

〔研究論文〕

外国人研修生・技能実習生の生活実態と意識

—— 語りの中から見えてくるもの ——

落合 美佐子

要 旨

日本の外国人受け入れ政策は、1990年の入管法改定をターニングポイントとして急展開をみせた。その過程で生み出された様々な矛盾の1つに外国人研修・技能実習制度がある。「国際貢献」と銘打たれたこの制度は現在約20万人の研修生・実習生を擁すが、これまで彼ら／彼女らの生活や意識そのものが議論されることは稀だった。本稿は、これらの研修生・実習生の生活・意識実態を明らかにする試みである。まず制度を概観しその問題点を指摘した上で、研修生・実習生たちによる語りを手がかりにして彼ら／彼女らが日本でどの時間を自らの人生にどう位置づけ、日本人や社会とどう関わっているのかを探っていく。

【キーワード】 外国人研修生・技能実習生 労働力 日本語学習意欲 いまここ

1. はじめに

日本は現在深刻な不況の中にあり、2008年夏以降大量の失業者を出してきた。職を失い行き場をなくした非正規労働者の存在が大きく報じられ、基幹産業を支える労働の担い手の一定割合が不安定な雇用形態にあったことが初めて社会化された。同時に、そのあおりを真っ先に受けたのが日系人などの外国人労働者であったことも徐々に報じられるようになった。しかし、まだ一般には可視化されない問題として今日も進行しているのが「外国人研修・技能実習制度」の問題である。

この制度は、技術移転によって開発途上国における人材育成に貢献することを目的として設立された。1990年の入管法改定で独立の在留資格となって以来、年々多くの外国人研修生・技能実習生（以下研修生・実習生）を「国際貢献」の名のもと、実質的には産業構造の底辺を支える安価な労働力として迎え入れてきた。彼ら／彼女らは極めて限定された空間に押し込められているため、身近にいながらまさに「不在同然の存在¹⁾」として存在している。語られる時は常に固有名を持たない集合体としてであり、当事者たちの生の声はほとんど聞こえてこない。制度の理念と運用実態には大きな乖離があり、その結果多くの矛盾を孕んでいるが、議論は専ら制度論に終始してきた²⁾。彼ら／彼女らが個別

の人間として社会に立ち現れるのは、事件の当事者となった時なのである³⁾。

なぜ研修生・実習生の問題は見えにくいのか。浅野（2007）によれば、技能実習に関する先行研究は皆無に近く、その理由は明らかではないとしながらも「①比較的最近、創設された制度であること、②転職の自由がないため、企業内に囲い込まれがちで、実態把握が難しいこと、③正規の雇用であると同時に技術移転を目的とする実習でもあり、位置づけに曖昧さを含むこと」を挙げている⁴⁾。研究の場でも報道の場でも、研修生・実習生の生活・意識実態の把握は集約的かつ一面的なものにとどまってきたのである。

研修生・実習生の中で制度の矛盾、差別待遇の不当性に気づいていない者はおそらくいない。そして、来日の第一目的は程度の差こそあれ「お金のため」と考えられる。浅野（1994）が「日本の企業・社会・生活を体験する中で、様々な文化変容を遂げる」（p.195）と指摘する通り、彼ら／彼女らが限られた時空の中で意識的無意識的に、相手を変容させるには小さ過ぎるとしても、自分が変わらずにはいられない確かさで、日本人や日本社会との交信を試みていると捉えたい。後述するが、彼ら／彼女らは本国志向型と「いまここ」志向型に大別できると考えられる。前者が常に国の家族に気持ちが向かい、「いまここ」を仮の姿と割り切ろうとしているのに対し、後者は「いまここ」を生きている。制限の多い生活にもかかわらず、熱心に日本語を習い、日本人と交流を持ちたいと願っている人々も確かに存在する。彼らは日々労働に追われながらも余暇には自習し、可能なら日本語教室へも出かけ、職場の内外で出会った日本人と交流する意欲にあふれ、つましく生活している。本稿では、後者のタイプの研修生・実習生に焦点を当て、彼ら／彼女らの生活実態とともに、日本語学習意欲を手がかりに意識のあり方を探りたい。本来、研修生・実習生全体を視野に入れた量的調査が必要と思われるが、制度そのものに総括的に関われる立場で行わない限り現状では相当困難と思われるため、本研究ではライフストーリーの聞き取りによる質的調査をもとに考察を試みることにする。

2. 人の国際移動と外国人研修・技能実習制度

2-1. 日本における外国人受け入れ

経済格差や労働力需給の不均衡は、国際的な労働力の移動を生み出してきた。日本もかつての移民送り出し国から移民受け入れ国へと立場を変えて常にその渦中であつた。日本の外国人受け入れ政策は今なお進むべき道を打ち出さないまま、単純労働のための就労ビザを設けることを回避する一方、安価な労働力を求める現場からの声に後押しされる形で日系人受け入れ、外国人研修・技能実習制度の創設などの迂回ルートを生んできた。バブル景気の1980年代後半から1990年代前半はいわゆる3K職場での労働力不足が顕著となり、その不足を日系人労働者に加え観光ビザで入国した超過滞在者が補っていた時期もあったが、彼らを含む正規・非正規の外国人労働者が急増しやがて定住の度を増していくと、それまで単に「労働力」としかみなされなかった存在が教育・福祉問題を伴って語られるようになった。また、外国人の存在が日常化するに伴い各地でゼノフォビア的な現象も起き⁵⁾、景気後

退とともに90年代前半には超過滞在者への取り締まりが強化されていった。これと期を同じくして創設・拡充されたのが、外国人研修・技能実習制度なのである。研修生・実習生は定住しない、3年ごとのローテーションで確実に過不足なく送り込まれてくる安価な雇用の調整弁なのである。

日本には現在220万人⁶⁾を超える外国人が暮らしている。このうちアジアの国籍を有する人の割合は75.3%である。就労を目的とする在留資格の外国人登録者数は近年微増減を繰り返し2008年末で21万人余りに達した。しかし、制度上「労働者」とはみなされない研修生の在留資格は「研修」、2年目に実習生に移行した人たちの資格は「特定活動」で、労働者として扱われる。「特定活動」とは大別すると「ワーキングホリデー」と、実習生や2008年夏から始まったEPA（経済連携協定）によるインドネシア人看護師・介護士候補者を含む「その他」となる⁷⁾。「特定活動」の登録者数は121,863人で、うち「その他」に属する登録者は117,003人、うちアジア出身者は114,638人で98.0%となる。

