出所)国勢調査

筆者



(出所)入国管理局『出入国管理 平成20年度版』

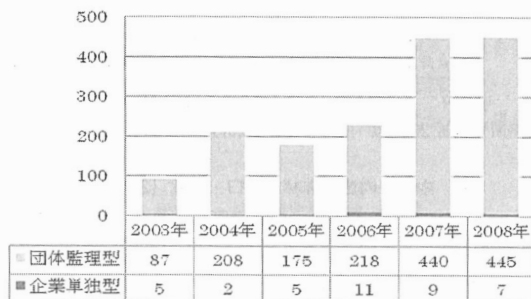
31 例えば、働くことを第一の目的に「就学」在留資格を取って来日する外国人が多いことが事件として報道されることもしばしばある(「専門学校立ち入り調査 8校、留学生把握に問題 東京入管」朝日新聞、2004年4月21日)。また、実態としては留学生を雇用する側も留学生本人も資格外活動許可書の必要性や、その許可範囲の順守義務性について認識していないことが多いことも指摘されている(山田 [2000])。

第3節 制度改正の背景

本制度は現在、2010年の改正に向け議論がなされている³⁵。その背景には、本制度における問題の増加と深刻化がある。ここでは改正の背景を整理し、次に改革の方向性をまとめ、その問題点を指摘する。

研修制度については、在留資格「研修」が独立する以前から、研修生を単純労働者として働かせている事例が指摘されていた。本制度の問題が政府レベルでも認識されることとなった背景の一つは不正行為認定機関数の増加である³⁶（図6）。入国管理局は研修・技能実習に関し不適正な行為を行った機関に対して「不正行為」の認定を行い、法務省令等の規定に基づいて、当該機関が研修生・技能実習生を受け入れることを3年間停止している。不正行為認定機関の約98%は団体監理型であり（2008年）、その内訳は表5のとおりである。

図6：不正行為認定機関数の推移（機関）



（出所）入国管理局「平成20年の「不正行為認定」について」（2009.4）

入国管理局「平成19年の「不正行為認定」について」（2008.5）

1990年の団体監理型受入れの開始後、本制度の規模の拡大に伴って問題も急増し、政府内でもさまざまな議論が起こった（表6）。そして、直接的には2009年7月8日の入管法の改正（7月15日施行）に伴って、研修・技能実習制度も改正がなされることとなった³⁷。

表5：平成20年 類型別受入れ形態別「不正行為」認定件数

		企業単独型 7機関	団体監理型		計
			第一次 29機関	第二次 416機関	
第1類型	1、二重契約	0	0	0	0
	2、研修・技能実習計画との齟齬	1	11	36	48
	3、名義貸し	0	4	92	96
	4、その他虚偽文書の作成・行使	1	21	6	28
第2類型	研修生の所定時間外作業	4	5	160	169
第3類型	悪質な人権侵害行為等	1	3	32	36
第4類型	問題事例の未報告等	0	0	1	1
第5類型	不法就労者の雇用	0	1	14	15
	労働関係法規違反	2	0	153	155
第6類型	準ずる行為の再発生	0	1	0	1
計		9	46	494	549

（出所）入国管理局「平成20年の「不正行為認定」について」（2009.4）

表6：制度見直しに関する提言

2007年5月11日	厚生労働省	『研修技能実習制度研究会中間報告』
2007年5月14日	経済産業省	『外国人研修・技能実習制度に関する研究会とりまとめ』
2007年5月15日	法務大臣	『長瀬法務大臣の私案』
2007年9月21日	経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会	『労働市場改革専門調査会第2次報告』
2007年12月	法務省	「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」
2008年3月		規制改革推進計画
2008年6月20日	厚生労働省	『研修技能実習制度研究会最終報告』
	自民党国家戦略本部	日本型移民国家への道PT提言

筆者作成

- 32 「不法残留」については法務省入国管理局の「本邦における不法残留者数について」という報告書を参考にする。本資料で示される不法残留者数は「外国人の入国記録及び出国記録に加えて、退去強制手続に関する情報などを加味し、電算上のデータの中から在留期間を経過しているものを抽出のうえ、算出したもの」である。
- 33 入管法における「不法就労活動」は（1）資格外活動（在留資格が「短期滞在」「留学」「就学」の者が資格外活動の許可を受けることなく、又は資格外活動を許可された範囲を超えて報酬を受ける活動等に従事する場合など）、（2）不法残留者（許可された在留期間又は、上陸許可期間が過ぎても帰国せずに本邦に留まる場合）、（3）不法入国者、（4）不法上陸者が行う報酬その他の収入を伴う活動である。（1）（3）（4）については公式統計がないため外国人労働者統計においては+ a という形で加味する。
- 34 この統計が最も近いものは伊豫谷 [1994 : p. 154] である。
- 35 2009年10月8日にパブリックコメント募集が開始された。（11月6日まで）案件名『出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律』の施行に伴う研修・技能実習制度の見直しに係る法務省令の改正・制定その他の所要の改正等について』
- 36 不正行為認定件数の増加は、必ずしも現実の不正行為数とは一致しない。認定件数が増えたというよりは、むしろ問題が表に出やすくなったことが背景にあると思われる。具体的には市民団体や労働組合による研修生・技能実習生の支援活動の拡大と発展である。実際に、愛媛県東予地域では実習生が個人的に労基署や入管に助けを求めても扱われなかった事例が、労働組合の支援を通したら扱われるようになったため、労基署申告数が急増した。

第4節 制度改正の方向性

改正案の最も大きな特徴は、研修制度を企業単独型と団体監理型において廃止し、最初から技能実習とする点である。在留資格「技能実習」を独立させ、来日1年目は「技能実習1号」、2・3年目は「技能実習2号」となる。「技能実習」とは「講習による知識修得活動」及び「雇用契約に基づく技能等修得活動」を指す。また、海外にある合弁企業等事業上の関係を有する企業の社員を受け入れて行う企業単独型で、実習を行う人は「技能実習イ」を、商工会等の営利を目的としない団体の責任及び監理の下で受け入れ団体監理型の下では「技能実習ロ」を持つこととなる。

雇用契約に基づき行う技能等修得活動は、労働基準法、最低賃金法等の労働関係法令等が適用されるようになる(図6)。この改正案は厚労省が提案していた制度にもっとも近い。なお、在留資格「研修」は、原則、JICAなど政府機関が行う研修のみに適用されて存続し、在留資格「特定活動」の在留資格はその対象から「技能実習生」を除いて従来通り存続する。

これ以外の主な改正点を以下に整理する。

企業単独型利用の条件

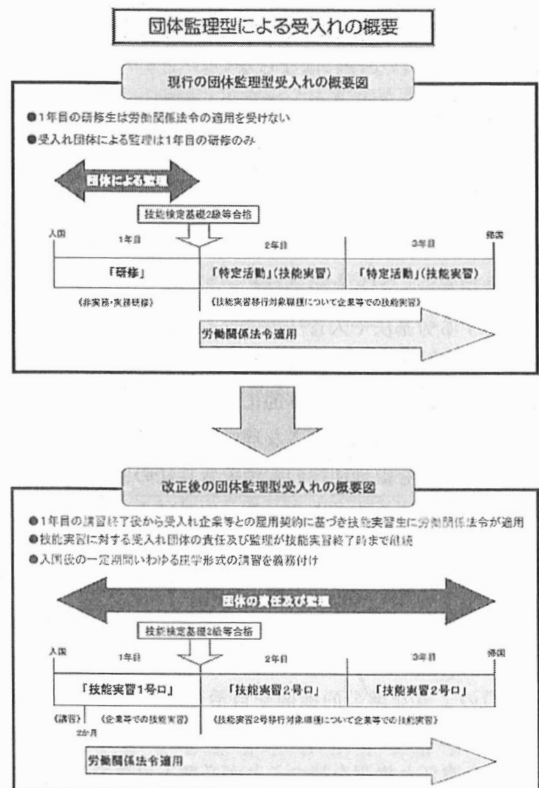
企業単独型については“企業単独型を利用する企業は、一年以上の国際取引の実績、過去一年間で10億以上の国際取引をしている外国機関から実習生を受け入れないといけない。”という条件が課されている点である。団体監理型の第一次受け入れ機関の監理義務責任の強化

現行では第一次受け入れ機関の監理義務は研修生のみが対象である。しかし、改正案ではその対象が2年目、3年目の技能実習生まで広がられている。さらに、第一次受け入れ機関による受入れ企業の監理義務の強化が図られている。具体的には“監理団体の役員が3ヶ月に1回、技能実習実施状況を監査しなければならない”、“監理団体は実習生が相談できる措置を講じなければならない”、“監理団体は技能実習が継続不可能となった場合、新たな実習実施機関の確保に努めなければならない”、“監理団体は技能実習生から直接的または間接的にも監理費用を負担させてはいけない”、“監理団体の役員／職

員が1ヶ月に1回、実習機関に赴き、適正指導し、文書記録しなければならない。”という規定が盛り込まれた。不正行為を行った受け入れ機関への罰則強化

現行制度では不正行為を行った受入れ機関は3年間の受入れ停止となる。また、その際の「不正行為」は告示で定められている。改正案では、「不正行為」認定の根拠が告示でなく省令で定められており、さらにその内容もより幅広く、具体的なものになっている。また、受入

図6：団体監理型による受入れの改正概要



(出所) ホームページ「電子政府の総合窓口」(<http://www.e-gov.go.jp/index.html>)

パブリックコメント「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」の施行に伴う研修・技能実習制度の見直しに係る法務省令の改正・制定その他の所要の改正等について(意見募集)の意見公募要領(提出先を含む)、命令等の案

37 より詳しくは改正入管法施行に伴って、研修・技能実習制度に係る法務省令の改正・制定が行われ、さらにそれに伴い、「出入国管理及び難民認定法施行規則」(昭56年法務省令第54号)、「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令」(平成2年法務省令第16号)についての所要の改正が行われる。また、新たに「出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄に規定する事業上の関係を有する外国の公私の機関を定める省令」、「出入国管理及び難民認定法第二十条の二第二項の基準を定める省令」が制定される。

れ停止期間が最長5年間に延長されている。

その他

そのほか、技能実習生保護のために、“講習では日本語、生活一般だけでなく労働関連法に係る講義も義務付ける”、“入国してから講習は、原則として技能実習(イ)期間の6分の1(1年間で2ヶ月)、例外として来日前に1ヶ月以上かけて60時間以上の講習を受けた場合は、12分の1(1年間で1ヶ月)行わなければならない”、“日本人が従事する場合の報酬と同等額以上の報酬でなければならない”、“実習生の帰国旅費等の確保を必要とする”、“実習実施機関に申請人の生活指導を担当する職員が置かれなければならない。”という事項が新たに加えられている。また、送り出し機関による保証金問題への対応としては“送り出し機関等が保証金等を徴収し、または労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等を禁止する。”という条項も設けられている。

問題点

本改正案は、これまで続発してきた研修生や技能実習生に対する労基法や入管法等違反や人権侵害問題への対応ということで、諸策が設けられている。しかし、この改正案では問題発生を根本的に防ぐことは不可能であると思われる。その最も大きな理由は、現場の不正・問題の発見・防止を監理団体の監理監督責任の強化で達成しようとしているからである。第一次受け入れ機関と第二次受け入れ機関の間では、研修生・技能実習生の保護という観点よりも、事業の継続、利益の獲得が共通目的として追求されるということはこれまでの多くの事例で明らかである。よって、現場における問題発生を防ぐには、JITCOのような準公的機関や自治体などの公的機関が現場の問題を的確に発見できる仕組みづくりとそれぞれの明確な責任と権限を持つことが必要不可欠である。さらに、倒産やリストラ、不正行為の告発に伴う研修生や技能実習生の契約途中帰国を防ぎ、次の受け入れ機関を保証する具体的な策も出されていない。よって、改正案を見る限りでは、政府の問題解決への踏み込みは“甘すぎる”と言わざるを得ない。

第二章 日本における外国人労働者導入

第1節 外国人労働者の増加とその背景

1 外国人労働者受け入れ政策の展開

1950年に外務省に入国管理庁が設置され、1951年に

入国管理及び難民認定法(政令第319号。以下「入管法」)が制定された。この入管法に基づく在留資格制度がそれ以後、外国人が日本に入国・在留するための基本的な枠組みとなっている。1952年には外国人登録法が公布・施行された。当時の「外国人政策」の中心課題は在日韓国人・朝鮮人、在日中国人への対応であったが、高度成長が進む1960年代半ば、産業界からは人手不足の問題への対応として外国からの「単純労働者」の受け入れが要請されるようになった。しかし、これに対して「第一次雇用対策基本計画」(1967年)の閣議決定の場において外国人労働者を受け入れないことが口頭了解された。この方針が「第二次雇用対策基本計画」(1973年)、「第三次雇用対策基本計画」(1976年)においても踏襲された。

しかしながら、この方針とは相反して、1980年代半ば以降にアジア諸国や中東諸国からの外国人労働者が急増した。そのなかで、バングラディッシュや中東からの短期滞在ビザ保有者が大量に不法残留し、就労していることが社会問題視されるようになり、単純労働分野に外国人を受け入れるべきかどうかという議論が盛んに展開された。当時、この点についての見解は省庁間で分かれていた。建設省は深刻な人手不足に直面していた建設業界の要求に答え、外国人労働者の導入に踏み切る考えであり、外務省は各国政府からの要請に応じて「ヒトの国際化」に積極的な姿勢を示していた。労働省は日本人の雇用確保がまず優先されなければならないとし、単純労働力としての外国人利用には断固反対した。法務省は入管行政の観点から単純労働力の導入には慎重な姿勢だった。そこで政府は改めて日本としての基本的態度を表明する必要に迫られ、「第6次雇用対策基本計画」(1988年)で外国人労働者を「専門的・技術的労働者」と「単純労働者」とに分け、専門的・技術的労働者は可能な限り受け入れるが、いわゆる単純労働者については、慎重に対応するとの公式表明を確立した(この「いわゆる単純労働者」という言葉は、内容が必ずしも明瞭ではないが、特別の技術、技能や知識を必要としない労働と考えられている)。日本政府はこの方針に沿って、1989年に「出入国管理及び難民認定法」を改正した(1990年6月1日施行)。

この改正には二つの特徴がある。一つは、不法就労助長罪が新設されたことである。それにより、不法就労にあたる外国人を雇用した使用者、リクルーターなど不法就労を助長する者に対する罰則規定が定められ不法就労外国人の抑制が図られた³⁸。この厳罰化の傾向はその後継続・強化されている³⁹。もう一つは、「定住者」という新しい在留資格が設けられたことである。「定住者」

は「法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者」に認められる⁴⁰。この在留資格の新設によって、外国籍であっても日系人であることが認められれば日系3世まで取得することが出来るようになった。「定住者」資格は「身分または地位に基づく在留資格」であるため、活動制限がない。つまり、就労に関して制限がない。よって、「定住者」の新設は日本における合法的外国人労働者の枠の大幅な拡張となった。さらに同時期の1990年には在留資格「研修」が創設され、さらに1993年には「技能実習制度」が創設、1997年にはその在留期間の延長が図られた。以上のような「厳罰化」と「規制緩和」という特徴が日本の外国人労働者の在り方を大きく変えたということで、1989年から1990年代初めが日本の外国人労働者受け入れ政策の契機であると評価されている。

