



日本労働市場における外国人労働者問題と労働政策

—特に日中間の経済交流の深化と労働移動を中心にした考察—

相 啓 正

要旨 現在はグローバル化の進展に伴い、国際的に労働力移動も活発化している。東アジア地域においては少子化等により労働力不足が進む日本とまだ自国内での就職機会が不足している中国を始めとする東アジア諸国との間の労働力需給にも顕われている。日本労働市場における外国人労働者は近年増加してきており、特に日中間の経済交流の深化により中国人労働者は日本国内でその大半を占める状況になった。

しかし、日本政府は「専門知識・技術を有する高度人材は積極的に受け入れるが、単純労働力としての外国人は受け入れない」という方針をとっており、同時に外国人研修・技能実習制度の導入により研修生・技能実習生名目での受け入れを行ってきた。この政策と実情の乖離がさまざまな問題を生む温床となっており、その改善が求められる。本論文では、この課題について実態を分析するとともに将来に向けての提言を行うことを狙いとした。

キーワード 外国人労働者政策、外国人研修・技能実習制度、日中経済交流

Abstract With the development of globalization, international labor movement has become frequent. The movement of labor in East Asia, especially between Japan and China, has also been well represented. In recent years, foreign workers in Japan are increasing. And more than half of foreign workers are from China.

The foreign workers policy of Japan is "With a advanced talents and technical expertise are actively accepted, but manual workers are not accepted." In practice, however, they import a lot of manual workers. The contradiction between the policy and the actual situation has led to a lot of problems and these issues need to be resolved. This paper is about the analysis of the actual condition and the recommendations for the future.

Key words Foreign worker policy, Technical Intern Training Program, Japan-China economic exchange

Ⅰ はじめに

国際的労働協力または労働力の国際移動は古くから行われてきたが、現在ではグローバル化が進む中、世界サービス貿易の主要形態の一つとして、世界各国の人口構成や就業状況、経済発展情勢などに関わりながら、より一層推進されるようになった。その結果、国際的労働力移動は、かつてない規模で、かつ質的な変化を伴いながら展開している。

アジアでは特に日本において少子高齢化が進み大きな課題になっている。予想を上回る超少子高齢化の進展を背景に、労働力人口の増加は停止し、労働者の高齢化も進んでいるため、労働力不足感が高まっている。とりわけ、ものづくり産業の製造現場などでは技術・技能者の高齢化の問題、団塊世代の定年退職の問題、若年層を中心に職に就かず求職活動も行っていないニートの問題、安定的な職に就けないフリーターなど諸問題が顕在化しつつあり、労働力不足が今後一層深刻化する恐れが強い。輸出を支えてきた製造業を始め、産業労働者の役割が大きい日本にとっては、経済の持続的成長力を保つには、海外から労働力を受け入れることは不可避だと思われる。

一方、隣国の世界一の発展途上国——中国はまったく違った状況にある。人口増加が止まらず、大量の労働者を抱えて雇用問題に悩んでいる。人口抑止政策の成功で、出生率が徐々に下がってきたとは言え、労働力人口の規模はやはり大きい。世界が驚くほどの経済成長を収めたにもかかわらず、膨大な労働力人口の就職難が今なお深刻であり、社会安定のための出口が求められている。海外に目を向け労働力の輸出に期待するのも自然の流れである。

また、世界第二位の経済圏としての中国と世界第三位の経済圏としての日本との間における貿易総額は年間3億4千5百万ドルに達している。そして中国にとって日本が輸出相手国として7.8%、輸入国として11.2%を占め⁽¹⁾。日本から見れば中国は輸出相手国として19.7%、輸入相手国として21.5%を占める最も主要な経済的パートナーとなっている⁽²⁾。そうした日中経済の結び付きと今後の発展を考えると、労働力分野における協力・連携がうまく進展するかどうかは日中間の経済交流にとっての重要な課題であることは言うまでもないと思う。そこで本論文では、日本における中国人労働者をめぐる現状と問題点を中

(1) JETRO プレスリリース「2011年の日中貿易」資料< <http://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/biznews/4d5cad3d7a8f0>>。

(2) JETRO プレスリリース「2011年の日中貿易」資料< <http://www.jetro.go.jp/news/releases/20120216001-news>>。

心に分析しながら、今後の日本と中国の経済交流、すなわち、日本政府や中国政府の方針などから両国間の労働需給に関する制度やシステムの整備が今後一層重要になることを検証し提言したい。

II 日本の「労働力不足」と外国人労働者の必要性

1 少子高齢化と労働力不足

1.1 急速に進む少子高齢化

日本は数十年にわたる出生率の低下により、欧米諸国も経験したことのない速さで少子高齢化が進んでいる中、2007年に人口のピークを迎えて、現在では既に人口減少時代に突入している。

日本は出生率（合計特殊人口出生率）⁽³⁾が長期にわたって置き換え水準⁽⁴⁾を下回り、厚生労働省が例年発表する人口動態統計では、2011年は前年と同じ1.39であった。この数値は前年の2010年と同じ数字で、2009年からは0.02上昇したが、ここに来てまた横ばいの数値となっている。

日本の総人口は2010年国勢調査によれば1億2,806万人であるが、出生中位推計⁽⁵⁾の結果に基づけば、この総人口は、以後長期の人口減少過程に入る。2030年の1億1,662万人を経て、2060年には8,674万人になるものと推計されている。その結果として、経済規模に見合った労働力需要と少子高齢化の進行に伴う労働力供給のギャップが拡大し始め、日本は事実上、労働力不足に時代に入っている。今後は労働力人口の減少下で人手不足が更に深刻化すると予想される。当面する「合理化」、「失業」など雇用情勢の厳しさから、不足というより過剰ではないかと感じる人も少なくないと思われるが、長期的トレンドから見れば労働力不足傾向は否めないと考えられる。

1.2 労働力不足の影響⁽⁶⁾

少子高齢化は、生産年齢人口が減少して非生産年齢人口が増加することを意味する。年金など社会保障問題及び経済の持続可能な成長への課題など、新しい局面に直面せざるを

(3) 合計出生率とは人口統計上の指標で、一人の女性が一生に産む子供の平均数を示す。この指標によって、異なる時代、異なる集団間の出生による人口の自然増減を比較・評価することができる。

(4) 置き換え水準とは人口が増加も減少もしない状態となる合計特殊出生率の水準のこと。若年期の死亡率が低下すると人口が減りにくくなるので、この水準値は減少する。2011年の日本の人口置き換え水準は2.09である。

(5) 出生中位推計とは、女性がそれなりに子供を産むことである（出生率が中くらい）。

(6) Vivid forum Column 生き生きフォーラム < <http://www.iuk.ac.jp/~itoh/point3.htm> >。

得なくなる。労働力の減少が日本経済の基盤を揺るがすほどの重大問題といえる。その結果として、日本経済は次のように様々な困難に直面することが予想されている。

- ① 経済成長率が今より一層低下するか、場合によっては経済規模が縮小することである。経済成長率は労働人口の増加率と労働生産性、つまり労働者1人当たりの生産の上昇率を足し合わせたものであるから、労働人口の増加率がマイナスになると、労働生産性の上昇率との兼ね合いで、成長率低下あるいは経済規模縮小が起り得る。
- ② 年金・医療・介護など福祉諸制度の維持が難しくなることである。これはいうまでもなく、受給者が増加する一方で、税金や社会保険料を負担する勤労者が減少するからである。
- ③ 以上2つのことから、手をこまねいていると国の財政がますます悪化することである。90年代を通して労働人口は減少しておらず、経済成長率も年平均1.6%と、低率ではあるがプラスを維持したにもかかわらず、財政赤字はGDPの10%近くにまで拡大した。これから先、労働人口が減少し福祉受給者が急増する中で、いかにして財政再建を図るかは難問中の難問である。

そこで考えられる対応としては、もちろん高齢者や女性の活用促進が先ず第一に想定される。しかし、それだけでは限度があり、技能や体力が要求されるため対応しきれない分野や職種は残るだろう。そうすると外国人労働者を受け入れるのか、工場の海外移転による産業空洞化の道をたどるのかという選択を迫られることになる。

2 労働力不足に伴う外国人労働者の受け入れ

日本の人口構成をみると、現在すでに0-14歳人口割合は14%台に入っており、2040年には15-64歳の労働力人口は53.9%まで下がる。その労働力人口が減少していく過程で、労働力不足が予想される産業分野ないしは職種がいくつか考えられる。それらの分野で外国人労働者の受け入れを拡大することは、日本にとって効率的であり有益である。また、送出国側の利益にもなるとすれば、日本の外国人労働者受け入れは、双方に利益をもたらすと思われる。

特に、アジアの発展途上諸国への技術移転、あるいは日本文化を広め、日本への理解と信頼を高めていくという観点から、発展途上国に対して貢献できる役割の一つとして考えられる。すなわち、少子高齢化と人口減少に対応し、21世紀の100年を外に向けて「開かれた日本社会」として構築することは、発展途上国の経済発展にも寄与する有効な方策の一つであろう。

しかし、外国人労働者の受け入れは簡単なことではない。これは目新しい問題ではなく、

1980年代後半から、既に注目を集めていた。1985年のプラザ合意以降の急激な円高と国際化、またバブル時代に生まれた人手不足を背景に、日本に仕事を求めて来日する外国人が急増し現在も増え続けている。それに伴って、制度上の問題や不正行為なども増えている。