在留資格が「研修」の構成比を見ると、アジア出身者が86,398人で99.5%を占める。国別内訳は中国が75.7%と突出し、以下ベトナム7.8%、インドネシア5.9%、フィリピン5.7%と続く。「研修」の登録者数は2000年末から増加傾向にあったが、2008年末には前年比1.4%の微減となり、09年にはこれまでにない大幅減が予想されている⁸⁾。(財)国際研修協力機構の報告によると、技能実習移行申請者の対前年度比は05年度から07年度までは20%前後の大幅増が続いたが、08年度には5.9%、09年度4～9月の対前年同期比は0.5%の微増にとどまっている。

統計からは、不況の折日本人正規・非正規社員解雇の一方で既に受け入れた研修生はそのまま実習生として確保し、新規受け入れを控える傾向にあることがうかがえる。さらに経済状況が悪化すれば強制的に帰国させるケース⁹⁾が増加することも考えられるが、現在、日本にいる研修生・実習生は約20万人に上り、外国人登録人口の実に1割近くを占めることになるのである。

2-2. 外国人研修・技能実習制度

外国人研修生の歴史は1950年代の国際協力事業団(JICA)受け入れに始まる。その後経済成長とともに大企業の海外進出が進み、円高により製造業も相次いで海外進出するなどの経済構造の変化に合わせて研修生受け入れは変遷していく。大きな転換点となったのは1990年の「中小企業団体等による外国人研修生受け入れ」の承認であり、協同組合を組織することによって国内の中小零細企業も研修生受け入れが可能となった結果、研修生の受け入れ制度は急展開をみせる。同時に、これにより「『研修』の労働者性は決定的なものとなった」(佐野, 2009, p.143)。次いで91年には関連5省による外郭団体「(財)国際研修協力機構(以下JITCO)」が設立され、93年には研修制度の拡充を目的とした「技能実習制度」が創設された。この際、継続して3年まで同じ事業所における研修・実習が制度化されて現在に至る。ただし、受け入れの名目は一貫して「国際貢献」である。

2-3. 来日までの過程

(1) インドネシア人研修生の場合

インドネシアからの研修生受け入れの牽引役となってきたのは（財）中小企業国際人材育成事業団（以下AIM・ジャパン）である。研修制度創設後間もない91年に設立され、インドネシア、タイ、ベトナム人研修生を受け入れる日本の会員事業所との連絡、現地での募集・選抜・研修・送り出しを一手に担っている。AIM・ジャパンのホームページのトップページには日本企業向けに「インドネシア・タイ・ベトナムの政府が4ヵ月間特別に訓練した研修・技能実習生です！ 規律正しく素直で元気な若者です。受け入れ企業の社長さんは大変喜んでいきます」とある。「規律正しく素直で元気な若者」とは筆者が直に接してきたどのインドネシア人・タイ人・ベトナム人研修生・実習生にもあてはまる。彼らはどのようにして選ばれ「育成」されたのであろうか。インドネシア人実習生への聞き取りから明らかになった典型的な過程を以下に示す。

インドネシアでは、国内4ヵ所¹⁰⁾でそれぞれ年1～2回、申し込み・受験の機会が設けられる。申し込み資格は技術系の専門学校卒業以上、その後筆記試験と体力測定¹¹⁾の試験が課せられる。筆記試験は1時間程度の計算問題とひらがな・かたかな・単語問題のマークシート方式であり、体力測定の合格基準は腕立て伏せ連続30回以上、3キロ走を15分以内である。これにより500人程の申込者が100人に絞り込まれ、合格者はその後国内2ヵ所に設置されたセンターで寝泊りしながら4ヵ月間の研修を受ける。日本の就業時間に合わせ、研修は朝8時から夕方5時まで、週休2日¹²⁾（ほとんどは大量の宿題と館内清掃に費やされる）、研修内容は基本的な日本語（毎日120語程度の語彙を覚えさせられ、連日テストされる）である。この時、研修態度やテスト結果の悪かった者に対しては日本人・インドネシア人指導員による体罰も横行していた様子¹²⁾で、この研修を振り返ってある実習生は「刑務所のような感じ」と表現し、別な実習生は「思い出したくない」「もう二度と繰り返したくない」と語った¹³⁾。

申し込みから1年も経たないうちに来日の日を迎え、直後から国内研修が始まる¹⁴⁾。この研修では、日本国内2ヵ所で80～90人程度が共同生活をしながら1ヵ月間、主に日本での生活習慣（規則正しい生活、靴の脱ぎ方や衛生習慣など）を徹底的に教え込まれる。ここではクラス分けされてそれぞれにリーダー・サブリーダーが選ばれる。また、当番による見回りなどの管理も行われ、規律違反者にはペナルティー（トイレ掃除など）が課せられたという。

(2) 中国人研修生の場合

09年初めに海外滞在中の中国人労働者は71万7,000人に上り、主な派遣先は日本、シンガポール、韓国、アルジェリア、ロシア、アメリカ等で、製造業、建築業、農林水産業、牧畜業などに従事している。海外向け労働者派遣事業が近年拡充されてきた理由として挙げられるのが、外貨稼ぎと失業対策である。新規求職者の他にリストラ労働者などの失業者を加えると求職者は毎年2,400万人に達し、農村部には1億5,000万人もの余剰労働力をかかえる中国にとっては、失業対策は特に深刻な問題である。このような背景の中で海外への労働者派遣は「美味しいビジネス」と見られ、派遣会社が急増し

たという（莫，2009，p.6）。

中国の送り出し機関は数が多く複雑で不明な点も多い。何重にも抑止力がきいているため研修生・実習生は問題点の口外には慎重になり、ますます実態が見えにくくなっている。ここ数年、大半が過労死と見られる研修生の死亡者数がマスコミで報じられたり、制度をめぐる論争も紙面で取り上げられたりしてきた。また、殺傷事件や労災申請・強制帰国（未遂）などの事件も起きており、その都度研修生支援にあたってきた組織¹⁵⁾が訴えることにより、実態がようやく明らかにされつつあるというのが現状である。全体像を示すことは現状では困難であるため、以下に聞き取りにより入手できた中国東北部の工業都市における1つの典型例を示す。

2年以上の技術経験を条件に募集が行われ、申込金として1,000元が徴収された（その後面接試験時に全額返還、面接に来ない場合は没収）。面接会場には申込者約160人、日本側から約20人が集合し、個々の面接には一次受け入れの協同組合から2人、二次受け入れの会社から1人があつた。合格者は全体で43人、ある職種には3社からの需要があり、合格者は7人だった。7人の配属はすぐに会社間の話し合いで決定され、即日給料や就業規則などに関する手続きが行われた。払い込みに関しては、合格後25,000元（ビザ申請や日本語研修などの経費）、日本語研修後保証金として20,000元（3年間の研修・実習を無事に終了して帰国すれば帰国後1ヵ月以内に15,000元が返金される約束）が徴収される。他に担保として家の権利証と本人の身分証を預けさせられるが、これは他言厳禁とされた。面接から1ヵ月後に開始する日本語研修は、市内の学校で併設の宿泊施設に3ヵ月間泊り込みで行われ、日本留学経験者や中国国内での日本語習得者の指導を受けた。内容は日本語能力検定試験4級程度の基礎的なもので、中国人による指導だったため適切な発音指導がなされなかったこと以外は特に不満なことや厳しさはなく、むしろ「勉強は楽しかった」という。月に1回1時間の筆記と会話の試験が課され、3回中2回60点以上を取ることで合格とされ、来日に向けた準備がスタートできる（不合格者は勉強を継続。43人中2人が該当した）。