2 日本における外国人労働者増加の背景 一好況期と不況期一

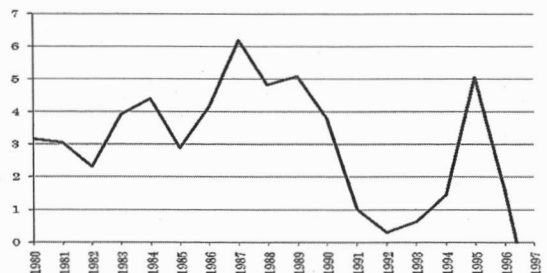
好況期と不況期における外国人労働者の増加

経済成長率が示すように日本経済は高度成長期以降、1973年の第一次オイルショックを契機に1978年の第二次オイルショックまで不況に陥った(図7)。1974年にはGNPが前年度を下回る「マイナス成長」となった。この時期、企業においては「減量経営」化が進み、大企業も中小企業もともに人件費の削減(雇用調整、賃金調整)、金融費用の削減、生産性の向上を追求した。大企業の人件費削減は雇用の削減に重点が置かれたのに対して、中小企業はもともと過剰雇用を有していなかったため、賃金調整による人件費削減が進められた。賃金調整は福利厚生費の抑制と非正規労働者への依存度拡大によって追求された。この時期は外国人労働者の不法就労の急増は生じなかったが、それは労働力需要が国内労働力でまかなえたためだと考えられる。この時期の労働市

場への新規参入者の動向を見てみると、1960年代末から1980年代初めにかけて、家事から労働市場へ新規に参入する人と農林業・非農林業からの転職する人が増加傾向にあったことが分かる⁴¹。

日本において外国人労働者が急増するのは1985年以降であり、その後1990年代も増加傾向が続く。本論文では、1985年から1990年代を主な対象として考察する。この期間は1980年代末から1991年頃までの好況期とそれ以降の不況期に分けられる。以下では、各々の期間の外国人労働者の変化の特徴とその背景を考察する。標準的な労働経済学では、マクロ的な「労働力の需給バランス」の不均衡に対する外国人労働者の必要性が検討される。つまり、日本“全体”としての人手不足を補うために外国人労働者が必要かどうかという課題設定がなされる。このような捉え方では、論者によっては外国人労働者の受け入れをしなくとも、国内の労働力の効率的活用や労働集約財の輸入による労働力の節約的効果の向上などによって、日本の労働力の需給バランスの不均衡に対応すればよいという結論が導かれる⁴²。このような見解は政府内にも根強くある⁴³。しかし、私は外国人労働者の存在の意味をマクロ的な労働力の需給バランスとの

図7：経済成長率の推移 (%)



(注)年度ベース。68SNA ベース値。

(出所)内閣府経済社会総合研究所国民経済計算部「国民経済計算報告」(長期遡及主要系列、昭和30年～平成10年)

38 「不法就労外国人」とは、(1) 資格外活動者、(2) 不法残留者のうち報酬その他の収入をとまなう活動を行っている者、(3) 不法入国者、(4) 不法上陸者をいう。

39 2004年にさらなる取り締まり強化措置が決定された。取り締まりの強化の内容は(1) 厳罰化(2) 上陸拒否期間の延長(過去に退去強制歴のあるものについては10年間拒否上陸拒否できる。出国命令により出国した者や退去強制された者についても1年間もしくは5年間拒否が可能)、(3) 不法入国罪の罰金が30万円から300万円に、無許可の資格外活動の罰金が20万円から200万円に一律に引き上げられた。(4) 出国命令制度新設…不法残留者が出国する場合に退去強制によらない出国が可能になった。ただし、自ら入国管理局に出頭することや入国後に懲役や禁固に該当する罪を犯していないこと、過去に退去強制歴がないことなどの要件を満たす必要がある。(5) 在留資格取消制度新設…上陸拒否事由に該当することを偽って上陸許可を受けていたり、活動内容を偽って上陸や在留の許可を受けていたりする場合には在留資格が取り消されることとなった。

40 入国管理局ホームページ http://www.moj.go.jp/NYUKAN/nyukan_04.html

41 関満博・鶴飼信一『人手不足と中小企業』(新評論、1992.4)、p.35 図1～4労働力の流入者数の推移

関係だけで捉えることは不十分であると考え。なぜならば、このような見方では完全失業率の上昇及び、有効求人倍率の急落が見られる不況期にも外国人労働者が増加し続けた理由を説明できないからである(図8・9)。不況期における外国人労働者の増加は国内の労働力の効率的活用や労働力の節約的效果の向上では対処できない課題が日本の労働市場に存在していることの表れではないだろうか。

以上のような問題意識のもと以下では各々の期間にどのような外国人労働者が増加したのか、そしてその要因は何であるかを考察する。この考察は、日本経済における研修生・技能実習生の意味の追究にもつながるはずである。

基本的な視角 一労働市場の構造変化と日本の「二重構造」

考察に入る前に、考察の基本的な視角を述べておく。外国人労働者が流入してくる要因は多様で重層的であるが、本稿では特に二つの要因に注目する。

一つ目は日本の労働市場の構造変化である。筆者は単純労働者としての外国人労働者への需要が生じる理由を日本全体の労働市場の構造変化から捉えなければならぬと考えている。このような視角は先行研究にお

いても、「外国人労働者問題は、日本経済の再編成過程における労働市場の構造変化ならびに、それとかかわる特定職種への労働力不足の評価の問題にある。」「日本人によって充たすことのできない職種や人手不足の恒常化といった問題は、単純に労働需給からのみ判断しうるものではなく、いわゆる日本の経営の変質などを含めた労働市場の構造変化から論じられるべきである。」(伊豫谷[2001]; p. 189)といった指摘がされている。本稿が分析を行うのは、先にも述べたように1980年代半ばから1990年代である。以下の分析では、雇用の弾力化によって、「二重労働市場」の二次的労働市場(非正規雇用の周辺的な労働力から成る市場)が多様化・階層化しながら拡大していくという構造変化に特に注目する。

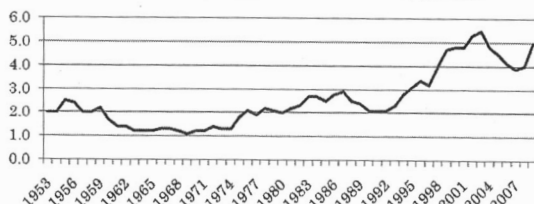
二つめは日本経済の二重構造である。本稿では二重構造について「低賃金基盤に基づいて大企業が中小企業を温存、利用して資本蓄積を行う関係が軸となり、経済が再生産される構造。したがって(1)低賃金基盤が存在すること、(2)大企業が中小企業との分業関係を利用して資本蓄積を行うこと、(3)そうした資本蓄積方式を軸として経済が社会的に再生産されること、といった三つの条件が必要」(清成[1980]; p. 76)とした清成氏の定義に準拠する。つまり、「二つの部門の単なる共存ではなく、両部門が国民経済の枠組みの中で有機的連関機能をもつ構造、メカニズムとして把握」(高田[1989]; p. 61)するという視角を重要視する。

なお、本稿で用いる「二重労働市場」は正規雇用の基幹労働力から成る一次的労働市場と非正規雇用の周辺的な労働力から成る二次的労働市場に分類されている労働市場を意味する。これは、1950年代から60年代半ばにかけて議論された日本経済の二重構造と結びついた「労働市場の二重構造」(近代的大企業の労働市場と前近代的労使関係に立つ小企業及び家族経営による零細企業の労働市場)とは異なる概念である⁴²。

好況期における人手不足の特徴一産業、企業規模

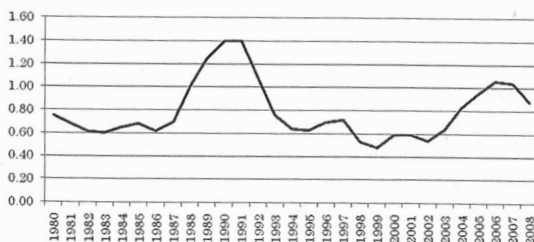
1985年のプラザ合意以来の急速な円高による不況は、1986年11月を底として一転、公共投資と低金利政策による内需中心とした戦後数々の好景気となった。高額の財・サービスの消費拡大、株式・土地の売買が拡大するなかで卸売・小売・飲食店の人手不足が目立つように

図8：完全失業率の推移(各年4月、季節調整値)



(出所)統計局

図9：有効求人倍率の推移 (%)



(注)新規学卒者を除きパートタイマーを含む

(出所)厚生労働省「雇用状況実態調査」

42 たとえば、後藤純一『外国人労働者と日本経済：マイグロノミクスのすすめ』(有斐閣、1993)

43 労働省『外国人労働者問題研究報告書』(1988)にて労働省は「国内にまだ十分利用されていない労働力があると主張することで、労働力不足のために外国人労働者導入は避けがたいとする議論を退けようとした。」(森[1994]; p. 28)

なった。また、経済の情報化・ハイテク化も進み、それを支えるサービス産業や運輸・通信業、そして製造業においても人手不足が目立った。他方、この時期の好況は公共投資と低金利による住宅を含めた投資主導型によるものであったため、建設業に対する需要が短期的に急速に高まった。日銀の全国企業短期経済観測でも「87年第四半期から労働力を「不足」と感じる企業の割合は、「過剰」と考える企業を上回り、しかも不足感はこれまでにないほど高い水準にある」(大和銀行調査部 [1990]: p. 3) と指摘されている。

以下では、まず当時の人手不足の特徴を産業と企業規模という点でみる。そして、どのような外国人労働者がこの時期の労働力需要に対応していたかを整理する。次に、この時期に外国人労働力への需要が増えた理由を日本の労働市場のある変化に注目して考察する。最後に、それに応える外国人労働力供給が可能となった背景を当時のアジアにおける労働力移動との関連で考察する。

産業別の欠員率と産業別の特徴

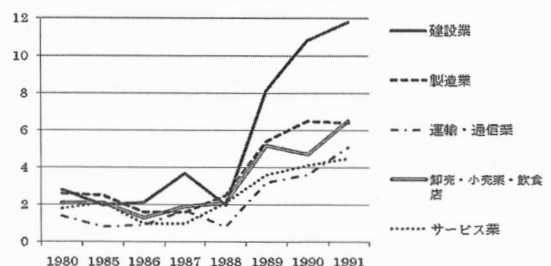
まず産業別の欠員率をみてみると1987年以降、全体的に急騰していることが分かる。1990年時点では建設業、製造業、卸売・小売業・飲食店、サービス業、運輸・通信業の順に欠員率が高い(図10)。建設業の人手不足の急騰は建設ブームの規模の大きさをうかがわせる。建築着工床面積をみてみると、それは85年から着実に増加し、90年には85年の42%、また住宅建設戸数も90年は85年の38%増となっている。他方、この時期の人手不足の背景には大規模な設備投資だけではなく経済の情報化・ハイテク化の進展があった。そして、このような産業構造の変化は新たな質と能力をもった若い労働力を大量に必要とした。製造業の産業別国内総生産は前年比マイナス2.7%であった86年から89年にかけて25%も増加している⁴⁵。しかし、業種別でみてみると、情報化・ハイテク化を物質的に支える電気機械器具製造業の就業者集は1982年から1987年にかけて26.7%も伸びているのに対して、重厚長大産業である鉄鋼業では15.3%の縮小が、繊維産業では9.1%の縮小が見られた(総務庁『87年就業構造基本調査』)。また、情報化・ハイテク化を支えるサービス業においては常用雇用指数が伸びたのに対して、卸・小売・飲食業においてはパートや派遣労働などの非正規労働者が増加した。

企業規模別の欠員率と大企業・中小企業の格差構造

次に企業規模別の欠員率をみると、29人以下の企業と99人以下の企業における人手不足がとくに、深刻化していたことが分かる。さらに、中小企業と1000人以上の大企業との格差の広がりも顕著である。また、大企業と中小企業との欠員率の格差については、大企業での欠員率の水準は、機械化・自動化・合理化ないしは労働の外部委託化等の諸方策の組み合わせによって十分に対応可能なレベルであり、むしろ大企業においては人手不足が合理化戦略の一層の促進に作用した。生産システムという点では、企業内国際分業が進められ、ME革命の諸成果の事務・開発・設計・生産工程への全面導入が促進された。労務管理という点では、従業員の労働の密度と強度の引き上げ及び長時間労働が図られた。また、正規労働者の少数精鋭化が課題とされ、多能工化・配転などで企業内の労働力の再編成が図られる一方、生産計画の円滑の実現のため、パート・臨時・派遣労働者などの不安定雇用労働者が拡大された。以上のように、大企業は人手不足の悪化という事態を労働条件の実質的切り下げと生産システムと労務管理の合理化を実現するための契機としたのである。

それに対して、中小企業の欠員率の水準は企業の維持・存続に直接かわる水準に達しており、「人員の増加が困難で事業の拡大ができない」、「受注をこなしきれな

図10：産業別欠員率の推移 (%)



- (注) 1) 欠員率=(未充足求人数/6月末現在の常用労働者数)×100
 2) 未充足求人とは、調査日現在(6月末)仕事があって、これに従事する者がいない、いわゆる欠員のうち、求人を行っている者のことをいう。

(出所) 1980～1989年は労働大臣官房政策調査部『労働統計要覧(1991年版)』

1990～2000年は厚生労働省大臣官房統計調査部『労働統計要覧(平成12年度)』

44 50年代から60年代の「労働市場の二重構造」と70年代半ば以降の「雇用の多様化」の関係については佐賀 [1999: p. 13～33] で詳しく分析されている。

45 後藤純一『外国人労働者と日本経済：マイグロミックスのすすめ』(有斐閣、1993)、p. 33

い」という問題が生じ、最悪な形では人手不足倒産が生じるまでに至った。大企業が人手不足を合理化の契機としたのに対して、なぜ中小企業ではこのような事態が生じたのだろうか。その背景には、まず、中小企業は大企業のコストダウンや需要変動への対応の役割を担わされる一方で、専門技術の技術力が期待され、大企業によって選別される立場にあるという構造がある。さらに、中小企業と大企業の格差の諸問題がある。賃金、労働時間などの労働条件における格差の存在である⁴⁶。この時期の人手不足の要因としては、よく若年労働者の職業選択意識の変化、3K職場の忌避が挙げられるが、労働力供給側の意識の変化だけではなく、中小企業全体が抱える構造的課題を理解することが必要である。

外国人労働者の増加 一不法就労外国人と就学生・留学生

次に、この時期に増加した外国人労働者の特徴を考察する。この時期は主に短期観光目的で入国してきた外国人労働者による不法就労と就学生・留学生によるアルバイト及び偽装就労が急増した。1980年代後半にこれらの外国人労働者が急増したことは周知の事実であるが、ここでは単に外国人労働者が急増しただけでなく、その中身に変化があったことに注目する。なお、研修・技能実習制度の考察との関係では不法就労の外国人労働者の

動向を理解することが重要であると考えため、以下では主に不法就労者の考察を行う。

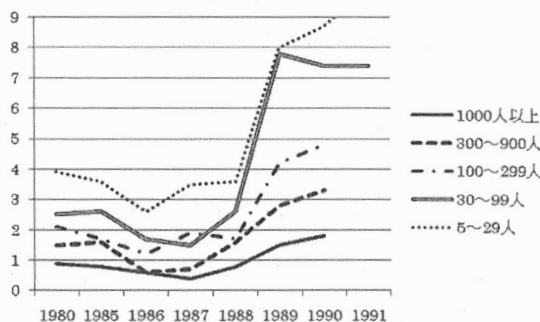
まず、不法就労者の動向を性別という点で見ると、1988年に男女別構成比において男性の割合が女性の割合を越えたことが分かる⁴⁷(図12)。男女別構成比のこの変化をもって、「産業労働者として外国人労働者の流入が本格化したことを示している」(伊豫谷 [2001] : p. 181)と評価する見解もあるが、私はこの点についてはその他の観点も併せて考察することが必要だと考える。

