

タイトル	人口減少地域における外国人技能実習生の受け入れの 課題：北海道オホーツク地区を事例として
著者	中園，桐代；NAKAZONO, Kiriyo
引用	開発論集(103)：1-23
発行日	2019-03-15

人口減少地域における外国人技能実習生の 受け入れの課題

—— 北海道オホーツク地区を事例として ——

中 圀 桐 代

開 発 論 集 第 103 号 別 刷

2019年3月 北海学園大学開発研究所

人口減少地域における外国人技能実習生の 受け入れの課題¹

——北海道オホーツク地区を事例として——

中 園 桐 代*

- 1 はじめに
- 2 技能実習制度の変遷
- 3 技能実習生受け入れの現状と北海道の人口減少
- 4 先行研究と課題の設定
- 5 食品製造業での技能実習生の労働と生活
- 6 小活とこれから課題

1 はじめに

外国人技能実習制度は、開発途上地域等への技能等の移転を図り、その経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とする制度であり、我が国の国際貢献において重要な役割を果たすことを目的としている。しかしながら、この制度は企業にとって実質的には安い労働力を調達する手だてとなっているのではないかという批判がなされている。2017年に外国人技能実習生（以下、技能実習生）の権利をまもるための「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が施行された後も、技能実習生の違法な働かせ方に関する報道がなされている。2018年だけでも日産や三菱自動車といった大手企業で法令違反があった事²、あるいはフクシマでの除染作業に技能実習生が従事させられていた事³、ニセコ町でも人手不足のリゾートホテルで在留資格の切れた元技能実習生を清掃に従事させていたとして派遣会社の社長が逮捕される事件⁴が報じられている。この他にも2010～17年の間に実習生174人が日本で死亡している事が報じられ⁵、また、女性の技能実習生が妊娠を理由に強制帰国されられたり、中絶を求められるケース⁶が報じられており、技能実習生をめぐる人権問題も生じている。

*（なかぞの きりよ）北海学園大学開発研究所研究員、経済学部教授

¹ 本稿は開発研究所総合研究「北海道における発展方向の創出に関する基礎的研究」（2015～17年）の一部として調査研究を行ったものである。

² 朝日新聞「日産自動車も技能実習不正 45人に計画と異なる作業」,「日産でも技能実習不正 法令違反,最大200人か」2018年6月6日

³ 朝日新聞「原発に外国人実習生 方針に反し6人 東電・福島第一」2018年5月2日

⁴ 朝日新聞「不法就労助長の疑い,派遣会社役員を逮捕」2018年6月12日

⁵ 朝日新聞「実習生8年で174人死亡」2018年12月14日

⁶ 朝日新聞「中絶か帰国か,迫られた実習生」2018年12月2日

このように技能実習制度の課題が山積している中で2018年12月に改正出入国管理法（入管法）が成立し、新たな在留資格として「特定技能」が創設された。特定技能1号は「相当程度の知識または経験」が必要であり、2号は「熟練」が必要とされる。この新制度は、特定技能の試験に合格した後に来日する制度なので、現実的には技能実習制度から移行した人たちが主戦力と見込まれている。本論で取り上げる食品製造業も特定技能1号の指定業種となっている。3年間技能実習生として働いた者は、無試験で特定技能1号に在留資格を変更することができる。一方、技能実習制度では1年目が1号技能実習として「技能等を習得」し、2～3年目は2号として「技能等を習熟」し、4～5年目は第3号技能実習として「技能等に熟達」としている（4ページの図を参照）。特定技能が設立されたことにより、技能実習生は3年目の終わりに技能実習か新たにできた特定技能1号どちらかを選ぶこととなるだろう。そうすると転職が認められる特定技能と転職が認められない技能実習制度の間で齟齬が生じてしまう。政府は特定技能で受け入れる外国人労働者の都市への集中を回避するとしているが、その策は具体化されていない。

