

《論説》

外国人農業研修制度をめぐる諸問題とその背景

— 北海道の中国人研修生アンケート調査から —

孔 麗

はじめに — 農村の過疎化と研修制度とのミスマッチ

- 1 農業における外国人研修生の受入れの現状
 - 2 中国人農業研修生の受入れの実態
 - (1) 研修生の前歴と中国での家庭状況
 - (2) 研修の目的・動機、応募経過及び事前研修
 - (3) 研修活動と生活の実態
 - (4) 研修制度と非実務研修
 - (5) 帰国後の予定と研修成果の活かし方
 - 3 中国人研修生をめぐる諸問題
 - 4 諸問題発生背景と今後の見通し
- おわりに — 現行研修制度の改善方向

はじめに — 農村の過疎化と研修制度とのミスマッチ

日本における外国人研修生の受入れは、高度経済成長を背景に1960年代後半から海外に進出した企業を中心に行われてきたが、1983年にこれを制度的に整理し、個々の企業が受け入れる「企業単独型」の「外国人研修制度」が創設された。

しかし、日本経済の拡大に伴って人手不足はさらに深刻化し、外国人労働者の受入れ要請はさらに強まったが、1988年の「第6次雇用対策基本方針」では、専門的・技術的分野の外国人労働者は積極的に受け入れるものの、単純労働者は受け入れないという政府方針が打ち出された^(註1)。

それに対して、当時の通産省、経済企画庁などは、外国人労働者の受入れ要請に応えるべく検討を開始したが、その結果は、全体的には「外国人労働者受入れ容認」の方向であった^(註2)。それにもかかわらず、89年10月、関係17省庁の局長で構成する「外国人労働者問題関係省庁連絡会議」では、単純労働者の受入れは認めない方針が打ち出された。

その一方で、出入国の急増と不法就労外国人の問題に対応すべく、89年12月に「出入国管理及び難民認定法（入管法）」の改正法が成立し、90年6月に施行され、その中で新たな在留資格として就労活動が認められない「研修」が加えられた。

それによって「外国人研修制度」も、従来の「企業単独型」に加えて「団体監理型」がスタートすることになり、商工会議所、公益法人や農協のほか、中小企業の協同組合等が第一次受入機関となって、その組合員や組合に加入する中小企業も研修生を受け入れることができるように

なったのである。

このような経過から、現在の「外国人研修制度」は、「外国人単純労働者は受け入れない」という方針の下での代償措置でもあるといえるのであり、安価な労働力として労働力不足に悩む中小製造業などの期待と、開発途上国の人材育成を全面に掲げざるを得ない制度の建前との矛盾を初めから抱えていたのである。とくに、「団体監理型」の外国人研修制度については、多くの問題が指摘されている^(注3)。

なお、91年には外国人研修制度を円滑に推進するため、「財団法人国際研修協力機構(JITCO)」が現在の法務省、外務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の5省共管により設立されている^(注4)。また、93年には、研修を修了し、所定の要件を満たした研修生に就労を認め、雇用関係のもとでより実践的な技術・技能を習得させる「技能実習制度」が創設されている。

このような制度の建前と本音のはざままで、来日する外国人研修生は増加の一途をたどっている。北海道においても、労働力の減少と高齢化に悩む過疎地域を中心に、水産加工業では中国人研修生なしでは操業ができないほどに重要な地位を占めるに至っており、農業生産の場においても北海道農業を下支えするようになっていく。

しかしながら、研修生の数が増加し、その重要度も増すにつれて実態と研修制度の乖離が目立つようになってきており、制度とその運用面での改善、さらには研修制度のあり方そのものについても検討が必要な事態に立ち至っている。

筆者はこれまでに、過疎に悩む網走地方の水産加工企業における中国人研修生の受入実態を調査研究してきた^(注5)。さらに2005年度は、急増する農業生産の現場における外国人研修生の実態から、制度の改善方向を探る共同研究に参加することができた^(注6)。

本稿は、その共同研究のうち、筆者が担当した中国人研修生からの聞き取り調査結果をもとに、研修制度のあり方を考察したものである。まず、北海道農業における研修生受入れの現状を下記の全道農協アンケート調査の結果から概観し、次に、受入農家の研修生からの聞き取り調査によりその実態を明らかにした上で、研修生をめぐる諸問題とその背景について考察し、最後に外国人農業研修制度の改善方向を提案してみたい。

1 農業における外国人研修生の受入れの現状

ここでは、我々が2005年6月に行った道内の4専門農協を含む130農協のすべてに対する全道農協アンケート調査の結果から、その概略を記述することにする。

なお、この調査は郵送方式で行われたが、2農協が調査拒否という回答を寄せたものの、128農協が回答を寄せ、回収率は100%、回答率は98.5%という成果をあげることができた。しかし、調査を拒否した2農協は、いずれも多数の研修生を受け入れていることを別の情報で確認しており、これらの情報を補完すれば、ほぼ全体を把握できるものと考えられる。したがって本調査結果は、農業生産の場における外国人研修生の実態を全道レベルで地域別に把握した初めてのものであり、しかも精度の高いものといえる。

現在までに外国人研修生を受け入れたことがある農協は50組合で(表1)、調査を拒否した2農協を加えると全体の40%に達する。そのうち、一時期は受け入れたものの現在は受入れをしていないものが9農協あるが、残り41農協は受入れを継続している。

受入開始時期は1997年以降の農協が多く、北海道においては外国人研修制度の活用は比較的

表1 外国人研修生受入の有無と受入時期・受入開始時期

(単位：組合，%)

回 答 農 協 合 計	受入 れ た こ と が な い	受入 れ た こ と が あ る	一時期受入れた					継続して受入れている						
			受 入 時 期				受 入 開 始 時 期							
			1985年 以前	1991 ～93年	1997 ～99年	2004年	1990年 以前	1991 ～93年	1994 ～96年	1997 ～99年	2000 ～02年	2003 ～05年		
128	78	50	9	2	3	2	2	41	3	2	2	5	11	18
100.0	60.9	39.1	7.0	1.6	2.3	1.6	1.6	32.0	2.3	1.6	1.6	3.9	8.6	14.1

資料：北倉・池田・孔麗「外国人研修・技能実習生受入れに関する全道農協アンケート調査」，2005年6～8月

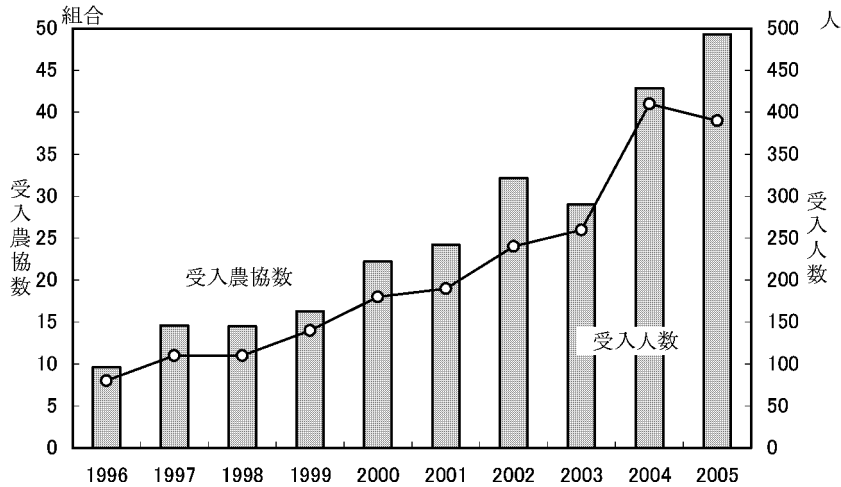


図1 外国人研修生の受入農協数と受入人数の推移

資料：表1に同じ。
注：調査拒否の2農協を含む。

最近になってから一般化してきたことがうかがわれる。

次に、1996年から2005年の最近10ヵ年における受入状況についてみると(図1)，受入農協数は8組合から38組合へ，受入人数は96人から495人へと，ともにこの期間に5倍となっており，国籍別には中国人が98%を占める。2003年に受入人数が大きく減少しているのは，SARSの影響で受入れを断念せざるを得なかったためである。

この2005年の研修生受入人数493人は，04年の全国の農業研修生が3,569人であるから，その後の増加を考慮しても，北海道には全国の10%以上が受け入れられていることになる。なお，研修生のほかに，研修を経て技能実習に移行した者が2005年現在で6農協に13人いるが，国籍別の内訳は中国7人，フィリピン4人，ベトナム2人である。

受入農協の地域的な分布には偏りがみられ(図2)，胆振・日高地域と上川北部，北見・紋別地域など野菜生産が盛んな地域で多く，稲作地域や酪農地域では比較的少ない。

受入分野は施設園芸，畑作・野菜，酪農が多く，受入人数別にみると(表2)，5人以下の農協が多いが，21人以上も6組合あり，最大は88人である。受入人数が多いのは施設園芸や野菜生産が盛んな地域で，酪農地帯では比較的少ない。それは，施設園芸や野菜生産は労働集約的で