次に不法就労者の出身国の変化を見てみる。1986年から1991年にかけて、韓国人、イラン人、マレーシア人の増加が顕著である。反対に、1986年当時は不法就労者の全体の77%を占めていたフィリピン人は人数、構成比ともに減少している(表7)。パキスタン人、バングラディッシュ人は1988年に急増し1990年をピークにその後、激減している。この原因は、当時の不法就労者の急増を問題視した日本政府が、両国政府で結んでいた査証相互免除取り決めに1989年1月15日以降一時停止したことによるものと考えられる。

さらに、各国の不法就労者の男女構成比の1986年から1990年の変化を見てみると、韓国人は男性の割合が半数から約8割に増えていること、パキスタン人、バングラディッシュ人はもともとほとんどが男性であること、フィリピン人とタイ人は1986年時点では大半を占めていた女性の割合が減っていることが分かる(表8・9、図13・14)。

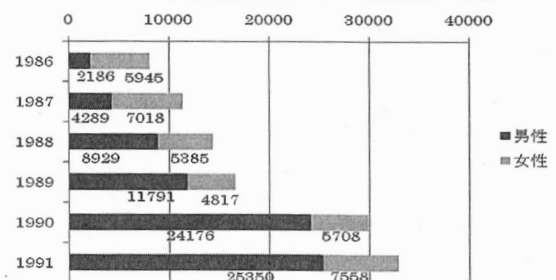
さらに、稼働職種の変化を見てみるとこの時期の外国人労働者の変化の特徴がより浮き彫りになる。不法就労者の稼働職種をまとめた出入国管理の統計は、1985年と

図11：企業規模別 欠員率の推移 (%)



- (注) 1) 欠員率=(充足求人数/6月末現在の常用労働者数)×100
 2) 未充足求人とは、調査日現在(6月末)仕事があって、これに従事する者がいない、いわゆる欠員のうち、求人を行っている者のことをいう。
 3) 企業規模計には官公営を含む。
 (出所) 1980~1989年は労働大臣官房政策調査部『労働統計要覧(1991年版)』
 1990~2000年は厚生労働省大臣官房統計調査部『労働統計要覧(平成12年度)』

図12：不法就労者数の推移 男女別構成比 (人)



(出所) 入国管理局『出入国管理 平成4年版』

46 詳しくは関・鶴飼 [1992]、p. 102~105を参照。

47 ここで参考にする『出入国管理』の統計は不法就労者の全貌を示すものではない。摘発は網羅的に行われるわけではなく、統計には相当の恣意性が含まれることは留意しなければならない。しかしながら、おおよその動向はつかむことが出来ると考える。

1991年とで職種項目が異なる。よって、単純に比較ができないが、これらから大きな動向は捉えてみよう。まず、男性についてみると「土木作業員」または「建設作業員」と「工具」を合わせた割合が46%から82%へのほぼ倍増している(表10・11、図15・16)。次に女性についてみると「ホステス」の割合が減り、「工具」の割合の増加が顕著である(表12・13、図17・18)。

表7：不法就労者数の推移 出身国別 (人)

	1986	1987	1988	1989	1990	1991
韓国	119	208	1,033	3,129	5,534	9,782
イラン	-	-	-	15	652	7,700
マレーシア	-	18	279	1,865	4,465	4,855
タイ	990	1,067	1,388	1,144	1,450	3,249
フィリピン	6,297	8,027	5,386	3,740	4,042	2,983
中国	356	494	502	588	1,142	1,665
パキスタン	196	905	2,497	3,170	3,886	793
スリランカ	-	-	20	90	831	307
バングラディシュ	58	438	2,942	2,277	5,925	293
その他	115	150	267	590	1,957	1,281

(注)1996年から1988年のイラン、マレーシア、スリランカの「-」は「その他」に含まれる。

(出所)入国管理局『出入国管理 平成4年版』

表8：不法就労者数(1986年)
(人)

	男性	女性
韓国	69	50
パキスタン	196	0
バングラディシュ	58	0
フィリピン	1,500	4,979
タイ	164	830

(出所)入国管理局『出入国管理 平成4年版』

表9：不法就労者数(1990年)
(人)

	男性	女性
韓国	4,417	1,117
パキスタン	3,880	6
バングラディシュ	5,925	10
フィリピン	1,593	2,449
タイ	661	789

(出所)入国管理局『出入国管理 平成4年版』

図13：不法就労者 国別男女構成比(1986年)

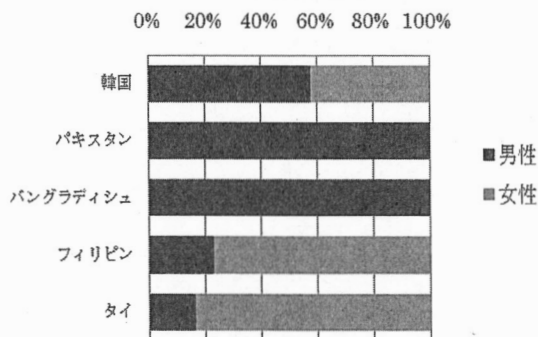
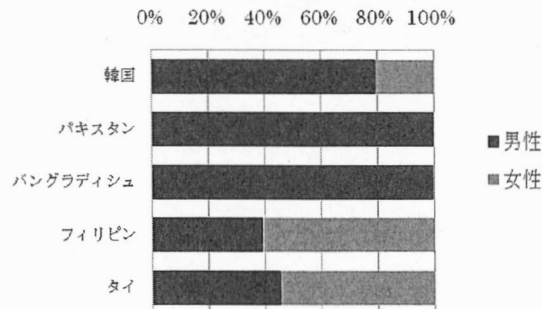


図14：不法就労者 国別男女構成比(1990年)



これらの変化からは、不法就労者の男女比において男性の割合が大きくなったことだけではなく、男性の多くが建設業や製造業に集中するようになったこと、もともとその多くが性風俗産業に従事していた女性不法就労者においても「工具」の割合が増えたこととを踏まえて、この時期に産業労働者として外国人労働者の流入が本格化したことが説明できるだろう。

他方、この時期にサービス産業での外国人労働者も増加したことが指摘されている。駒井は建設業や製造業と同等規模の外国人労働者がサービス産業にも存在すると試算している⁴⁸。また駒井はサービス産業における外国人労働者の特徴は在留資格では就学生・留學生が多いこと、国籍別では中国人が最も多いこと、東京23区内においては外国人労働者の就労先が建設業や製造業よりもサービス産業に集中していることだと指摘している。

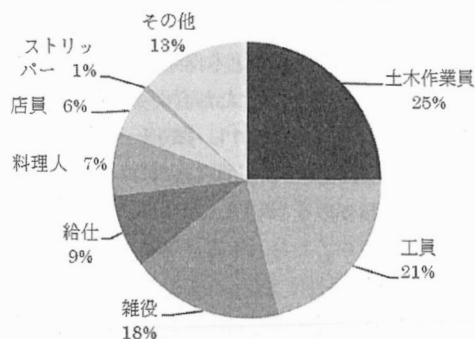
以上のことから、建設業、製造業の「作業員」「工具」への需要に対しては主に不法就労者が対応し、サービス業における「給仕」や「料理人」などへの需要に対しては就学生・留學生が対応していたこと、さらにそれらの需要が増加傾向にあったと言える。

では、なぜこれらの業種における労働力需要の増加に外国人労働力が対応することになったのだろうか。筆者

表10：稼働職種別不法就労者数 男性（1985年）（人）

土木作業員	171
工員	146
雑役	125
給仕	60
料理人	51
店員	38
ストリッパー	6
その他	90

図15：不法就労者 稼働職種別構成比

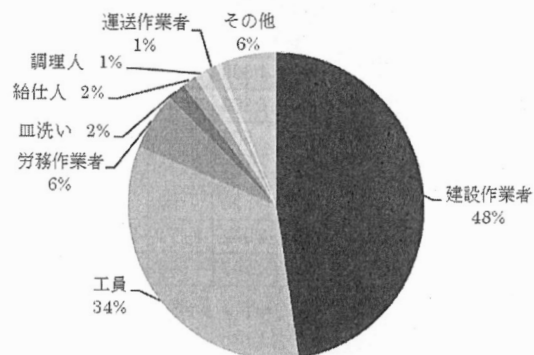


（出所）入国管理局『昭和61年度版 出入国管理』、表29資格外活動事犯者及び資格外活動がらみ不法残留事犯者の稼働実態

表11：稼働職種別不法就労者数 男性（1990年）（人）

建設作業員	12,057
工員	8,509
労務作業員	1,551
皿洗い	511
給仕人	393
調理人	337
運送作業員	302
農業作業員	134
その他	1,556

図16：不法就労者 稼働職種別構成比

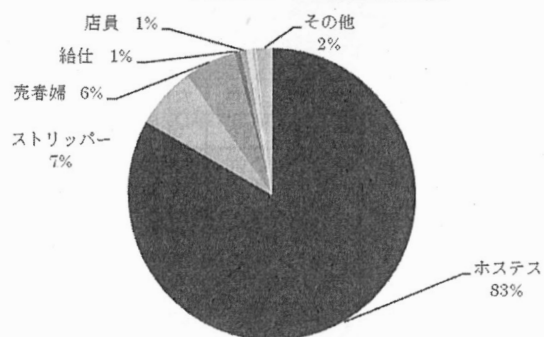


（出所）入国管理局『出入国管理 平成4年版』、表29

表12：稼働職種別不法就労者数 女性（1985年）（人）

ホステス	4,108
ストリッパー	336
売春婦	288
給仕	36
店員	33
雑役	31
工員	17
料理人	3
土木作業員	1
その他	89

図17：不法就労者 稼働職種別構成比

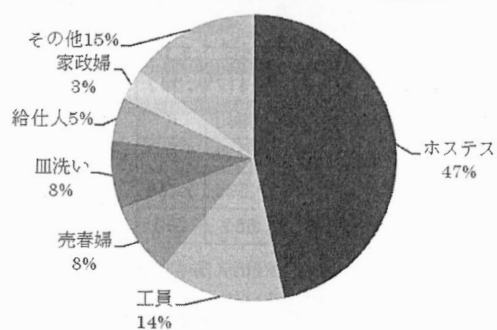


（出所）入国管理局『昭和61年度版 出入国管理』、表29資格外活動事犯者及び資格外活動がらみ不法残留事犯者の稼働実態

表13：稼働職種別不法就労者数 女性（1991年）（人）

ホステス	3,518
工員	1,087
売春婦	611
皿洗い	592
給仕人	371
家政婦	264
その他	1,115

図18：不法就労者 稼働職種別構成比



（出所）入国管理局『出入国管理 平成4年版』

は、建設業と製造業については国内出稼ぎ労働者の減少という日本の労働力市場の変化の影響に注目することが重要だと考えている。外国人労働者と国内出稼ぎ労働者の関係は、高度成長期を対象とした研究において注目されてきた。先行研究においては、日本は第二次世界大戦後の高度成長の時期（1950年代半ばから1973年）に、急激な労働力需要の増大が生じたにも関わらず、日本が外国人労働力導入政策をとらず、また外国人労働者の自然発生的流入を経験することもなかったのは、農村からの急速かつ大規模な人口流出が労働力供給のうえで大きな役割を担ったからだと説明されている（森田 [1994] : p. 327）⁴⁹。

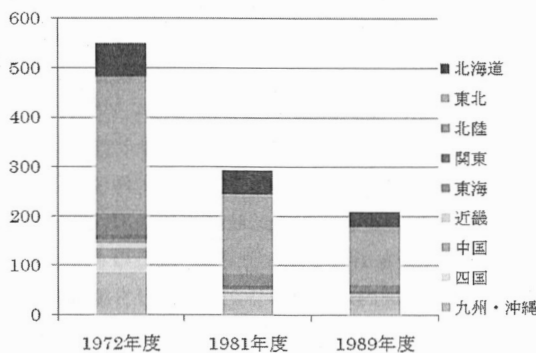
しかし、この農村から都市への人口移動が大量に起こった高度成長期の間に農業就業人口は絶対的かつ相対的に縮小し、かつ高齢者化している。そして、その後も国内出稼ぎ労働者は縮小し続けている（図19）。山崎 [2008] は、1980年代中頃から国内農業が農外の新規労働力給源として最終的に機能しなくなったため、それ以降、日本経済はその資本蓄積のために必要な新規労働力人口を、国内農業に依存することができなくなり、その人口を自らの資本蓄積を通してつくりださなければならなくなったと分析している（山崎 [2008] : p. 16）。1980年代末からの好況期に不法就労の外国人労働者が大量に就労した建設業では、もともと国内出稼ぎ労働者による

雇用調節に大きく頼ってきた。こうした国内出稼ぎ労働者の急減に直面した建設業においては、国内出稼ぎ労働力を求める論理に非常に重なるかたちで外国人労働力への強い需要が形成されたと考えられる。

森 [1994] は日本の農村からの出稼ぎ労働者と外国人労働者との関係を以下のように整理している。「日本の農村からの出稼ぎと外国人労働者の雇用は（1）農村からの出稼ぎには通年雇用型もあるが、多くは冬季を中心とする季節性を帯びている、（2）出稼ぎの場合は失業保険などを利用しえた、という点で異なる。だが外国人労働者の雇用形態は、（1）雇用の目的を賃金収入の増大に限定し、賃金収入を増やすためには重労働作業、長時間労働や深夜労働を辞さない点、（2）勤続による賃金上昇を期待しない点、（3）単身で労働現場に張り付き故郷へ送金する点、（4）入職経路を見ると、地縁、血縁などの縁故を占める比重が多く、労働者が縁故のネットワークを利用しながら行動している点などで、それまでの日本の農村からの出稼ぎの雇用形態を受け継いでいる。」そして、「外国人労働者の雇用の在り方が問題視されるとしても、それは外国人差別の問題としてのみ片付けられる性格のものではなく、むしろ日本の産業構造に対応した臨時労働力の問題として理解されるべきなのではないだろうか。」と指摘している（森 [1994] : p. 36）。以上の整理はこの好況期に不法就労者が増加した要因として説得力があるだろう。さらに、筆者はこの指摘は1991年以降の不況期において研修生・技能実習生が増加した要因を考える上でも非常に重要であると考えられる。

1980年代後半の外国人労働者、特に不法就労者の急増は入管政策などの観点から、社会問題として政府に対応されることとなった。そして、前述したように入管法の改正によって不法就労者への厳罰化が図られた一方で、資本の外国人労働力への根強い需要への対応として規制緩和措置—日系人労働力と外国人研修生・技能実習生の導入—が開始されたのである⁵⁰。まだ好況のなかにあった1989年から1991年においては日系人、研修生・技能実習生は不法就労者の代替という期待をもって導入されたといえる。しかし、後述するように、1991年以降の不況期のなかで、日系人、不法就労者、そして研修生・

図19：国内出稼ぎ労働者数（千人）



（出所）後藤純一『外国人労働者と日本経済』、p. 79、第6表 国内出稼ぎ労働者数

48 駒井洋「サービス産業への大量進出」（『エコノミスト』67（48）、1989.11）、p. 79

49 森はこの点について日本的労使関係の下で日本の労働条件の水準の低位性（低賃金、長時間労働）も大きな要因であると指摘している（森 [1995] : p. 257）。

50 桑原は不法就労への罰則強化が「中南米系諸国日系人労働者への求人の集中」を引き起こし、そのことが日本の外国人労働市場へも、ブラジル日系人社会にも大きな影響を与えたことを指摘している（桑原 [1991] : p. 87～91）。