その数週間後、来日と同時に会社の用意したアパートに入居し、そこから20日間程の日本語研修に通い、朝9時から夕方5時まで（昼休み1時間）、日本人1名と中国人1名による指導を受ける。内容はあいさつの言葉の復習、仕事で使う用語や安全に関する言葉、生活に必要な言葉（野菜の名前など）の学習であり、生活習慣に関しては授業の中で触れられる程度であった。

2-4. 求められる人材

受け入れ側から望まれる人材は、アイム・ジャパンがホームページで謳う通り「規律正しく素直で元気な若者」である。その他の一次受け入れ機関も、やる気のある若者が入ることにより「職場に活気がもたらされる」と広告する。アイム・ジャパンは研修制度で定められた規定時間の座学研修を短縮できる特例が認められているため、受け入れ会社の研修実施やその経費の負担が軽減されるなどの利点¹⁶⁾を強調して企業に研修生採用を説く。安価でかつある程度の社員教育がなされていれば、受け入れ会社にとっては好都合であろう。アイム・ジャパンの研修生たちは、体力重視の選抜方法で5倍

前後の厳しい倍率を勝ち抜き、数ヶ月に渡って缶詰状態で規律と「日本の習慣」を叩き込まれるため、本人たちの意思に関わらず、いわば馴化された状態で企業へと送り込まれているのではないだろうか。

2002年に大阪府の縫製業組合で受け入れた中国人研修生・技能実習生352人を対象に行われたアンケート調査によれば(浅野, 2007)、年齢は25～34歳に76.4%が集中し、既婚で子どもがいるケースが83.5%と多いことがわかった。浅野はこのような属性の女性たちが集中的に選抜される理由を「既婚で子どもがいるベテランの縫製労働者ほど、労働能力が高いだけでなく、仕事に熱心で『失踪』しにくいとみなされている」と分析している(p.505)。このような評価が受け入れ側の標準であると考えて間違いないだろう。受け入れた各企業がいかに「国際貢献」の目的を遂行するかの議論は見当たらず、逆にこの制度による技術移転効果には多くの疑問が指摘されている。「プッシュ・プル理論」でいわれるように常にプル要因の方が規定的であり、受け入れ側が上位にある。つまり、研修生実習生の受け入れにおいても、受け入れ側の都合を優先しそこへ向かう人々が最大限受け入れ側の要求に合わせる形で制度は運営されているのである。

3. 生活実態

3-1. 一般的な「労働条件」

企業側から期待されるのはまず低コストで供給される労働力であり、研修生が求めるのも自国では得られない額の賃金である。研修生は労働者ではないため労働基準法は適用されず、したがって賃金は「研修手当」として月5～8万円が支給される¹⁷⁾。残業は認められていない¹⁸⁾。実習生になると労働者として残業も可能になり、労働基準法などの保護の対象とされ最低賃金が適用される¹⁹⁾。職種は来日前に決められているはずであり、技能検定において資格を認められた職種に従事しなければならないが、登録とは異なる職種に就いているケースも散見される。就業時間、残業の有無などは企業の定めるところとなるが、休日の設定や就業時間はしばしば会社側から一方的に提示される。休日が不定期の場合や曜日により割り振られる場合は、日本人従業員が日曜に休み、研修生・実習生は平日に割り振られるなどが起こりうる。わずかの手当で夜勤ばかりが続くこともある。就業時間も、説明なしに翌日からの変更を言い渡されたケースがあった。いずれも、研修生・実習生側から理由を問うことはしないと言う。休日出勤や残業については、実習生側にはむしろ歓迎すべきことなので過剰でない限りトラブルは少ないと考えられる。その日ごとに職場の責任者に「今日は何時までですか」と問い、言われた時間まで働くとの声が多い。

研修生の残業は制度上違反行為であるが、研修生側からの要望もあり双方合意の上で行っているところもある。しかし問題は、残業手当の不当な安さである。時間外労働が時給450円～500円ですれば、会社側には経費節減になる。本来許されないことであるので研修生側は抗議もできず表にも出せない。研修生の足元を見た明らかかな不当行為である。

3-2. 研修生・実習生の心理的背景と聞き取りの方法

研修生・実習生には職場選択や転職の自由がなく、また本人たちが得られる情報も極端に制限されている²⁰⁾。そのため、研修生の立場は企業側に比べて極めて弱いものになり、この力関係の中で引き起こされ兼ねないのが深刻な人権侵害の数々である²¹⁾。ただし問題が表面化するのには事件になった時、あるいは研修生・実習生が自力で支援組織にアクセスし助けを求めた時のみである。実習生に登録された技能実習移行職種と異なる作業を行わせていた会社が、(財)国際研修協力機構から仕事状況と生活環境の調査に入ることを知らされると²²⁾、本来の職種に合わせた作業場を急遽造るなどの偽装工作を行ったり(外国人研修生権利ネットワーク, 2009, p.43)、労働基準監督署が調査に入る際には、事前に通訳を介して受け入れ機関から実態とは異なる回答を指示される²³⁾などの例もある。受け入れ側からの抑圧の度合いは様々であり、研修生・実習生の心的状況もそれに大きく支配されるため、事件になったケースを一般化することはできない。しかし、仮に会社側が表に出そうとしない実態があり、もしそれを口外したことが判明すれば、研修生・実習生は帰国を強制されるなどの恐れがあるため²⁴⁾、厳しい締め付けの背景があればあるほど研修生・実習生の口は重くなり、日本人との接触自体にも消極的になる。そのため、聞き取りに際しては、彼ら／彼女らのおかれた状況を十分に理解した上での慎重さが求められる。本研究では、筆者が以前から交流を保ってきた研修生・実習生およびその友人に絞って聞き取りを行った。

聞き取りの方法は対面形式で、使用言語は基本的に日本語のみ(英語や漢字表記を交えた場合もある)、原則的には1人ずつ2～6時間をかけて行った(人により数回に分けて行った。また既に帰国している場合は、電子メールでのやりとりで内容を補ったケースもある)。