入管法の改正によって技能実習生の置かれる状況の改善はすぐには見込めず、特定技能の具体的な受け入れ策は不透明なままである。私個人の考えは、もちろん今回取り上げる技能実習生の違法な働かせ方や人権問題をこのままにしておいてよいと思っていないし、現在のような単なる労働力として様々な権利が制限されたまま受け入れが続くことがいいと思っていない。しかしながら、本稿では地域、特に北海道の人口減少社会において技能実習生が担っている役割、反対に言えば地域が技能実習生に頼らざるを得ない実情とそこでの彼女らの労働と生活実態の現状を確認し、地域社会での生活（たとえそれが限られた時間であっても）と労働を支えるために何が地域で必要かに限定して考察を行う。

もちろん様々な論説では、外国人技能実習制度を廃止すべきという厳しい声、そして国として責任を持つべきという見解があることも承知している。しかしながら、地方には日本人の人口減少に耐えきれず、技能実習生に頼らざるを得ない生産現場があることもまた事実である。その中で抜本的な法的な解決を待ちながら、技能実習生の受け入れのために地域で実現可能な対応策を考察するためにも、本論のような技能実習生の声と実態を知る事から始めなければならない。

なお、本論に関わる調査は2017年秋に行っているため4年以上日本で働いている技能実習生は対象となっていない。3年目の終了時に帰国する制度の下での調査である。

2 技能実習制度の変遷

1980年代、日本企業の海外支店や関連企業で働く外国人を対象として日本で受け入れる「技術研修生」の制度が設けられた。1989年の入管法の改正により在留資格に「研修」が設けられた。バブル期の人手不足に対応するために1991年には海外企業と関係のない中小企業等でも事

業協同組合等を通じて研修生が受け入れられる「団体型」の受け入れが可能となった。1993年には在留資格「研修」が1年修了した者が実習生として更に1年日本に残る事ができる事になった。1997年には研修が2年に延長される⁷。日本での在留期間の上限は3年で、研修生は、1年目は労働関係諸法令は適用されない「研修生」として座学・実務の研修を実施し、2～3年目は労働関係諸法令の適用される「技能実習生」として技能実習を行うこととされていた。この後技能実習生の低賃金労働やパスポートや預金通帳の管理などが問題にされ、2010年から入管法が改正されたのを受け、ようやく技能実習生が1年目から労働者として保護されるようになった。しかしながら、一貫して技能実習生を含めた外国人労働者の定住は認められず、フロントドアとしてではなくサイドドアとして外国人を受け入れていると批判される。

1991年には、公益財団法人 国際研修協力機構（略称：JITCO ジツコ）が外国人技能実習・研修制度の円滑な運営・適正な拡大に寄与することを事業目的とし、法務、外務、厚生労働、経済産業、国土交通の五省共管により設立された。2012年4月には内閣府所管の公益財団法人に移行した⁸。JITCOは外国人技能実習制度の総合支援機関として、「受入れ」「手続き」「送出し」「人材育成」「実習生保護」の5つの支援事業を柱に、セミナー・講習会の開催、個別の相談、教材等の開発・提供などを通じて、監理団体、実習実施者、送出機関等の制度関係者をサポートする⁹。

「開発途上地域等の経済発展を担う『人づくり』に協力するという制度趣旨を徹底するため、管理監督体制を強化するとともに、技能実習生の保護等を図る」ため、2017年11月には「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が成立した。以下が主な内容である¹⁰。