技能実習生は労働市場において異なる特徴と役割を持つようになったと筆者は考える。

1980年代後半から1990年にかけてのアジアにおける労働力移動

戦後のアジアにおける労働力移動については、大きく三つの契機がある。第一の契機は戦後の旧植民地から宗主国への出稼ぎ労働者の増加である。第二の契機は、1973年のオイルショックから1980年代半ばである。それは、外貨不足と失業人口の圧力に苦しむアジア諸国がそれらの問題への対応として労働力輸出政策を積極的に推進、確立し、アジア諸国から中東への労働力移動が急増した時期である。そして、第三の契機が1980年代半ばである。それは、中東における石油ブームが消滅し、建設需要が激減した時期である。この時期、中東における出稼ぎ労働者が大量に失業にした。そして、同時に多くのアジア諸国が中東に代わる別の労働力輸出先を探すなかで日本でのバブル、労働力需要の増加が注目されたのである。この時期の各国の労働力輸出政策の特徴については、佐賀 [1999] や駒井 [1989] などで整理されている。ここでは、1980年代後半、日本にアジアからの外国人労働者が大量に流入した背景には1970年代後半から中東におけるアジア出稼ぎ労働者の大量失業が生じたこととアジア諸国の国策としての労働力輸出政策の推進があったということを確認しておきたい。

不況期における人手不足の特徴—慢性的な失業問題と慢性的な人手不足

1980年代末からの好況は、地価の高騰に対する対策や金融引き締めによって、株価と地価の急落が生じて終焉した。急激な金融引き締めは巨大な銀行や証券会社の破たん、大企業の倒産などの深刻な不況を引き起こした。80年代の日本経済をリードしてきた電機・自動車などの巨大企業は売上の不振から雇用調整＝人員削減に乗り出し、関連下請けの業績不振も顕著となった。労働力需要の急速な縮小は有効求人倍率の推移にも表れている(図9)。外国人労働者においても、その労働力需要が減り、外国人労働者の解雇や契約更新の打ち切りが多発した。そのようななか、失職した外国人は母国へ帰るとともに外国人労働者の新規流入は減速すると考えられ、国内の外国人労働者は減少すると予想された。ところが、現実とは異なった。外国人労働者は増加し続けたのである。この点について、依光は「慢性的に労働力の不足状態の地域・産業・企業があり、非常に根強い外国人への需要が存在し、外国人労働者はその分野に向かって流れて行った。この現象を別の観点からみると、地域的

にも職業的にも外国人労働者の就労が拡散したことになる。」と説明している(依光 [2003] : p. 34)。この指摘は非常に重要であるにも関わらず、この点についての研究は先行研究において深められてこなかった。しかし、私は研修・技能実習制度の存続と拡大の理由を明らかにするためにはこの課題への取り組みが必要不可欠であると考ええる。

以上のような問題意識のもと、以下では、まず1990年代の不況について、産業・雇用の「空洞化」と雇用調整の合理化という特徴を概観する。次に、産業・雇用の「空洞化」の一方で外国人労働者が増加を続けたことを確認する。そして、外国人労働者の増加の背景を日系人労働者については労働市場の弾力化・規制緩和という観点から、そして研修生・技能実習生については国外に移転可能な産業との関係および生産過程の国外移転が可能であるにもかかわらず依然として国内生産が続いている産業における下請中小企業との関係から考察する。

90年代不況—産業・雇用の「空洞化」

90年代不況下では、激しい競争を背景として、多くの企業が企業内国際分業を追求するべく、国の内外にわたって本業・関連事業の整理・再編を進めた。生産投資の重点は高い経済成長率を維持し、安い労働力と広い市場が期待されるアジアに向けられた。このことは円高を利したアジア製品の「逆輸入」や調達輸入とあいまって、国内の下請け企業をはじめ、広い業種の中小企業を圧迫し、産業の広範な「空洞化」を進めた。

とくに製造業大企業の海外設備投資は急速で、1994年度の海外投資額の割合は電気機械が約41% (国内設備投資額=100)、輸送用機が約34%、製造業全体でも約15%に達していた。また、日本の総輸入に占める製品輸入の比率をみると、1985年の31%から95年末には60%を越えている。さらに製品輸入に占める東アジア諸国の比率も、85年の22%から94年には37.6%へと上昇している(戸木田 [1997] : p. 33)。以上のような産業「空洞化」は、国内の雇用の「空洞化」とも深く結びついていた。例えば、『週刊東洋経済：ASEAN進出企業総覧』によると、日本の製造企業の海外法人中位上位30社では、国内従業員を1994年から1997年で1万2千人減らす一方、海外従業員を17万5千人増やしており、従業員数の国内外の割合は国内が77万人、海外が69万人となっている⁵¹。

これらの事態を大企業と中小企業の二重構造という観点で考察してみると、大企業の企業内国際分業の展開は、地域の「空洞化」と中小企業の雇用の「空洞化」をもた

らして二重構造をより一層深刻化させたといえる。戸木田 [1997] は、中小企業にとっての産業と雇用の「空洞化」について、都市型中小企業地域（東京都大田区）、農村地域（東北地方）、地場産業地域の分析を行っている。そこでは、都市型中小企業地域においては大企業の海外生産移転や外注の内製化によって親企業からの受注が激減し、高度の技術を持つ下請け企業が経営を維持できなくなったこと。農村地域においては大手企業の海外生産と輸入品の急増によって経営危機に陥る中小企業があると同時に、親企業による下請けの選別の推進によって多くの下請け企業が淘汰されたこと。地場産業においては製品の逆輸入や調達輸入は一企業を経営危機に追い込んだだけでなく、地場産業として蓄積されてきた技術や分業・協業関係の継承を危うくしたことが明らかにされている（戸木田 [1997]；p.147～170）。さらに、この不況期においては、産業と雇用の「空洞化」と併せて、多様な方法による人員削減、新規学卒者採用の削減、配転、出向、転籍などの雇用調整の合理化が進んだ。よって、不況の長期化、深刻化のなか失業者が増加した。

しかしながら、外国人労働者の増加は続いたのである。図20は「定住者」という在留資格をもって入国してきた外国人数の推移を示している。前述したように在留資格「定住者」は、1989年に新設された資格であり、主な対象は日系人である。よって、これは「日系人」の動向を強く反映しているといえる。そして、その規模は1990年以降増加傾向にあることが分かる（図20）。また研修生も1991年以降、増加を続けている（図21）。一方で、不法残留者数の動向から、不法就労者は1991年から1993年にかけて急増した後、一定数を保ちながら緩やかに減少したと考えられる（図22）。

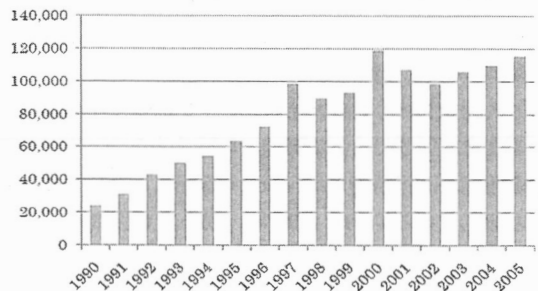
日系人労働者の増加と雇用の弾力化・規制緩和

日系人労働者の導入は、1980年代末からの好況下の人手不足に対応して図られた。日系人労働者は導入当初、取り締まりが強化され獲得が難しくなるであろう不法就労者の代替としてその役割を期待された。つまり、建設業、製造業において人手不足の問題に直面していた中小企業層への労働力供給源として期待されたのである。しかし、実際には日系人労働者の労働市場における位置は就労先の企業規模、賃金水準といった点で不法就労者よりも上層にあり、日本人非正規労働者とかかなりの部分で

重なるようになっている⁵²。

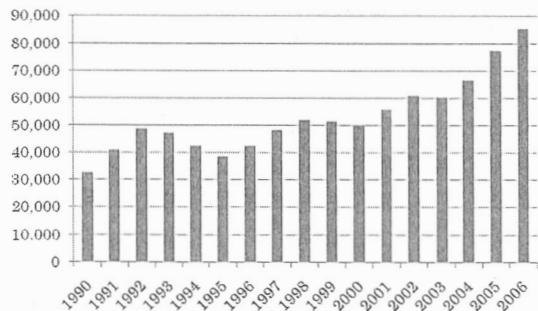
依金は日系人雇用の実態を分析して、企業による日系人労働者の採用方法を大きく五つのタイプに整理し

図20：在留資格「定住者」新規入国者数推移（人）



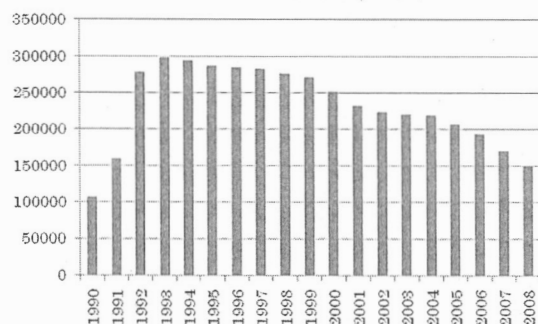
（出所）入国管理局『出入国統計』

図21：在留資格「研修」新規入国者数推移（人）



（出所）法務省 司法法制部「出入国管理統計」<http://www.moj.go.jp/TOUKEI/index2.html>

図22：「不法残留者」数推移（人）



（注）1990年は7月1日現在、91年から96年は5月1日現在、97年以降は1月1日の数値

（出所）鈴木江理子『日本で働く非正規滞在者』（明石書店、2009）、p.23表序-1「不法」残留者数の推移
入国管理局『出入国管理 平成20年』

51 『週刊東洋経済 臨時増刊、ASEAN進出企業総覧 1996年版』（東洋経済新報社、1995.10）

52 日系人労働者労働市場の詳しい実態分析は、丹野 [2007] や大久保武『日系人労働市場とエスニシティ—地方工業都市に就労する日系ブラジル人—』（御茶水の水書房、2005）などがある。

一(i)日系人の母国での直接採用、(ii)日系人の母国の業者の紹介による採用、(iii)国内の派遣業者の利用、(iv)職業安定所の利用、(v)国内の外国人の直接採用—そのなかで(iii)国内の派遣業者(または請負業者)の利用の拡大が顕著であることを明らかにした(依光[2003]:p.33)。また、丹野は1991年のバブル経済崩壊前は人手不足の解消をねらって日本の製造業各社が南米の都市で直接、労働者の募集活動を行うことがあったが、バブル崩壊以降、各社は応募活動を業務請負業者にシフトしたこと、また日系人労働者の雇用方法も製造業での直接雇用から業務請負業への間接雇用にシフトしたことを指摘している(丹野[2007]:p.61)。

日系人労働者は日本の非正規労働市場のなかで拡大・定着してきた。日系人労働者の導入当初は、大多数の中小企業が外国人労働者のリクルートに関するノウハウをもっていなかったり、直接リクルートするための経費負担が困難であったり、せつかく確保した外国人労働者が突然、他地域・他者へ移動する事態が頻発していたことがあったので雇用管理の経費削減と外国人労働者の突然の移動というリスク回避のために派遣業者や請負業者の利用による間接雇用が選択されていた。これも非正規労働者としての日系人労働者の拡大・定着の重要な背景である。しかし、より深い要因として理解すべきなのは、日本全体の労働市場における間接雇用の拡大つまり、日本の雇用の弾力化と規制緩和との関係である⁵³。

日本では1980年代末から非正規雇用が拡大してきた。1987年から1991年の好況期をみると、4年間で雇用労働者は488万人も増加し、そのうち正規雇用が302万人(増加率9.1%)、非正規雇用は186万人(増加率26.2%)であった。正規雇用を削減ないし抑制する一方で、非正規雇用の積極的活用をはかる雇用の弾力化は1990年代に入っても活発であった。1995年5月に日経連がだした『新時代の「日本の経営」』においては、「雇用柔軟型」として有期雇用契約の非正規雇用の活用が積極的に打ち出された。1988年から1998年までの雇用労働者の動向をみると、その間に増加した雇用労働者数は835万人で、そのうち正規社員が417万人(増加率12.3%)で、非正規雇用は418万人(増加率55.4%)であった。雇用弾力化のもとで非正規雇用は契機調整弁の役割どころか、恒常的かつ積極的に活用されているのであ

る(伍賀[2003]:p.81)。それは、このような雇用の弾力化のなかで、労働市場の二次的労働市場層において、非正規労働者の多様化と拡大が展開している。日系人労働者はこの中の一形態として二次的労働市場の「重層構造」の再編の一翼を担っているのである。再編の一側面としては「労働ポートフォリオ」の構築が挙げられる。丹野[2007]はこの点について実態分析の結論として以下のような指摘を行っている。「バブル経済がはじけ、社会全体が好景気に沸くことがなくなると、企業にとっての労働力の選択肢は増加し、外国人労働は様々な選択肢の一つになってしまった。(中略)絶対的な人手不足のなかでの労働者の確保とは異なって、外国人より安価な労働力が確保できる昼勤は女性のパート労働者や高齢者を用い、日本人が働きがたがらない早出や残業を必要とする勤務に外国人労働者を当てるといったように、企業は戦略的に現業職労働者の最適な組み合わせである「労働力ポートフォリオ」を構築しようとしている。」(丹野[2007]:p.162)よって、90年代不況期においては、日系人労働者の存在は企業が日本人を雇うことができないという人手不足問題への対応として外国人労働者を選択したことを意味するのではなく、非正規労働者の利用を選択したことを意味するにとどまるといえる。

研修生・技能実習生の増加 一下請け企業・一次産業の慢性的な人手不足と地域労働市場の衰退

研修・技能実習制度が90年代不況においても存続・拡大し続けた背景を明らかにするには三つの事柄との関係を考察する必要がある。一つ目は、下請け中小企業(その多くが従業員数10人以下の零細企業)と研修生・実習生との関係である。二つ目は生産過程の国外移転が進みながら、一方では研修生導入が続いている産業と研修生・技能実習生との関係及び国外移転が不可能な産業と研修生・技能実習生との関係である。三つ目は、地域の衰退と研修生・技能実習生との関係である。

まず一点目について考察しよう。研修生を導入している主体を見てみると、その約9割が「団体監理型」、つまり海外に現地法人を構えたり、海外企業と直接の資本関係を持ったりすることができない中小企業である。そして導入している産業の偏りを見てみると、製造業の中での衣服・縫製産業や輸送機器産業での研修生導入が多いことが分かる。よって、研修生・技能実習生の導入の

53 「規制緩和」と「弾力化」について、伍賀は前者を主として国家(政府・自治体)の法制度にかかわる概念として、後者を主に資本の蓄積活動全般の自由化に係る広い概念として使い分け、「規制緩和」はこの「弾力化」を法的、制度的にさせる関係にあると説明している(伍賀[1999]:p.6)。

背景を探るにはまず、これらの中小企業の置かれている状況とそれによって生じる慢性的な人手不足という構造的課題を理解することが必要である。

総務庁「事業所統計」(1994年)によると、従業員300人未満の中小企業所数(卸売業は100人未満、小売業・サービス業は50人未満)が全体の99.1%(約647万社)を占めており、従業員数でも78%(約4227万人)を占めている。一方、従業員300人以上の大事業所数はわずか0.9%(約6万1400社)、従業員数では22%(約1189万人)である。この数字からだけでも日本の経済社会において中小企業が極めて大きな意味をもつことが分かる。日本の中小企業の特徴は大企業との二重構造であると言われる。この理由は端的にいえば「一つは中小企業の経済、産業、社会に占める位置の特殊な在り方、とくに独占大企業を中心とする系列・下請・中小企業支配の仕組みとそれによる搾取と収奪の激しさ」であり、「もう一つは中小企業の極度に低い労働組合組織率と、企業別組織による交渉の企業別分断である」⁵⁴。ほとんどの中小企業が大企業の下請けとして操業しているという日本型資本主義に特有の構造の下では、中小企業は親企業のコスト削減のターゲットとされるとともに⁵⁵、景気変動のクッションという役割が課せられ、その結果、労働条件が極端に悪化してしまう。そのため、基幹的労働者でさえ逃げ出し、新規の求人はほとんどできないという状況に立ち入っている。これが慢性的な労働力不足の構造である。製造業においても建設業においても、中小企業では構造的な労働力不足が慢性的に続いており、従業員の高齢化は著しく、経営者は後継者難に悩んでいる。また、好況期の人手不足を考察した箇所でも触れたが、中小企業は大企業の生産システムの合理化や再編成について行こうと志向してもME化に柔軟に対応しうる基礎知識ないしは価値観をもった新規学卒者や若年労働者を雇用することが難しい。例えば、長岡のアパレル工業協同組合の理事長がインタビューで以下のように話をしている。「潰れている工場の第一の原因は、実は後継者がいないことなのです。」「これは業界にいる人間として恥ずかしい話ですが、俗に言う3Kで、意識が非常に低く、極端に言えば、倅が継ぎたがらないくらいです。ましてや、大卒どころ