3-3. 聞き取り対象者

聞き取り対象者は、聞き取り実施時いずれも北関東地方都市に在住し、基本属性は以下の通りである。

	国籍	性別	年齢	未婚/既婚(子供)	資格	調査時期	来日前
A	中国	女性	25	既婚(1人)	実習生	07年8月	会社員
B	中国	男性	21(?)	未婚	研修生	09年3月	軍隊
C	中国	男性	22	未婚	実習生	09年10月	会社員
D	中国	男性	28	既婚(なし)	研修生	09年10月	会社員
E	中国	男性	21	未婚	研修生	09年11月	会社員
F	インドネシア	男性	24	未婚	実習生	09年11月	大学生
G	インドネシア	男性	24	未婚	実習生	08年1月	(不明)

(年齢・資格は聞き取り時。A・Gは聞き取り後帰国、Gとは現在電子メールでやりとりを継続。)

業種：Bは食品加工業、B以外はすべて製造業に従事。

出身地：A～Eの出身地はいずれも中国東北部または中部の沿岸部都市近郊の町村。Fは中型観光都市、Gは観光地。

3-4. 生活実態と意識

以下に聞き取りにより明らかになった生活実態とそれぞれの意識の概要を述べる。事例数が少なく環境が様々であるため類型化は行わず、そのまま記述することとする。()内は聞き取り時点での滞日期間を示す。

A：(3年目の終わり・帰国直後) 両親は反対したが家族のために研修生になった。貯金をして、運転手をしている夫が車を買って独立するのを助けてほしい。子どもの教育費にも使いたい。2歳だった子どもがもう5歳になるが、電話をしても自分のことを覚えていない。「この人、だれ?」と言って話そうとしないのがさびしい。わがままになってしまったので帰ったらきちんと躰をしたい。

来日前、職種は「精密機械の簡単な組み立て」と言われていたが実際は溶接だった。異議を唱えると嫌なら帰るように言われた。来日直後に一次受け入れ機関に銀行に連れて行かれて2つの通帳を作ったがすぐに取り上げられた。研修生の時、休日に職場とは無関係の一次受け入れ機関系列の職場に連れて行かれ無報酬で仕事を手伝わされた経験もある。1年目研修手当では5万円、2年目以降は5万5千円、うち半分程度を生活費として現金で渡され、残りは強制的に貯金させられ帰国時に空港で手渡された。一緒に来日した仲間はずっと夜勤をしているが、月額5百円が加算されるだけだった。残業手当は時給450円だった。一次受け入れ機関からはその他様々な抑圧を受けたが、二次受け入れの会社では同僚の外国人たちの一部と交流を持ち、研修生・実習生だけ特段に低い賃金であることを知った。周囲の外国人同僚達も驚き、同情した。「みんな初めは信じなかった。本当だと言ったら本当にびっくりしていた。」このうちの一人の紹介で筆者と知り合い、数ヶ月に1回程度の趣味の集まりに参加するようになる。問題は労働基準監督署に持ち込まれたが未解決のまま帰国した。

B：(来日11ヵ月) 両親は畑の仕事をしている。最近、都市に働きに行っていた妹が失業したので心配だ。研修は大変なことが多いが、家族のためにがんばりたい。

職場の雰囲気は全体的によくはない。日本人から「ばか」と言われることもある。少しなれてからは回数が減ったが。職場の人とはあいさつくらいしか話さない。研修生のした仕事を日本人が必ず確認することから信用されていないと感じている。職場は寒く、仕事は難しくてなかなかついていけない。仕事中「(自分の)不注意で」けがをし、事務員が診療所に連れて行ってくれたが後に給料から7千円ほどが差し引かれていた。理由の説明はなく、治療費と時間休分が引かれたものと考えている。自分から問うつもりもない。責任者以外の日本人は日曜に休むが研修生・実習生は平日に休むよう決められている。きつい仕事が中国人に回され、最もきついものが研修生に回される。実習生3人とアパートに住んでいるが、それぞれが自分のことをしてあまり交流を持たない。別々に料理するので台所を順番に使う。自分が一番下なので皆が終わるまで待っている。間もなく技能試験を受け実習生になり、新しい研修生も入ってくる。自分は新しい研修生になるべくやさしくするつもりだ。

C：(実習生1年目) 高校の時の成績は普通だった。卒業後大学入試を受けたがレベルの高い大学

には落ち、レベルの低い大学に受かった。お金が足りなかったこともあり進学せず会社員となった。お金を貯めて帰国したら起業するか進学をしたい。もっと日本語を勉強して日本の大学に入るのもいいと思っている。せっかく日本に来たからいろいろなものを見てみたい。

仕事は溶接なので夏は暑くて大変。技能試験はプレスの試験を受けた。試験前は2週間くらい仕事後残業扱いで筆記と実技の試験勉強をさせてもらった。研修生の時は残業をして時給550円をもらっていた。安いけれどそれでもお金をもらえるから、ないよりよかった。(縫製業に受け入れられた実習生の友人は、1日13~14時間労働、休みは日曜午前のみで、給料は12~13円だと聞いている。)実習生になってからは残業代が時給1,200円になった。職場の人とは徐々に話すようになったが、サボっていると思われるのでリーダーには話さない。特に若い人とは話しやすい。休憩の時「彼女いますか」「休みの日に何をしますか」などと話しかけてみる。

少し前に姉が結婚するので一時帰国したいから休暇をもらえないかときいてみたが、だめだと言われた。しかたない。

D：(来日3ヵ月) 貯金をして生活をよくしたいので日本へ来た。他に中国以外の国を見てみたかった。帰国後は日系企業に就職したい。

仕事は日勤と夜勤が休日を挟んで交互にある。研修手当ては6万円、残業代は450円。2年目の給料は6万5千円、3年目は7万円と言われている。

もう少し日本に慣れたら、東京にいる友だちのところ遊びに行きたい。それまでに電車に乗ったり道をきいたりできるように日本語をよく習っておきたい。

E：(実習生になって2ヵ月) 父は国内出稼ぎ労働者、母は畑仕事、私は近郊都市の会社で働いていた。そこで研修制度に関する情報を得て応募することにした。目的は第一にお金、第二に日本語の勉強をして将来日本の大学に留学するか日系企業に就職すること。学校に行っていた時は勉強が好きではなかったが、社会人になってから自分に知識がないと気づいたのでもっと勉強したいと思っていた。両親は反対しなかったが、祖母は(反日感情というわけではなく)会えなくなる寂しさから反対したが、自分がなだめて説得した。家の権利証や身分証を預けるのは、自分は問題を起こさないので大丈夫だが、保証金(秋の収穫時の収入2~3年分に匹敵する大金)の工面は本当に大変だった。