Ⅲ 日本における外国人労働者の受け入れ状況

1 外国人労働者の現状

1.1 外国人労働者の概況

1.1.1 外国人登録者

2011年末時点における外国人登録者数は、2,078,480人であり、2010年に比べ、55,671人(2.6%)減少した。2008年末をピークに3年連続で微減傾向が続いており、2011年末は、5年前の2006年末(2,084,909人)をわずかに下回った。外国人登録者の日本の総人口(約1億2千7百万人)に占める割合は、前年に比べ0.04ポイント減少し、1.63%となった。国籍別に見れば、中国(台湾、香港を含む)が674,879人で全体の32.5%を占め、以下、韓国・朝鮮、ブラジル、フィリピン、ペルー、米国と続いている。

1.1.2 外国人労働者

2011年10月末時点、外国人労働者を雇用している事業所数は116,561か所であり、外国人労働者数は686,246人であった。2010年10月末時点の108,760か所、649,982人に対し、7,801か所(7.2%)、36,264人(5.6%)の増となった。国籍別にみると、中国(香港等を含む)が外国人労働者数全体の43.3%を占め、次いで、ブラジルが17.0%、フィリピンが10.2%となっている⁽⁷⁾。

1.2 在留資格別にみた状況

上述のとおり、日本に在留する外国人登録者は2011年に約208万人となっており⁽⁸⁾、そのうち就労している外国人労働者は約69万人近くに達している⁽⁹⁾。日本国内で働く外国人労働者は、在留資格別にみると大きく次の六つのカテゴリーに分けることができる⁽¹⁰⁾。

(7) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(平成23年10月) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000020ns6-att/2r98520000020ntw.pdf>。

(8) 法務省 HP < http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00021.html >。

(9) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(平成23年10月) < <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000020ns6-att/2r98520000020ntw.pdf> >。

(10) 厚生労働省のホームページに基づいて作成 < <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin16/index.html> >。

①専門的・技術的分野で働く労働者

出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という）で上陸を許可される在留資格のうち、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計事務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能などの資格で入国が認められたもので、その範囲内で就労が認められている。ここではこのうち「興行」、「技能」、「技術」について概観しておきたい。

「興行」の在留資格により人身取引問題がよく発生している。法務省入国管理局の2011年のプレスリリースによれば、2011年1月時点で「興行」の在留資格による不法残留者数は3,425人がいることが分かる。統計データ上では、人身取引問題に対する規制強化してから「興行」による不法残留者数が減ることになったが、実際の状況では、「興行」による不法残留者はやはりかなり存在し、人身取引問題もまだまだ解決できていないと考えられる。「技術」は、具体的には「機械工学、情報処理技術等の技術者」、「技能」は「外国料理の調理師、スポーツ指導者、貴金属等の加工職人等」が例示されており、一般的な技術・技能者のイメージよりもかなり狭いものとなっている。専門的・技術的分野で働く労働者は、2011年に約12万人であるが⁽¹⁾、「技術」「研究」のような、日本の産業の競争力強化に直接寄与する高度人材は、新規入国者が一貫して減少している。

②日系人

もともと日系1世、2世について、「日本人の配偶者等」の資格で在留が認められていたのに加え、1990年に日系3世にも「定住者」の資格が認められた。なお、未成年・未婚の被扶養者については、4世も在留が認められる。日本は、世界中どこで生まれても日本人の子どもは日本人という、「属人主義」を採用しているのも、それとの関連で馴染みやすい制度である。日本国籍を保持している場合、永住者として外務省が調査する在外日本人の海外在留邦人統計に計上されるが、2世、3世となると国籍を離脱し、また混血も多く正確な日系人数の把握は難しい。現在の日本労働市場では、数十万人の日系人が働いていると推測され、業種などによる就労制限はない。最初3年間、そのあと1年ごとの更新が基本である。

③永住者

法的に一般の永住者と特別永住者に分けられる。一般永住者とは、在留期間の長さなどの事情を考慮して法相が許可した人である。特別永住者とは、1945年の敗戦以前から日本に住み、1952年サンフランシスコ講和条約により日本国籍を離脱した後も日本に在留して

(1) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（平成23年10月）

< <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000020ns6-att/2r98520000020ntw.pdf> >。

いる台湾、朝鮮半島出身者とその子孫に認められている永住資格のことを指す。これらは出入国管理特例法によって定められている。

④留学生

2010年7月に施行される在留資格「留学」と「就学」が一本化され¹²⁾、原則として就労はできないが、資格外活動の許可を受けた場合は、アルバイトなどができる（入管法による上限は週28時間）。多くは小売業・サービス業で働き、一部が製造業中小企業で就労しているものと見られている。2011年に日本に在留している留学生は約14万人となっている¹³⁾。その中で、卒業して日本で就職ができた留学生の割合も中国人留学生が最も多い。

⑤外国人研修生・技能実習生

外国人研修・技能実習制度は、日本の技術・技能を発展途上国に移転し、「人づくり」に寄与する制度という建前にはなっているが、バブル経済の真只中、製造業の人手不足が深刻な状況で、労働省職業安定局長の私的懇談会「外国人労働者問題研究会」が、「今後における外国人労働者受入れの方向と課題」と題する報告書を取りまとめ、このなかの「外国人労働者受入れの在り方」として、提案されたものであり、現実には、外国人労働者を導入するために設けられた制度といえる。2011年には約13万人の外国人研修生・技能実習生が在留している。国籍別・在留資格別にみると、中国については、「技能実習」が33.8%である¹⁴⁾。

⑥不法就労者

外国人不法就労者は、法務省のホームページによれば2011年で約1.4万人と推定されているが、一般的には把握されていない不法就労者がもっと多くいると考えられている。観光目的で入国したり、留学生、外国人研修生・技能実習生、あるいは他の在留資格で入国し失踪している者や不法入国者などが想定される。不法就労者の斡旋ブローカーが多額の不当な利益を得る一方で、本来労働者が得るべき賃金が搾取され、必要な保護や医療が受けられないなど人権上の問題も数多く指摘されている。

(12) 「出入国管理及び難民認定法」の改正（平成21年7月15日公布）により、平成22年7月1日付けで在留資格「留学」「就学」が一本化されている。

(13) 独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）「平成23年度外国人留学生在籍状況調査結果」
< http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/documents/data11.pdf >。

(14) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（平成23年10月）
< <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000020ns6-att/2r98520000020ntw.pdf> >。

2 日本政府の外国人労働者政策の変遷

2.1 外国人労働者政策の経緯

日本の外国人労働者政策が大きく変わったのは、1980年代の後半に、人手不足に悩む中小企業の現業部門が、バングラデシュや中東からの短期滞在ビザ保有者を労働力として使用して社会問題となった頃に遡る。当時の入管法は、就労を目的とする滞在資格の種類が殆どなく、また永住者など身分を対象とした滞在資格についても実態との整合性が問題視されていた。外国人労働者の本格的な受け入れの是非について議論が沸騰し、「開国か鎖国か」といった扇情的なキャッチフレーズも飛び交ったのである⁴⁵。

こうした中で、政府は改めて日本としての外国人労働者政策の基本態度を表明する必要性に迫られ、「高度な技術・能力を有する外国人は積極的に受け入れるが、いわゆる単純作業労働者の受け入れは慎重に対応する」という公式見解を確立した。

これに則って1989年末に入管法の抜本的な改正がなされ、就労を目的とする滞在資格が大幅に拡大するとともに、不法就労助長罪が新設されて横行する不法就労者の抑制が図られた。さらに、単純作業労働者の受け入れルートを確保するために、定住者という新しい在留資格を設け、ブラジルやペルーなどからの日系人に対し日本での就労について制限を外した。特に、南米からの日系人労働者の大量流入は、日本の各地に日系人とその家族の集住地区を生み出し、群馬県の太田市や大泉町、静岡県浜松市や愛知県豊田市などでは地方自治体による外国人対策が精力的に進められた。

一方、日本での就労そのものを拡大するのではなく、外国人の職業能力の向上に日本が協力することによって、外国人が母国で有能な労働力として活躍できるようなシステムを構築することが模索され、その結果として、1991年に国際研修協力機構（Japan International Training Cooperation Organization, 以下「JITCO」という）が発足した。JITCOは、当時の労働省、法務省、警察庁、外務省、建設省の関係5省庁の協力により設立され、登録企業もしくは団体が海外から応募者を採用し、JITCOの監督の下で、当該登録企業、もしくは当該登録団体から委託された企業において1年間の研修を行い、成果の認定が行われた後に2年間までの実習を行うというシステムとなっていた。

このうち、研修期間中は座学が大きな比重を占め、作業研修も指導員のもとで行われるとされていたことから、研修生は労働者ではないとされ、給付される金員は最低賃金法や労働法の適用を受けないと規定されていた。これに対し実習に移ってからは労働者としての地位を獲得し、労基法などの労働法規、社会保障法規は全面的に適用されることとされ

⁴⁵ 手塚和彰 「続外国人労働者」（1991年、日本経済新聞社）、花見忠、桑靖夫 「あなたの隣人外国人労働者」（1993年、東洋経済新報社）、島田晴雄 「外国人労働者問題の解決策」（1993年、東洋経済新報社）等を参照。

たのである¹¹⁶⁾。

しかしながら実質的には、JITCOによる外国人研修生・実習生の受入れは、日系人とはまた違った形での単純作業労働者の受入れルートの新設という意味を有していた。すなわち、中小企業を中心に、不法就労であることを了解しつつ外国人労働者を現業の単純作業に就かせる事業主が後を絶えないのは、日本人の若年労働者がいわゆる3K（きつい、きたない、きけん）職場に就労しない現状があり、低賃金でよく働く外国人労働者への需要が高止まりし続けていたことに加え、中国、韓国、南米、東南アジア、中東などの地域では、日本での就労を望む労働者の供給圧力が増していたという事情がある。