か、高卒でも見向きもしません。その反面、工場ではコンピューターを組み入れた高度な機械が入っていますので、その方面の知識がなければ扱えない状況です」⁵⁶。これらの状況は、特に繊維衣服産業や部品工業などの下請け零細企業に共通するものと思われる。研修生・技能実習生は日系人同様、導入当初は取り締まり強化によって縮小が予想される不法就労者の代替という役割を期待されていた。しかし、制度の経過とともにその役割は好況期の一時的循環的人手不足への対応ではなく、先述したような中小企業における構造的労働力不足を埋める役割をもつようになった。そのため、その雇用は不況の影響を比較的受けにくかったのだと考えられる。

次に、生産過程の国外移転が進みながら、一方では研修生導入が続いている産業と研修生・技能実習生との関係を考察する。

1990年代不況のなか、多くの日本企業が低賃金労働力を求めてアジア諸国への工場移転を展開した。そして、アジアの低賃金にもとづく商品の「逆輸入」が増加した。しかし、その裏側では同時に研修生・技能実習生という低賃金労働者が国内に導入されてきた。つまり、生産過程の国外移転が進展したとしても、国内には依然として低賃金労働力に対する需要が存在し、それを満たすために研修生・技能実習生が動員されていると考えられる。この点については、繊維衣服産業について考察した先行研究が参考になる。Mitter [1986] は、1970年代のから1980年代初頭のイギリスの衣服産業について研究している。そこでは、規格化された大量生産部門が国外移転され、製品の輸入が増えたために国内の衣服生産工場が閉鎖に追い込まれた一方で、生き残りをかけて需要変動の激しい流行部門へと重点を移しつつ零細工場を組織して低賃金かつ劣悪な条件のもとで、女性移住労働者を動員した国内企業が進展したことが明らかにされている。また、村上 [2002] は90年代の日本の衣服産業について研究している。そこでは、90年代初頭、中国からの衣服製品輸入が急増したことにより、日本国内の生産は大打撃をうけた一方で、国内では小ロット、短サイクルの高付加価値生産を中心に生産を行う企業が研修生・技能実習生を受け入れながら存続したことが明らか

54 金田豊『中小企業の労働運動』(新日本出版社、1996.9)、p.11~12

55 「二重構造は親企業にとって、自社で生産活動をしたのでは割に合わないものを、外部に出すことによって製品価格を安価にする、コスト競争力の源泉でもある。」(丹野 [2002] ; p.48)

56 「アパレル産業の今後と外国人研修生受入 長岡アパレル工業協同組合 理事長 飯塚春男」(『地域研究』第7号、1997.10)、p.105~

にされている。さらに、それらの企業は移り変わりの早い流行の婦人服を多品種小ロット、短サイクルで生産・納品することでアパレル会社の需要に応えたこと。このような企業は多くが中小企業であり国外へ工場を移転する余裕はないため国内での生産を続けるしかなく、かつ親企業からの工賃の低下によって低処遇で労働力を確保する必要があり、それが研修生・技能実習生への需要に結びついたことが分析されている。そして、研修生・技能実習生の「不自由さ」「低賃金」「安定的な確保」という特徴がイギリスにおける移民女性と共通すると指摘している。

研修生・技能実習生が導入されている産業を見てみると2006年時点で「衣服・その他繊維製品製造業」が21%、その次に「食糧品製造業」、「輸送用機械器具製造業」「電気機械器具製造業」とつづく。団体監理型だけに限ってみると、「衣服・その他繊維製品製造業」の割合はさらに大きくなる。また、女性だけに限ってみると「衣服・その他繊維製品製造業」の割合は9割近くにもなる。これらの産業は生産拠点の海外移転や逆輸入製品も多い。しかも、これらの産業における中小零細企業の多くは下請け企業だと考えられる。よって、先の衣服繊維産業研究を参考にして考察してみると、加工・生産技術、品種数、生産量、納期などの点で親企業、系列企業にとっては生産拠点を海外移転したり、商品を海外から輸入したりするよりも国内で存続させなければならない下請け企業が依然として存在しているのではないかと考えられる。そして、下請け企業側は仕事はあるのに、後継者や若年労働力の確保が難しい、親企業からのコストダウンに答えなければならないといった状況に追い込まれているのではないだろうか。そして、この「労働力不足」と「低コスト命題」を叶える存在として研修生・技能実習生への需要が生まれているのだと考えられる。研修生・技能実習生を導入している中小企業の存続をどう評価するのか、という論点は研究でも運動の現場においても、長らく提起されてきた。そこでは、研修生に頼らなければやっていけないような企業は自然淘汰されてしかるべきだという見解もある。しかし、私は研修・技能実習制度を利用しながらも“生かされ続けている”下請け中小企業の評価の前提には、その企業が生産の国際化を展開する上層の独占的資本や親企業にとってどのよう

な存在であるのかということ捉える包括的な観点が必要であると考ええる。

次に、国外移転が不可能な産業と研修生・技能実習生との関係を考察する。国外移転が不可能な産業とは土地への固着性といった性格をもった農業と漁業である。これらの産業は低賃金労働者の利用を求めて海外に出ていくことが出来ない。一方で、農業や漁業は、労働集約的な産業であるにも関わらず、産業従事者の高齢化や担い手不足は深刻さを増す一方である。つまり、これらの産業においても慢性的な人手不足があるといえる。この数年間で研修生の導入規模がもっとも伸ばしているのが農業である。研修生・技能実習生は国外移転が不可能で慢性的な人手不足を抱える農業・漁業からの労働力需要労働力不足を埋める役割をもっていた。そのため、不況とは関係なく増加し続けたと考えられる。農業における研修制度の実態を研究したものとしては北倉〔2006〕がある。北倉らは研修制度の問題（研修成果が活かされない、「不正行為」の増加など）を認めつつ、それでも北海道農業の労働力不足の深刻さや労働力としての研修生が役立っている現状を鑑みて、労働力不足に悩む農家にとっては「現状ではそれに代わる有効な方法がない」ため「本制度を初めから否定はしない」と主張している（北倉〔2006〕；p.2）。私は、研修生しかいないからという理由で研修依存を存続させることには反対である。研修生しかいない、という段階にまで深刻さを増している農業の人手不足の問題に対応するためには、農業や漁業への労働供給源の創出という観点で研修制度とは違う新たな外国人労働市場政策を考察する必要があるだろう。

最後に、地域の衰退と研修生・技能実習生との関係について考察する。筆者は、実態調査を通じて、研修生・技能実習生を利用している企業が労働力を獲得できないのは、労働条件の低位性や職種内容によるだけではなく、その企業が存立している地域性によるところが大きいのではないかと考えるようになった。つまり、地方地域の人口減少でその地域内ではそもそも労働力給源が枯渇しており、しかもその地域の地理的な問題や生活環境などが要因で若年者の流入が望めない状況にあるということである。岩佐〔2008〕は北海道の研修生特区を対象にこの点の研究を行っている。そこでは「人口減少に伴う地域労働市場⁵⁷の縮小によって周辺地域からの労働力

57 地域労働市場とは「在宅通勤兼業農家が包摂されている農村の重層的格差構造を伴う農外労働市場のことである。」（山崎〔2008〕；p.1）。岩佐〔2008〕がこの概念で「地域労働市場」という言葉を使っているのかは確認できない。この点については理論的な検討が深められるべきだろう。

供給すら限界が見えてきたなか、今日では、労働力の供給源を国境を越えた中国に求める段階に到達し、そのことが地域労働市場のパターンに変容をもたらした」という事態が指摘されている(岩佐「2008」; p. 223)。つまり、その地域の基幹産業である水産加工業の労働力の給源が、村内から周辺地域へ、さらには海外へと外延的に拡大する方向に突き進むにつれて、産業内部のみならず、地域経済の再生産においても外国人研修生が不可欠の労働力として深く構造化される状況に至っているということである。筆者は研修生が一企業の人手不足の解決に充てられるだけでなく、地域経済の再生産として欠かせない構造になっている事態はとくに農業や人口減少に悩む地方地域では広く起こっていることではないかと考える。不況期にも研修生・技能実習生が増加し続けた背景として、この点の考察を深める価値があるのではないだろうか。

3 外国人労働市場の構造

第1項、第2項でみたように80年代以降、不法就労者、日系人労働者、研修生・技能実習生は二重労働市場の二次的労働市場に位置づいている。これまでも、外国人労働者と日本の二重労働市場の関係や外国人労働市場の構造を解明する研究がおこなわれてきた。しかし、以下にレビューするように研修生・技能実習生は外国人労働市場の構造の中に位置づけられてこなかった。

丹野 [2002b] は外国人労働者の労働市場は「エスニック・グループごとに分岐していく」が、その階層化の基点には、合法就労か不法就労化という問題があり、その意味では日系ブラジル人が外国人労働市場の上層を占めるとした(丹野 [2002b])。

下平 [1992] はこれまで二次的労働市場に就労していた主婦パート、学生アルバイト、農村出稼ぎ労働者、高齢者という国内労働力が枯渇するに伴い、外国人労働者がこれに代替したと説明している。さらに①来日時期、②在留資格、③性差、④エスニック、⑤労働需要という要素で単純労働市場モデルを提示している。そこでは、日系二世と日系三世が優位に位置づいていると指摘している(図23)(下平 [1992; p. 244])。このモデルでは「製造業」に主に位置づくのは男性だということになっている。しかし、研修・技能実習生の女性の大半が製造業(衣服・繊維)で就労している。しかし、賃金水準はパートの半分、それ以下である。

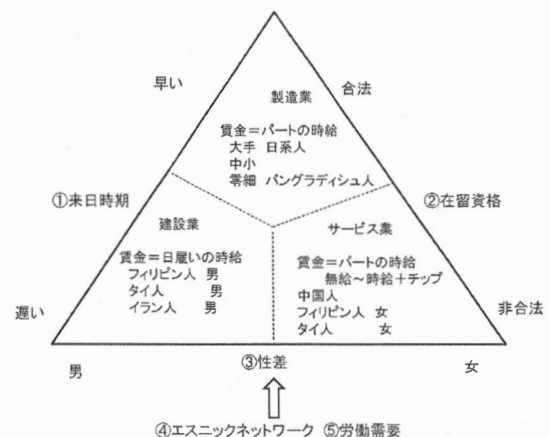
稲上・桑原 [1992] は国民金融公庫総合研究所とともにおこなった一連の調査を経て、「緩やかな二重構造」

という「外国人労働市場と企業属性モデル」を提示した。(図24)これにおいても外国人労働市場の上層には日系ブラジル人、下層に不法就労者という位置づけになっている。また、アジア人労働市場に位置づくアジア人(不法就労者)は血縁や地縁ネットワーク、ブローカーを通して就労するため、職場の移動が激しいのが特徴として挙げられている。研修生・技能実習生は小零細二次下請企業で就労するアジア人労働者であるが、制度上、職場の移動は禁止されている。

第2節 国際労働力移動の理論的考察

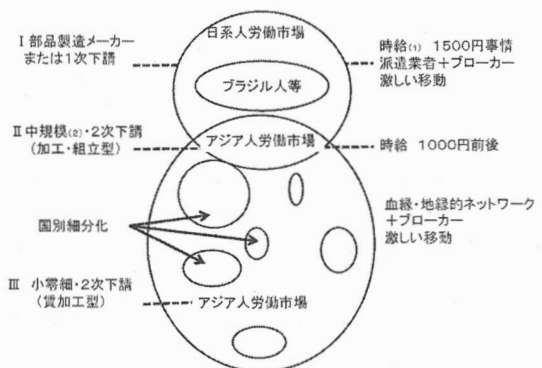
日本での外国人労働者の急増の背景を明らかにしようとする研究は様々な分野においてなされてきた。ここではまず、現代の資本主義社会における国際労働力移動を捉えるための理論的枠組みを二つ紹介する。次に、その

図23：下平の「単純労働市場モデル」



(出所)下平 [1992; p. 244] 図2を参考に筆者作成

図24：稲上・桑原の「外国人労働市場と企業属性モデル—緩やかな二重構造」



(出所)稲上・桑原 [1992; p. 125] 図3-1を参考に筆者作成

うち一方の国際労働力移動の理論的枠組みを基礎として現代の日本への外国人労働者の急増の背景を説明することについて若干の課題提起を行いたい。

国際労働力移動のメカニズムに関する理論は、経済学、社会学など多様な分野で世界的・歴史的に構築されてきた。ここでは経済学において広く援用されている新古典派経済学の理論と社会経済学の観点から広く支持されている世界システム論を基盤とした理論を紹介する。

新古典派経済学の最も基本的な枠組みにおいては、労働力移動を送り出し地域と受け入れ地域との間に存在する所得・賃金格差が存在するなかで、労働者が期待賃金の上昇を目指して移動することによって国際労働力移動が生じると説明される。そして、理論上は「自由な労働移動」は資本や商品とおなじ自由貿易とおなじ次元で構想され、国際労働力移動の展開は、実質賃金格差を均衡させ、結果として世界の資源の効率配分が達成されると説明される。「国際労働力移動の分析に際して、一般的に援用される理論は新古典派理論の枠組みに基づいたものが多い。」(桑原 [1991] : p. 182) 労働力の移動を促す要因の根底に賃金・所得格差があると主張するこの見解は、現実の国際労働移動者主体の反応のかなりの部分を説明している。しかしながら、この捉え方は現実の説明という点で多くの問題がある。なぜならば、この見解は外国人労働者が定住した場合に発生する社会的コストなどを射程にいないし、そもそも、序章でも若干説明したように労働力商品は資本や他の商品と質的に異なる。国境を越える労働者の意思決定を規定するのは、単なる賃金率の格差だけではないのである。さらに、国際労働力移動は全世界で展開しているにも関わらず市場の均等化は進んでいない。むしろ、南北間、開発途上国の地域間格差は拡大傾向にある。

二つ目は世界システム論を基本的な枠組みとした理論である。この理論の捉え方の特徴は、国際労働力移動が起こる二国間の歴史的事情、地理的要因、特定国間の密接な結びつきに留意しつつも、基本的には国際労働力を引き起こす動因は資本の運動であると捉える点である。理論の基本的枠組みは以下のようなものである。経済のグローバル化に伴い、「生産の国際化」という資本の運動展開するなかで、中心国から周辺国への直接投資が拡大する。そのなかで周辺国では伝統的な労働構造・農村の生存維持部門が解体され「移民労働者の貯水池」(サッセン [1992] : p. 147) が形成され、中心国資本による周辺国経済の下請け化と労働力の組織化がなされる。同時に中心国の経済活動が周辺国に浸透し、経済活動の統

合化が進む。一方では、この過程で世界経済システムを調整し管理するための中心としての「世界都市」が形成される。そこでは世界的な経営管理の集中化のもとでの新たな高所得の仕事口が創出されると同時に、低所得職種な「浮動的不安定な就業形態 (casualization of the labor market)」(サッセン [1992] : p. 4) が大量に創出される。よって、中心国における新たな移民労働力への需要は継続的に高まり、世界規模での労働力移動は継続し続ける。