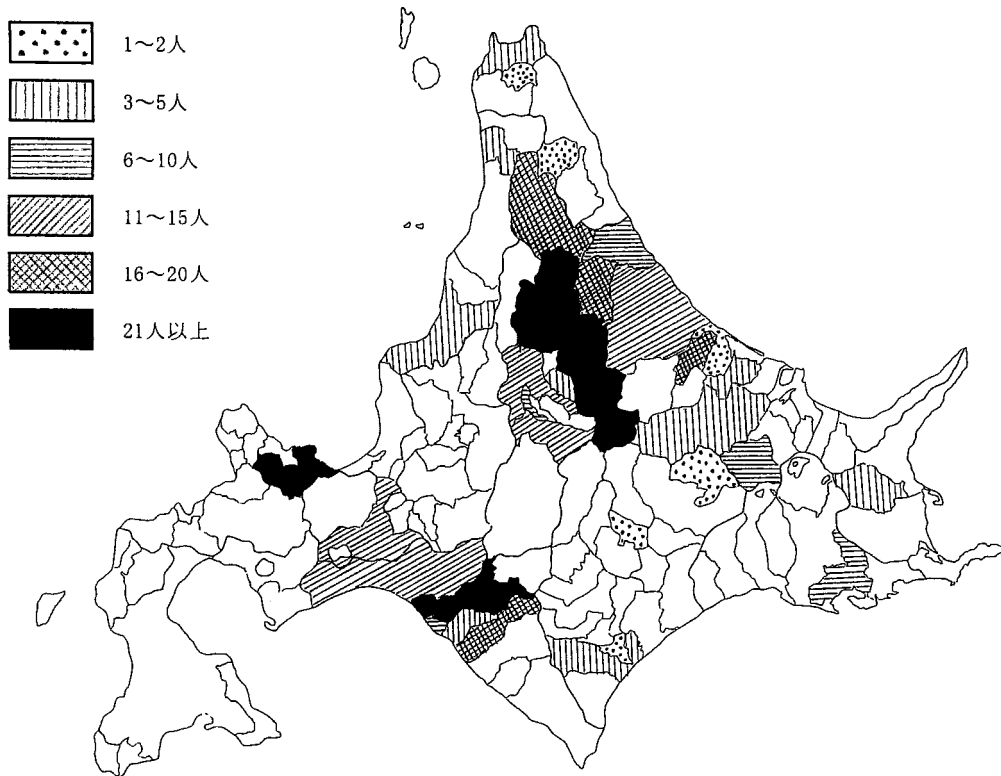


図2 受入人数別受入農協の分布

資料：表1に同じ。

注：調査拒否2農協を含む。なお、農協の区域は2005年6月現在のものであるが、同一市町村に複数の農協があり、それぞれの区域を図示できない場合は市町村区域で示した。

表2 受入人数別受入農協数(2005年)

(単位：組合，%)

項目	合計	1～2人	3～5人	6～10人	11～15人	16～20人	21～30人	31～50人	51人以上
受入農協数	38	7	10	5	7	3	3	1	2
	100.0	18.4	26.3	13.2	18.4	7.9	7.9	2.6	5.3

資料：表1に同じ。

注：調査拒否の2農協を含む。

作業適期が集中するため、農家が複数の研修生を受け入れようとするのに対し、酪農経営では研修生の受け入れはごく一部の大規模飼養農家に限られるからである。受入期間は酪農では12ヵ月、施設園芸や畑作・野菜などでは6～7ヵ月が一般的である。

第一次受入機関に各単位農協がなっているものが農協数で64%、受入人数で86%と最も多く、中国人研修生の日本への派遣機関は、遼寧省や吉林省、黒龍江省など東北地域が多い。これは東北三省と北海道のつながりが強いことに加えて、気象条件が似ており、作付作物にも共通性が多いからであると考えられる。

外国人研修生に対する農協の評価と問題点に関して農協担当者は、全体的によい評価を与えている。その一方で、研修姿勢や意欲などに研修生の間や受入年度により差があると指摘し、問題

点としては、言葉や生活習慣の違いに起因するトラブルなどをあげており、とくに日本語ができないことが最大の障害となっている。

研修生受入れに対する今後の考え方については、外国人研修生を受け入れたことがある50農協では、78%の農協が「今後も受け入れる」と答えている。受入分野としては酪農と施設園芸が中心となっており、受入れを継続する理由としては、労働力の確保をあげるものが多い。

また、研修生を受け入れたことがない78農協では、69%の農協が「今後とも受け入れない」としている。その理由としては、「受入体制や環境が整っていない」ことをあげるものが最も多く、次いで労働力確保対策に目処が見ついたことがあげられている。その一方で、「今後は受入れを検討する」という農協も22%あり、その理由としては、「労働力不足が深刻化してくるため」が最も多い。

外国人の単純労働への参入については(表3)、「参入させるべきでない」はわずかに3%であるが、この意見の背景には、言葉や習慣の違いに起因するトラブルの発生や失踪事件、治安上の不安があるものと思われる。最も多いのが「現行制度の弾力運用でよい」で47%、次いで単純労働者として外国人を「職種限定で参入させるべき」が22%、「積極的に参入させるべき」が11%の順となっている。

これを外国人研修生の受入経験の有無別にみると、受入経験がある農協では「現行制度の弾力運用でよい」が54%と、受入経験がない農協に比べて12ポイント高くなっており、研修制度を活用してきた経験から、現行制度でも運用を弾力化することによって対応できると考える傾向が強いことがうかがえる。

また、「積極的に参入させるべき」は18%で、受入経験がない農協に比べて3倍近くにのぼり、現行制度の弾力運用にとどまらず、労働力不足の深刻化を外国人単純労働者の参入によって解決しようとする姿勢の強さも読み取れる。

一方、受入経験がない農協でも「現行制度の弾力運用でよい」が42%と最も多いが、「職種限定で参入させるべき」が26%と、受入経験がある農協に比べて10ポイント高くなっている。これは、矛盾を抱えた外国人研修制度の弾力運用もさることながら、農作業を特定の職種として扱い、そこに単純労働者を参入させて労働力不足を補おうとする考えが強いことによるものと思われる。

表3 外国人の単純労働への参入についての考え方

(単位: 組合, %)

項目	回答農協数	参入させるべきでない	現行制度の弾力運用でよい	職種限定で参入させるべき	積極的に参入させるべき	認めざるを得ない	どちらともいえない	その他	不明
全体	128 100.0	4 3.1	60 46.9	28 21.9	14 10.9	2 1.6	5 3.9	7 5.5	8 6.3
受入経験がある農協	50 100.0	1 2.0	27 54.0	8 16.0	9 18.0	1 2.0		2 4.0	2 4.0
受入経験がない農協	78 100.0	3 3.8	33 42.3	20 25.6	5 6.4	1 1.3	5 6.4	5 6.4	6 7.7

資料: 表1に同じ。

2 中国人農業研修生の受入れの実態

(1) 研修生の前歴と中国での家庭状況

前記の全道農協アンケート調査結果を踏まえ、農協、受入農家及び研修生それぞれの立場からその実態と意見を聴取するため、日高、上川、網走管内の5農協を訪れ、各農協の紹介で計15戸（うち法人2）、25人の研修生（うち3人は技能実習生）から聞き取りを行った。

15戸の受入農家の経営類型は、A農協では施設園芸、B農協では畑作・野菜、C農協では酪農と畑作・肉牛・作業受託、D農協ではキノコ栽培、E農協では酪農である。その農家の研修生の前歴及び中国での家庭の状況を整理したのが表4である。

表4 研修生の前歴及び家庭の状況

受入農協	受入農家	研修生	性	年齢(歳)	未婚・既婚	出身地	家族数(人)	学歴	母国での職業	家族の就業状況	家庭年収(千元)
A	A 1	A 1 a	女	28	既婚	遼寧省	3(子1)	中学	農業		3~4
	A 2	A 2 a	女	32	既婚	遼寧省	4(子2)	高校	農業		約10
		A 2 b	女	28	既婚	遼寧省	3(子1)	中学	農業		約10
	A 3	A 3 a	女	32	既婚	遼寧省	3(子1)	中学	農業		約4.5
	A 4	A 4 a	女	34	既婚	遼寧省	3(子1)	中学	農業		約20
		A 4 b	女	25	既婚	遼寧省	6	中学	農業		約10
	A 5	A 5 a	女	24	既婚	遼寧省	5	中学	農業		約20
	A 6	A 6 a	女	33	既婚	遼寧省	3(子1)	中学	農業		約10
A 6 b		女	30	既婚	遼寧省	3(子1)	中学	農業		約10	
B	B 1	B 1 a	女	26	既婚	黒龍江省	3	中学	農業	本人と夫は農業	10
		B 1 b	男	27	未婚	黒龍江省	5	中学	農業	家族全員で農業	10
	B 2	B 2 a	男	35	既婚	黒龍江省	4	高校	農業	本人と妻は農業	12
		B 2 b	女	31	既婚	黒龍江省	3	高校	農業	本人と夫は農業	10
C	C 1	C 1 a	女	21	未婚	吉林省	6	中学	農業	母と本人は農業、他は他産業	約10
	C 2	C 2 a	女	21	未婚	吉林省	7	中学	農業	母と本人、兄弟は農業、父は他産業	約20
		C 2 b	女	19	未婚	吉林省	5	中学	農業	母と本人、兄弟は農業、父は他産業	約20
D	D 1	D 1 a	女	19	未婚	吉林省	5	中学	農業	農業(畑作)を主	約10
		D 1 b	女	20	未婚	吉林省	6	中学	農業	農業(畑作)を主	約20
	D 2	D 2 a	女	20	未婚	吉林省	6	中学	農業	農業(畑作)を主	約10
		D 2 b	女	20	未婚	吉林省	5	中学	農業	農業(畑作)を主	約10
	D 3	D 3 a	女	20	未婚	吉林省	5	中学	農業		約10
		D 3 b	女	19	未婚	吉林省	6	中学	農業		約20
E	E 1	E 1 a	女	33	既婚	遼寧省	3	中学	臨時工	夫はサラリーマン	10~12
	E 2	E 2 a	女	36	既婚	遼寧省	3	中学	工場一時 帰休者	夫はサラリーマン	5~6
		E 2 b	女	33	既婚	遼寧省	3(子1)	中学	美容院 経営	夫はサラリーマン	8~10

資料：2005年8月~10月の現地聞き取り調査に基づいて作成。

注：E農協は技能実習生。

性別にはほとんどが女性であり、男性研修生はわずか2人しかいない。研修生の年齢は、20歳未満が3人、20歳代が12人、30～36歳が10人で、うち既婚者は15人、未婚者は10人である。出身地は、すべてが遼寧省、吉林省、黒龍江省という東北三省である。大部分は農村部からきており、ごく少数ではあるが都市部からきている者もいる。

家族数をみると、農村部出身22人の研修生の平均家族数は4.5人、都市部出身者は3人であることから、中国の1人っ子政策はすでに26年間押し進められているが、農村ではかなり弾力化されていることがわかる。研修生の話では、現在の中国農村では2人まで許容され、それ以上の出産に際しては、男子は1万元以上の罰金を徴収され、女子は数千元程度であるという。これは、中国の農村部では男尊女卑の思想が未だに根強く残っているためであり、農村の過剰人口の解消はなお暫く時間がかかると推察される。