外国人の単純作業労働者について高い需要があり、他方で強い供給圧力が存在するという状況において、外国人の単純作業への就労を完全に封ずるのは不可能であり、何らかのルートを設定することが必要であるのは言うまでもない。日本では、二国間協定や移民政策を通じた正面からの受入れを回避しているため、JITCOによる外国人研修・実習制度が受入れルートとしての機能をも果たさざるを得なかったのである。

また、90年代から21世紀初頭にかけて、日本には留学生・就学生が激増した。これは政府が国際化対応策の一環として留学生たちの受け入れを拡大する方針を固めたことが大きな契機となっており、特に中国、韓国などのアジア諸国からは大量の若者が日本の大学、短期大学、語学学校に流入した。留学生総数は2011年には約14万人となっている¹¹⁷⁾。

これらの若者たちの主たる目的は、もちろん日本での学業の習得であるが、経済的な問題から多くの学生がアルバイトに従事していることは周知の通りである。そしてそのほとんどがチェーンの居酒屋、コンビニ、ファミリーレストラン等を中心とする店舗の店員であり、マニュアル化された単純作業に最低賃金ギリギリの処遇で働いていることもよく知られている。

これは雇主から見れば非常に効率のよい単純作業外国人労働者であり、学費や生活費に困窮している留学生たちにとっても欠かせない就労である。このような実態から、政府は留学生たちのアルバイトを資格外就労として制限しているが、アルバイトが主たる来日目的となっている留学生たちも増大している。これはJITCOによる外国人研修・実習制度と並ぶ単純作業労働者の受入れルートと位置づけることが可能であろう。

一方、推計によれば、不法就労者の数は90年に29万人まで増加したのをピークに以後は漸減している。しかし、その減少率は鈍く、平成不況の間にもついに20万人をきることは

116) 発足当時の研修生・実習生制度の内容については、伊藤 欣士（制度策定当時の労働省職業能力開発局長）「技能実習制度」（1994年、労務行政研究所）参照。

117) 独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）「平成23年度外国人留学生在籍状況調査結果」
< http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/documents/data11.pdf >。

なかった。逆に言えば、日本には最低限の不法就労者需要がほぼ20万人であったということになる。90年に新設された不法就労助長罪はその後強化されて、実際の取り締まりも厳格化されているが、それでも不法就労者に対する「安定需要」があるということは、これもまた一つの「外国人単純作業労働者」に調達ルートと化していると言うことができよう。

2.2 外国人労働者政策の現状

現在でも、「高度な能力と技術を要する労働者は積極的に受入れ、単純作業労働者については慎重に対応する」という政府の基本方針に変わりはない。ただ、その内実が、「表からは受入れないが、横と裏には太い受入れルートを設ける」というものであることは上述の通りである。

外国人労働者への対応に関する法制度の中心は言うまでもなく入管法であるが、89年末の抜本改正以来、小幅な改正を繰り返し今日に至っている。

3 外国人研修・実習制度の現状と課題

3.1 制度の変遷

外国人研修生の受入れは、日本経済が国際化し多くの企業が外国に進出するようになった1960年代頃からと言われる¹⁸⁾。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社員を日本に呼び、関連する技術や技能、知識を国内の職場で習得させるという形態であった。

そして、日本で学んだ社員は、現地の会社で、習得した技術を発揮して活躍することが期待された。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¹⁹⁾。研修生の増加を受けて、1981年の入管法改正により、同法第4条第1項第6号の2として、「研修」の在留資格が創設された。同項第6号の在留資格は「留学」であり、当時、外国人研修生は留学生の一形態として位置づけられていた。こうして研修生の受入れ実績を積み重ねるなか、産業界からの要請に応え、適正な受入れ体制を整備するため、1989年の入管法改正で、「研修」が独立した在留資格となり、1990年5月の法務省令により基準が定められた。

その後も、経済団体や中小企業からの要望を受けて、制度は拡充されてきた。まず、中小企業のなかにも研修生の受入れを希望する声があり、1990年8月に法務省告示を定め、

¹⁸⁾ 法務省入国管理局 「出入国管理 平成10年版」p.70。

¹⁹⁾ 法務省入国管理局 「出入国管理 昭和50年度版」p.39。

研修制度を改正した。この改正により、従前の企業単独型の受入れに加えて、団体監理型受入れ、すなわち、海外企業との関係がない中小企業でも、事業協同組合や商工会議所などの中小企業団体を通じた研修生受入れが可能となった。1991年、研修制度の適切な運営と支援に当たるため、法務、外務、通産、労働、建設の5省共管の財団法人として、JITCOが設立された。1993年には、研修により修得した技術、技能、知識を、労働者としてさらに実践的に訓練するため、新たに外国人技能実習制度が創設された²⁰。

これは、1991年12月の臨時行政改革推進審議会の「国際化対応・国民生活重視の行政改革に関する第2次答申」²¹等を踏まえたものである。対象職種は、公的に評価でき、研修生送出国のニーズに合致するものに限られる。これに併せて、実習生の技能評価のため、技能検定の基礎1級及び基礎2級が創設された²²。技能実習制度により、外国人は労働者として賃金を得て働くこととなり、研修・実習を合わせ最大2年間の滞在が可能となった。

その後、滞在期間を3年間に延長することが、1997年3月に再改定された規制緩和推進計画に盛り込まれ、同年4月の法務省告示第106号（技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針の一部改正）及び労働省の「技能実習制度推進事業運営基本方針」の改正により実施された。また、創設当初、技能実習制度の対象職種は17種類であったが、順次拡大され、2007年9月時点では62職種となった。

その一方、研修生・技能実習生が実質的に低賃金労働者として不当・違法に搾取され、旅券や預金通帳等の強制保管や強制貯金等の悪質な人権侵害行為が横行しているなどの問題が顕在化し、国内外から強い批判を受けた。こうした批判を受けて、2009年に入管法が改正され、2010年7月から施行された。この改正は、公的な研修及び非実務的のみの研修を除いて、在留資格を「技能実習」に一本化し、技能実習生には来日1年目から労働関係諸法令による保護を与えることとした。

²⁰ 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、法令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出入の動向、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、既存の政策手段により対応することとした」ためとされる。（伊藤欣士『技能実習制度』労働行政研究所，1994，p.222.）

²¹ 答申のなかで、「開発途上国から来日する外国人が、一定の条件の下に日本人と同様の待遇を受けつつ帰国後は本人の就業及び母国の経済社会開発に役立つ技能を修得できる制度（技能実習制度（仮称））を創設すべきである」と提言した。なお、制度創設に当たり、「労働力の不足を補うという観点ではなく、国際貢献、国際協力の視点に立つ必要がある」としている。（臨時行政改革推進審議会『国際化対応・国民生活重視の行政改革に関する第2次答申』1991，p.7.）

²² 技能実習制度における技能実習生に対する修得された技能についての認定に活用されるものとして、随時に実施する3級、基礎1級及び基礎2級を設定し、実施している。随時3級：初級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度。基礎1級：基礎的な業務を遂行するために必要な技能及びこれに関する知識の程度。基礎2級：基礎的な業務を遂行するために基礎的な技能及びこれに関する知識の程度。

3.2 制度の概要

3.2.1 現行制度の仕組み

研修・技能実習制度は、従来の研修制度を拡充する観点から、研修を終了し所定の要件を満たした研修生に、雇用関係の下でより実践的な技術・技能等を修得させ、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として、1993年4月に創設された。同制度は、技能実習生へ技能等の移転を図り、その国の経済発展を担う人材育成を目的としたもので、日本の国際協力・国際貢献の重要な一翼を担っている。

技能実習制度は、最長3年の期間において、技能実習生が雇用関係の下、日本の産業・職業上の技能等の修得・習熟をすることを内容とするものである。受け入れる方式は、企業単独型と団体監理型に大別される。

「企業単独型」とは、日本の企業が海外の現地法人や合弁企業、取引先企業の常勤職員を直接受け入れるものである。一方、「団体監理型」とは、事業協同組合などの中小企業団体、商工会議所、商工会などが受け入れ団体（第一次受入れ機関）となって研修生・実習生を受入れ、傘下の中小企業（＝受入れ企業、第二次受入れ機関）において実務研修及び技能実習を実施するものである。この「団体監理型」は、中小企業における研修実施機会の拡大ニーズに応えるため、1990年8月に導入された。

団体監理型の場合（企業単独型の場合も、講習の実施が必要であるが、実施時期については異なる²³）、技能実習生は入国後に講習（日本語教育、技能実習生の法的保護に必要な講義など）を受けた後、実習実施機関との雇用関係の下で、実践的な技能等の修得を図る。技能修得の成果が一定水準以上に達したと認められ「技能実習2号」への変更許可を受けることにより、最長3年間の技能実習が行える。

この2つのタイプについて比較すると、技能実習移行者の約9割以上が団体監理型による受入れであり、そのうち、事業協同組合による受入れが約8割を占めている。しかし、法務省入国管理局が認定した不正行為の中では、団体監理型の場合が圧倒的に多い。また失踪者の割合も団体監理型の方が極めて大きい。特に、団体監理型の中でも異業種の事業協同組合（異なる業種の企業で構成される事業協同組合）に所属する企業において問題が見られる頻度が高い。

3.2.2 JITCO の役割

研修・実習制度の適正かつ円滑な運営のため、1991年にJITCOが設立された。国内の受入れ機関及び外国の送出機関に対し、支援や助言、指導を行うとともに、研修生・実習

²³ 法務省入国管理局「技能実習生の入国・在留監理に関する指針」p.7, p.24.