私はこの理論の方が、新古典派経済学の理論よりも世界的な規模でのダイナミックな国際労働力移動の流れを捉えるうえで意味があると考ええる。

サスキア・サッセン [1992] は、1960年代半ば以降のアメリカを分析し、以上のような理論の枠組みを描いた。そこでは、以下のような実態が分析されている。アメリカから東南アジア及びカリブ海域への直接投資が輸出志向型製造業(電子・繊維・衣服・玩具など)を主として大規模に行われた。それは「労働過程の技術的な変化」と「製造部門の世界的な分散化」を意味する。東南アジア及びカリブ海域の諸国においては、労働集約的雇用が拡大し、女性の賃労働への編入が生じた。このことによって、賃労働及び非賃労働の伝統的構造が崩壊するとともに女性たちの「西欧化」によって女性たちと出身共同体との間に文化的隔たりが生じた。また、伝統的な労働構造解体によって男性失業者が拡大した。その結果、賃労働者化した女性、失業した男性たちによる「移民労働者の貯水」が形成されるようになった。1965年にアメリカは移民の家族呼び寄せ(主に欧州から)を主眼においた開放を意図して移民法を改正したのだが、増大したのはカリブ海域と東南アジアからの全く新しい移民だったという。一方、サッセンは1970年から1980年にかけてロスが「大都市化」したことを指摘している。そこでまとめられている変化は大きく以下の三点である。(1) 企業中枢機能部門・経営管理部門の集中と生産者サービス部門(金融、保険、不動産、会計等の事業サービスなど)の成長、そして、それに起因する低賃金・不熟練職種雇用(ビル清掃、荷物運搬など)の創出、(2) 外国資本の投資の著しい増加、(3) 伝統的製造部門(自動車、ガラスなど)とハイテク産業の成長、そして、それに起因する下級製造業部門(低賃金組み立て職種など)の累積と拡大(図25)。

以上のように、サッセンはアメリカ(中心国)の資本が周辺国の経済・社会をみずからの世界的な資本蓄積の一環に組み込むことで移民労働力を創出し、同時に自国

の経済構造の転換によって国内に新たな移民労働力への需要を創出していることを明らかにした。この研究には基礎として、綿密な実態分析があり説得力がある。そして、この理論的視角は国際労働力研究に強いインパクトをもたらし、多くの研究者によって発展させられている。

日本の外国人労働者に関する研究においても、研究の基礎的視角としてこの理論を重要視するものが多くある⁵⁸。先行研究においては、日本企業がアジア諸国に資本進出（直接投資）し、進出先の過剰労働力を包摂してきたこと及び、日本の企業のアジア諸国への資本進出がアジア諸国における過剰人口を形成してきたことが明らかにされている。佐賀 [1999] は前者については、1970年代初頭にNIEs諸国やASEAN諸国の輸出加工区内への直接投資を行った日本の企業のもとで、「成長産業」を保護するという名目で労働者の諸権利を制約された農村出身の女性が低賃金労働に従事させられていたことを指摘している。後者については、日本の資本がアジア諸国に対する輸出を強めたことで、アジアの農村を商品経済に巻き込み、伝統な共同体関係を崩す一因を作ったことや日本の資本がより安価な労働力や資本蓄積に役立つ諸条件を求めてアジア諸国間で移転を行ったことで、失業者が生み出されたことを指摘している（佐賀 [1999] ; p. 37～42）。しかし、サッセンの理論で提示されている“中心国の経済構造の転換によって、外国人労働者に依

存する産業や職種が生み出されつつある”というような状況が日本で起こっているのかどうか、理論的かつ実証的に考察した研究はいまだなされていない⁵⁹。しかし、サッセンが東京を「世界的経済システムを調整し管理するための中心としての主要大都市」（サッセン [1992 ; p. 5]）と規定しており、日本の経済構造においてサービス部門が拡大していることは確かである。よって、日本の経済構造の変化とアジア諸国の過剰人口形成の関連をこの理論的枠組で分析することは十分価値ある研究課題であろう。

第三章 外国人研修・技能実習制度 — 特徴 —

第1節 制度形成過程

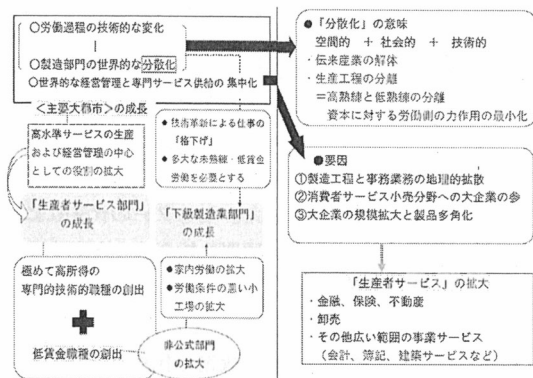
1 制度形成の概要

本節では、研修・技能実習制度の形成過程を政治経済学的な観点で整理することで本制度の一つの特徴を明らかにする。ここでいう政治経済学的な観点とは上部構造と土台の相互作用、階級対立を捉える観点である。本制度の形成過程における特徴は、つまり本制度の成立には中小企業団体の強い意向とそれに応えざるをえない関係省庁・議員の存在が強く影響していることである。この点については先行研究においても、「この制度の制度変更については、あくまで政治の問題となっているのが現状」（上林 [2009]）であると指摘されているが、このことを理解することは、本制度が多くの問題をはらみながらもその継続が図られ続けられている理由の一側面を明らかにするだろう。

研修・技能実習制度の制度形成過程の特徴は二つある。一つは中小企業を基盤とする資本から政府への働きかけの影響を強く受けていることである。もう一つは中国の労働力輸出政策戦略と深い関連があることである。

第二章でみたように、1980年代末からの好況期、企業は人手不足に悩まされており、不法就労外国人労働者を雇用し、苦境を凌いでいた中小企業も少なくなかった。

図25：大都市の成長と労働需要の再編成 イメージ



サッセン [1992]、「第五章 世界都市の形成と新しい労働需要」を参考に筆者作成

58 伊豫谷 [2001] [1994] や森田 [1994] など

59 サッセンは『労働と資本の国際移動』の「日本語版への序文」でこの点について「日本がその経済を国際化し、東南アジアにおける主要投資国になるにしたがい、一意図するとにかかわらず商品・資本・文化の流通のための国民的枠組みをこえた空間を創出し、それが今度は人々の流通のための諸条件を、すなわち国際労働市場形成の初期段階をつくり出す、ということになるのであろうか。」と言及するにとどまっている（p. 10）。

そのころから政府に対して資本団体が外国人労働者の受け入れに関する提言を行う動きが目立つようになった。東京経済同友会は1987年3月に発表した『労働力流動化時代に備えて』において、上場企業で比較的成長度の高い企業群では、従業員の3割は流動型、7割は定着型になるだろうと将来展望するとともに、中途採用者、異職種からの異動者など異質の人が混合することによって、活力と創造力が引き出されるとみなし、専門能力ある外国人にも同じ役割を期待した。日経連は1988年2月に外国人労働者問題研究会を発足させた。その目的は産業界からも外国人の単純労働分野への就労について、認識を深め、労働省の「調査会」に必要な応じて意見を反映させることだとされている。

人手不足のまっただ中、外国人労働者の導入に対する資本からの期待が膨らむ中、法務省は1988年「第6次雇用基本対策計画」を発表し、いわゆる「単純労働者」は受け入れないことを誇示した。さらに、法務省は法就労者の急増への対策として、不法就労者の取り締まり強化と雇用主への罰則化を行うという内容の入管法改正案を発表したのである。この改正案には資本団体から反発が相次いだ。と同時に、経済団体は研修制度の改正提案を行うようになったのである⁶⁰。

入管法改正案が出された直後、経済同友会は『内なる国際化を目指して』（1988年5月）のなかで単純労働者の受け入れは日本社会としてその受け入れを検討する必要があると述べたうえで、不法就労問題については、外国人労働一般への規制が強まることは好ましくなく、合法労働者については従来通り規制緩和する必要があると訴えた。関西経済同友会は1989年1月に『外国人労働者問題への提言』として派遣センターの設立を提案した。1989年3月には経済同友会が『これからの外国人雇用のあり方について』で実習プログラムの実施を提案した。

経済団体は、とくに通産省や労働省への働きかけを強めた。1990年5月には通産省が研修制度の規制緩和を提案する報告書を出した。そこでは①団体監理型の認可、②受入規模基準の改定、③実務研修量規定の改定が提案された。その後、法改正ではなく、法務省大臣告示という形で、研修制度の規制緩和が実施されたのである。

また1990年7月には労働省が「実務研修」制度構想を提案し、これに法務省が強く反発した。

そのようななか、1990年11月には財団法人「ケーエスデー中小企業経営者福祉事業団」（KSD、現・中小企業災害補償共済福祉財団）が関連政治団体として「豊明会中小企業政治連盟」を結成した。同連盟の趣意書にはこのようなことが述べられている。「中小企業の最も深刻な問題である人手不足を解消したいと考えております。（中略）今回の中小企業向外国人研修生制度の実現をはじめ、中小企業の抱える諸問題を取り上げて、政治的に解決するよう努力いたします。」KSDは政治家や関係省庁の官僚たちへの要望アピールを続けたのだが、特に創立者・古関忠男氏は個人的に仲の深かった村上正邦参議員議員（当時）に働きかけを行った。

1992年4月労働省が「技能実習制度」の骨格案（研修1年間のうち技能実習2年間）を発表し、93年4月に技能実習制度（研修1年間のうち、技能実習1年間）が開始された。労働族議員として知られていた村上氏がちょうど労働大臣に就いたのもこの頃であった。出井[2007]は古関氏が労働省出身者であること、またKSDが労働省からの天下りを数多く迎えていたことに注目し、古関氏が技能実習制度の創設に大きな影響をもっていたとも言えると指摘する⁶¹。また、1997年4月に大臣告示にて技能実習生制度の期間が2年に延長されたのだが、この件に絡んでKSDから村上氏の秘書・小山孝雄氏（のちに参議院議員）に2千万円が渡ったという（出井[2007]：p.47～48）。

次に、中国の労働力輸出政策との関係を見る。1985年に中国のナショナルセンターである中華全国総工会から元総評議長・横枝氏に中国からの労働者を受け入れる組織を作るよう働きかけがあり1987年に財団法人日中技能交流センターが設立された。センターの代表には当時の総評副議長や中立労連、同盟の組合員など名を連ねている。ちょうどこの時期、中国の労働力輸出政策に大きな転換があった。（以下、張[1999]参考）中国中央政府経貿部⁶²による労働力輸出政策（中国では「勞務輸出」）には大きく三つの契機がある。第一の契機は1950年である。1950年に中国の組織的な労働力送り出し政策が始まった。しかし、それは開発途上国への経済協力

60 蜂谷隆「外国人技能実習生の現状と課題」（外国人技能実習制度研究会編『インドネシア人研修生・技能実生制度の実態調査と改善に向けての提言』、2000.7）、p.24～28

61 2000年、古関氏はKSDの資金を流用した背任容疑で逮捕された。2001年、古関氏が進めた「ものづくり大学」を支援するため国会代表質問に立ち、見返りに7千万円を受け取ったという受託収賄罪で村上氏が逮捕され、2008年3月に実刑判決を受けた。

という性格のものであった。中国は労働力輸出を労働力の売買とみなし、1978年まで外貨獲得を目的とした労働力輸出を「禁止」していたのである。この対外経済協力政策によって、1950年から1978年の間で専門家は述べ18万人、労働者は延べ数10万人がアジア諸国やアフリカ、ラテンアメリカ、ヨーロッパに派遣された。第二の契機は、1980年である。中国（国务院）は1980年5月に①関係諸国との友好関係を促進すること、②国のため外貨を獲得すること、③外国の先進的な技術を取得し、人材を育成することを掲げて「労務輸出」を新しく定義した。労働力輸出の方針が掲げられたのである。そして、1982年3月には対外経済貿易部が設立された。第三の契機は1992年である。その年、「中日研修生協調機構」が新設され、日本への研修生派遣管理の強化が図られた。この機構の目的は「中日研修生協力事業をたえず拡大させ、中日両国の経済発展を促すこと」だと掲げられている。以上、日本の研修生制度の形成と拡大と中国の労働力輸出政策の変遷には相互関係があることが分かる。研修生・技能実習生のうち中国人が占める割合は常に一位であるが、その背景には中国の労働力輸出政策における、研修生派遣事業の重点化があると言える。よって、研修・技能実習制度の将来展望を考察するためには、中国の労働力輸出政策と日本の研修・技能実習制度の相互作用に注目する必要があるだろう。

第2節 階層の中の位置

筆者は研修生・技能実習生は能力の如何に問わず、仕事を求める機会・供給される労働市場が最初から決まっていると考えている。本節では、それは労働市場の中のどのような層なのかを日系人、不法就労者と比較することで明らかにする。

以下では、(A) 人数、(B) 属性、(C) 企業規模、(D) 賃金、(E) 業種・職種、(F) 地域の六項目を中心として分析を行う。

A 人数

まず人数について見てみる。「日系人」は約24万人、不法就労者は約17万人、研修生・技能実習生は約18万人である。研修生・技能実習生はその法的・制度的身分から「外国人労働者」として統計に含まれることは少な

い。しかし、筆者の推計は研修生と技能実習生の合計は、日本の外国人労働者の全体の約15%を占める。この人数規模からも日本の外国人労働者を把握するうえで無視できない存在であると言える（図26）。

B 属性

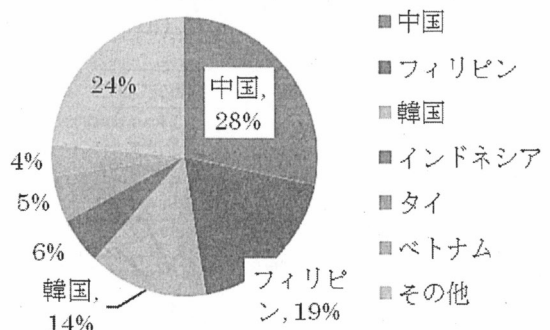
属性については「国籍」、「性別」、「年齢」で見てみる。まず国籍について見ると、日系人は南米系が最も多く、その約80%はブラジル人である。不法就労者は、中国・フィリピン・韓国・中東が目立つ。近年は中国が一番多いが、それでも全体の3割弱である（図27）。研修生・技能実習生はその約8割が中国人である。中国人が突出して多いことが研修・技能実習制度の一つの特徴である（図28）。

次に性別で見ると日系人は男女比が1.2:1で若干男性の割合が高い。不法就労者は男性が女性を上回った以降は男性のほうが多い傾向が継続している（図29）。研修生・技能実習生は2001年以降、女性の方が男性の数を上回っている。また、1997年からの10年間をみると、男性の増加率が約1.6倍なのに対して、女性の増加率は約4倍である（図30）。

図26：日本の外国人労働者数推計（2007年）

専門的・技術的分野の就労者	約19万人
特定活動（技能実習・ワーキングホリデー等）	約10万
研修生	約8万8千人
資格外活動 （留学生等のアルバイト）	約12万人
定住者、日本人または永住者の配偶者で就労している者 （政府統計では「日系人等」とされる）	約24万8千人
永住者	約44万人
不法就労者	約17万人+α
合計	約142万人+α

図27：不法就労者の国籍別構成比（2007年）



（出所）入国管理局【出入国管理】

62 中国中央政府には研修生派遣に関係する機関が二つある。経貿部と専門家局である。これらは派遣団体を審査し、派遣業務の認可を決定し、研修生の派遣事業を管理する。日本への研修生派遣で最も規模が大きく、歴史が長いのは経貿部の派遣ルートである。張 [1999; p.31]