研修手当ては75,000円で残業はなかった。2年目は給料134,000円に残業代(時給980円)を加えた額から、住居費・光熱水費・税金などで4万円くらい天引きされる。

仕事は製品の検査なので、立ち仕事だが疲れない。2時間程度の残業をして帰宅後自炊、余暇は日本語の勉強をしている。もっと日本語が上手になりたい。日本人の社員とパート女性、日本語が上手な南米人の計7人で同じ仕事をしているが、皆仲がよい。以前は日本語がよくわからなかったが今はわかるようになり、休憩時のおしゃべりが楽しい。中国のことを聞かれることもある。日本人はやさしいし、日本は空気もきれいで環境もいいので、ずっとここで暮らしたい。

F：(実習生になって年半) 難関大学に通っていたが父が失業、弟が大学進学を希望していたため、

家計を助けるためと学費を貯めて帰国後大学に復学するために来日を決めた。

仕事は機械の操作で難しく、油で汚れる。研修生の時、残業できないことは知っていたが安い時給で残業させている会社があることを聞いていたので会社に交渉してみたが断われた。会社は規則を守っているが、残業してお金を貯めたかった。研修手当で8万円のうち4万円を家族に送金していた。実習生になってからは月10万円送金していたが、送金は3年間の前半だけでよいと父から言われているので、今後は自分のために貯金するつもりだ。

職場の環境は悪くないが、仕事にトラブルがあった時など汚いことばで罵られたり「国へ帰れ」などと言われることもある。傷つくし頭にくるが、「日本語わかりません」と言って知らん顔をするようにしている、けんかはしたくないから。休憩時は日本人と外国人5人くらいで話をする。日本語は聞けばだいたいわかるようになったが、わからない言葉はその都度教えてもらう。休日は、職場の若い日本人がドライブなどに連れて行ってってくれることもある。

日本語を勉強して帰国前に日本語能力検定試験2級に合格したい（2級合格者には在インドネシア日系企業からの求人が多く就職が容易になるので）。漢字の読み書きを勉強して丁寧語で正しく話せるようになりたい。日本語が上手になれば、帰国後就職の選択肢が増える。

3時間程度の残業（時給1,200円）をし、帰宅後シャワー・食事・インターネットなどをして11時頃就寝。日本語は休日に勉強しているが、道を歩いても漢字の勉強はできる。国でも楽器の演奏をしていたので、日本でも購入したが弾く場所と機会がない。インドネシア人の先輩がいて生活のことなどを来日直後から助言してもらったので、初めから大きな心配はなかった。

G：（3年目後半） 両親は畑をやっている。観光地なので日本人が多く、日系企業もある。日本の研修を終えた先輩たちが帰国後日本語を生かしていい仕事に就いたり家を建てたりするのを見て自分も憧れた。

仕事に慣れるまでは大変で1年で帰国しようと思っていたが、職場のインドネシア人の先輩に「初めはみんなそうだった」と言われてがんばった。実際、仕事は慣れたら大丈夫になった。買い物の方などは同じなので生活には困らなかった。1年目は仕事の後30分くらい基本的な日本語を教えてもらった。その後も職場のおじさん、おばさん達に仕事をやさしく指導してもらい、日本語も教えてもらった。事務所の若者にも何度か観光地やテーマパークに連れて行ってもらった。中には全然話しかけてくれない人もいたが、どうしてかはわからない。

日本語の勉強をがんばって絶対に日本語能力検定試験2級に合格したいと思っていたので、合格できてよかった。両親や兄弟たちと離れて寂しく、友だちが欲しかったから日本語を勉強した。日本語を勉強すると自然に日本のことがわかるようになった。仕事でも日本語でちゃんと説明できなければ、自分が間違えていなくても「あなたのせいで」と相手に思われてしまうと思った。研修生・実習生の中には、仕事ができれば日本語ができなくても十分だと思う人もいた。また、意欲があっても、夜9時10時まで残業があることもあり、その後食事、お弁当作りなどをしなければならぬ。忙しい時は休日出勤もあり、洗濯などの家事もあるので、勉強の時間はあまりな

かった。

研修生として日本に來られてよかった。ずっと両親に頼っていたが自立できたと思う。自分の国ではできない経験もできた。既に帰国し、日本の旅行会社に就職して満足している。お金は実家を建てた際の仕上げ（塗装など）に使い、残りを貯金、自分の将来のためや結婚資金として使おうと思っている。

3-5. 日本語学習意欲を手がかりにして

聞き取りに応じてくれた7人のうちAとD以外の5人は、地域での日本語講座・教室への参加経験があり、学習意欲旺盛であるといえる。ただし、学習意欲はあっても実習生になって残業が許される（多くなる）と、時間的に不可能となり継続が困難になってしまう。しかし学習自体は継続し、自分がかかわり参加できる交流の機会を求める姿勢が見て取れる。一次受け入れ機関実施の日本語集中研修で必要最低限の日本語は既に身につけているが、あいさつ以上の日本語は不必要な職場さえあり実務研修に入ってから日本語が下手になったと嘆く実習生もいる。また、日本語能力を向上させても実質的なメリットは大きなものではない。確かに日本語学習を応援する雰囲気を持つ職場もあり、単に「がんばれ」と声をかけてもらうだけでなく、簡単な単語の説明を厭わないなどの協力を得られる場合もあろう。日本語能力検定試験に合格すると報奨金がもらえるところもあると聞く。しかし、干涉の少ない、研修生・実習生の実態にはほとんど興味を持たない職場が多いといえよう。実際、筆者の聞き取りの依頼はむしろ歓迎され、「誰も研修生に興味を持っていないのでうれしいです」と言う人もいた。長時間に渡って自分自身について日本人に話したのは、全員にとって初めての経験であった。

研修生・実習生本人によれば、周囲には日本語学習に特別な意欲を示さない研修生・実習生の方が多い。それは20代後半から30代の特に既婚者に多いという。理由は明快である。(1) 勉強が元々好きではない上、学校を卒業してから何年も経っており勉強の習慣が薄れている、(2) 心は常に国の家族に向いており、「いまここ」は仮の居場所であるので経験を広げたいなどの発想が生まれにくい、(3) 仕事の他身の回りのことをしなければならぬので忙しく、不必要なことに時間を割くより休みたい、ということである。

そのような中で少数派ながら日本語を積極的に学習しようという姿勢は、どのような意識から生まれるのであろうか。この意識を分類してみると、①エンパワーメントのツールとして、②将来の展開戦略として、③今日的技術享受・実生活での利便性向上のため、④趣味、心理的安息の場として、の4タイプが考えられ、特徴は以下の通りである。