生の相談に応え、法的権利を保障する役割を担っている。2011年に「研修」の在留資格により新規入国した66,025人のうち²⁴⁾、74.4%に当たる49,130人がJITCOの支援を受けて入国した²⁵⁾。

具体的な業務として、受入れ機関に対する受入れ相談や技能実習を予定する研修生の紹介、入国手続支援、技能実習への移行の受付・評価・支援、日本語習得支援のための日本語作文コンクール開催、実習修了後の技能実習修了認定証の交付、関連教材・出版物の提供などがある。

2004年度から、研修・実習制度の成果向上促進を目的として、成果事例集を刊行しているほか、2006年3月には、中国及びフィリピンの帰国生の成果事例集を発行し、フォローアップに努めている。また、労災保険等が適用されない研修生は、保険加入が義務づけられているが、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。受入れ機関への巡回指導も行い、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している。

ただし、巡回指導は事前に相手企業に連絡され、調査項目も決まっているため、企業が違法行為を隠蔽する事例も少なくないという指摘もある²⁶⁾。研修生の受入れ団体・企業が支払う賛助会費が、JITCOの主な収入源となっているため、厳しい指導が難しいのではないかと懸念する声もある²⁷⁾。

3.3 制度の問題点

(1) 外国人技能実習制度の目的と労働力不足解消のための利用という実態の乖離

外国人技能実習制度の目的は、「技能・技術・知識の開発途上国等への移転を図り、当該開発途上国等の経済発展を担う『人づくり』に寄与すること」とされていることは、改正法施行後も変わりはない²⁸⁾。しかし、外国人研修生の受入れ形態としては、団体監理型が圧倒的に多く、団体監理型の約85%は事業協同組合等を通じた中小企業への受入れであり、その従業員規模も50名未満が62.2%と零細企業が多数を占めること、茨城県や岐阜県等の地方で多く受入れられている²⁹⁾。

こうした統計からは、研修・技能実習制度が実態としては地方の中小零細企業の労働力不足を解消するために利用されていることが分かる。そもそも技能実習2号移行対象

²⁴⁾ 厚生労働省 職業能力開発情報 < <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/gaikoku/> >。

²⁵⁾ 公益財団法人 国際研修協力機構 JITCO 業務統計速報
< <http://www.jitco.or.jp/about/data/2011/statistics-trainee07.pdf> >。

²⁶⁾ 「外国人実習昨年度巡回指導 違反7397件氷山の一角」『朝日新聞』2007.9.6。

²⁷⁾ 「外国人研修制度 支援財団「収入」12億円 受け入れ2万社が賛助会費」『毎日新聞』2007.6.1。

²⁸⁾ 2009年12月法務省入国管理局「技能実習生の入国・在留に関する指針」p.1。

²⁹⁾ JITCO 白書（2010年版）。

職種⁶⁰自体が、農業・漁業関係や建設・食品製造・繊維・衣服・機械・金属等といった日本人労働力が慢性的に不足している第一次及び第二次産業に限定されており、技能実習制度の設計自体が上記地方の中小零細企業のニーズに応えるものとなっているのである。

このような中小零細企業においては、慢性的な労働力不足を解消し、また厳しい価格競争に打ち勝つために安価な労働力として技能実習生を受入れることはあっても、外国人技能実習制度の「人づくり」の目的を達成する物的・経済的余裕がない場合がほとんどである。このことは、厚生労働省の研修・技能実習制度研究会中間報告においても「組織的な労務管理体制が不十分な中小零細企業（団体監理型による受入れ）において、『労働』とならないよう『研修』の性格を担保することは困難な実態がある」と指摘されているとおりである。

現に送出し機関の中には「日本への出稼ぎ」として研修生を募集し、第一次受入れ機関たる事業協同組合の中にも参加の中小零細企業に対し安価に労働力を確保できる手段として研修生を広告する例が多く見られた。

そこにこそ外国人研修・技能実習制度を利用する側の本音が表れている。だからこそ法務省入国管理局が2007年12月に改訂した「研修生及び技能実習生の入国・在留監理に関する指針」は、あえて「送出し機関は、研修生を『労働者』として募集し、我が国に派遣するものであってはなりません。」「第一次受入れ機関の中には、研修生の受入れが、労働力不足の解消につながるなどと広告して、第二次受入れ機関を『募集』するような団体がありますが、このような『募集』は、本制度の趣旨に照らし不適正な『募集』といえます。」と記載している。

技能実習制度では、このような中小零細企業の、日本の最低賃金すら下回る安価な労働力を使用したいとの意図を実現しようとする力が常に働き続けているために、労働基準法違反その他の人権侵害等の多くの問題が発生している。しかし、受入れ先での技能実習による技術習得を通じて海外に技術を移転するという制度の建前があるため、受入れ機関を特定して在留資格が与えられ、職場移転の自由もないこととなり、その結果、(2)に述べるような受入れ先と技能実習生の支配従属的な関係を生じさせ、これを解消することが困難になっている。

2009年の入管法改正は、このような、制度の建前と実際上の機能との乖離を解消するものではなく、特定の受入れ機関での技能実習を想定した制度のあり方を解消し、非熟練労働者の受入れを制度目的として正面に据えた制度を議論しない限り、本質的な問題の解決

⁶⁰ 2012年4月1日時点に、66職種122作業 < <http://www.jitco.or.jp/system/data/TypeofOccupation.pdf> >。

策とはなっていない。

(2) 受入れ機関を特定した在留資格制度であることなどによる従属関係

①職業移転の自由の制約

研修生・技能実習生を、法律を無視した著しく劣悪な条件で受入れ、研修生・技能実習生が人権侵害にさらされている例が多く発生している。

しかし、2009年改正後の制度下でも技能実習生は、受入れ機関（監理団体及び実習実施機関）を変更する自由を与えられていない。すなわち、在留資格「技能実習」は、受入れ機関を特定した在留資格であり、受入れ先を技能実習生が変更することはできない。

新しい指針は、実習実施機関の倒産や不正行為認定、実習実施機関と技能実習生との間の諸問題などにより、技能実習が継続できなくなる場合に、受入れ機関（実習実施機関）を変更することができるとしているが⁸¹、「実習実施機関と技能実習生との間の諸問題」とは何を指すのかが明らかではなく、また、団体監理型の場合には監理団体が主導して実習実施機関を斡旋することとなっているから、不正行為などのあった場合で監理団体にも問題のある事案では、実効性がない。

したがって、受入れ機関との間の関係が悪化して実習ができなくなり、在留資格「技能実習」での在留ができなくなることを恐れて、技能実習生が自らへの権利侵害からの救済を求めにくいという構造的問題がある。

②不正行為認定による不利益

受入れ機関で不適正な行為が行われた場合に、技能実習生は、労働基準監督署や入国管理局に通報し、待遇改善を図ることができるが、入国管理局は、受入れ機関に不正行為が発覚した場合、不正行為認定を行い、認定日以後1年から5年間の受入れ停止措置を講じている。

受入れ機関が不正行為認定を受けた場合、当該機関の技能実習生は当該機関での実習の継続ができなくなる⁸²。技能実習生が在留を希望した場合には、JITCO等の協力・指導の下、受入れ機関は新たな受入れ先を探す必要があるとされているが、新たな受入れ先が見つからない場合には、技能実習生は帰国を余儀なくされる。

実際には、新たな受入れ先は職種が当初の実習と同じでなければならないことなど要件が厳しいため見つからない場合が多く、監理団体が主導して受入れ先を探すことを想定しているため、多くの技能実習生は帰国を余儀なくされている。このように、労働基準監督署や入国管理局へ通報した場合には、かえって技能実習生自身が不利益を被る危険性が大

⁸¹ 「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」 p.29。

⁸² 「技能実習生の入国・在留監理に関する指針」 p.29。

きい。

③強制帰国

前述のように、従来、研修・技能実習生の権利行使を不可能にさせるために、受入れ機関が研修・技能実習生を強制的に帰国させる事例が多発していた。これは、旧来の制度においても許されない違法行為であるが、日本では、これに対する取締等の対処を全く行ってこなかった。しかも、新制度においても、この問題への対処は全くなされていない。

④小括

このように、技能実習生は、受入れ機関を特定した在留資格で監理団体、送出し機関という複数の機関を通じて受け入れられていることにより、受入れ団体、送出し機関との間で支配従属的な関係を生じやすく、受入れ機関の人権侵害や労働基準法違反等を入国管理局や労働基準監督署等に通報することが、かえって技能実習生自身の在留を危うくする結果となる可能性がある。2010年3月に訪日調査を終えた移住者の人権に関する国連の特別報告者であるホルヘ・ブスタマンテ氏⁶³も「研修・技能実習制度は、往々にして研修生・技能実習生の心身の健康、身体的尊厳、表現・移動の自由などの権利侵害となるような条件の下、搾取的で安価な労働力を供給し、奴隷的状态にまで発展している場合さえある。」としている。この構造は改正法下でも変わるところがなく、改正法下の制度により労働関係諸法令が1年目から適用されることとなっても、技能実習生の権利保護が十分に図られる可能性は低い。