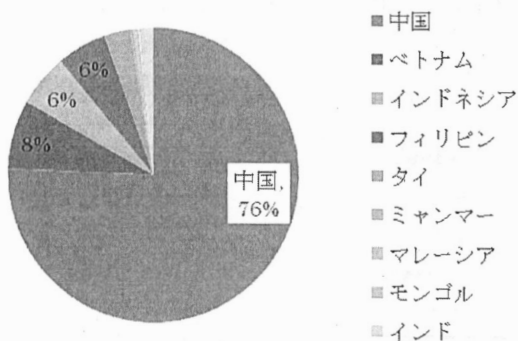
最後に年齢について見ると、日系人は在日ブラジル人と在日ペルー人の年齢構成比から、30代、40代が労働力の主力となっていることが推測される(図31)。不法就労者は一概には把握できないが長期滞在者のなかでは40代が多いと言われている。研修生・技能実習生は、20代未満が1997年から2006年の間に6.2倍、20代が2.4倍と急増している(図32)。

これらをまとめて考察すると研修・技能実習制度の一つの特徴は中国人が多く、その女性化・若年化が進んでいることだと言える。

C 企業規模

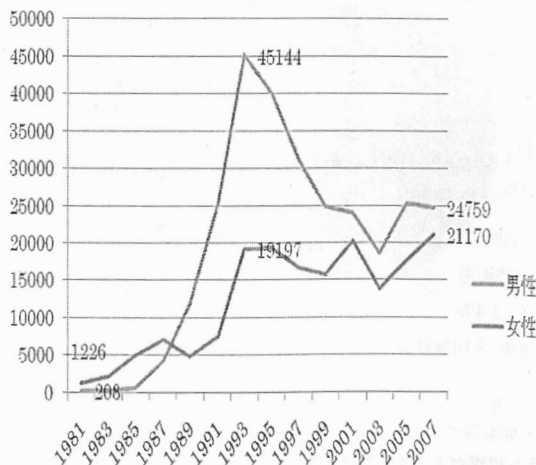
企業規模については、日系人は比較的企業規模が大きく、30人以下の企業は少ない。不法就労者は先行研究から30人以下の工場や零細事業所が多いと思われる。研修生・技能実習生も零細事業所が多い。とくに女性研修生・技能実習生が従事している繊維・縫製業などでは

図28：研修生の国籍別構成比(2007年)



(出所)『平成20年版在留外国人統計』

図29：不法就労者数 男女別推移



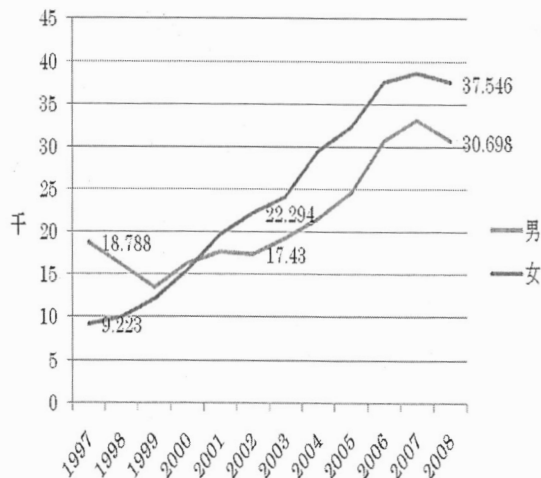
(出所)入国管理局『出入国管理』

10人以下の家内工業的な零細工場が大半である(図33・34)。この点は、特に合法的な外国人労働者である日系人には見られない研修・技能実習制度の特徴である。

D 賃金

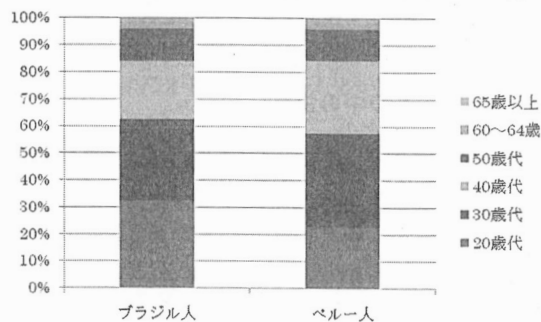
賃金については、日系人は日本人の工場・非正規労働者(派遣労働または請負労働)と同等の水準である。不

図30：研修生数 男女別推移



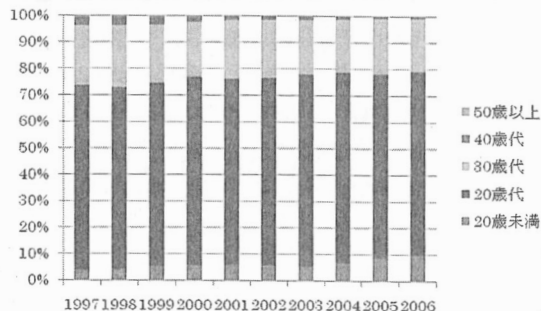
(出所)入国管理局『出入国管理』

図31：在日ブラジル人、ペルー人の年齢別構成比(2005年)



(出所)平成17年国勢調査

図32：JITCO支援研修生 年齢別構成比



(出所)JITCO

法就労者は男女・業種間でかなり差異があり、かつ包括的な参考データが存在しないため推計が困難である。しかし、先行研究のケーススタディを参考にすると日系人よりは水準が低いと推計できる。研修生・技能実習生の賃金水準についてはJITCO公表のデータが引き合いに出されることが多い。しかし、先に指摘したようにこのデータは受け入れ企業の申告に基づくものであり、実態とはかなりかけ離れているということが実態調査からも指摘できる(巻末資料 p.8, 11)。基本給の低さ、中間搾取の存在などを鑑みても研修生・技能実習生の賃金水準は三者の中で最も低いと言える。この低賃金は研修・技能実習制度の一つの特徴である。

E 業種・職種

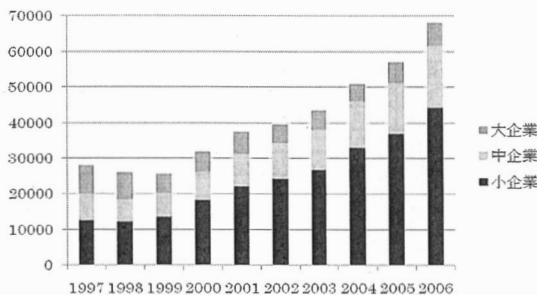
業種・職種についてみると日系人はその65%が製造業に従事しているとされる。特に自動車、電機、造船産業に極端に集中が見られる。不法就労者は男性の半数が「建設作業員」と「工具」であり、女性の半分は「ホ

ステス」と「工具」である⁶³。「建設、飲食サービス業が多いと思われる。研修生・技能実習生は製造業が多く、産業では衣服・繊維産業の最も多い(図35)。また、職種別技能実習移行申請者数でも「子供婦人服製造」が突出して多いことが分かる(表14)。さらに、農業・漁業など日系人、不法就労者にはほとんどみられない産業にも研修生・技能実習生は従事している。衣服・繊維産業に特に女性が集中していること、農業や漁業などの一次産業にも外国人が従事している点は研修・技能実習制度の一つの特徴である。

F 地域

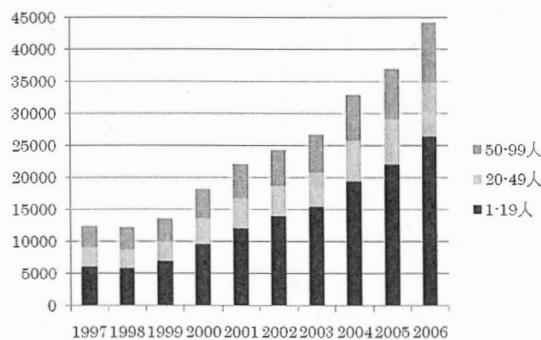
地域分布をみてみると、日系人の4分の3が関東・東海・甲信地域に集中している⁶⁴。特に、東海地域への集中度が高い。これはこの地域が自動車・電機関連の加工組立産業の集積地であることが理由である。不法就労者は首都圏周辺に集中している。これは、首都圏周辺のほうがいわゆるアンダーグラウンドな仕事口が地方に比べて多いことや、国籍別のネットワークが広く、深く存在しているため生活において利便性があることが理由だと思われる。研修生・技能実習生は二者と比較してその分布範囲が最も広範である。都道府県別研修生数をみると、研修生はすべての都道府県で確認できる(図36)。また、(E)の業種・職種の特徴とこの地域分布を重ねてみると、研修・技能実習生は地域産業パターンによってその集中が規定されていることが分かる。つまり、研修生・技能実習生が集中している第一の地域は愛知、広島を代表とする加工組立型産業(自動車・造船・電機)の集積地である。第二の地域は岐阜、三重、愛媛など衣服・繊維の地場産業が多い地域である。そして、第三の地域は千葉、栃木、北海道など農業・食品加工業が盛んな地域である(表15)。以上から研修・技能実習制度の一つ

図33: JITCO支援研修生 受入れ企業 規模別数推移



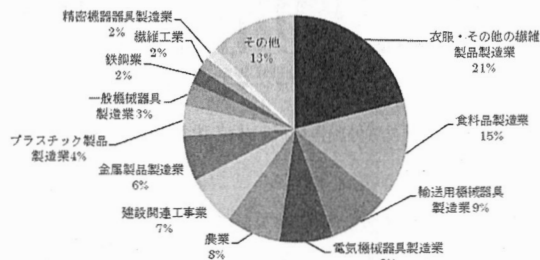
(出所)JITCO

図34: JITCO支援研修生 100人以下の受入れ企業 規模別数推移



(出所)JITCO

図35: JITCO支援研修生 産業・業種別構成比(2006年)



(出所)JITCO

63 石畑良太郎・牧野富夫編著『新版 社会政策』(ミネルヴァ書房、2003)、p.265 表9-2

64 石畑良太郎・牧野富夫編著『新版 社会政策』(ミネルヴァ書房、2003)、p.274

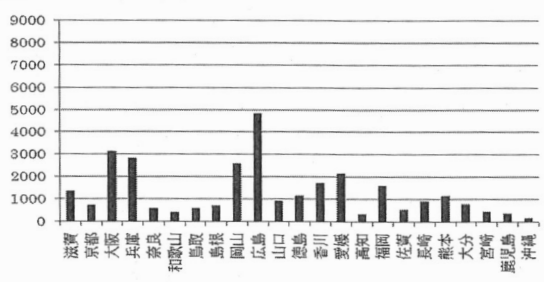
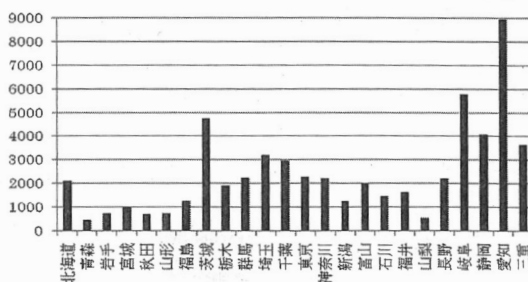
表14：職種別 技能実習移行申請者数 推移 (人)

分野	職 種	2003 年度	2004 年度	2005 年度	2006 年度	2007 年度	構成比
合 計		27,233	34,816	40,993	51,016	60,177	100.0%
農 業	小 計	1,155	1,837	2,758	3,341	4,045	6.7%
	耕種農業	847	1,340	2,038	2,643	3,117	5.2%
	畜産農業	308	497	720	698	928	1.5%
漁 業	小 計	397	341	280	304	318	0.5%
	漁船漁業	397	341	280	304	318	0.5%
建 設	小 計	1,748	2,424	2,659	3,930	5,275	8.8%
	建築大工	131	229	327	445	428	0.7%
	かわらぶき	17	17	27	29	30	0.0%
	とび	279	294	464	713	1,062	1.8%
	左官	53	93	117	173	235	0.4%
	タイル張り	5	64	41	54	116	0.2%
	配管	40	56	90	105	162	0.3%
	鉄筋施工	358	447	371	659	867	1.4%
	熱絶縁施工	7	9	1	16	10	0.0%
	塗装	8	7	4	19	69	0.1%
	冷凍空調調和機器 施工	10	20	14	31	43	0.1%
	型枠施工	404	565	474	751	1,024	1.7%
	防水施工	16	14	21	38	59	0.1%
	サッシ施工	7	19	45	28	39	0.1%
	さく井	0	3	5	5	7	0.0%
	建築板金	13	15	31	41	45	0.1%
	建具製作	67	106	126	180	208	0.3%
	石材施工	65	51	45	67	69	0.1%
	内装仕上り施工	202	334	372	424	576	1.0%
	コンクリート圧送施工	21	19	24	29	45	0.1%
	建設機械施工	45	62	60	123	181	0.3%
食 料 品 製 造	小 計	3,134	4,158	4,844	6,117	6,797	11.3%
	ハム・ソーセージ、 ベーコン製造	281	358	417	581	712	1.2%
	水産練り製品製造	343	348	445	661	678	1.1%
	缶詰巻封	76	113	164	187	130	0.2%
	加熱性水産加工 食品製造業	801	1,074	1,299	1,570	1,823	3.0%
	非加熱性水産加工 食品製造業	1,388	1,828	2,027	2,617	2,825	4.7%
	食鳥処理加工業	245	437	492	501	629	1.0%

分野	職 種	2003 年度	2004 年度	2005 年度	2006 年度	2007 年度	構成比
合 計		27,233	34,816	40,993	51,016	60,177	100.0%
織 維 ・ 衣 服	小 計	11,716	13,162	14,289	15,072	14,871	24.7%
	染色	195	233	239	282	332	0.6%
	婦人子供服製造	9,848	10,916	11,614	12,382	11,901	19.8%
	紳士服製造	678	754	858	652	701	1.2%
	布はく縫製	92	82	102	199	153	0.3%
	帆布製品製造	327	437	490	598	663	1.1%
	ニット製品製造	61	97	126	120	179	0.3%
	紡績運転	264	278	300	308	309	0.5%
	織布運転	203	306	402	384	462	0.8%
	寝具製作	48	59	158	147	171	0.3%
機 械 金 属	小 計	5,064	7,334	8,903	12,557	15,907	26.4%
	鋳造	490	758	766	871	1,160	1.9%
	鍛造	82	67	68	148	147	0.2%
	機械加工	939	1,300	1,791	2,698	3,244	5.4%
	金属プレス加工	898	1,224	1,524	2,238	2,828	4.7%
	鉄工	387	525	621	652	769	1.3%
	めっき	206	230	239	414	518	0.9%
	アルミニウム 陽極酸化処理	46	43	49	88	51	0.1%
	仕上げ	102	194	281	379	522	0.9%
	機械検査	88	127	253	381	486	0.8%
	ダイカスト	120	125	203	275	409	0.7%
	電子機器組立て	1,287	2,103	2,165	3,069	4,165	6.9%
	電気機器組立て	154	251	382	536	546	0.9%
	工場板金	160	222	280	371	492	0.8%
	機械保全	83	77	102	164	246	0.4%
	プリント配線板製造	22	88	179	273	324	0.5%
そ の 他	小 計	4,019	5,560	7,260	9,695	12,964	21.5%
	印刷	118	186	272	427	498	0.8%
	プラスチック成形	1,475	2,238	2,578	3,263	4,288	7.1%
	塗装	585	767	880	1,208	1,675	2.8%
	製本	80	107	105	211	287	0.5%
	強化プラスチック成形	91	105	109	137	158	0.3%
	工業包装	111	180	277	379	560	0.9%
	家具製作	183	214	237	351	364	0.6%
	溶接	1,376	1,763	2,802	3,719	5,134	8.5%

(出所) JITCO ホームページ <http://www.jitco.or.jp/about/statistics.html>

図36：都道府県別 研修生数 (2007年) (人)