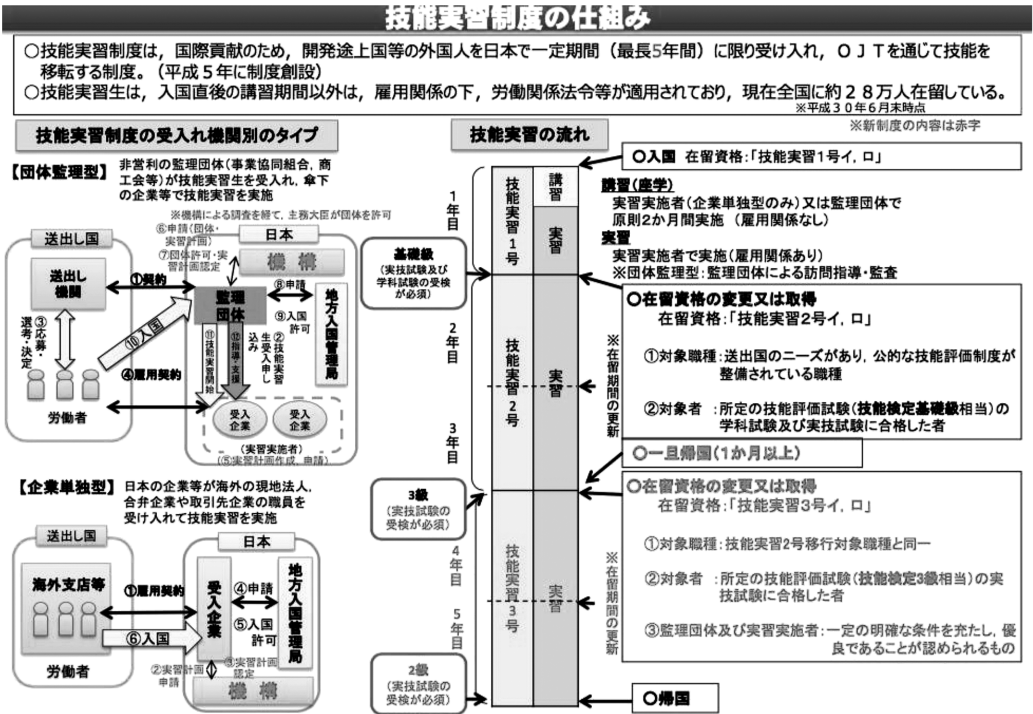
- ① 実習生の送出しを希望する国との間で政府（当局）間取決めを順次作成することを通じ、相手国政府（当局）と協力して不適正な送出し機関の排除を目指す。
- ② 監理団体については許可制、実習実施者については届制とし、技能実習計画は個々に認定とする。
- ③ 新たな外国人技能実習機構（認可法人）を創設し、監理団体等に報告を求め、実地に検査する等の業務を実施。
- ④ 通報・申告窓口を整備。人権侵害行為等に対する罰則等を整備。実習先変更支援を充実。

⁷ これらの経緯については、日本弁護士会「外国人技能実習制度の廃止に向けての提言」2011年（平成23年）4月15日、3頁参照のこと。なお、日本弁護士会はこの提言において技能実習制度の廃止を求めている。

⁸ 公益財団法人 国際研修協力機構 HP より「JITCO とは」(<https://www.jitco.or.jp/ja/jitco/index.html>、アクセス日 2018 年 6 月 20 日)

⁹ 同上

¹⁰ 法務省入国管理局 厚生労働省人材開発統括官「新たな外国人技能実習制度について」(http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000204970_1.pdf、アクセス日 2018 年 6 月 28 日)



「新たな外国人技能実習制度について」 法務省・厚生労働省（2018年12月28日、厚労省HPより）

⑤ 業所管省庁、都道府県等に対し、各種業法等に基づく協力要請等を実施。これらの関係行政機関から成る「地域協議会」を設置し、指導監督・連携体制を構築。

これまで問題とされてきた不適正な送り出し機関の排除、管理団体の義務・責務の明確化、技能実習生の保護体制の不備、行政の連携の不足等に対応したとされる。

そして、この新たな法の下では「優良な管理団体等¹¹」に対する拡充策¹²があり、その中身は以下の通りである。

- ① 優良な監理団体等への実習期間の延長：3年間⇒5年間（一旦帰国後、最大2年間の実習）
- ② 優良な監理団体等における受け入れ人数枠の拡大：常勤従業員数に応じた人数枠を倍増（最大5%まで⇒最大10%まで）
- ③ 対象職種の拡大：地域限定の職種・企業独自の職種（社内検定の活用）・複数職種の実習の措置、職種の随時追加¹²