学歴はほとんどが中学校卒であり、高校卒は25人のうち3人にすぎない。中国での職業は研修生22人が農業と答えており、実家ではとうもろこしや大豆などの畑作をわずかな耕地で農業を営んでいる。中には、父親は農業以外に従事するなど兼業農家もいる。

しかしこの答は、農業に従事していること、研修後も成果を農業の場で活用できることが農業研修生としての資格要件であることから、若干割り引いて受け取る必要もある。他方、技能実習生の3人はいずれも大連市郊外に住み、夫は都市サラリーマンで、本人も臨時工や一時帰休の工場労働者、美容師である。

家庭の年収入をみると、1万元未満が4戸、1万元程度が15戸、20万元程度が6戸となっており、農業以外の産業に従事する家族をもつ農家の収入が多いようであるが、平均すれば11,800元である。

(2) 研修の目的・動機、応募経過及び事前研修

研修の目的・動機については、研修生の本音を把握するために、事前に選択肢を設定せず研修生の任意回答による方法を採用したが、その結果は表5に示したとおりである。

回答頻度数が最も多いのは家庭収入の増加（子供の教育費と医療費を賄うためを含む）であり、全頻度数の84%（重複回答）を占めている。

次は、日本の農業技術の習得であり、具体的には日本の進んだ農作業、ハウス栽培技術など農業生産技術、経営管理方法などの学習を通じて、帰国後の農業生産に役立てようという模範的な回答であるにもかかわらず、回答頻度率は家庭収入の増加より少ない60%にすぎない。

3番目は、視野を広げることや今後の人生の開拓などのためであり、回答頻度率は36%を占めている。改革開放後30年になろうとしているが、地域の経済発展に格差があり、東北三省の農村における経済発展は相当遅れている。また、農業も経営規模が零細で規模拡大も望めない状況の下で、日本での仕事経験を持つことは視野を広げると同時に新しい人生の開拓チャンスでもあり、研修を通じて日本の生活環境や風土習慣などを体験しようとする彼らの動機も理解し得る。

農業生産現場での研修生受入れの形は、公益法人や農協が第一次受入機関として受け入れる「団体監視型」の場合がほとんどであり、中国の派遣機関（民間レベルのものと地方政府レベルのものがある）と契約して、現地で研修生を募集、選考して日本に連れてくるという形をとっている。選考条件としては、まず健康で明朗であること、農業に従事していること、身長や握力などあり、学歴はそれほど重視されていないようである。

研修生がどのようにして応募したかについては、元研修生の紹介が52%、知人や親戚の紹介

表5 研修の目的・動機、応募の経過、研修費用及び中国での事前研修について

受入農協	受入農家	研修生	研修の目的・動機	応募の経過	研修費用とその調達		中国での事前研修	
					研修費用(千円)	研修費用調達方法	内容	日本語学習期間
A	A 1	A 1 a	非常に名譽なこと、日本の農作業を学ぶ	知人の紹介	13(含保証金 4.5)	自己資金	日本語会話、研修内容の説明	2ヵ月
	A 2	A 2 a	農業技術を学ぶことと家庭収入の増加	元研修生の紹介	13	親族からの借金	日本語と日本での研修内容の説明、礼儀作法	1ヵ月
		A 2 b	帰国後自分でハウス経営、家庭収入の増加、視野を広げる	元研修生の紹介	13	親族からの借金	日本語と日常生活用語	1ヵ月
	A 3	A 3 a	野菜栽培技術の習得、外国の環境や風土習慣を見習い、視野を広げる	元研修生の紹介	13(含保証金)	借金と自己資金半々	日本語の日常会話、来日後の仕事内容の紹介	2ヵ月
		A 3 b	農業技術と生産管理を学ぶ、家庭収入の増加、故郷の農村経済の発展	元研修生の親戚の紹介	13(含保証金)	自己資金	日本語及び日本の習慣	2ヵ月
	A 4	A 4 a	家庭収入の増加、ハウスの栽培の技術と生産管理を学ぶ	元研修生の友人の紹介	13(含保証金)	自己資金	日本語及び日本語日常会話	約2ヵ月
A 4 b		日本の仕事の経験、収入の増加、人生の開拓	元研修生の紹介	13	自己資金	日本語及び日本語日常会話と習慣	約1ヵ月半	
B	B 1	B 1 a	視野を広げること、家庭収入の増加	元研修生の夫の紹介	10(含保証金 3)	借金と自己資金半々	日本語会話、研修用具説明、風土習慣等	2ヵ月
		B 1 b	視野を広げること、農業生産技術の修得	元研修生の親戚の紹介	10(含保証金 3)	借金	日本語会話、礼儀作法など	2ヵ月
	B 2	B 2 a	農業技術の修得、家庭収入の増加	元研修生の紹介	8(含保証 3)	借金	日本語会話、礼儀作法など	2ヵ月
		B 2 b	日本の仕事の経験、収入の増加、人生の開拓	近所の紹介	8(含保証 3)	借金	日本語会話、礼儀作法など	2ヵ月
	C 1	C 1 a	酪農の見習い、家庭収入の増加	叔父の紹介	23	借金と自己資金半々	日常用語、日本風土習慣及び作業用語	3ヵ月
		C 1 b	家庭収入の増加	研修生募集担当の親戚の紹介	24~25	自己資金	日本語会話、研修用具説明、風土習慣等	3ヵ月
C 2	C 2 a	家庭収入の増加	郷政府党書記の親戚の紹介	25	借金	日本語会話、礼儀作法など	5ヵ月	
	C 2 b	家庭収入の増加、外国での経験	元研修生の従姉の紹介	約 22	親族からの借金と信用社からの融資	日本語、仕事内容の紹介と作業用語、日本の風土習慣	4ヵ月	
D	D 1	D 1 a	視野を広げ、進んだ農業生産技術の修得、家庭収入の増加	三勝月公社の紹介	約 22	自己資金	日本語、仕事内容の紹介と作業用語、日本の風土習慣	4ヵ月
		D 1 b	農業生産技術を学ぶ	同じ村の元研修生の紹介	約 22	親族からの借金と自己資金	日本語及び日本での研修内容の紹介、日本の風土習慣、規律など	4~5ヵ月
	D 2	D 2 a	農業生産技術を学ぶ	郷鎮企業を通じて	約 22	親族からの借金と自己資金	日本語及び日本での研修内容の紹介、日本の風土習慣、規律など	4~5ヵ月
		D 2 b	家庭収入の増加	臨時勤務先の社長の紹介	約 22	自己資金	日本語、仕事内容と研修道具の用語、風土習慣	3ヵ月
E	E 2	E 2 a	家庭収入の増加と子供の教育経費補填	知人の紹介	10	自己資金	日本語、仕事内容と研修道具の用語、風土習慣	3ヵ月
		E 2 b	娘の医療費補填、生活改善、先進技術を学ぶ	知人の紹介	28(含保証金 15)	借金	日本語、仕事内容と研修道具の用語、風土習慣	3ヵ月

資料：表4に同じ。

注：E農協は技能実習生。

が32%を占め、これらを合せると84%に達し、新聞などの公募によるものは少ない。

日本へ研修にくるための費用としては、研修生の募集や選考、諸手続や日本語学習を中心とする事前研修に必要な費用などがある。技能実習生であるE農協を除く中国で支払った研修費用は、最低8,000元から最高25,000元と幅が広いが、2万元以上が最も多くて48%、次は1万円～2万円未満で44%を占めており、1万円未満は8%しか占めていない。

それに対して研修生の家庭の年収は、2万元以上は28%、1万円～2万円未満は60%、1万円未満は12%であり、日本へ研修にくるための費用は年収の1～2年分に相当するほど大きいことがわかる。

研修内容は、日本語会話、日本の風土習慣や研修内容の説明などである。研修費用の内訳については、ほとんどの研修生ははっきり答えられなかった。研修費用に最も大きく影響すると考えられる日本語学習期間は短い者で1ヵ月、長い者では5ヵ月とかなり大きな差があるが、幅のある答はその中央値をとって関係づけてみると(図3)、日本語学習期間が長いほど研修費用が高いという傾向がみてとれ、両者の間の相関係数は0.804417という高い値を示している。

このことから、研修費用の水準は研修時間によってほぼ決まるといえ、研修費用が安いほどよいということとはならないことがわかる。日本語学習の時間数が多いということは研修活動と研修生活に大きな影響を及ぼすと同時に、日本語学習は来日後1週間ないし10日間を経て早期に実務研修に入るためにも必要だからである。

問題となるのは研修費用の中に保証金が含まれていることである。すなわち、保証金は研修生が研修期間中に事故や問題を発生した場合に、派遣機関がその後始末のために必要となる経費をあらかじめ留保しておくものである。

その額は、判明するものだけで3,000～4,500元であり、研修費用総額の30～35%を占める。技能実習生を含め25人のうち、自己資金だけで研修費用を賄ったのは8人(32%)、自己資金に親族や金融機関からの借金と合せて捻出した者9人(36%)、借金ですべてを賄った者8人(32%)という状況と、北海道では以前に比較して失踪事件などがなくなってきていることを勘案すれば、保証金の減額又は廃止により研修生の経済的負担を軽減する必要があると考えられる。