(3) 送出し機関の規制の困難性

技能実習生はそれぞれの母国の送出し機関の人材募集に応じて集められ、この機関と契約（承諾協議書等）を結び、多額の準備費用を負担させられ、契約違反の損害賠償予定の保証金、保証人、土地・家などの担保を取られることが多い。

技能実習生は、この契約に基づく保証金の没収及び違約金の徴収を恐れ、このため、日本の受入れ機関で人権侵害を受け、また、主張することは極めて困難である。実際に、労働組合に加入して不払い賃金を請求し、その支払いを受けて帰国しても、本国に帰国後、保証金を没収されたり、違約金の請求を受けたりすることは少なくない。

「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」及び法務省入国管理局の「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」（2009年12月）では、保証金徴収・違約金契約が禁止されたが、脱法的手段によって保証金徴収・違約金契約が存続する

⁶³ 2010年3月23日から4月1日まで、「移住者の人権に関する国連特別報告」のホルヘ・ブスタマンテ氏が、日本を公式に訪問し、日本における移住者の現状・諸問題について調査を行った。2011年5月～6月の国連人権理事会第17期において、調査の報告書を提出した。

危険がある。例えば、改正前から、①正規の送出し機関以外の団体が保証金を徴収する、②借用書の形式を取って違約金契約が結ばれる、③何枚もの白地小切手に署名させられるなどの方法が使われており、このような脱法的手段が使われることを防止する手段は講じられていない。

(4) 管理監督機関による監視機能、支援機能の構造的弱体性

日本政府から技能実習制度推進事業を委託されている JITCO は、受入れ機関の指導・監督等も行っているが、JITCO 自身は技能実習制度を利用する受入れ機関からの会費及びその受入れ業務の取次ぎなどを収入源としている。その一方で、研修・技能実習制度の運用について技能実習生の人権に配慮するべきとの指導助言を行ったり、技能実習生からの相談に対して、技能実習生の立場に立って事態を解決したりすることを求めることは、制度的に困難、限界があると言わざるを得ない。

また、スキールほか（外国人研修生）事件判決⁶⁴は、以下のとおり、JITOCO の法的作為義務を否定する中で、その監視機能の不十分性を以下のとおり指摘している。「国から技能実習制度推進事業を委託され、本件制度の円滑かつ適正な実施を使命とする等、公的な性格を担っていることは認められるものの、あくまでも民法上の財団法人であり、…被告協力機構の業務内容に照らしても、同被告が行う報告、指導（巡回による指導を含む。）、援助などの業務が、強制力や何らかの法的権限を伴うものであると認めるに足りる証拠は見あたらないし、研修成果の評価についても、『各研修生に係る検定・資格試験等の結果を研修成果の評価としてとりまとめて法務省に報告する』業務であって、このことから何らかの法的作為義務が導かれると解することは困難である。」

IV 中国人労働者の実態および問題点

日本で外国人登録をしている中国人の数は、2007年には既に朝鮮・韓国人を抜き、日本の登録外国人に占める人数・割合ともに第1位となった。日本に在留する中国人の数は年々増加している。2011年時点の外国人登録者207万8480人のうち、中国人は67万4879人（32.5%）であった。この中には、労働者として日本で就労している者も多い。

厚生労働省の「外国人雇用状況の届出状況」から実際に企業等に雇用されて働いている外国人の状況をみると、2011年時点の外国人労働者68万6246人のうち、日本で企業等に雇用されている外国人労働者のうち、中国人（香港等を含む）は計297,199人であり、43.3%を占めている。（表1参照）。

⁶⁴ 熊本地判平成22年1月29日・労働判例1002号。

表 1. 在留資格別中国人労働者数 2011 年（平成 23 年）基準

| | 総数（人） | | 中国（人） | | 中国 / 総数 |
|--------------------|---------|-------|---------|-------|---------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | |
| 総数 | 686,246 | 100% | 297,199 | 100% | |
| 専門的・技術的分野の 在留資格 | 120,888 | 17.6% | 53,597 | 18.0% | 44.3% |
| 技能実習 | 130,116 | 19.0% | 100,458 | 33.8% | 77.2% |
| 資格外活動 | | | | | |
| 留学 | 92,660 | 13.5% | 70,720 | 23.8% | 76.3 |
| その他 | 16,952 | 2.5% | 12,523 | 4.2% | 73.9 |
| 身分に基づく在留資格 | 319,622 | 46.6% | 58,107 | 19.6% | 18.2% |
| 特定活動 | 5,939 | 0.9% | 1,761 | 0.6% | 29.7% |

出所：厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000020ns6-att/2r98520000020ntw.pdf>
「外国人雇用状況の届出状況」の基に作成

事実上の単純労働者の受入れの増大と高度人材受入れの低調という、日本の外国人労働者受入れの実態は、日本における外国人労働者の大多数を占める中国人労働者の状況にも顕著にあらわれている。即ち、増加の著しい技能実習生の問題と、「高度人材の卵」と位置づけられている留學生の問題である。

中国人労働者をめぐる問題には、技能実習生や日本で就職・起業する留學生のほかにも、留學生のアルバイトや不法就労など多くの論点があるが、本章では、その規模の大きさに鑑み、外国人研修・技能実習生と留學生の動向を取り上げる。

1 中国人技能実習生の状況

1.1 技能実習生の規模（JITCO 統計）

表 1 は在留資格別中国人労働者数を示すものである。これをみると、中国人研修生・技能実習生は在日全体の研修生・技能実習生の中に高い割合を占めていることが分かる。2011 年に「技能実習 1 号」の資格で日本に新規入国した 49,130 人のうち、中国出身者は 39,140 人（79.7%）であった。入国 2 年目に「技能実習 1 号」から「技能実習 2 号」へ移行した者のなかでも、中国の比率は高い。2011 年に「技能実習 1 号」から「技能実習 2 号」への在留資格変更が許可された 51,109 人のうち、38,779 人（75.9%）が中国人であった。

1.2 技能実習制度の目的と利用実態の間のギャップ⁶⁵⁾

連合総研の外国人労働者問題研究会が、NPOである外国人研修生権利ネットワークとその関係団体、および実習生相談事業を実施している連合愛媛、連合徳島からの協力がえられたので、これらの組織へ相談にきた実習生を対象にアンケート調査と面接調査を実施した。

アンケート調査は50票、面接調査はその50票の中に含まれる7人と調査票のプリテストを兼ねて面接した3人の合計10人が対象である⁶⁶⁾。また日本における実習生のおよそ8割が中国人であることを反映し全員が中国人実習生であった。NPOおよび労働組合の相談事例は、延べ人数は決して少なくないのだが、実習生自身が3年間で帰国するために、調査時点で配布・回収可能な実習生の人数は多くはなかった。言い換えれば、ストックとして実習生にはアクセスできず、ある一時点での相談事例に対してのみアクセス可能であった。また配布地域は、外国人研修生問題ネットワークの関係団体が全国にわたっているために、東京、岐阜、福井、広島、愛媛の各地が対象となった。

支援団体を通じて調査票を配布したというサンプリング方法からもたらされるサンプリング・バイアスは、労働・生活相談を必要としている何らかの問題を抱えた実習生のみが調査対象となっていることである。そのため、技能実習制度に対する評価は当然厳しいものとなる可能性があるが、母国での出身階層、職業、来日動機については正直な回答が得られたのではないかと、思われる。技能実習制度では、母国での職業についてはその実態に関係なく、日本での就労職種と同じ職種を答えることが不可欠となっており、実態について真実の回答を得にくい。

しかし、この点について、このアンケート回答者からは真実の回答が得られていると判断してよいだろう。なぜならば、こうした回答者は、すでに支援団体に相談したというその事実によって、送り出し・受け入れ派遣会社、受け入れ企業、の三者間との暗黙の契約に違反している反抗者なのであり、その意味ではこうした組織からの圧力外に弾きだされた、あるいは自ら進んで飛び出した存在だからである。現在の技能実習制度下では、受け入れ企業、派遣会社以外の外部への相談自体が事実上は禁止されており、このことは日本派遣前に行われる事前研修のなかで徹底されている。

支援団体への相談者はこうした指示への反抗者であるから、関係者から指示によって調査票への回答を記入することがない、という点は、調査サンプル選定上の一つのメリット

⁶⁵⁾ 連合総合生活開発研究所 『経済危機下の外国人労働者に関する調査報告書——日経ブラジル人、外国人研修・技能実習生を中心に——』p.52-75. 参照。(2012年4月28日)

⁶⁶⁾ アンケート結果を整理した表は、統計50人、性別不明の3人がここに含まれるので、男女別では男性20人、女性27人となっている。総数が少ないために、性別不明の3人も統計に含めた。

として考えることができよう。また支援団体の人々に対する実習生への信頼関係が存在してこそ、面接調査やアンケート自由記入欄に、彼らの正直な気持ちが告白されたともいえる。

その結果をみると、実習生のほとんどは日本での就労によって自己の技能が向上したとは考えていない。一つの説明要因は、彼らが母国と同じ職業に従事する場合には採用時に選別が行われて技能の高い人が採用されるために、日本で技能を習得する必要がない。既に熟練ないしは半熟練レベルに達した人を採用しているということである。また異なる職種から採用された人は、そもそも日本で新規職種につくために、まったくの未熟練労働力に対して新規教育訓練を実施することになり、技能向上という概念がなじまないのである。その意味では、一定の職種と技能訓練を前提にした「技能向上」という概念は実習生にとっては無縁のものであった。