- ① どれ程の人が人権侵害の危険にさらされる恐れを自覚しているかは不明であるが、日本社会には情報が氾濫するのにそこに直接アクセスする能力が低いことは不利益になるという漠然とした不安を持っている。身を置く環境に疑問に思う状況があれば尚更、日本語を身につけることで自らをエンパワーし、いざ必要という時に備えたいと考える。異議申し立てや交渉への備えである。Aは労働の実態を中国語で記録し、支援を求める場において日本語で説明する能力を、ほぼ自習

によって培っていた²⁵⁾。Gは、仕事のトラブルをきちんと説明できなければ自分の間違いでなくとも自分のせいにされてしまう危機感から、日本語習得は身を守る術として必須だと考えている。

- ② 将来留学や日系企業への就職などの展開を考えている場合は、できる限り日本語を習得しておくことが必須または有利に働くとの戦略である。C、D、E、F、Gへの聞き取りの中で明確に語られた。
- ③ 今日的情報交換ツールとして来日後1年前後でコンピューターを購入する人が増えている。先に購入した人が未入手の友人に使わせることはあっても、共同購入するケースは見られない。自国では使ったことがなかった人も、日本で買える時期が来たら自分専用で購入して帰国時に持ち帰るのである。自室でのインターネット利用を実現するため、業者への申し込みや設置時の対応をするために日本語が使えなければならない。毎日家族や友人との情報を共有できることの意義は計り知れないのである。また、家電量販店での買い物や携帯電話申し込みなどのため、離れたところに住む友人訪問時に備えて、などもこの分類に入れられよう。D、E、Fが日本語学習の動機の一部としている。
- ④ 「せっかく日本にいるから何もしないのはもったいない」「日本語の勉強が楽しい」「日本語講座でみんなといろいろ話したのがすごく楽しかった」などはB、C、Eによって語られた言葉である。

実際には①～④が複合的に重なって学習へ向かう姿勢が生まれている。そしてそれはすなわち日本とのかかわりを開き、自分の将来の中で生かしていきたいという意思表示であると考えられる。他に語られたことばを例示する。「いろいろ見たりやったりしたい」「今年8月に富士山に登った。富士山は遠くから見るときれいだが登る道は石だらけであまりきれいじゃなかった。今度は木のある近くの山に登りたい」「来年は市民マラソンに出てみたい」「日本の大学に進学したい」「ラジコンが好きなので日本でもっと調べたい」「どんな状況でも(日本語の)勉強はやめない。勉強はどこでもできるから。道を歩いても漢字の勉強ができる」「技術用語など覚えた日本語は将来も忘れない。お金はなくなるけれど知識はなくなる。」

4. まとめ

様々な背景を持って国境を越え日本へやって来た日系人たちはしばしば「デカセギ」と称されてきた。しかしすべての人が単に稼ぎに来たのではなく、初めから定住の地を求めて来た人もいた。初めは短期間の出稼ぎのつもりがいつの間にか長期化しやがて定住へと変化した人も多い。それに対し研修生・実習生たちは初めから最長で3年の滞在と定められており、来日の最大目的もお金を稼ぐことに他ならない。その意味で研修生・実習生は「デカセギ」日系人よりももっとデカセギ的である。名目こそ「国際貢献」であるが内実は労働と賃金の取引であるといういわば受け入れ側と送り出し側との共犯に自覚的に組み込まれた存在である。しかしそれでも、お金を稼ぐことに終始するだけでなく、

抑圧され規制された空間に押し込められ支配されつつも自らそれを内破し、日本と関わろうという意欲を持った人々がいる。個人レベルでは、デカセギ的要素を超えた目的意識を持ち、人生設計において滞日経験をプラスに転化させて新たな展開構築の足がかりにしようと考えて、学習機会や日本人とのかかわりを選び取り作り出そうとする主体性を持ち合わせているのである。

オールドカマーと呼ばれる外国人、そしてニューカマーの日系人たちは定住化の過程でエスニックコミュニティを築いていった。日本人の配偶者を中心としたフィリピン出身者たちも教会活動を拠点としてネットワークを強固なものとしている。しかし、研修生・実習生たちが自分たちのコミュニティやネットワークを築く兆しは見られない。エスニックな連帯や階層的な横の紐帯の創造は、3年単位で入れ替わっていくそれぞれが断絶した存在であり大半が「いまここ」を凌ぎの場と考えている研修生たちには困難なのである。しかしインドネシア人たちが日本的に「先輩」「後輩」と呼ぶ関係は（この概念移植の評価は別として）、日本で研修生・実習生として生きていく術を継承する絆となっている。同じ環境に数ヶ月でも先に入った人がいれば心強いという。同じアパート内あるいは近隣に住む「先輩」は生活・仕事の両面で大きな精神的支えになっていることがうかがえる。

異質な物に出会った時、葛藤し交渉し自己変革していく過程は議論されてきた。しかし研修・技能実習制度において出会った会社の日本人と研修生・実習生には、相互変容を遂げるにはあまりにも大きい力の不均衡がある。ミクロなレベルでは、職場で共に作業をし休憩時に会話をすることで日本人も様々なことに気づかされ学ぶこともあるだろう。しかし『『単一民族神話』が支配するといわれる日本社会で生活してきた日本人労働者が……その中で何らかの文化・価値的变化が起きると考える方が自然である』（浅野，1994，p.193）との仮説は、やや楽観的に思われる。なぜなら、場を職場に限っていえば、日本人側には葛藤が少なく失うものもないので、文化変容と言えるレベルに達することは難しいと考えられるからである。休日を日本人とともに過ごしたことのある研修生・実習生もいるが、それが一般的とはいえない。職場では常に上位伝達型で作業が進み、職場内で双方向的に交流が深まることはあまり望めないのではないだろうか。そして外国人側では、労働条件や職場環境から直に受ける精神的インパクトが強いため、会社を超えた制度全体への批判や社会への不満が相対的に弱まってしまう。生き難さの表象は社会に向かって開かれることはなく、専ら労働環境への不満として収斂されてしまう。

エスニックあるいは階層的紐帯の脆弱さは既に述べたが、厳しい職場環境にあって精神的に追い詰められるとむしろ人とのつながりを回避する傾向も見られた。Aは受け入れ機関の不正を訴え出る時、仲間の実習生には一切相談しなかった。Bは、きつい仕事やより悪い条件が中国人に押し付けられさらに事実上立場が上の実習生から同じことをされるという状況下であり、限られた友人としか関わりを持たなくなった。ペルー人が多く住む郊外団地での調査をもとに「強固で均質な外国人コミュニティの『印象』と『現実』には大きな差が存在する」との分析がある。住人のペルー人によれば「たしかにコミュニティは存在するが、ペルー人コミュニティに溶け込んでいる層とそうでない層が存在し、就労面や生活面などで不安定な立場にある人ほど、コミュニティとの交流や接触もないという」。つま