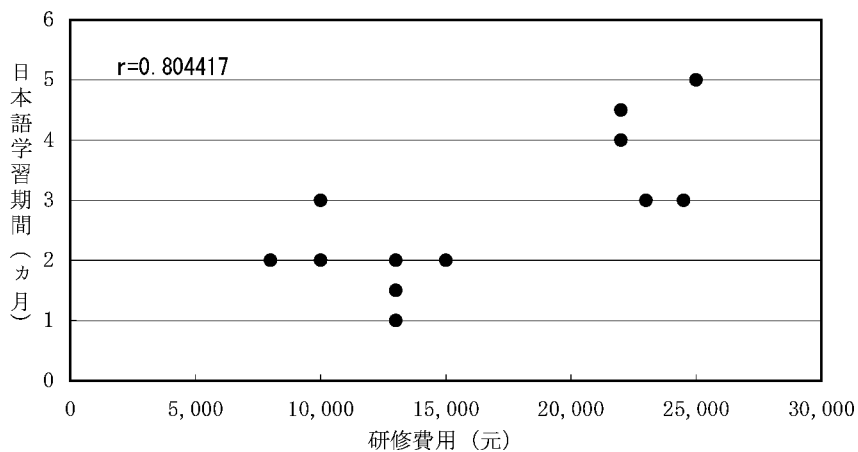


図3 研修費用と日本語学習期間の関係

資料：表4に同じ。

なお、保証金については、中国政府も改善する方向を決めており^(註7)、B農協は、来年の研修生から保証金を徴収しないよう中国の派遣機関と合意したとしている。

(3) 研修活動と生活の実態

研修業務の内容は、A農協の研修生はハウスでの野菜栽培、B農協では畑作・野菜の栽培、C農協は搾乳と牛舎の清掃、野菜と畑作物栽培、D農協ではきのこと栽培、E農協では搾乳と牛舎の清掃である(表6)。

1日の作業時間は、普通期は8時間程度であるが、限られた繁忙期には11時間以上となっている研修生もいる。作業に季節性がある天候にも大きく左右される農業においては、一時期8時間を超えることも止むを得ないことであり、普通期と調整することによって週40時間程度になっていれば許容されよう。なお、このような農協では、研修生の側から時間外作業を希望するケースが多い。

宿舎は、集団宿泊と分散宿泊に大別される。集団宿泊とは多数の研修生を公営住宅や集落会館、離農した農家住宅などで共同生活をさせる場合で、分散宿泊とは受入農家に分散して1人又は2人で生活する場合を指す。分散宿泊も別棟で1人1部屋と2人1部屋の2形態がある。A農協の研修生6人と他の農協の酪農経営に入っている研修生5人は分散宿泊となっているが、それ以外は集団宿泊となっている(表7)。

居住環境についてはほとんどの研修生が「よい」と答えている。しかし、1人1部屋の分散宿泊をしている研修生からは、日常では会話をする相手がおらず、研修先の農家とも日本語でコミュニケーションをうまくとることができないと訴えている。しかし、同じ分散宿泊でも2人1部屋の生活している研修生からは、そのような話が聞かれなかった。

一方、集団宿泊をしている研修生たちの中には研修生同士のトラブルも多少はあるようである

表6 研修内容について

受入農協	受入農家	研修生	研修内容
A	A 1	A 1 a	ハウス野菜(ピーマン主体)の栽培と収穫
	A 2	A 2 a・A 2 b	ハウス野菜(ピーマン主体)の栽培, 選果
	A 3	A 3 a	野菜の栽培と収穫
	A 4	A 4 a・A 4 b	アスパラ・長芋・ゴボウ・馬鈴薯・ニンジンの栽培, 収穫, 選果
	A 5	A 5 a	ピーマン, トマト, ねぎ, アスパラの栽培
	A 6	A 6 a・A 6 a	ハウスのミニトマトとピーマンの栽培
B	B 1	B 1 a・B 1 b	てん菜, 小豆, 小麦, 馬鈴しょ, とうもろこし, アスパラの栽培, 収穫
	B 2	B 2 a・B 2 b	小豆, 馬鈴しょ, かぼちゃ, とうもろこし, アスパラの栽培, 収穫とビニールハウス作り
C	C 1	C 1 a・C 2 a	搾乳, 牛舎の掃除
	C 2	C 2 a・C 2 b	畑作・野菜の栽培, 収穫
D	D 1	D 1 a・D 1 b	キノコの栽培, 収穫
	D 2	D 2 a・D 2 b	
	D 3	D 3 a・D 3 b	
E	E 1	E 1 a	搾乳, 仔牛の世話, 牛舎の清掃等
	E 2	E 2 a・E 2 b	

資料: 表4に同じ。

注: Eは技能実習生。

表7 研修生活と地域交流について

受入農協	受入農家	研修生活			困っていること	地域交流の内容
		研修生	居住環境	満足度		
A	A1	他農家の研修生と共同生活	満足度 よい	研修生活の満足度 生活や健康に配慮してくれる	言葉ができず不便。今は眼病のため余計に言葉ができず不便。	祭りの時だけ
	A2	同じ農家の研修生と共同生活	よい	普通。必需品が無条件で提供	労働への要求が厳しいことと、言葉の問題	祭り見物や海辺(3日間)
	A3	別棟で1人暮らし	普通	有意義である	日本語ができれば、思い通りに交流ができ、多くのことを学べるが、単純作業しかできない。	平日はなし
	A4	同じ農家の研修生と共同生活	よい	親切にされ満足	辞典に頼りながら会話をしている	周辺地域の農民との交流がある
	A5	別棟で1人暮らし	不良		日本語の問題。1人になってから孤独感から時々ホームシックにかかると	地域との交流はない
B	A6	同じ農家の研修生と共同生活	普通	親切で、食事の差し入れがある	言葉の問題があり、考えたことをうまく話せない。農家の指導がうまく理解できない	地域との交流はない
	B1	集団で共同生活	よい	とてもよい、研修時間が経つのが早く感じる	初めは言葉の障害と農作業の難しさに戸惑った	農協や地域主催の祭りや行事に参加し、交流できる
	B2	集団で共同生活	よい	とてもよい	初めは困惑と緊張感があった	農協や地域主催の祭りや行事に参加し、交流できる
	C1	現在1人1部屋	よい	研修先の日本人家族ぐるみでの交流がある	特になし	交流だけではなく、周辺からよく差し入れあり
C	C2	研修生寮で現在2人1部屋	よい	日本人の仕事に対する熱心さを体験	言葉の問題を除き支障なし	祭りへの参加、海辺の散策、お花見など
	D1	9人で共同生活	よい	親切で、日本料理を作ってくれたり、体温検査もしてくれる	特になし	祭りや盆踊り、動物園、登山、海水浴、水祭りなど
	D2	11人で共同生活(4人と3人部屋)	よい	日本を再認識する上でよい機会、自分の意志を鍛えられる	なし	地域の住民とバレーボールや水泳、スキーの交流がある
D	D3	8人で共同生活(2人で1部屋)	よい	日本人と交流ができ、日本語も勉強できた	日本語の問題、また同じ部屋の研修生同士でトラブルがある	日常的な交流はないが、よく買物や市内観光をさせてくれる
	E1	1人暮らし	よい	直接日本人と付き合い言葉を学ぶことは有意義	市街地から遠く交通不便	温泉や町に連れて行ってってくれる
E	E2	2人で共同生活	よい		周囲に人が住んでおらず寂しいこと以外になし	地域住民との交流は特にないが、農協主催の祭りに誘われる。

資料：表4に同じ。
注：E農協は技能実習生。

が、全体としては楽しい研修生活を送っている様子が感じられ、居住環境によって研修生の満足度も異なることが明確になった。

研修生活については、おおむね満足しているようであり、受け入れた農協や農家は住宅だけではなく、必要な日常生活用品を揃えてくれており、研修生は生活するのにほとんど不自由はないと答えている。受入農家も食事の差し入れをしたり、定期的に体温検査をする農家や買物や観光に連れて行く農家も多い。

研修生の中には、研修先の農家と家族ぐるみの付き合いをする者もあり、日本人と直接付き合うことによって、日本や日本人を再認識するようになっている。また、研修生活を自分自身を鍛えるよいチャンスととらえる者もいる。そして、「時間の経つのが早く感じる」とする研修生が、帰国日が迫っていることに名残惜しい気持ちを漏らしていたのが印象的であった。

研修生活の中で困っていることについては、7割以上の研修生が言葉の問題をあげている。とくに、病気の時に自分の症状を研修先や医者に正確に伝えられないこと、自由に交流できずホームシックにかかることなど切実な問題もあげられている。また、言葉の上での問題を訴えると同時に、90%ほどの研修生からは事前研修でもっとしっかり日本語を学習しておくべきだったとの反省の声も聞かれた。

また、言葉が不自由なことから農家との交流や指導がうまく理解できず単純作業しかさせてもらえないこと、初めは困惑と緊張を感じたことなどがあげられている。中には、仕事上でミスをしたときに痛烈な言葉を浴びせられるなどを経験し、言葉遣いに注意してほしいと訴える者もいる。そのほか、市街地から遠くて交通が不便であるとか、周囲に人が住んでいないため寂しいなど住環境についての不満をもらす者もいる。

このような研修生の悩みや苦労を軽減する上で、中国語が話せる人間が近くにいることは重要な要素となる。例えば、元研修生で研修先の農家の息子と結婚した女性が派遣先の日本における支援会社の職員となり、周辺の中国人研修生の支援を行っているC・D農協、中国人元研修生を農協職員として採用して研修生の指導に当たらせているB農協では、研修生と受入農家の双方から「心強い」と評価されている。

その一方で、A農協の研修生からは、疲れや緊張感が感じられたが、それは、A農協とその周辺には中国語を話せる人間がいないことによるものと思われる。第一次受入機関の職員が研修期間に数度、中国人通訳を同伴して巡回にきたり、事務所に中国語による電話窓口が用意されているものの、日常生活に関しては手が回らず、研修生と受入農家の双方から不満が漏らされていた。

地域交流は、地域や農協が主催する祭りや行事への参加は非実務研修の一環として広く行われているが、隣近所の農家や住民との交流はほとんど行われていない。中には周辺住民が食料の差し入れるなどで交流が図られている例もあるが、範囲は限定的である。その要因の一つには、受入農家が実情を知られたくないという理由で、周辺住民との交流を望まないこともあるように思われる。

地域交流は研修生にとっては日本や日本人を再認識し、日本の風土習慣を把握する上で極めて有益な活動であり、研修生に地域住民の一員であることを認識させ、相互理解の増強と友好関係を築くことによって、研修活動に相乗効果をもたらすはずである。また、研修生は帰国後に日本のよさを伝え、真の国際交流にも発展して行くはずである。