次に帰国後に日本で習得した技能を生かせるかどうかを質問している。その結果、非正規雇用者を中心とする技能実習生にとって、元の会社に戻って日本で習得した技能を活用できるとした人は、全体の8.0%に過ぎない。元の会社に戻るかどうかかわからないが、日本で習得した技能を活用したいという希望を持つ人は28.0%で、女性に限定するとその比率は37.0%と高くなる。これは女性の職種に縫製工が多く、彼女たちの出身地の周辺で衣服製造業を営む工場を見つけることが容易であることによるものであろう。

他方、男性では技能を活用しないという人が半数、また「そのほか」という回答には、「仕事を変更する」、「現在の技能は必要とされない」、「活用すべき技能などそもそも修得していない」、といった内容が書かれていて実習生の評価は厳しい。

以上実習生の技能修得にまつわる質問からは、彼らの来日理由がお金を稼ぐための出稼ぎであること、日本での就労が技能向上によってキャリアアップを目指すための一つの段階ではなく、あくまでもお金を稼ぐための期限付きの就労期間に過ぎないことが明らかである。

1.3 技能実習生のいくつかの生活上困難

①耐乏生活

実習生が抱えている生活上の困難については特記に値する。彼らの経済的生活が貯金・送金のために非常につましいものであり、その結果、おいしい食べ物、酒や清涼飲料などの飲み物、パチンコやテレビの娯楽など、いわゆる生活の中で金銭によって購われることが可能な楽しみが奪われている。母国の家族への送金費用を捻出するために、極度の禁欲生活を送り耐乏生活を営んでいる。

日本で実習生に支払われる賃金は最低賃金水準であり、単身者がようやく生活できる金額に過ぎない。その賃金で日本での生活を支えながら、かつ母国へ 200 ～ 300 万円の送金を実際に行っているのであるから、日本での生活水準は非常に厳しいものとなっていることは容易に想像がつく。

②ホームシックとそのほかの生活上の困難

経済生活の厳しさ以外での困難については、まず職場の問題が指摘された以上に、生活の中での困難の多く指摘された。第一に「子供や家族に会えない」というホームシックの問題は、男女を問わず半数の人が指摘している。「特に困っていない」という人はわずか 4.0%に過ぎず殆どの人がホームシックを抱えている。現在ではスカイプを利用してパソコン越しに故郷の家族と連絡を取る人もいるし、また国際電話も安価になっているが、それでも 3 年間、家族と対面できないことのつらさは大きいようだ。

1.4 不正行為事例

2012 年 10 月 25 日に厚生労働省では、「最近における技能実習生の労働条件確保のための監督指導及び送検の状況」を発表した。労働基準局においては、技能実習生の適正な労働条件の確保に重点的に取り組んでいるところであり、全国の労働基準監督機関において、2011 年に実習実施機関に対し 2,748 件の監督指導を実施し、このうち 82%に当たる 2,252 件で何らかの労働基準関係法令違反が認められ、技能実習生に係る重大又は悪質な労働基準関係法令により、23 件の送検をおこなったところである。

このように、技能実習生の労働条件については、依然として問題が認められることから、今後とも、事業主に対する法令の周知徹底を図るほか、積極的に監督指導を実施し、指導に従わないあるいは法違反を繰り返すなどの事業場に対しては、送検を行うなど厳正に対応していくこととしている。

2007 年以降において、労働基準監督機関が実習実施機関に対し監督指導を実施した事業場数及び違反事業場数と 2011 年における主な違反内容は、次表 2 のとおりである。

表 2. 違反内容と違反事業乗数 2011 年（平成 23 年）基準

| 主な違反内容 | 違反事業場数（違反率） |
|--------------------|--------------|
| 労働時間（労働基準法第32条） | 871（31.7%） |
| 割増賃金不払（労働基準法第37条） | 631（23.0%） |
| 賃金不払（労働基準法第24条） | 467（17.0%） |
| 労働条件の明示（労働基準法第15条） | 354（12.9%） |
| 寄宿舎関係（労働基準法第96条） | 229（8.3%） |
| 安全衛生関係（労働安全衛生法関係） | 1,233（44.9%） |
| 最低賃金（最低賃金法第4条） | 141（5.1%） |

出所：厚生労働省「最近における技能実習生の労働条件確保のための監督指導及び送検の状況」

不正行為の事例にはマスコミをにぎわすような悪質なケースも見られる一方で、実習生受け入れ企業の中には、倒産と事業継続との狭間で細々と経営を行っている企業が少なくなく、経営状況が実習生受け入れ以前から悪化していることもあり、非常に原初的な労使紛争が発生しやすい。今後、来日する実習生の人数が増加し、またその実習生が母国の近代化と共に権利意識を高めてきているとするならば、こうした類の労使紛争は減少するのではなく逆に増加していくのではないかと危惧される。

2 中国人留学生の状況

2.1 在日中国人留学生の概況（外国人研修生・実習生、留学生の諸問題）

グローバル化が進展するなか、外国人留学生の交流は、教育・研究水準を高め、国家間の相互理解を促し、友好関係を深めるうえで、重要な役割を果たしている。日本は、主にアジア各国から留学生を受入れ、母国で指導的役割を果たせるよう人材育成を行っている。優秀な留学生の存在は、大学等の研究水準を引き上げ、学生に刺激を与えるなどの効果をもたらす。一方で、留学を隠れ蓑に就労目的で来日する者や、失踪、不法就労を行う留学生が存在するなど、問題点も抱えている。総務省の『留学生の受入れ推進施策に関する政策評価書』（2005年1月）は、留学生全体の学業成績等、質が低下していること、留学目的である学位を取得できない者や不法残留者が増加していることを指摘している⁶⁷⁾。

2.2 在日中国人留学生の二つの性格

想定される少子高齢化の進行による日本国内の労働力不足や成長するアジアを中心とし

⁶⁷⁾ 総務省「留学生の受け入れ推進施策に関する政策評価書」p.38。

た新興国への経営戦略を担うグローバル人材の獲得・育成や新興国の現地化問題の対応からも日本の大学・大学院に留学してきた外国人留学生のキャリア形成とその後の日本企業に正規雇用として就職後のキャリアへの展望が大きな問題となっている。

日本に來日する留学生の中で、中国人の比率が高く、また、現在、日本の対アジア直接投資のおよそ半分は対中投資であり、中国に進出している日系企業は、駐在員事務所を含めると、2011年時点、で3万社を超えており、中国人留学生をはじめとした中国の優秀人材の日本企業への採用とキャリア形成、さらには、そうした中国人の優秀人材を、中国を中心とした成長する東アジアへの経営展開を担うグローバル人材として育成することは、日本大企業にとって一つの大きな人事課題と考えられる。いかに中国人留学生・従業員により良い労働環境を提供し優秀な人材を確保・活用していくか検討するため、ここでは、まず、中国人留学生の2つの側面を取り上げたい。

①専門的・技術的労働者としての側面

留学生は、高度な技能を持つ人材として、卒業後、日本の企業での活躍が期待されている。株式会社ディスコが、全国の主要企業1万3421社を対象に、日本の大学で学ぶ「外国人留学生の採用に関する調査」（調査時期：2010年8月23－31日、回答社数：923社）でみると、2010年度採用実績と2011年度の採用見込みについて2011年度に外国人留学生を「採用する」企業は21.7%で、2010年度の実績（11.7%が「採用した」と回答）のほぼ2倍となり、外国人留学生を採用する高い意欲を日本企業が見せていることが伺える。

これを海外拠点の有無別にみると、海外拠点を持つ企業が2010年度の19.8%から2011年度は36.1%へ、海外拠点を持たない企業でも6.4%から12.3%へと「採用する」割合が高まっており、外国人留学生に対する採用意欲が強まっていることが見て取られる調査内容となっている。また、同調査において、採用したい外国人留学生の出身国・地域についての回答では、「中国」（59%）が最も多く、「東南アジア」（38.5%）、「韓国」（30%）となっている⁶⁸。

②単純労働者としての側面

日本に在留する外国人は、在留資格に許容されていない収益活動を禁止されており、「留学」は就労を認められていない。ただし、臨時的または副次的な収益活動を一切禁止するのではなく、入管法第19条第2項に、法務大臣の資格外活動許可を受ければ、就労が可能であることを定めている。資格外活動許可は、本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内で、相当と認められる場合に与えられる。ただし、就労時間の上限（週28時間）が定められており、風俗関係業務に従事することは禁止されている。

⁶⁸ 株式会社ディスコ < http://web.disc.co.jp/topics/gairyu_20100909.pdf >。

資格外活動許可を取得して働いている外国人のうち、かなりの割合を留学生が占めていると思われる。留学生全体の90.5%は私費留学生が占めている⁶⁹。私費留学生のアルバイト従事率は74.2%に達しており、アルバイトに従事する理由としては、70.6%が「日本で生活を維持するために必要だから」と回答している⁴⁰。

学費や生活費をまかなうために、多くの留学生にとってアルバイトの収入は必要不可欠なものとなっている。アルバイトの職種は、「飲食業」(48.8%)が最も多く、以下、「営業・販売」(25.3%)、「語学教師」(7.5%)と続いており、主に単純労働に従事していることがうかがえる。「飲食業」や「営業・販売」で7割以上を占めているが、原因として、大学や日本語学校が大都市に集中していることが考えられる。東京都心部の飲食店やコンビニエンスストアなどでは、楽をして稼ぎたいという風潮のある日本人アルバイトを集めるのが難しく、外国人留学生に依存せざるをえない状況にあるという。