り「底辺に行けば行くほど、こうしたコミュニティ機能から漏れてしまう」ということである（森，2007，pp.179-180）。紐帯は、危機に瀕して創造され強化されるものというより、個々人の生活や精神面での安定があってこそ結ばれていくものであることがうかがえる。研修生の中でも「日本人との関係が比較的密接な人は中国人とも密接な関係を持ち、逆に日本人との関係が希薄な人は中国人との関係も希薄な傾向」がみられ、「言葉や文化習慣の壁だけが、社会関係の希薄さの原因ではない」との指摘もある（浅野，2007，p.515）。ここでの「日本人」とは会社における人間関係を指しており、多くの場合、会社の日本人が日本で接するほぼすべての日本人であることから、「日本人との関係」とは日本社会における本人の立ち位置を示すものと考えてよいだろう。

現在日本に暮らす外国人の中で最も劣悪な環境に押し込まれていると考えられる外国人研修生・実習生たちは、それぞれの志向性として2つのタイプに向かっていると考えられる。1つは日常的に今日的な通信手段を用いて本国関連の情報に接し、家族や友人たちと時間を共有しながら「いまここ」の仮の自分を生きている、おそらくは圧倒的多数の人々（本国志向型）。裏返せば、彼ら／彼女らを部外者・周縁と規定する日本人側の視点をそのまま内面化しているといえる。もう1つは、「いまここ」にある自分を国の家族のためや自分の将来への先行投資的な犠牲と考えるだけでなく、本来的な意味を持つ自分として発展させながら生きる姿である（「いまここ」志向型）。「いまここ」と本来の自分とのギャップを測る尺度は多様であり、ギャップの大きさをどう捉えるかは個人差が大きい。これは、どちらを志向するのかという問題と密接かつ可逆的に関連しているのである。

制度論では取りこぼされがちなこのような研修生・実習生の姿は、ほとんど顧みられてこなかった。日本人の視点からは、まるで透明人間のように生活している彼ら／彼女らの多くもまた、日本人や日本社会との生きた交渉を望まず、ひたすら個と周辺の狭い空間に閉じこもる生活を自ら選択しているのかもしれない。しかしそれは、権利の剥奪と言葉の喪失との帰結であるともいえる。その存在をより重層的に捉え、「外国人が『外国人』として声を奪われた状況から地域社会という公的領域の中で声を回復していくプロセス」（森本・服部，2006，p.152）を補強し加速していけるような、さらに制度論や外国人受け入れの枠組み論に向かって自己主張し、「率直さ」²⁶⁾を体現できるような彼ら／彼女ら自身の表象の萌芽を探ることが、この議論に課せられた今後の課題であると考えている。

【付記】

1. 2009年通常国会において入管法の改正が可決・成立し、同年7月15日に公布され、続いて12月25日に「新たな研修・技能実習制度に係る法務省令」が公布された。この件は2010年1月29日に入国管理局のホームページに掲載され、一般の知るところとなった。改正法では研修・技能実習制度が見直され、「研修生・技能実習生の保護の強化を図るため」、「技能実習」の在留資格が新設され、1年目から技能実習生として労働基準法・最低賃金などが適用されることとなった。2010年7月1日施行予定。
2. 熊本県天草市の縫製会社で研修・実習していた中国人女性4人が同社と一次受け入れ機関など

に対し損害賠償と未払い賃金の支払いを求めている訴訟で、熊本地裁は2010年1月29日、計1,700万円余りを支払うよう命じる判決を下した。低賃金と過重労働の実態を認め、研修生の労働者性を認めた点で画期的な判決であった。

【注】

- 1) 出所は Sayad Abdelmalek 2006, *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité : 1. L'illusion du provisoire*. 森千香子, 2007, 『郊外団地と「不可能なコミュニティ」』 p.174から引用。
- 2) 2006年頃から法務省、厚生労働省、経済産業省がそれぞれ見直しを検討していると何度も報じられながら、これまでのところ抜本的な改革はなされていない。2010年に一部改定されるとの発表がある。
- 3) 大きく報じられた例としては、2006年8月千葉県木更津市の養豚場で研修生の中国人男性が、待遇への不満を表明した後強制的に帰国させられそうになった際、農業協会元理事ら3人を殺傷する事件が起きた。死亡した元理事は研修費の二重取りなどの不正を行っていたことが判明している。
- 4) 浅野はまた、研修に関しては一定の研究蓄積があるとし、そこから導き出される結論「研修（技術移転）と労働を明確に区別し、研修のあり方を厳しく規制すべき」との主張に対し、「研修生自身にとって最も重要な関心事は、『研修と就労の峻別』ではなく、自らのトータルな『生命—生活（life）』の発展的再生産にとって、よりよい研修・労働条件の実現である」と述べている（pp.503-504）。浅野が北海道の農業研修生を対象に行った調査（1994）によれば、「多くの中国人研修生は技術修得を目指して来日する」（p.195）としている。「多く」と言えるかどうかは疑問であるが、その存在はゼロではないのであろう。
- 5) 例えば1990年初頭「外国人男性が日本人女性を襲う」などの噂が流れ、警察の否定にも関わらず噂は一人歩きし、外国人男性のエスニックな特徴や事件発生現場の特定までも付与されていった。
- 6) 法務省入国管理局『在留外国人統計』によれば、2008年末の外国人登録者数は2,217,426人である。
- 7) 2009年夏には、日比経済連携協定により、第1期フィリピン人看護師・介護士候補者が来日している。
- 8) JITCO2009年9月末の統計によれば、対前年同期比で JITCO 支援研修生の総数は28.8%減少している。
- 9) 「研修・実習の態度がよくない」ことを理由に、既に強制的に帰国させられた研修生・実習生もいる（自治体外国人相談担当部署への取材より）。
- 10) 以前は5ヵ所あったが、うち1ヵ所は送り出した研修生の中から失踪者が相次いだため閉鎖されたという。
- 11) インドネシアでは週休1日（日曜のみ）が普通。
- 12) 暴力が明るみに出てインドネシア人指導員の逮捕者も出たという。日本人指導員による体罰は不問とされた。
- 13) 「厳しかったのは時間を守ることについてだけ」と語った元実習生もいることを付記しておく。
- 14) 受け入れ企業側の需要の度合いにより数ヶ月程度待たされる場合もある。
- 15) 外国人研修生権利ネットワーク、外国人研修生問題弁護士連絡会など。
- 16) アイム・ジャパンによれば、研修生に対しては通常、研修期間全体の1/3（年間4ヵ月）の非実務研修（座学研修）が義務付けられているが、アイム・ジャパンには特例が適用されるため1/5（2.4ヵ月）に短縮される。このうちの1ヵ月分の研修がアイム・ジャパンにより来日直後に集合研修センターで実施されているのである。残り1.4ヵ月の非実務研修は各企業に委ねられているわけであるが、実態は不明である。
- 17) 賃金ではないため所得税は課されず、住居費・国民健康保険などは会社が負担する。中には本人の許可を得ずに強制的に貯金されるなど一次受け入れ先が管理するケースも報告されている。
- 18) 両者合意のもと低賃金で残業を行っているケースもある。また、ただ働きを強いられているケースもある（聞き取り調査より）。
- 19) 所得税や国民健康保険税が天引きされ、住居費・光熱水費も自己負担になる。