¹¹ 優良な監理団体等とは、法令違反がないことはもとより、技能評価試験の合格率、指導・相談体制等について、一定の要件を満たした監理団体及び実習実施者をいう（同上）。

¹² 同上

つまり、「優良な管理団体等」になればこれまで以上に長い期間、多くの技能実習生を雇用する事ができるようになるのである。

2018年6月に発表された「骨太の方針」では、「中小企業、小規模事業者をはじめとした人手不足の深刻化への対応」として、新たな在留資格を創設することや在留の期間の上限は通算5年で家族の帯同は認めないが、滞在中に高い専門性が認められた者について在留期間の上限が無く、家族帯同を認める在留資格への移行措置を整備する方向を示している。その後、先に述べた入管法の改正が2018年12月に行われたのである。

このように少子高齢化が進み労働力人口の減少が進む国内の労働市場に対応するため、技能実習生をはじめとする外国人労働力への依存が高まりつつある。

3 技能実習生受け入れの現状と北海道の人口減少

ここでは全国と北海道の技能実習生の受け入れの状況を統計によって確認したい。

(1) 全国の実習生の数と国籍

各年の厚生労働省「外国人雇用状況の届け出状況表一覧」より作成したのが図1である。全国の実習生の数は2013年の約13万6千人から2017年には2倍近くの25万8千人増加してい

図1 全国の実習生の人数

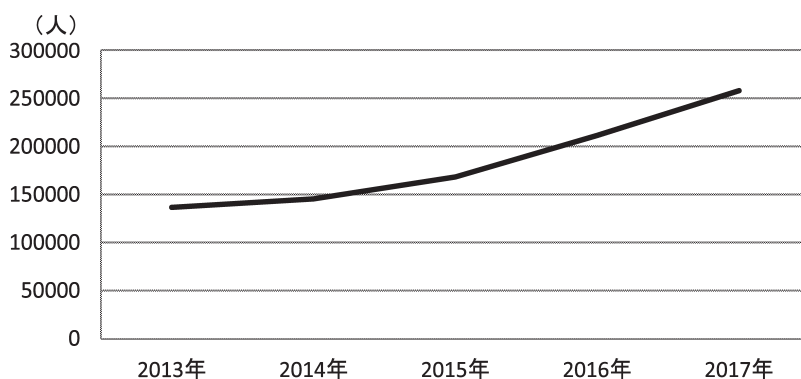
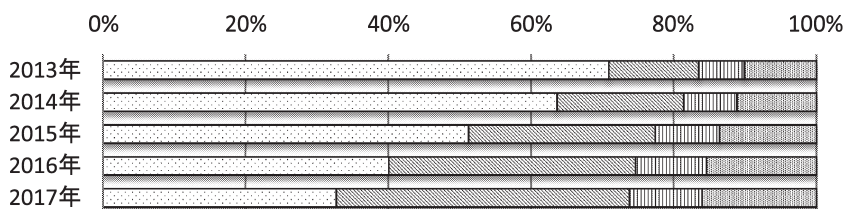


図2 全国の国籍別実習生の割合



□ 中国 ■ ベトナム ▨ フィリピン ■ その他

る事が分かる。

国籍別に見た実習生の割合を見た者が図2である。短期間の間に中国(2013年70.7%→2017年32.7%)からベトナム(同12.6%→40.9%)へシフトしている事が分かる。

この「外国人雇用状況の届け出」では産業別の技能実習生の数を知る事ができる。2017年10月現在では、製造業が61.7%、建設業が14.2%、卸売業・小売業が6.1%を占めている。

(2) 北海道の技能実習生の数と国籍

「外国人雇用状況の届け出」で北海道の状況を確認してみよう。技能実習生の数を見たものが図3である。北海道でも技能実習生の数は2013年の4483人から2017年には2倍近くの8553人へ増加している事が分かる。