聞き取り先の研修生の反応をみると、研修先と地域との交流がうまく行われているところでは研

修生活を楽しんでいるようで、研修活動にも積極性が感じられる。その反面、そうでないところの研修生からは一日も早く帰国したいという声が聞かれ、低賃金労働者として扱われていると感じているようである。

日本の農作業への感想については(表8)、受入農家の経営内容が異なるので、その内容や視点も異なっているが、整理すれば、①. 勤勉かつ仕事時間に厳格で真剣に仕事をする、②. 生産の管理技術が進んでおり、スケジュールを細かく立てて厳守し、効率性の高い生産を行っている、③. 機械化のレベルが高く、省力化されており、農作業が忙しくても疲れを感じないなどであり、中国との違いを強く感じている。とくに、研修生が帰宅しても作業を続けること、熱心に農作業のことを教えてくれること、責任感を持って農作業していることに驚きと感動を覚えているようである。また、酪農が遅れている中国からきた研修生は、搾乳作業や牛の出産補助が印象的であったと答えている。

研修を通じて有益と感じたことについては、農作業や生産管理技術に関しては言うまでもないが、育苗してからハウスに移植すること、種子の品質、農作物の収量の多さやハウスの構造の違いなど具体的な事項をあげる者もいる。そのほか、視野が広がったことや自己鍛錬、独立して仕事ができる素養を身につけることができた、環境のきれいさ、日本語での会話と交流、日本の生活習慣の体験、地域住民との交流を通じた「民族大融合」などがあげられている。

日本への見方の変化については、来日前からよい国だと思っていたので「変化なし」と答えた研修生は20%で、来日後、日本と日本人のよさを再認識して「変化ある」と答えた者は80%を占めている。

(4) 研修制度と非実務研修

研修期間については(表9)、現在の期間でよいと答えた者は30%と少なく、1～2年間で望ましいとする者が40%、3年間でよいとする者は20%を占めている。また、再度の研修を認める反復研修については、ほとんどの研修生が要望している。

研修期間を1年以上とし反復研修を求める主な理由は、聞き取り調査の対象となった研修生の研修期間はほとんど7ヵ月で、やっと日本語が分かるようになった頃に研修期限が切れて、帰らざるを得ないからであり、もう少し研修時間を延ばせば農家の考え方や農作業をより理解でき、研修成果が上がると感じられているからである。しかし、理由はそれだけではなさそうである。すなわち、前述のように、家庭の収入の増加を目的として研修生に応募している者も多いと考えられるからである。

非実務研修については、ほとんどの研修生が現状程度でよいとしているが、A農協の研修生の1/3は「非実務研修が必要」と答えている。これは、A農協では非実務研修について受入農家間でその実行の申し合せができておらず、専ら農家に実行を任せられているが、あまり実行されていないため思われる。また、残りの2/3が現状でよいとする背景には、作業に疲れた体での非実務研修が辛く感じられているからであろう。

(5) 帰国後の予定と研修成果の活かし方

帰国後の就業分野については(表10)、続けて農業に従事したいと答えた者は12人で、全体の48%と過半を割っている反面、個人経営や美容業など農業以外の産業に就きたい又は外国へ行きたいと答えた者が8人、32%もあり、農業に従事するものの、耕地面積が少ないので他産業

表8 日本の農作業への感想、有益と感じたこと、日本への見方の変化について

受入農協	受入農家	研修生	日本の農作業についての感想	有益と感じたこと	日本への見方の変化
A	A1	A1 a	取引量はるかに多く、作業機械も進んでいる	視野が広がった。環境のきれいさを実感	変化なし。前からよい国と思っていた
		A2 a	育苗してからハウスに移植するので取引量が多い	日本人は心が細かく、勤勉で研修生に親切。	日本人に対してよい印象を持つようになった
	A2	A2 b	日本の農業管理は細かい	ハウスの構造は中国より農作物の成長によく勉強になる	日本人の優しさを実感させられた。
		A3 a	取引量が多く、種子の質も高く作業管理がよい。ハウスの構造が異なる	取引量の多さと生産技術が進んでいることを実感し、学ぶべきことが多い	日本人の親切さ、優しさは思っていた以上によい
	A4	A4 a	機械化レベルが高く、仕事時間に厳格で、真面目	意志を鍛え、日本語での交流意欲を高めることができると 日本の生活習慣の体験、日本人との交流	日本人は意地が悪く、相当厳しいと思っていたが、意外に友好的であった
		A4 b			
A5	A5 a	生産管理が厳格で、中国より合理的	取引量の多い原因を探りながら農作業に携わること	日本人の親切さ、優しさを体験できた	
B	A6	A6 a	仕事時間厳守で効率性が高く、管理方法がよい	ハウスの生産管理技術の習得、新しいハウス建築のプロセスと方法を見学できた。視野が広がる	親切さ。来る前の不安感と来てからの安堵感 日本の生活環境のよさが初めて分かった
		A6 a			
	B1 a	機械化レベルが高く疲れを感じない	農作業の体験と知識の修得、日本人との会話と交流	親切さを感じた	
	B1 b	機械化されていてもとても便利	地域住民との交流を通じた「民族大融合」	熱心に作業を教えてくれる	
B2 a	栽培方法が進んでいる。		改めて日本人の友好を感じた		
B2 b	忙しいが、疲れを感じない	日本人の優しさを実感したこと	日本の環境のよさ		
C	C1	C1 a	機械化レベルが高く、仕事に対する真面目さと責任感に感服。仕事環境がよい。	未経験のことはばかりを経験し、楽しく充実している	親切で考え方はかなり変わった。予想以上によい国
		C1 a			
	C2	C2 a	真面目さ、経営管理や時間の厳格さ、教え方の熱心さ。特に搾乳作業や牛の出産補助が印象的	異国情緒をよく体験した	善良さ、交通秩序のよさを感じ、見方が変わった
		C2 b		日本人の善良さを体得した	日本人の善良さ、環境の綺麗さを感じ見方が変わった
D	D1	D1 a	最初は忙しいと感じたが、今は慣れてきた	視野が広がった	日本人の優しさを感ぜさせられた
		D1 b	機械化が進み、管理が厳格で品質にも厳しい	視野を広げ、独立した仕事ができる能力を身につける	環境が美しいことを感ぜさせられた
	D2	D2 a	農作業技術が進んでおり、仕事の態度が真面目	日本を再認識する上でよい機会で、意志を鍛えられる	環境の綺麗さ
		D2 b	機械化レベルが高く、技術が先進的	日本語と技術を身につけることができる	日本人の優しさ
D3	D3 a	忙しくて疲れる	日本人との交流ができ、日本語の勉強もできた	想像以上に環境がきれい	
	D3 b	機械化レベルが高い	いろいろな知識を身につけることができる	日本人が意外に優しい	
E	E1	E1 a	忙しい。研修先は勤勉で帰宅後も作業を続ける	直接日本人と付き合い言葉や学ぶことは有意義	差別せず、親切にしてくれる。国民の素質がよい
		E1 a			日本人は思ったより優しく親切
	E2	E2 a	日本人は勤勉	なし	日本人は思ったより優しく親切
		E2 b	日本人は真面目		日本人は思ったより熱心

資料：表4に同じ。

注：E農協は技能実習生。

表9 研修期間、反復研修、非実務研修について

受入農協	受入農家	研修生	研修制度と内容に関する意見		
			研修期間	反復研修	非実務研修
A	A 1	A 1 a	短い。1～2年以上がよい	反復研修が望ましい	非実務研修が必要
	A 2	A 2 a	現在の期間でよい	また来たいが、制度の制限から来れず残念	現在のままでよい
		A 2 b		来たくない	
	A 3	A 3 a	現在の期間でよい	変更する必要がある。機会があればまた来たい	非実務研修が必要
	A 4	A 4 a	短い。9ヵ月程度がよい	現研修制度に不満。現受入農家であれば、いつでも自分の家の仕事と同じように手伝いたい	現在のままで満足
		A 4 b			
A 5	A 5 a	現在の期間でよい	特に異議はない	非実務研修が必要	
A 6	A 6 a	短い。12ヵ月程度がよい	日本語が分かるようになった頃に期限が切れる。再度の研修機会があれば、農家の考えや農作業をより理解できるから、制度を改革する必要がある	現在のままでよい	
	A 6 b				
B	B 1	B 1 a	適当	不満。再度の研修機会を与えてほしい。また日本に来たい	適当
		B 1 b			
	B 2	B 2 a	短い。24ヵ月程度がよい	不満。また日本に来たい	短い
B 2 b					
C	C 1	C 1 a	長ければ長いほどよい	再研修の機会を提供してほしい	今までどおりでよい
	C 2	C 2 a	短い。3年間がよい	現行制度に不満。また来たい	適当
		C 2 b			
D	D 1	D 1 a	短い。3年間が望ましい	チャンスがあれば仕事内容を問わず他の地域でも研修したい	現状に特に異議はない
		D 1 b			
	D 2	D 2 a	短い。2年間が望ましい	機会があればまた来たい。同じ農家でもよい	現在のままでよい
		D 2 b			
	D 3	D 3 a	期間が長ければ日本語や生活習慣がよく分かるようになり、研修内容をより理解できるようになる	今のままでよい	現在のままでよいが、日本語の勉強をさらに強める必要がある
D 3 b		チャンスがあればまた来たい			
E	E 1	E 1 a	短い。2年程度がよい	反復研修が認められないのは不合理。自分を含めて再度の研修を希望	現状でよい
	E 2	E 2 a	短い。3年程度がよい	技能実習をすれば3年間で十分なので、反復研修がなくてもよい	現状でよい
		E 2 b			

資料：表4に同じ。

注：E農協は技能実習生。

で従事することも考えている者や、まだ決めていないと答えた者は4人、16%もいる。

帰国後の就業分野が未定の者や他産業従事を考えている者の割合が過半を占めるということは、外国人研修制度の根幹にも関る問題である。何故なら、研修後には修得した技術・技能を活かせる業務に就くことという資格要件に合致しない者が多いということであり、それはまた、研修効果ひいては研修事業そのものの意義にも関るからである。

このような状況の背景には、中国の経営耕地面積規模が極めて零細で、機械化も遅れていること、酪農にあっては乳牛飼養農家そのものが極めて少なく、機械搾乳が行われていないなど、帰国後に研修成果を活かす場がないことがあげられる。