- 20) 自分たちを守る法律の存在を知らされることがない。また携帯電話の所持を禁止し、外出や仲間と会うことを制限する受け入れ機関もある。『研修生ネット通信』は、研修生時の未払賃金(残業代)の支払い等を求めて訴訟を起こした実習生3人のコメントとして、「中国の送りだし機関や会社は研修生を情け容赦なく搾取している。しかし研修生はそれが日本の法律だと誤解し、ただ我慢し働き続けている。日本で保障されている待遇や権利について、わかるようにしてほしい」との訴えを掲載している(2008初夏号)。
- 21) 人権侵害の例は、『外国人研修生 時給300円の労働者—壊れる人権と労働基準』『外国人研修生 時給300円の労働者 2—使い捨てをゆるさない社会へ』『外国人研修生殺人事件』『〈研修生〉という名の奴隷労働』『研修生ネット通信』などに詳しい。
- 22) 労働基準監督署と異なり JITCO には強制的に立入検査をする権限はない。JITCO が受け入れ先企業への巡回指導で把握した2006年度の違法行為の延べ件数が前年度より24%増の7397件に上ったと新聞が伝えている(2007年8月6日『朝日新聞』)。またこの記事によると、巡回調査は事前に相手企業に連絡され、調査項目もほぼ同じであるため、企業が違法行為を隠蔽する事例も少なくないと推測され、表われた数字は「氷山の一角」との声が上がっている。取材に対して JITCO は「(権限がないため)相手の協力なしに指導はできない。意図的に不正行為を隠されたら、見破ることは難しい」と話している。
- 23) 2007年夏の聞き取り調査による。
- 24) 3年間の研修・実習を何事もなく全うしなければ、預けた保証金は一切返還されない。一次受け入れ機関、二次受け入れ機関が不正行為により労働基準監督署の指導を受けた場合でも、返還対象外である。
- 25) 労働基準監督署では、通訳以外の第三者の介入は原則認められない。当初筆者はAに随行したが、第三者として立ち入りを拒否され、後に「通訳」としての同席を依頼された。
- 26) 「マジョリティ研究の中でたびたび指摘されているように、率直さはマジョリティの特権であり、社会的少数者の立場に置かれた人々の中にはたとえ不満や抑圧を感じても声を大にしてそれを指摘しようとはしない者が多い。そうすることによって周囲との軋轢が生じるのを恐れるゆえであり、そのような曖昧さは自らへ優先が向くことをやり過ぎしながら生きていくための戦略であり、手段である。」(山本, 2007, p.244)

【参考文献】

- 浅野慎一(1994)「中国人研修生と受入側日本人の生活と文化変容(1)」『神戸大学発達科学部研究紀要』第1巻第2号——(2007)『増補版 日本で学ぶアジア系外国人—研修生・技能実習生・留学生・就学生の生活と文化変容』大学教育出版
- アンジェロ イシ・洪貴意・五十嵐泰正(2007)「異郷に生きる アウェイの戦い」『現代思想』6月号 vol.35-7 青土社
- 外国人研修生問題ネットワーク編(2006)『外国人研修生 時給300円の労働者—壊れる人権と労働基準』明石書店
- 外国人研修生権利ネットワーク『研修生ネット通信』2007年秋号~2009年夏号
- 外国人研修生権利ネットワーク編(2009)『外国人研修生 時給300円の労働者 2—使い捨てをゆるさない社会へ』明石書店
- 「外国人労働者問題とこれからの日本」編集委員会(2009)『〈研修生〉という名の奴隷労働—外国人労働者問題とこれからの日本』花伝社
- 平野(小原)裕子(2008)「日本インドネシア経済連携協定のしくみ—受け入れまでの流れと今後の展望」『看護展望』2008-8(2008年9月移民政策学会発表資料)
- 宮島喬(2006)「外国人受入れ国日本の課題」『オルタ』2006年11月号 特定非営利活動法人 アジア太平洋資料センター
- 莫邦富(2009)「まわり角を迎えた中国の労働者海外派遣事業」『研修生ネット』2009冬・春合併号
- 森千香子(2007)「郊外団地と『不可能なコミュニティ』」『現代思想』6月号 vol.35-7 青土社
- 森本郁代・服部圭子(2006)「地域日本語支援活動の現場と社会をつなぐもの—日本語ボランティアの声から」『共生』の内実—批判的社会言語学からの問いかけ』三元社

安田浩一（2007）『外国人研修生殺人事件』七つ森書館

山本薫子（2007）「ディアスポラの子どもたち」『現代思想』6月号 vol.35-7 青土社

山脇啓造（2009）「多文化共生社会の形成に向けて」『移民政策研究』vol.1

法務省入国管理局（2009）『在留外国人統計 平成21年版』

法務省大臣官房司法法制部司法法制課（2009）『平成20年出入国管理統計年報』

朝日新聞 2007年6月17・24日・8月6日 2009年6月23日

入管政策・白書 <http://www.immi-moj.go.jp/seisaku/>

(財)国際研修協力機構 (JITCO) ホームページ <http://www.jitco.or.jp/>

(財)中小企業国際人材育成事業団 (略称AIM・ジャパン) ホームページ <http://www.imm.or.jp/>

Life and Consciousness of Foreign Trainees and Technical Interns ; A Narrative

OCHIAI Misako

Japan's policy of not opening-up the labor market to foreign unskilled workers has brought about various situations in the work place which conflict with their human rights. The very concept of the training and technical internship programs, which were established as "contribution to the international development" soon after the revision of immigration law in 1990, is one of the grounds of serious infringement on their rights. Under this specific system, about 200,000 Asians are working and residing in Japan, and yet their individual lives remain invisible to the public. As a result, this issue has not been discussed openly so far.

This case study attempts to elucidate their life and consciousness through their own narrative. The number of subjects is small, but they are trying to create meaning in their stay here, not only from the financial aspect. Some turn their stay to their advantage for their future by learning Japanese and relating to Japanese society.