北海道の国籍別に見た技能実習生の割合を見たものが図4である。短期間の間に中国(2013年90.0%→2017年40.5%)からベトナム(同3.7%→46.0%)へシフトしている事が分かる。

しかし、「外国人雇用状況の届け出状況」では北海道の産業別の技能実習生の数を知る事はできない。また、先に述べた全国の産業別の累計では道内の現状を把握する事はできない。それは後で見るように道内の技能実習生の1/4~1/3が農業に従事しているからである。

加えて厚生労働省「外国人雇用状況の届け出状況」では、技能実習生の職種や日本に来てからの期間が不明となってしまう。そこで、前述のJITCOが毎年発行する『外国人技能実習・研修事業実施状況報告』(以下、『JITCO白書』)からもう少し詳しく北海道の技能実習生の特徴を

図3 北海道の実習生の人数

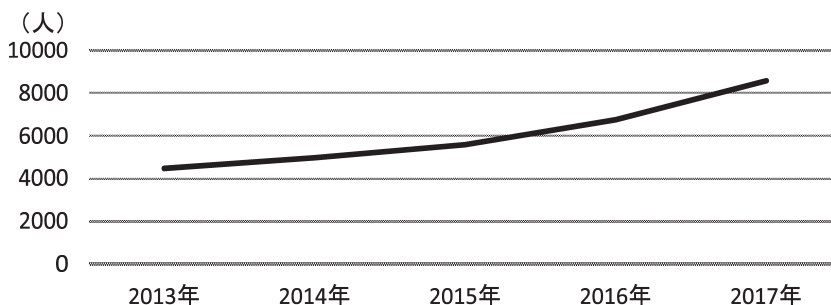


図4 北海道の国籍別実習生の割合

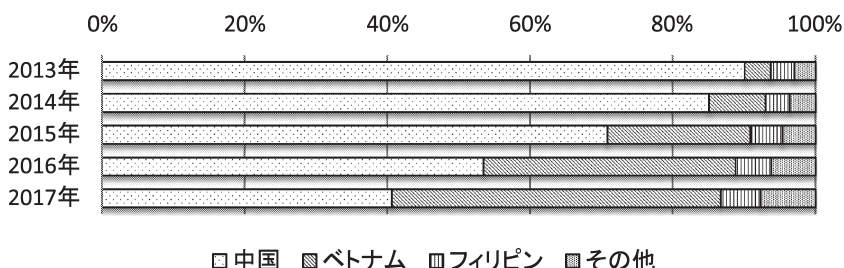


図5 全国 JITCO 支援技能実習生 1 号の職種の割合

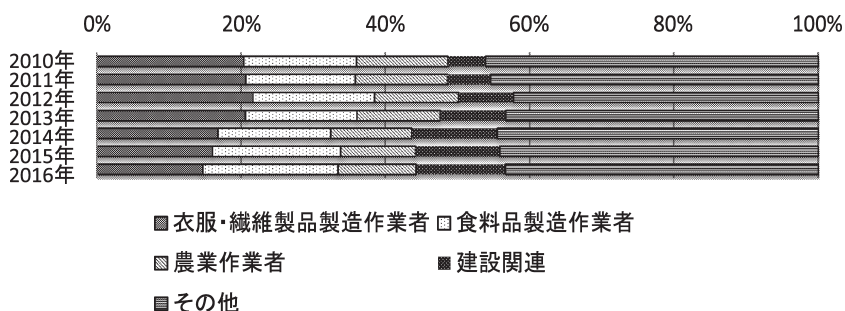
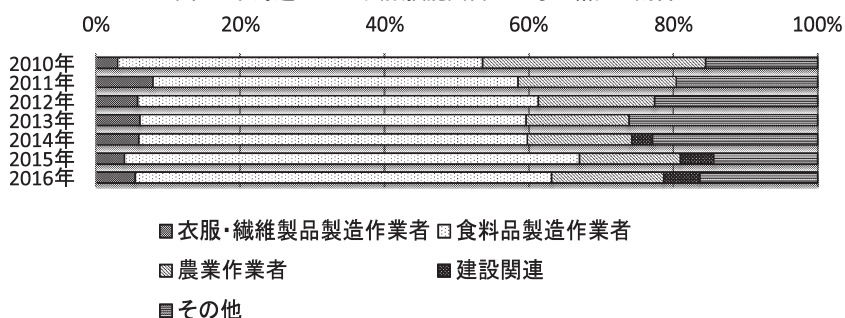