(出所) 入管協会「在留外国人統計」平成10年、平成15年、平成20年

の特徴は、その分布が最も広く、かつ幅広い地域産業に対応している点であると言える。

以上、6つの項目で日系人、不法就労者、研修生・技能実習生を比較した。表16はそのまとめである。

第3節 労働力需給システム

本節では、研修生・技能実習制度を労働力需給システムという観点で分析する。国際労働力移動を可能にする条件として労働力需給システムは必然的に発生する。なぜならば、どんなに国際的な移動手段が発達しても、コ

表15：都道府県別・研修職種別JITCO支援外国人研修生数 上位10（2007年）

	全体	衣服・繊維製品 製造作業者	食料品製造 作業者	金属加工 作業者	農業作業者
1	愛知	岐阜	千葉	愛知	茨木
2	広島	愛知	北海道	静岡	千葉
3	茨木	岡山	広島	広島	長野
4	岐阜	福井	静岡	埼玉	熊本
5	静岡	福島	茨木	三重	北海道
6	千葉	兵庫	愛知	兵庫	栃木
7	三重	秋田	岡山	岡山	愛知
8	東京	大阪	香川	大阪	香川
9	埼玉	広島	宮城	長野	宮崎
10	兵庫	徳島	鹿児島	岐阜	徳島
人数ゼロ		沖縄	沖縄	鹿児島	東京

コミュニケーション技術が発達しても、国境を越えた就職活動および採用活動には情報や言語など困難が伴うからである。よって、労働力需給システム（求人、職業紹介、労働者派遣など）が必要となる。また、労働者がより自由な交渉手段や移動手段、求職手段をもたないかぎり、労働者の移動はそのシステムに規定されざるをえない。

この点の先行研究には佐野 [2003] がある。そこでは、ブラジルにおいて日系人の日本への就労がブーム化する時期においては、①日本の企業は労働者派遣法（関連法規）、つまり生産工程への派遣の禁止措置への対応として、日系人受入れ部門を別会社化してその会社と請負契約を結んだり、取引先の派遣会社を内部化（グループ会社化）して同じく請負契約を結んだりすることで、形式的には請負形式だが実質的には派遣形式をとっていたこと。②日系人労働者を集めるために、「地方のプロモーター→大都市の仲介ブローカー→請負会社現地出先機関→日本の請負会社」という多重的なシステムが成り立っていたこと。③現地のプロモーターとブローカーは日本企業のニーズと外国人労働者のニーズとのマッチングだけでなく、健康診断や航空券手配など多角的に事業を行っていたことを明らかにした。

そして、研修制度（団体監理型）の需給システムについては、「日系人にかかわるものとはほとんど同じ構造を有している」（佐野 [2003]；p.56）としたうえで、本質的に異なる点を二点指摘している。一点目は「受け入れたものの国内定着によるデメリットを未然に防ぐことが

表16：日系人、不法就労者、研修生・技能実習生 比較一覧

	日系人	不法就労者	研修生・技能実習生
(A) 人数	約 24 万人	約 17 万人	約 18 万人
(B) 国籍	南米（ブラジル・ペルー）多	中国・フィリピン・韓国・中華	中国 8 割弱
属性			
性別	男女比 1.2 : 1	男性 > 女性	女性 > 男性の傾向が強まっている
年齢	30 代前半、40 代多い	長期化滞在者は 40 代多い	・20 歳未満、20 歳代が急増 ・若年化傾向が強まっている
(C) 企業規模	比較的企业規模が大きい 30 人以下は少ない	零細事業所 ・30 人以下の工場、現場	零細事業所 ・10 人以下の家内工業的工場
(D) 賃金	高：日本人と同程度		安
(E) 業種・職種	・65%製造業（自動車・電機・造船） ・飲食サービスが多い	・工員、建設 ・飲食サービスが多い	・製造業（衣服・繊維が多い） ・農業が急増
(F) 地域	・東海地域に集中 自動車・電機関連の加工組立型産業	・首都圏周辺に集中	・最も分布範囲が広範 ・地域産業パターンにより集中の仕方が異なる ・地域産業パターンあり

筆者作成

出来る、ローテーション機能を持たせているところ」（佐野 [2003]；p.58）である。二点目は日本ブラジル間においては、日本側の受け入れ窓口は違法な派遣会社（もしくは形だけの請負会社）であり、それらの会社はビジネスとして日系人の需給調整を行っているが、研修制度の場合は、「合法かつノンビジネス」であるところである（佐野 [2003]；p.56）。前者の指摘は重要である。しかし、後者の指摘は実態を説明できない。つまり研修制度における労働力需給システムは広くビジネスとして営まれているからである⁶⁵。

以下、筆者の考える研修生技能実習制度の労働力需給システムとしての特徴をまとめる。一つの特徴は帰国担保、つまりローテーション機能である。二つ目は移動の自由の制限である。三つ目は労働力需給調整のしやすさである。四つ目は受け入れ責任の分散である。五つ目は労働力需給システムの基盤が国家によって整備されていることである。

一つ目のローテーション機能によって、研修生・技能実習生たちは必ず3年で帰国しなければならない。佐野 [2003] が指摘しているように、これは国内に外国人労働者が定着することによって生じる社会的コストの発生を防ぐためのものである。そして、二つ目の移動の自由の制限によって、研修生たちのピンポイントでの配置が可能になる。労働力を利用する側にとっては安定的な労働力確保が担保される。そして、三つ目の労働力需要調整のしやすさによって労資関係において研修生たちは弱い立場に置かれ

65 形式的には第一次受け入れ機関だが、実態は研修生の仲介をビジネスにして不当に報酬をえる事業者たち（いわゆるゼロ組合）の存在は広く知られているし、研修生や技能実習生への収奪の温床となっている。

例えば「新規契約、報酬100万円 生活指導料月1万円 外国人研修 仲介100業者超？」朝日新聞、2008年8月31日。

ている。研修生たちは移動の自由が許されないで、配置された場所にいられなくなった場合は帰国するしかない。しかも、その決定権は雇用主に握られている。四つ目の受け入れ責任の分散は、準公的な管理組織であるJITCOそのものがそもそも五省共管であるため、まず、政府としての責任主体が曖昧である。次に、研修生は送り出し機関(本国の派遣会社)と受け入れ機関と両方と契約を結ぶため、問題が生じたときの対応が日本と中国で全く違ったりすることが多発する。このような管理機能と調整機能と責任回避の構造は他の外国人労働力需給システムには見られない。しかも、このシステムの基盤が国家によって整備されているのである。そして、研修生・技能実習生たちが他の外国人労働者とは異なる地域的偏在・産業的偏在をもって存在しているのは、このような労働力需給システムのなかで彼らが管理・配置されているからだと言える。

終章

以上の考察から明らかにしたことをまとめたい。まず、研修生の特徴については制度形成過程において、中小企業を基盤とする資本団体から政府への働きかけが強く影響したこと、また制度形成時からすでに単純労働者としての研修生導入が意図されていたこと、さらに、中国の労働力輸出政策の動向と深い関連があり、研修生のなかで中国人が飛びぬけて多い要因となっていることを明らかにした。存在形態においては、中国人が大半であり、若年化・女性化という特徴が顕著であること、さらに、ほかの外国人労働者が見られない地域にも広範囲に存在していることを産業についても農業や漁業など他の外国人労働者がいないところに研修生は存在していることを指摘した。また、研修・技能実習制度は管理機能・調整機能という点で他の外国人労働者の労働力需給システムにはない特徴があり、そのことが研修生の存在形態における特徴を規定していることを指摘した。次に、研修生・技能実習生が不況期においても増加し続けた背景をまず、中小下請け企業の慢性的な人手不足という点で明らかにした。次に、国外移転が困難な土地に固着性をもつ産業において研修生・技能実習生への需要が存在したことを明らかにした。最後に、地域の労働市場の衰退という点で人口減少のなかでその地域または周辺地域では労働力給源がなく、慢性的に人手不足に陥っている地域から研修生・技能実習生への需要が強いのではないかとすることを指摘した。

これらの考察から浮かび上がってくるのは、研修・技能実習制度を必要とする主体が抱える構造的な諸問題である。つまり、日本の二重構造、下請け構造のなかでの中小企業や一次産業の衰退、そして地域内では労働力がもう確保できない地域の衰退などである。筆者は研修生・技能実習制度のような「労働制度」を欠いた労働力導入政策には、労働者保護の観点から反対である。しかしながら、研修生・技能実習制度によってしか労働力を得ることができず、経営や産地を存続できない企業や地域は自然淘汰されてしかるべきだと言えない。

日本経済・日本社会の安定した発展という包括的な政策構想のなかに外国人労働者の受け入れ政策を位置づけて、その展望を描く必要があるだろう。

そのためには日本の二重構造の現代的特徴やさらにそれを規定する日本の独占資本の資本蓄積のあり方の変化、また第二章で考察したような日本の経済構造の変化にともなう新たな産業や労働力需要の創出、これらの検討が求められる。しかし、本稿ではこれらの論点を深く考察することができなかったので今後の課題としたい。

(くぼ・ゆみえ 立命館大学大学院)

参考文献

【著書】

1. 伊代谷登士翁『グローバリゼーションと移民』(有信堂高文社、2001.7)
2. 伊代谷登士翁・梶田孝道編『外国人労働者論：現状から理論へ』(弘文堂、1992.7)
3. 稲上毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所『外国人労働者を戦力化する中小企業』(中小企業リサーチセンター、1992.5)
4. 尾高 煌之助『労働市場分析』(岩波書店、1984.9)
5. 桑原靖夫編『グローバル時代の外国人労働者：どこから来てどこへ』(東洋経済新報社、2001.2)
6. 桑原靖夫『国境を越える労働者』(岩波書店、1991.11)
7. 桑原靖夫『国際労働力移動のフロンティア』(日本労働研究機構、1993.3)
8. 佐賀一進『雇用の弾力化と労働者派遣・職業紹介事業』(大月書店、1999.2)
9. サスキア・サッセン著・森田桐郎ほか訳『労働と資本の国際移動：世界都市と移民労働者』(岩波書店、1992.1)
*原書 Saskia Sassen『The mobility of labor and capital: a study in international investment and labor flow』(Cambridge University Press, 1988)
10. 佐藤忍『グローバル化で変わる国際労働市場：ドイツ、日本、フィリピン外国人労働力の新展開』(明石書店、2006.12)

11. 鈴木江理子『日本で働く非正規滞在者：彼らは「好ましくない外国人労働者」なのか?』(明石書店、2009.4)
12. 高田亮爾『現代中小企業の構造分析：雇用変動と新たな二重構造』(新評論、1989.11)
13. 丹野清人『越境する雇用システムと外国人労働者』(東大出版会、2007.12)
14. 戸木田嘉久『「構造的失業」時代の日本資本主義』(新日本出版社、1997.9)
15. 中村二郎・内藤久裕・神林龍・川口大司・町北朋洋『日本の外国人労働力』(日本経済新聞社、2009.6)
16. 三好正巳編著『現代日本の労働政策』(青木書店、1985.4)
17. 百瀬宏・小倉充夫編『現代国家と移民労働者』(有信堂高文社、1992.3)
18. 森廣正編『国際労働力のグローバル化：外国人定住と政策課題』(法政大学出版局、2000.3)
19. 森田桐郎『国際労働力移動』(東京大学出版会、1987.2)
20. 依光正哲編著『日本の移民政策を考える：人口減少社会の課題』(明石書店、2005.8)
21. 「外国人労働者問題とこれからの日本」編集委員会『「研修生」という名の奴隷労働』(花伝社、2009.2)
22. 後藤純一『外国人労働者と日本経済：マクロミクスのすすめ』(有斐閣、1993.5)
- ための基礎理論』(森田桐郎編『国際労働移動と外国人労働者』同文館出版、1994.6)
12. 下平好博「外国人労働者—労働市場モデルと定着化」(稲上毅・川喜多喬編『講座社会学6 労働』東京大学出版会、1999.2)
13. 丹野清人a「グローバル化下の産業再編と地域労働市場—自動車産業にみる周辺部労働競争—」(『大原社会問題研究所雑誌』528号、2002.11)
14. 丹野清人b「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』東京大学出版会、2002.3)
15. 張 紀濤「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」(『城西大学経済経営紀要』17(1)、1999.3)
16. 出井康博「2010年の開国—外国人労働者の現実と未来(3) 官僚組織がたかる「研修利権」の甘い汁」(『フォーサイト』18(10)(211)、2007.10)
17. 永山利和「日本経済と外国人労働者問題」(『経済』147号、2007.12)
18. 橋本由紀「日本におけるブラジル人労働者の賃金と雇用の安定に関する考察：ポルトガル語求人データによる分析」(『日本労働研究雑誌』51(2・3)、2009.2・3)
19. 蜂谷隆「外国人労働者問題受け入れと政府・経済界の立場」(『季刊労働法』164、1992.8)
20. 村上英吾「衣服産業における生産過程の国外移転と女性移住労働者の導入」(社会政策学会『経済格差と社会変動社会政策学会誌』第7号、2002.3)
21. 森建資「外国人労働者問題の歴史的位相」(『日本における外国人労働者問題 社会政策学会年報』第38集(御茶の水書房、1994.6))
22. 森廣正「外国人労働者と社会政策」(石畑良太郎・牧野富夫編『社会政策：国際化・高齢化・雇用の弾力化』ミネルヴァ書房、1995.6)
23. 森田桐郎「日本における外国人労働者—最近の実態と問題」(森田桐郎編『国際労働移動と外国人労働者』同文館出版、1994.6)
24. 依光正哲「外国人労働者問題と日本の産業構造調整—群馬県太田市・大泉地区を素材として—」(『一橋論叢』103(2)、1990.2)
25. 山崎亮一「地域労働市場論の展開過程」(農業問題研究学会『労働市場と農業 地域労働市場構造の変動と実相』2008.11)
26. 渡辺博顕「日本の雇用と外国人労働者問題」(『都市研究問題』55(3)(627)、2003.3)
27. 一「外国人労働力の導入」(『日本労働研究雑誌』50(4)、2008.4)
28. Mitter. Swasti「Industrial restructuring and manufacturing homework: immigrant women in the UK

【論文】

1. 伊豫谷登士翁「労働力の移動と資本の移動」(森田桐郎編『国際労働移動と外国人労働者』同文館出版、1994.6)
2. 岩佐和幸「地域産業における外国人「労働力」の構造化」(『国際社会文化研究』9、2008.12)
3. 上林千恵子「日本の外国人労働者の類型とその現状」(『都市と農村をむすぶ』59(1)、2009.1)
4. 大和銀行調査部「人手不足と労働市場の構造変化」(『経済調査』507号、1990.7)
5. 駒井洋「労働力輸出が構造化されたアジア—中東に代わる有力な輸出対象国・日本」(『エコノミスト』67(51)、1989.12.5)
6. 一「労働力輸出を国策として推進する国々—パキスタンとフィリピンにみる「輸出国」事情」(『エコノミスト』67(52)、1989.12.12)
7. 一「「人力進出」を展開してきた韓国—転換期迎えた労働力輸出」(『エコノミスト』67(55)、1989.12.26)
8. 佐藤忍「日本の外国人労働者」(『香川大学経済論叢』80(2)、2007.9)
9. 佐野哲「日本の労働市場と外国人研修・技能実習制度」(外国人研修生権利ネットワーク『外国人研修生時給300円の労働者2』明石書店、2009.3)
10. 一「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、2003.12)
11. 式部信「労働市場のジョブ構造—移民労働者位置づけの

clothing industry」(『Capital & Class』No. 27 London:
Conference of Socialist Economists, 1986)

参考ホームページ

1. 「財団法人 国際研修協力機構 (JITCO)」<http://www.jitco.or.jp/>

筆者が取り組んだ「東予地域を中心とした研修生・技能実習生および労働組合への聞き取りと資料収集による実態調査」をまとめた巻末資料は紙幅の関係で割愛しました。