このことは、研修を通じて得た収入の使い道からも読み取れる。収入の使途を回答頻度数の大きい順にみると（重複回答、何らかの形で農業（養鶏と養豚業を含む）に投資するという者が

表 10 帰国後の予定と研修成果の活かし方について

受入農協	受入農家	研修生	帰国後の就業と研修成果の活かし方		
			就業分野	日本での収入の使途	
A	A 1	A 1 a	養鶏か養豚業に従事	日本での収入の使途 養鶏か養豚業に投資したい	研修成果の活かし方 日本で学んだ生産管理技術を生かして、農業生産に努めたい ハウスの管理方法、時間厳守の習慣を身につけ、帰国後の農業に役立てる 農民の仕事と精神を学んで、帰国後、日本の農家と同じように仕事を 研修で学んだ生産管理、技術を中国の自宅でのハウス生産に導入したい
	A 2	A 2 a	農作業に従事	債務の返還と生活に使う	
	A 2 b	A 2 b	養鶏業に従事するが、耕地が狭小なので他産業従事も考えている	債務の返還、養鶏業か他の産業に投資したい	
A	A 3	A 3 a	農業に従事し、できればハウス生産をしたい	借金の返済と、自家ハウス栽培に投資したい	日本のアスパラの生産と管理技術を生かして生産を行う 日本の長芋の生産と管理技術を生かして農業生産を行う ピーマン・葱の生産技術や生産管理技術を使ってみたい 日本のハウスの栽培技術を生かして農業生産を行う。 日本の農家の生産管理のノウハウを生かして農業生産を行う 日本の農業機械を中国で小型化し学んだ農業技術を活かしたい。礼儀作法を広めたい 日本の農業技術を持ち帰って活用したい 日本で学んだ栽培技術を活用して栽培したい 仕事に対する真面目さと生産管理技術を活用したい
	A 4	A 4 a	続けて農業生産に従事	ハウス栽培等に投資したい	
B	A 4 b	A 4 b		養鶏業に投資したい	礼儀作法や真面目な仕事精神を持ち帰り、今後の生活と仕事に活かしたい 日本人の仕事態度、環境保護の精神を帰国後の仕事に応用したい 日本のキノコ栽培技術を導入し、自分の家でキノコ栽培をしたい 仕事に対する真面目さ、親切さ、善良さを学び、今後の仕事に活かしたい 仕事の本質と生産管理技術を学び、今後の仕事に活かしたい 活用するほどの意味はない 直接に活かすところがない
	A 5	A 5 a	続けて農業に従事したい	具体的な使途は未定	
	A 6	A 6 a	続けて農業に従事したい	子供の教育費とハウス栽培子供の教育費と生活費の補填	
C	B 1	B 1 a	続けて農業に従事したい	農業に投資したい	礼儀作法や真面目な仕事態度、環境保護の精神を帰国後の仕事に活かしたい 日本人の仕事態度、親切さ、善良さを学び、今後の仕事に活かしたい 仕事の本質と生産管理技術を学び、今後の仕事に活かしたい 活用するほどの意味はない 直接に活かすところがない
	B 2	B 2 a	外国に行くか農業以外に就きたい	外国への旅費、農業に投資	
	B 2 b	B 2 b	続けて農業に従事したい。できれば養豚、養鶏もやってみたい	農業への投資と子供の教育費娘の大学入学費用にあてたい	
D	C 1	C 1 a	仕事がないので個人営業を希望	個人の小売店開業に用いたい	日本人のキノコ栽培技術を導入し、自分の家でキノコ栽培をしたい 仕事に対する真面目さ、親切さ、善良さを学び、今後の仕事に活かしたい 仕事の本質と生産管理技術を学び、今後の仕事に活かしたい 活用するほどの意味はない 直接に活かすところがない
	C 2	C 2 a	考えていない	妹や弟の学費を賄う	
E	D 1	D 1 a	個人で美容業を営みたい	個人経営の店に使う	日本人の仕事態度、環境保護の精神を帰国後の仕事に活用したい 日本のキノコ栽培技術を導入し、自分の家でキノコ栽培をしたい 仕事に対する真面目さ、親切さ、善良さを学び、今後の仕事に活かしたい 仕事の本質と生産管理技術を学び、今後の仕事に活かしたい 活用するほどの意味はない 直接に活かすところがない
	D 2	D 2 a	他産業に従事したい	他産業で個人経営を行いたい	
E	D 2 b	D 2 b	他産業に従事したい	他の産業に投資したい	日本人の仕事態度、環境保護の精神を帰国後の仕事に活用したい 日本のキノコ栽培技術を導入し、自分の家でキノコ栽培をしたい 仕事に対する真面目さ、親切さ、善良さを学び、今後の仕事に活かしたい 仕事の本質と生産管理技術を学び、今後の仕事に活かしたい 活用するほどの意味はない 直接に活かすところがない
	D 3	D 3 a	他産業に従事したい	5歳で片腕を失った弟の生活支援	
E	E 1	E 1 a	日本を含め外国で仕事したい	農業以外の仕事に投資したい	日本語を活かして大連の外資企業で働き、日本人の仕事精神を今後活かしたい 帰国後に研修技能を使う道がない 酪農に従事したいが、チャンスがない
	E 2	E 2 a	今後は未定	子供の教育(外国留学)	
E	E 2 b	E 2 b	まだ考えていない	子供の教育費用にあてたい	日本語を活かして大連の外資企業で働き、日本人の仕事精神を今後活かしたい 帰国後に研修技能を使う道がない 酪農に従事したいが、チャンスがない
	E 2 b	E 2 b	まだ決めていない	2人目を出産し大都市に移りたい	

資料：表 4 に同じ。
注：E 農協は技能実習生。

10人、個人経営ほか他の産業に投資が7人、教育費（子供の学費と兄弟の学費を含む）にあてるのは7人、債務の返還と生活費に用いるのは6人となっている。とくに、C・D農協の未婚女性研修生9人のうち、1人を除いて個人経営の開業資金や他産業への投資、兄弟姉妹の支援と答えている。

このような傾向は、聞き取りをした研修生25人中23人が女性で、14人が既婚者、9人が未婚者という特殊事情によるものかどうかはこれだけで判断することはできないが、北海道農業においては圧倒的に女性を研修生として受け入れたいとの希望が強いことから、女性の農業研修生受入れに際しては大きな課題となることは間違いない。

それとは裏腹に、研修成果の活かし方については、学んだ技術を農業に活かしたいという模範的な回答をした者が13人と最も多くなっているが、これは研修生としての制度上の立場を考慮しての回答が多いように思われる。そのほかには、礼儀作法や仕事への態度などを今後の仕事に活かしたいとする者が8人、研修成果を活かすチャンスがないとする者が3人となっているが、活用するほどの意味はないとする者も1人いる。

しかし、少数ではあるがハウス栽培、アスパラ、長いも、ピーマン、ねぎ、きのこの経営管理方法や技術を帰国後に導入したいと具体的な希望を述べる者（6人）や、日本の農業機械を中国で小型化して今後の農作業に活かしたいとする研修生もいる。

3 中国人研修生をめぐる諸問題

これまで中国人研修生からの聞き取りをもとに研修生の実態をみてきたが、外国人研修制度の建前からは多くの問題があることが明らかとなった。それは、①. 研修生としての要件を満たしていない者が多いなど研修生の選抜に問題があること、②. 研修成果が活かされていないケースが多いこと、③. 受入側に研修制度が必ずしも十分に理解されていないことに要約される。

まず、第1に、研修生の選抜に関してである。研修生としての資格要件は、①. 18歳以上の外国人で、②. 研修後は母国で習得した技術・技能を活かせる業務に就く予定があり、③. 母国では修得が困難で、日本で研修を受ける必要があることという、すべての条件を満たす者とされている。さらに、農業の現場で多く活用される「団体監理型」研修の研修生には、上記のほかに、④. 現地の国又は地方公共団体或いはそれに準じる機関からの推薦を受けた者で、⑤. 日本で受ける研修と同種の業務に従事した経験がある者という、両方の条件を満たしていなければならないとされている。

とくに、上記②、③及び⑤について、聞き取りの結果（前掲表6）からみると、③の日本で研修を受ける必要性については、研修生の多くがハウス栽培やきのこと栽培、野菜栽培でも高品質で機械化された栽培方法などを学んでおり、日本と同等の農業技術を中国で修得することは困難であるから、この点については問題はなさそうである。

しかし、②の研修成果を帰国後に活かせる業務に就く予定があるかという点については、研修生として応募した目的や動機として、家庭収入の増加が全頻度数の68%と、農業技術修得の56%を上回っていること（前掲表5）からみると、かなり問題が大きいといわざるを得ない。また、⑤の農業経験を有しているかについては、母国での職業はほとんどが農業としていること（前掲表4）からすれば特に問題はなさそうであるが、研修生を受け入れた農協や農家の話では研修生の前歴に疑問をもつ声も聞かれる。

これらは、派遣機関と受入機関が厳しく研修生を選抜すればクリヤーできる問題であるが、後述するように難しい問題が横たわっているのである。

第2の研修成果が活かされないケースが多く想定されることについては、第1の研修生の選抜にも関係する。すなわち、必ずしも研修要件を満たしていると思われない者が少なからず存在していることに加え、帰国後の就業分野が未定であったり、他産業従事を考えている者の割合が過半を占めるとする調査結果（前掲表10）からも、研修生の選抜に問題があると考えられるからである。

しかし、日本の進んだ農業技術を修得したとしても、農村に膨大な余剰労働力を抱え、経営が零細で規模拡大も難しく、機械化されていない中国の現状では、研修成果を活かせる業務に就くことができる可能性は非常に小さいのも事実である。

とはいいながらも、研修の成果が十分に活かされていないということは、研修制度の存在意義にもかかわる重要な問題である。

第3に、研修制度が受入側に必ずしも十分に理解されていないことに関してであるが、これは、時間外作業と非実務研修の実施の面にみられる。

まず、外国人研修生は雇用者ではないので、休日や時間外の研修業務は制度上禁じられている。しかし、研修生受入れの主目的が労働力確保対策であることは明白であり（表11）、研修生には収入を増やしたいとの要望も強いことから、休日や時間外の研修業務が行われている例もみられる。