図6 北海道 JITCO 支援技能実習生 1 号の職種の割合

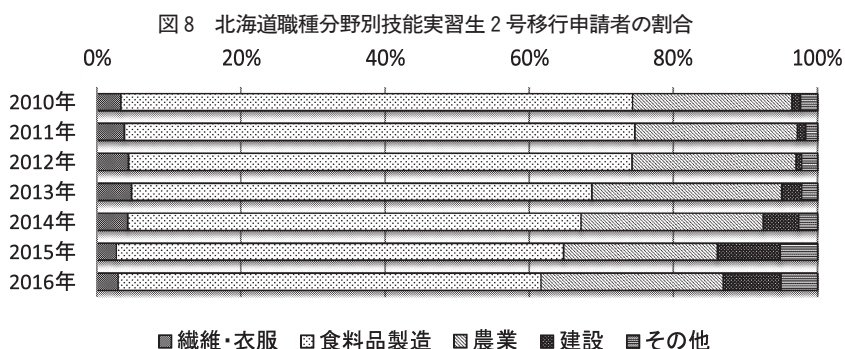
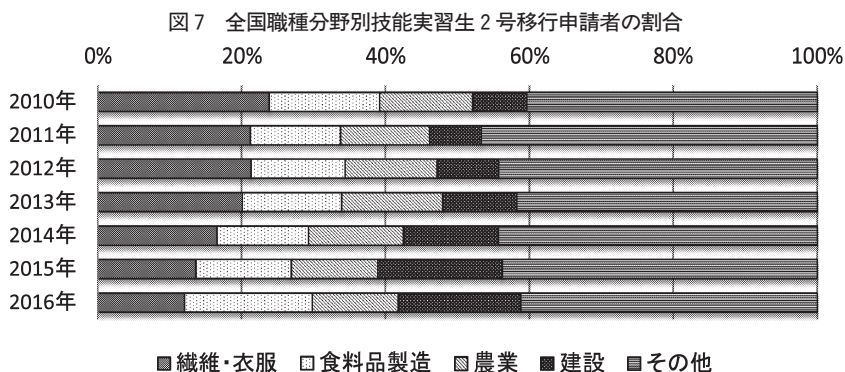


確認する。ただし、厚労省の統計とは異なり JITCO が関わった技能実習生の人数になるので必ずしも全体を把握したものではない。

図5と図7は全国、図6と8は北海道のそれぞれ技能実習1号¹³と2号申請者¹⁴の職種の割合をまとめたものである。全国では近年ボリュームが減少している繊維・衣服やボリュームが増している建設業が大きな割合をしめている。その傾向とは異なり北海道では食品製造と農業でそのほとんどを占めている事が分かる。北海道では繊維・衣服の割合は低く、建設も最近伸びてはいるが全国程ではない事が分かる。北海道の技能実習生は食品製造と農業にほぼ特化した形で受け入れられている事が分かる。