単純労働力として一定の役割を果たしている留学生の就労であるが、就労目的で来日する留学生の存在や、その一部が不法就労や犯罪に関わることが問題となっている。2012年9月4日には、山口福祉文化大(山口県萩市、旧萩国際大)が、法令で定める校舎の要件を満たさない東京都内のビルをサテライト教室とし、本校の3.5倍の約600人の学生を通わせていること、ほぼ全員が中国などの留学生であり、不法就労の受け皿にもなりかねないということが日本経済新聞等で報道された。

V 最大の送出国である中国の状況

1 中国側から見る労務輸出に対する評価

日本への研修生・技能実習生派遣は、中国では労働者輸出業務として取り扱われて、毎年労働者輸出の統計に加算される。中国の対日労働力輸出の主要方式とも言える。対日研修生派遣は1979年から開始したもので、1990年代後半から人数が大幅に増えて、現在、日本は中国労働力輸出の最大の市場となっている。

ここで注目したい点は、当時日本は研修生と技能実習生が違くと主張していたが、中国では同一視され、研修生と略称されてきた。実際、研修生派遣する場合も、技能実習の二年間を含めて、三年間の在日期間を想定しているのが普通である。

従って、ここでは、外国人研修生・技能実習制度の視点から、中国の労働力輸出概況を

69 独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)「平成23年度外国人留学生在籍状況調査結果」
< http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/documents/data11.pdf >。

40 独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)「平成23年度私費外国人留學生生活実態調査概要」
< <http://www.jasso.go.jp/scholarship/documents/ryujchosa23p00.pdf> >。

踏まえながら、日本への労働力輸出に対する評価を紹介する。

1.1 中国の労働力輸出

中国では労働力の送出しを「労務輸出」とも呼び、対外経済協力の一部分として開始した。1949年以降、友好国に経済支援を行って、鉄道、発電所などの建設を援助し、労働者を現場に派遣した。しかし、当時は正式に「労務輸出」と認めなかった。1970年代末の改革・開放政策をきっかけに、中国は労働者輸出の役割を評価して、積極的に推進してきた。

1980年に国務院は海外請負工事と労務協力事業の定義を修正して、①関係国との友好関係を促進すること、②国のために外貨を獲得すること、③外国の先進的技術を取得し、人材を育成することを労務輸出の意義として定義した。その後「守約、保質、薄利、重義」の「八字方針」と「平等互利、講究実効、形式多様、共同発展」の「四原則」⁴¹⁾が発表され、中国の労働力輸出は徐々に規模を拡大し、発展してきた。特に1990年代から、輸出先が増え、輸出人数も急速に拡大した。

中国の労働力輸出は、主に二種類有り、海外で建設工事を請け負うと同時に必要な技術者と労働者を派遣するものと、外国の雇い主との契約に基づく技術者、船員などの労働者を派遣するものである。中国商務部（前身は対外経済貿易合作部）の統計によると、2010年末までに、労働力輸出は累計543万人となっている。労働力の輸出先は、東アジアに集中して、近年の統計では日本、シンガポール、韓国、香港などが上位を占める。それ以外に、アメリカ、ロシア、イスラエル、ヨルダンなど数多くの国々に上る。

人数が増加する一方、労働者の構成から見ると依然として非技術系の一般労働者の割合が高い。製造業、建築業及び農林漁業の単純労働に従事する労働者が多数であり、75%を占める⁴²⁾。その内、製造業が最も多くて、更に増加する傾向が見える。逆に、科学教育、医療、設計及びIT関連産業に携わるより高技術系の労働者が少ないと指摘される。これは中国国内労働力構成の現状を反映している。

中国を含む労働力豊富な発展途上国は大半、労働力の輸出を奨励するが、教育レベルが低く、非技術系労働者が多い課題を抱えている。しかし、世界的に見ると技術と専門性の低い一般労働者の受入に対する制限が益々厳しくなり、業種、枠、滞在期間などを限定するのが普通になっている。労働力輸出側における競争が激化し賃金が低下する課題に直面している。

41) 「八字方針」は「契約違反しない、施工の質を保障、安値、友好を重んじる」、「四原則」は「主権の相互尊重、実質効果を強調、形式多様、共に発展」の意味である。

42) 中国商務部 HP < <http://www.mofcom.gov.cn/tongjiziliao/tongjiziliao.html> >。

労働力輸出事業の管理に当たって、中国では商務部を中心に、労働社会保障部、公安部、外交部などが行う。対外工事の請負や労働者派遣を行う企業に対しては資格認定を実施する。そして、対日労働者の輸出に関しては、更なる資格審査が必要となる。1992年に日本への研修生派遣を強化するために、当時の対外経済貿易合作部は「中日研修生協力機構」を新設し、特別に資格認定を行っている。

1.2 日本への労務輸出に対する評価

外国人研修・技能実習制度を通じて、実質上中国の労働者が大量に日本に入り、両国にとって同床異夢であったにせよ、一応の目的を達成しそれぞれの政策上の成果をもたらした。特に中国人研修生・技能実習生の受入は事実上、日中間の労働力協力を実現させ、大きな役割を果たした。

①労働者育成への貢献

発展途上国の人材育成に協力するのが研修生受入の本来の目的であり、この役割は無視し得ない。中国としては、優秀な産業労働者を養成するのは経済成長を遂げるための重要な政策課題である。中国は労働者が従来 of 国有企業における生産方式に慣れてしまい、非効率的で、責任意識が欠けるなど技術・技能以外の面で劣ると指摘されていた。

研修生らが日本の企業で働くことにより、技術を修得すると同時に、日本の生産システム、管理方法、職業精神、品質意識を自然に身に付けるようになる。例えば日本企業の自慢の「5S」、つまり「整理、整頓、清掃、清潔、しつけ」を知らない研修生は恐らくいないと思われる。このように、技術・技能のようなハードな面に止まらず、意識・精神などソフトな面の養成にも効果が大きい。中国は現在「世界の工場」を目指しているが、このような産業労働者の育成效果は非常に重要な意味を持つ。

②草の根の国際交流

日中間の友好協力関係は非常に大切なことである。行政、学者、経済などの幅広い分野の交流が頻繁に行われる中、民間の草の根の交流がまだ不十分だと思う。広さがあるが、深さが足りないことである。日本を良く知る普通の中国人といえば、かつて留学生が代表的であったが、研修生・実習生が大量に来日後、新たな勢力を形成することになった。

彼（彼女）らは日本滞在中、一般の民間人と一緒に働いて、付き合っ、自ら日本社会を全面的に経験するのが貴重な草の根国際交流となる。お互いに、良い面も悪い面もしっかり見て、認識を深めることが出来た。また、帰国後、彼らの経験した「日本」に対する認識は必ず周辺の友人や親戚を通じて広がっていき、日中交流の民間基礎を築き上げるものと期待される。

③中国の就業問題の緩和

中国は1億人以上の余剰労働力を抱えていて、都市部の失業率が4%前後だと政府は公表しているが⁴³⁾、実際は倍以上あると推測する学者の意見もある。とにかく雇用情勢が厳しいのは確実であり、どう対応するのかが中国の難題である。対外労働力輸出は失業問題の解決には至らなくても、緩和する役割を果たした。中国はその役割を高く評価し、国家発展計画に労働力輸出を積極的に拡大すると明記した。日本への研修生実習生派遣は1位を占め、中国の失業問題の緩和に大いに貢献したと認められる。

④研修生の生活改善、国の外貨獲得

言うまでもなく、日本でお金を稼ぐのは来日研修生・実習生の主な目的である。聞き取り調査では、3年間日本で働けば、100万～300万円の貯金を持ち帰るのが一般的だと分かった。中国の一般労働者の数年分もの収入に相当する。生活は大きく改善されるし、人生まで変わる魅力的なチャンスである。国にとっては巨額の外貨収入になるし、民間消費市場の活発化をもたらす効果が期待できる。労働者が帰国後、新しい家を建てたとか、高級家電製品を購入したとか近年盛んに報道されるのがその狙いがあると思われる。

⑤日本企業の中国進出に土台作り

日本企業の中国進出が1990年代から急増し、現在中国に海外現地法人の中では、電気機械、繊維、一般機械など製造業が圧倒的に多い⁴⁴⁾。中国の安価な労働力を目当てにコストダウン実現が大きな要因であるが、普通の中国人労働者より、日本から帰国した研修生・実習生が日本の生産管理が良く分かるので、日系企業に歓迎される。華南、華東など日系企業の集中した地域では、帰国研修生が日本滞在の経験を生かしてより高い賃金が得られると説明された。また、組長やチームリーダーに抜擢する事例も少なくない。日本の一次受入機関に事前に打診し、帰国研修生の情報を求め、採用内定を希望する現地法人さえある。このように、研修生・実習生は、中国に進出する日本企業にとっても信頼できる人材となっている。

2 労働者送り出しシステムの問題点・課題

2.1 中央政府（商務部、労働社会保障部）での不明瞭な役割分担

1992年、国务院等を交えた調整により、商務部は過去から続けてきた海外への人材派遣業を管轄し、労働社会保障部は商務部の管理から漏れていた海外への人材仲介業を管轄することになったが、実際には商務部管轄下の企業が人材仲介することもあり、その逆もあ

43) 日本経済新聞 HP < http://www.nikkei.com/article/DGXNASGM2006A_R20C12A1NNE000/ >。

44) 日本貿易振興機構ジェトロ (JETRO) HP

< <http://www.jetro.go.jp/news/releases/20120301775-news> >。

る。今後どのような役割分担を行っていくかが不透明であり、労働力送出政策の展開も不透明である。

2.2 中央政府と地方政府の役割分担：地方毎に異なる実態

基本的には労働者の保護を目的として、人材派遣・仲介企業に対して経営権を与えることで、不適切な業者の排除を行っており、この経営権の許認可権は中央政府（商務部、労働社会保障部）が有している。しかし、商務部、労働部いずれの場合も地方政府の関連部門が、この経営権の1次審査を行っており、この1次審査に合格した企業はほとんど中央政府の最終審査にも合格する。