非実務研修に関しては、実務研修を伴う研修の場合には、非実務研修は研修期間の総研修時間の1/3以上とすることとされている。ただし、①、予定する研修が4ヵ月以上の場合、②、日本での研修のために現地で日本語学習、安全教育、基礎理論等について1ヵ月以上かつ160時間以上の非実務研修をしてきた場合であって、①か②のいずれかに該当する場合は、非実務研修時間を総研修時間の1/4以上、①及び②の場合は1/5以上にすることが認められているが、その分だけ実務研修の時間を延ばせるわけではない。

しかし、農家に受け入れられた後は、農協などによる集合研修を除けば非実務研修の実施は受

表11 研修生受入れの目的・動機

受入農協	受入農家	研修生受入れの目的・動機
A	A 1	市街地から遠距離にあるためパートの確保が難しいため
	A 2	ヘルニアで重労働ができず、通院のため休みをとるのも難しいため
	A 3	妻が重い貧血のためフルに働けないため
	A 4	市街地が近くパートの確保は比較的容易であるが、パートの作業時間には制約が多いため
	A 5	
	A 6	安定的な季節雇用が難しく、パートの雇用も不安定なため
B	B 1	労働力不足と研修に協力するため
	B 2	労働力不足とパートは早朝作業ができないため
C	C 1	日本人雇用はいつ辞めるかわからず、不安定なため
	C 2	労働力不足と日本人の安定的雇用が難しいため
	C 3	大根生産組合では播種と間引きに大量の労働力を必要とするため
D	D 1	隣町野研修生をみて試行してみたかったため
	D 2	町内のパートは高齢化しているため
	D 3	パートは高齢化している上に時間的制約が多く、必要なときに確保できないなど不安定なため

資料：表4に同じ。

入農家に委ねられているのが実態であり、農家に非実務研修の経験が少ないことに加えて研修生の疲労から、あまり実施されないケースも多い。

4 諸問題発生の背景と今後の見通し

研修生をめぐる現実には起こっている諸問題の背景は、受入農家側の安価で安定的な労働力の確保という期待と、研修生側にも収入確保の希望が強いことに尽きる。そこに、研修制度の建前と本音が乖離している現実が象徴的に表れているのである。

受入農家の聞き取り調査結果からは、研修生受入れの目的が労働力の確保対策としてであり（前掲表 11）、研修制度を利用して雇用労働力を確保しようとする側面が非常に強く表れている。また、研修生側も収入の確保にウエイトが置かれていることは、前掲表 5 及び 10 から読み取ることができる。

この現実には、受入農家と研修生の双方にとって経済的なメリットがあるからである。研修生の受入れに要する経費は調査した農協によって大きな差はあるが^(註8)、平均的な値を用いて、7ヵ月間、研修生を受け入れた場合を想定して考えてみたい。その場合の平均的な経費は次のように試算される。

往復渡航費	85,000 円
宿舎費	15,000 円×7ヵ月=105,000 円
食費を含む研修手当	80,000 円×7ヵ月=490,000 円
保険料	2,700 円×7ヵ月= 18,900 円
派遣機関への管理費	17,000 円×7ヵ月=119,000 円
合計	817,900 円

これを日本人の期間雇用を入れたとして比較してみよう。農林水産省「平成 16 年農業物価統計」によれば、1ヵ月以上7ヵ月未満の1日当たり農業臨時雇用労賃は、男 8,649 円、女 6,520 円である。この水準で7ヵ月間（210日）雇用したとすれば、男性で 182 万円、女性で 137 万円となり、研修生を受け入れる方が男性で 55%、女性で 40%も安くあがることになる。ただし、7ヵ月の季節雇用の場合は様々な経費がこのほかに必要となるから、実際には研修生受入れの方がさらにその差は大きくなる。このように、受入農家にとって経済的メリットは大きい上に、早朝の作業など日本人パートでは安定的な確保が難しい作業にも対応できるというメリットも大きい。

また、研修生にとっても経済的メリットは大きい。上記試算の研修手当のうち、研修生が持ち帰ることができる金額を試算してみよう。受入農家からの聞き取りによれば、研修生は食費を切り詰め、食料も日用品も必要最小限しか買わないという。そこで、研修手当の中から食料と日用品の購入額を月 5,000 円とすれば、7ヵ月間で 35,000 円となり、これを差し引けば 455,000 円を持ち帰ることができる。これを 1 元=14 円として換算すれば 32,500 円となる。

一方、彼らの家庭の年収は、前掲表 4 から平均すれば 11,800 円であるから、持ち帰ることができる現金は 2.75 年分に相当する。わずか 7ヵ月間で約 3 年分の年収に相当する現金を持ち帰ることができるのである。いかに、受入農家と研修生にとって経済的メリットが大きいかがわか

る。

このような双方にとって大きな経済的メリットがある限り、研修生の受入れを希望する農家と研修生となろうとする者が益々増加してくることは容易に予想がつく。近い将来、この傾向が強まっていくであろうと考える理由は、受け入れる北海道側と派遣する中国農村側の双方の事情にある。

北海道側の事情としては、人口だけでなく農家及び農業就業人口の減少と高齢化があげられる。北海道は都府県より早く人口減少時代に突入しており、国立社会保障・人口問題研究所の「都道府県別将来推計人口（2002年3月）」によれば、人口は2000年の568万人から2030年にはその84%の477万人に減少（全国はこの間に93%に減少）すると予測されている。同時に、65歳以上の人口の割合も18.2%から33.6%に高まると見込まれている。この高齢化率は全国平均が2000年で17.4%、2030で29.6%と予測されているから、北海道は人口の減少と高齢化が都府県に比較しても激しく進行していく。

また、農業においても大きな変化が予想される。北海道農政部「北海道農業・農村ビジョン21（2004年3月）」によれば、農家戸数は2003年の67千戸から2015年には41千戸へと39%減少し、農家人口もこの間に247千人から154千人へと38%減少すると見込まれており、農業就業人口もこの程度の減少を予測しなければならない。この農家戸数と農業人口の変化は、北海道の人口の変化をはるかに上回るものである。

したがって、離農跡地は残った農家が引き継ぐであろうから平均経営規模は現在の17haから28ha程度に拡大し、経営規模がすでに都府県の10倍となっている北海道農業の労働力不足は都府県よりも深刻さが増してくるものと考えなければならない。当然、雇用労働への依存度は高まる。因みに、2000年において臨時雇用を入れた農家の割合はすでに40%に達しており、平均雇入日数は延べ95人日となっているのである。

また、先にみたように、北海道では研修生の受入人数はこの10年間に5倍となっており（前掲図1参照）、全国の外国人農業研修生の10%以上を受入れるまでになっている。

今回の聞取調査では、受入農協や受入農家も今後さらに増加してくると答えている。全道農協アンケート調査でも、「今後は受入れを検討する」という農協が17組合あり、その理由として「労働力不足が深刻化してくるため」が最も多い。それに加えて、これまでは受入農協は限られていたが、農協の広域合併によりこれまでは受け入れてこなかった旧農協管内の農家からも受入希望が具体化してくることも十分に予想される。

このような情勢を考えれば、研修生の受入希望農家は大幅に増加してくるものとみなしなければならない。

次は、派遣する中国農村側の事情である。農村に膨大な余剰労働力の解消は中国の大きな課題となっているが、中野謙二^(註9)は、中国農村の余剰労働力の解消策として、①. 農業内部での吸取消化、②. 郷鎮企業の継続発展、③. 第三次産業の開発、④. 都市と農村の交流活発化、⑤. 環境改善への活用、⑥. 国際労働輸出をあげている。しかし、①から⑤の急展開が望まれない中で、⑥の国際労働輸出が中国農村の余剰労働力解消のための有力な方策となるとみられる。

とくに女性が農村余剰労働力の主体となっているが、都市部の厳しい雇用環境や戸籍制度、低い教育水準、不十分な社会保障制度などによって、女性の都市部への移動の可能性は小さいと考えられ^(註10)、農村に膨大な余剰労働力が存在し続け、それが国際労働輸出という形で流動化していくとするならば、外国人研修制度もその一つの方途として使われるであろうことは容易に想像

がつく。

このことは、上記の北海道における外国人労働力需要の増大とあいまって、研修生の資格要件に問題のある者の増大などを予想しなければならないことにもなりかねず、研修制度の建前と本音の乖離はさらに大きくなり、研修制度を労働力不足対策としてとらえることの限界がみとれる。

おわりに — 現行研修制度の改善方向

これまで、我々が行った全道農協アンケート調査と、受け入れた農協や農家、研修生自身からの聞き取り調査の結果から、研修生のおかれた実態を中心に、そこで発生している諸問題とその背景をみてきた。

そこからの結論は、北海道と中国農村の事情から、外国人研修生受入れを希望する農家と研修希望者が大幅に増加してくる結果、研修制度の建前と本音の乖離はさらに大きくなり、研修制度を労働力不足対策の一環としてとらえることには限界があるのではないかということである。

そのためには、開発途上国への技術移転という重要な意義をもつ外国人研修制度は、真に帰国後も研修成果を活かしていく者のために存続させながらも、「単純労働者としては受け入れない」という従来方針から転換していかなければならないと考えざるを得ない^(註11)。

しかし、外国人による犯罪の増加や不法就労問題などの問題が大きいことから、近々に転換できるとは思えない。とするならば、現行の研修制度を改善し、弾力的に運用していくしかない。我々の全道農協アンケート調査でも、現行制度の弾力的運用でよいとする農協が47%と最も多く、職種を限定して単純労働者を参入させるべきが22%、積極的に単純労働者を受け入れるべきとする農協が11%となっている。

最後に、当面は単純労働への外国人の参入が実現しないとの想定のもとに、外国人研修・技能実習制度の改善及び弾力運用の方向を提案してみたい。

第1は、研修対象業務の拡大である。研修の対象となる業務は、同一作業を反復するような単純作業では修得することができない業務とされているが、例えば、野菜栽培と選果や加工などを組み合わせて行うことは認められない場合が多い。しかし、農作業と選果や加工などの作業を組み合わせることにより、研修の内容を広げるとともに、帰国後に研修成果を活かす機会を増やすことにも役立つはずであり、地域や農家の実態に即して業務を拡大し、それを弾力的に運用していくことが望まれる。

また、技能実習生に移行できる職種は耕種農業と畜産農業とされ、作業は前者では施設園芸と畑作・野菜、後者では養豚、養鶏、酪農というように専門化された経営での研修に限定されている。しかし、実際には複合経営も多く、開発途上国でも複合的な経営が広く行われているから、その対象を広げる必要がある。

第2は、研修期間の延長である。研修期間は一般に1年以内とされており、酪農ではほとんどの場合、研修期間は1年であるが、施設園芸や畑作・野菜では7ヵ月の場合が多い。これは、北海道では冬季は農作業ができないという特殊事情によるものである。しかし、北海道ではハウス野菜などを除き1年1作が基本であるから、研修期間に1回しか一連の作業を研修することができない。技術や知識の修得が研修制度の眼目であるとするならば、その辺りを改善する必要がある。

具体的には、1年目6ヵ月を前期、2年目6ヵ月を後期と研修期間を分割し、6ヵ月後に再来日し、同じ農家で研修させる工夫があってよい。それによって、やっと日本語を覚えた頃に帰国し、また翌年、日本語が覚束ない新人を受け入れなければならないという状況を大きく改善することができ、研修成果も大きくなると見込まれるからである。

第3は、受入人数枠の拡大である。現在は農協組合員は2人までしか受け入れることはできないが、大規模な法人経営では2人以上を受け入れたいという希望も強い。とくに、北海道では法人経営が多く、さらに増加していくものと予想されることから、その拡大が必要になってくるものと思われる^(注12)。

また、制度運用の適正化については、研修生の経済的負担の軽減が図られなければならない。その一つは、前記の保証金徴収廃止の推進であり、二つ目は、現地での日本語学習の強化のための研修費用の軽減である。しかし、これも前述のとおり事前研修期間が長くなるほど研修費用が高くなるから、受入機関が派遣機関に支払う「送出し管理費」^(注13)の内訳を明確化し、現地での日本語学習の経費の一部を国際研修協力機構と受入機関が分担することも考えられてよい。なお、我々の聞き取りでは、その額は1人1月12,000～18,000円であるが、これは研修手当から控除してはならないとされているから、実際には受入農家が負担している。

これまでみてきたように、「単純労働者を受け入れない」という国の方針のもとで成立してきた外国人研修制度をめぐる諸問題の根は深くかつ広い。しかし、人口減少時代に入った日本には避けられない課題である。また、東アジアとの経済連携協定(EPA)締結の動きの活発化に伴って人の移動に関する問題も表面化してくるから、この問題についての議論を深めていくことが重要である。

【付記】

本稿は、(財)北海道開発協会の平成17年度助成研究による研究成果の一部である。

【注】

- (1) 外国人労働者問題をめぐる論議について井口泰は、1980年代後半のバブル経済による過剰な労働需要と中小企業の人手不足を背景とする「第一論争」期と、1990年代後半の深刻な経済不況と21世紀に迫った少子・高齢化問題を背景とする「第二論争」期に分けている(井口泰『外国人労働者新時代』ちくま新書、2001年、p.92)。
- (2) 通産省中小企業庁「88年版中小企業白書(1989年4月)」では、中小企業の約60%が外国人の単純労働者受入れに賛成と掲載し、経済企画庁の「外国人労働力に関する研究会」は89年5月に、条件づきで単純労働者の受入れを認めるべきだとの報告書をまとめている。
- (3) 例えば、労働力不足に直面した中小企業の地域団体や同業団体などが「研修生受入れ組織をデッチ上げて、研修生を受け入れるというパターンも非常に増えてきている」と指摘するものもある(関東弁護士会連合会『外国人労働者の就労と人権』明石書店、1990年、p.37)。また、外国人研修制度の様々な問題を取りあげたものとして、外国人研修生問題ネットワーク編『まやかしの外国人研修制度』、現代人文社、2000年がある。
- (4) このほかに外国人のための研修を担当する団体としては、国際協力機構(JICA)、海外技術者研修協会(AOTS)、中央職業能力開発機構(JAVADA)、日本ILO機構があり、それぞれ別個に研修生の受入れを行っているが、受入人数は7割近くを国際研修協力機構が占める。
- (5) 孔麗「過疎地域における外国人研修制度の役割と課題——佐呂間町の水産加工企業を事例に——」、伊藤昭男・阿部秀明編著『地方都市圏の今日的課題と戦略』、泉文堂、2005年3月、pp.155～172。

- (6) 北海道開発協会平成17年度助成研究「労働力不足の北海道農業を支える外国人研修・技能実習制度の限界と今後の対応に関する研究(研究代表者:北倉公彦北海道学術大学経済学部教授)」
- (7) 保証金については、2004年1月に中国商務部が、海外へ派遣する研修生及び労働者から契約履行保証金を徴取できるとした従来の規定を撤廃し、研修生及び労働者自身が契約、加入する「海外派遣労働者契約履行保証保険」を導入する方向に改めるとする通達を発表した。これを受けてJITCOが中日機構(商務部が所管する機関)にその実施状況を確認したところ、中日機構からは、本保険が、①. 海外研修及び労働者派遣事業の適正化の推進と、研修生及び労働者自身の経済負担軽減を目的としたものであること、②. 中日機構の認定送出国を初め、中国商務部から研修生派遣の業務許可を取得している送出国は、今後この通達に従うことになること、③. 施行後間もないこともあり、本通達による具体的な影響や補足的な施策等について検討をはじめていること等の説明を受けている。(「中国における情報交換窓口との定期協議実施について」財団法人国際研修協力機構、2004年6月14日 <http://www.jitco.or.jp/teikikyogi/040614teikikyogi/040614teikikyogi.htm>)
- (8) 受入農協からの聞き取りによる7ヵ月の研修生の受入経費は、1人当たりで最低78万円、最高99万円となっている。
- (9) 中野謙二「中国の余剰労働力とその解消策」東海大学文明研究所『行動科学研究』Vol.44, 1993年, pp.67~70。
- (10) 中国の農村女性の都市部への移動の可能性が小さいことについては、孔麗「中国における農村女性労働力の都市部への移動可能性」、池田均『WTO加盟に伴う中国農村における社会経済の変化と対応に関する総合研究(日本学術振興会科学研究費基盤研究(平成14~16年度)研究成果報告書)』, 共同文化社, 2005年, pp.161~177を参照されたい。
- (11) 外国人労働者を受け入れもやむなしとの主張は1990年前後にも多く出されており、例えば、武藤正敏「外国人労働者問題——国際的視点」成蹊大学アジア太平洋研究センター『アジア太平洋研究』1991年, p.15, p.24や、宮島喬「外国人労働者受け入れと人権」成蹊大学アジア太平洋研究センター『アジア太平洋研究』1991年, p.25などがある。
- (12) 北海道産業政策推進室は2003年6月に、2002年12月に成立した「構造改革特別区域法」に基づき、構造改革特区の第3次提案として「農村再生特区」の申請を行った。その中で外国人研修制度に関して、①. 外国人農業研修生の在留期間の3年から5年への延長、②. 農業生産法人の外国人農業研修生受入人数の2人から常勤職員総数を超えない人数への拡大を提案したが、認められなかった。なお、外国人研修制度に関して特区として認められたものには、「愛媛県東伊予地域外国人研修生受入特区」、「オホーツク海さるふつ外国人研修生受入特区」では、常勤職員数50人以下の企業の受入人数枠3人から6人への拡大がある。
- (13) 「送出国管理費」とは、派遣機関が研修生の募集や選抜、派遣前の研修教育、健康診断、諸手続に要する経費の全額又は一部を受入機関と派遣機関が協議して、受入機関が負担する経費のことであり、国際研修協力機構「外国人研修・技能実習事業における研修手当、賃金及び管理費等に関するガイドライン(1999年2月)」4の(3)の②でも認めている。

【参考文献】

- ・武藤正敏「外国人労働者問題——国際的視点」, 成蹊大学アジア太平洋研究センター『アジア太平洋研究』, 1991
- ・外国人労働者労務管理問題研究会編著『外国人労働者・研修生の労務管理の実務』, 第一法規出版, 1992
- ・手塚和彰編『外国人労働者の就労実態』, 明石書店, 1993
- ・中野謙二「中国の余剰労働力とその解消策」東海大学文明研究所『行動科学研究』Vol.44, 1993
- ・森建資『外国人労働者問題の歴史的位相』, 社会政策学会年報第38集『日本における外国人問題』, お茶の水書房, 1994
- ・本多淳亮・村下博『外国人労働者問題の展望』, 大阪経済法科大学出版部, 1995

- ・外国人研修生問題ネットワーク『まやかしの外国人研修制度』, 現代人文社, 2000
- ・井口泰『外国人労働者新時代』ちくま新書, 2001
- ・桑原靖夫『グローバル時代の外国人労働者』東洋経済, 2001
- ・国際研修協力機構『外国人研修・技能実習事業における研修手当, 賃金及び管理費等に関するガイドライン』, 2002
- ・国際研修協力機構『外国人研修・技能実習生受入れ入門——経営者・実務担当者必携』, 2002
- ・国際研修協力機構『外国人研修・技能実習制度における研修計画・技能実習計画と技能評価』, 2003
- ・王津「外国人研修生・技能実習生の実態に関するケーススタディ」, 中国研究所『中国研究月報第59巻第1号』, 2005
- ・法務省入国管理局「第3次出入国管理基本計画」, 2005
- ・国際研修協力機構『外国人研修・技能実習における研修指導必携』, 2005
- ・国際研修協力機構『外国人研修・技能実習事業実施状況報告(2005年度版)』, 2005
- ・国際研修協力機構『外国人研修生の入国・在留手続(第10版)』, 2005
- ・手塚和彰『外国人と法』, 有斐閣, 2005