審査基準は基本的に中央政府が決定するが、地方によっては中央政府の基準に独自の基準を付加しているケースもある。また、日常的な管理については、地方政府が管理することになっており、各地方を個別に調査しなければ実態の把握は困難である。

2.3 派遣時の必要経費に含まれる非効率な費用

労働者を派遣する際の必要経費とされている費用の中に実際には有効に活用されていないものである。たとえば、渡航費、健康診断、ビザ申請などの必要経費の中に、地方政府の訓練センターでの出国前トレーニング費用が計上されているが、実際には十分な訓練は行われていないケースがある。必要経費は最終的には受け入れ企業が負担することになり、受け入れ企業側からすると、このような有効に活用されていない費用の存在は受け入れに要するコストの増加要因となっている。

2.4 乱立する人材派遣・仲介業者

商務部もしくは労働者社会保障部認可の人材派遣・仲介業者の数は増加傾向にあり、2,000社以上存在する。これらに加えて、経営資格の名義貸しによって実際には経営権を持たないが派遣を行っている企業が存在する。よって、現在の経営資格制度には、不適切な業者の排除について実効性が十分に担保できていないと推察される。その結果、労働者の安全や人権を十分に保護できているか疑問が生じる。

一方、労働力の買い手市場であるため、多くの候補者からいい人材を選別することは可能であり、また、人材派遣企業も継続的に海外企業等に対して労働者を派遣したいため、自らもいい人材を選別して派遣している。また、海外の受け入れ企業が直接面接を行うことができるため、いい人材の選別は可能となっている。

2.5 政府系の人材派遣業者による管理方法

地方政府機関から独立して設立された人材派遣業者の場合、もともと関係の深い県、鎮といった細かいレベルの地方政府機関の公安部門等と連携し、労働者の募集や労働者の管理（身辺調査、労働者の家族を通じた派遣期間中の労働者の管理等）を行っている。そのため、きめ細かい管理が可能となっているが、関係政府機関からの天下りなど不透明な部分があることも否めない。

VI 終わりに

これまで日本の外国人労働者政策の基本的態度は「高度な技術・能力を有する外国人は積極的に受け入れるが、いわゆる単純作業労働者の受け入れは慎重に対応する」というものであった。しかし、その実態は法務省、厚生労働省、経済産業省はそれぞれの思惑によって互いに異なる制度改革を提唱するという状況が生まれている。関係省庁が各自の主張を展開していて一本化されていない。このような状況を招いた底流にあるのは、実際には単純作業労働者としての外国人を大量に受け入れ続けながら、公式表明としての「単純作業労働者は受け入れない」という建前を維持するために無理を重ねてきた外国人労働者政策のゆがみである。その内実は「表からは受け入れないが、横と裏には太い受け入れルートを設ける」ことにつながっている。

政策の建前と実態との間のギャップは外国人労働者の人権に関わるような問題を生む原因にもなっている。特に顕在化しているのは外国人研修・技能実習制度の理念と技能実習生の実態の間のギャップによって生じている人権侵害問題である。様々な人権侵害等の問題が存在しているにも関わらず、アジアにおける経済的先進国である日本に就労機会と高賃金を求めて来日を希望する外国人労働者の流入圧力は依然として大きい。それが不法就労や目的外就労も生じる。

上述のように、実態としては、様々な問題が生じている。ひずみとゆがみが取り返しのつかない事態を生じる前に、抜本的な再検討が必要であることは間違いない。これらを踏まえて、今後としては、私が考察した提言は以下のとおりである。

日本と中国の経済交流は、今後一層深めていくことが、両国のみではなく、世界からも期待されている。例え一時的な東日本人震災や政治的な問題があるにしても、長期的に見れば、両国間の経済交流さらなる深化をしていくと考えられる。そのさらなる深化する経済交流の中では特に日本経済の労働需要と、中国経済の労働供給のニーズは合致する見込みは大きいので、両国政府は整合性のある政策あるいはルールを連携しながら確立してい

ることが望まれる。

日本政府として、きちんとした外国人労働者政策を確立することが必要である。周知のように、日本の労働法規も社会保障法規も、基本的に外国人労働者の単純就労を前提しておらず、そのままの状況では混乱をもたらしかねない構造となっている。現在、技能実習制度をはじめとする外国人の受け入れに関する政策的な動きが活発化している。しかし、政府各部署の立場がそれぞれにあるため、統一的な受け入れ政策の枠組みは作られているわけではなく依然として縦割り行政の影響は大きい。総合的な政策の策定の必要性は言うまでもないだろう。

また、従来からの日本の外国人労働者政策の基本である「高度な技術・能力を有する外国人は積極的に受け入れるが、いわゆる単純作業労働者の受け入れは慎重に対応する」に基づくなら、外国人労働者が来日する前に条件を厳格化するべきである。例えば、外国人労働者に日本語検定二級習得を入国要件に加える。外国人労働者にとって一番の問題は言語であろう。例え職場で会話を必要とすることがなくても、何か大きな問題が起こりそれを外国人労働者に説明してもらおう場合、日本語が話すことができなければ厳しいものがある。また「興行」名目で来日し目的外就労する場合や「留学」に名を借りた就労目的での来日する場合をできないよう条件を付ける。その反面、労働者として受け入れた外国人労働者については、基本的権利の保護や労働法の適用を保障する必要がある。

日本では、二国間協定や移民政策を通じた正面から受け入れを回避しているのだから、日本における外国人労働者、特に中国人労働者がまともな仕事に専念できるような正面的な仕組みを整備する必要がある。その際には、たとえば、両国間のキャリアパスデザイン等の相違も検討しながら、構築していかなければならないであろう。

もう一つ、数多くの中国人労働者が日本に来ているが、その帰国後の活動状況に関するフォロー調査が欠けているようである。帰国した後、どう活躍しているか、日本に行く前と比べてどんな変化があったか、このような状況を把握しなければならない。

中国政府としては、今後も日中間の労働協力を重視せざるを得まい。中国国内の業界が混乱している状況や労務輸出に関する法律は今まではない等の問題に対して、まずは労務輸出に関する法整備をきちんと行なう必要があるだろう。それから、日本側にも情報を把握できるように、統一される情報システムを築きながら、情報を公開し透明化していく。そして、カルチャーショックや法律違反行為等を避けるため、労働者の質を上げていかなければならず、出国前の教育をしっかりと実施しなければならない。

日本における中国人労働者をめぐる課題は広範囲にわたる。すべてに対して直ちに明確な解決をもたらすことはできないが、逡巡することなく大胆かつ長期的視点に立った取り

組みが必要である。今後、上述した提言や意見の実現に向け具体的な方策を引き続き更に調査・研究していきたいと考えている。

引用文献

- Oxford University Press. 1993. The World Bank “The East Asian Miracle — Economic Growth and Public Policy”.
- 池田伸子. 2009. 「留学生の就職を支援するための実践的日本語教育について」『異文化コミュニケーション学部紀要』1: 131-142.
- 伊東雅之. 2007. 「外国人研修生・実習生、留学生の諸問題」『人口減少社会の外国人問題』(550): 93-108.
- 植松晃子. 2004. 「日本人留学生の異文化適応の様相——滞在国の対人スキル、民族意識、セルフコントロールに着目して——」『発達心理学研究』15 (3): 313-323.
- 梶田孝道. 1997. 『外国人労働者と日本』日本放送出版協会.
- 葛文綺. 2007. 『中国人留学生・研修生の異文化適応』溪水社.
- 桑原靖夫. 2007. 「岐路に立つ外国人労働者政策」『都市問題』98 (3): 61.
- 小池和男. 2007. 『国際化と人材開発』ナカニシヤ出版.
- 後藤純一. 2008. 「少子高齢化時代における外国人労働者」『外国から“介護人材”がやってくる』91 (11): 12-15.
- 高梨 昌. 2006. 『日本の雇用戦略』連合総研.
- 中島敬方. 1995. 「中国における雇用の現状」(労働省委託調査研究)『海外における雇用機会の創出等に関する調査研究』連合総研.
- 中島敬方. 2007. 「グローバル化がもたらしたわが国労働市場の一断面」『企業の海外展開と労働の再編過程研究プロジェクト報告書』国際経済労働研究所.
- 中本博皓. 2001. 『日本経済と外国人労働者政策』税務経理協会.
- 丹羽雅雄. 2000. 『外国人労働者とその家族の人権』解放出版社.
- 野川 忍. 2007. 「外国人労働者法制をめぐる課題」『特集 今後の外国人労働者問題』(219): 4-22.
- 濱口桂一郎. 2007秋. 「外国人労働者の法政策」『季刊労働法』218: 201.
- 藤枝 茂. 2007. 「外国人研修・技能実習制度見直しの方向性～研修・技能実習制度研究会中間報告を中心として～」『特集 今後の外国人労働者問題』(219): 86-99.
- 村下 博. 1999. 『外国人労働者問題の政策と法』大阪経済法科大学出版部.
- 守屋貴司. 2011. 『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題』晃洋書房.
- 渡邊博頭. 2009. 「外国人の研修・技能実習制度見直し動向について」『日本労働研究雑誌』51 (6): 36-42.