¹³ ここでの「技能実習1号」とは企業単独型1号イ、団体管理型1号ロおよび研修の合計を便宜的に指す。北海道ではそのほとんどが1号ロである。

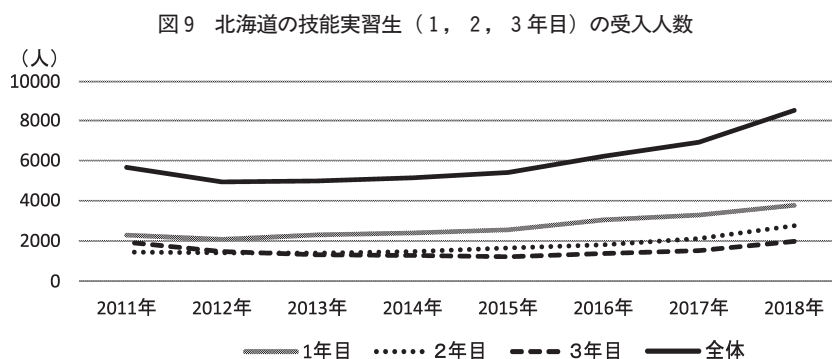
¹⁴ 移行申請者は在留資格変更が不許可になるものが少数いるものの、2号への移行のためには必ず申請しなければならないため、技能実習2号の状況をほぼ正確に表している。(2017『JITCO 白書』 55頁)



(3) 北海道経済部労働政策局の調査に見る北海道の技能実習生の受け入れ状況の特徴

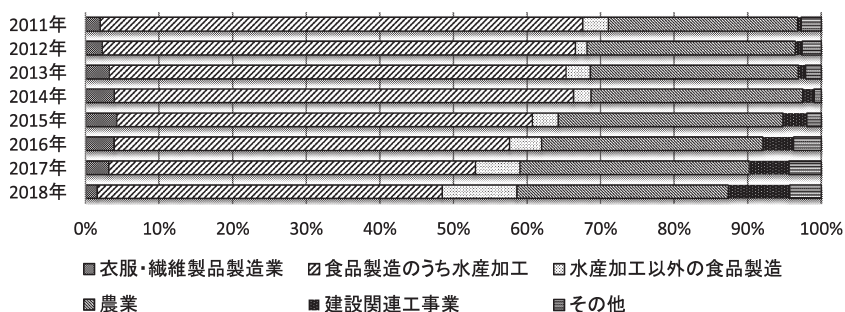
次に北海道経済部労働政策局が公表している『外国人技能実習制度に係る受入状況調査結果報告書』（以下、『調査結果報告』）によって、より詳しく道内の技能実習生の受け入れの現状を確認する。ただし、この調査も全数調査ではないことに留意が必要である¹⁵。

まず図9を見ると、北海道の技能実習生では1年目の者が最も多い。年によって変動はある



¹⁵ 北海道『外国人技能実習制度に係る受入状況調査』には、以下の留意点が記されている。「本調査は、関係機関などからの情報をもとに、本道で技能実習生の受け入れを行っていると思われる道内外の監理団体などに調査を行ったものであり、本道における全ての実習生受け入れについて把握したもので

図 10 北海道の技能実習生受け入れの業種別割合



ものの全体の4～5割を占めている。反対に2年目、3年目の者は少ない。技能実習生が1号（1年目）を終了し全員が2号（2年目）の申請をすれば同数になるはずである。しかしそうになってはいない。北海道では技能実習生が長期にわたって研修する（働く）制度とはなっていない事が分かる。これは前節の『JITCO 白書』で確認したように農業が大きな受け入れ先になっている事と関連があらう。特に雪の多い北海道では冬に農作業を行うのは難しい。そのため通年、1年以上の技能実習生の受け入れが難しい現場あると言う事だ。

図10は『調査結果報告』で業種別の技能実習生の受け入れ割合をみたものである。『JITCO 白書』同様、農業と食品製造が大きな割合を占めている。『調査結果報告』では、さらに食品製造のうちほとんどが「水産加工」で占められている事が分かる。さらに「『食料品製造業』と『農業』で9割以上を占める。エリア別の受入数と併せて見ると、『食料品製造業』は、オホーツク・宗谷・渡島、『農業』は上川・十勝・後志の各エリアで受け入れが多い。また、『食料品製造業』の内訳では、水産加工が3,056人（94%）となっている」¹⁶と記されている。北海道では、札幌（石狩）や旭川（上川）といった人口が多い地域ではなく、人口が減少する地方の地場産業において技能実習生の受け入れが進んでいる事がわかる。

(4) 外国人技能実習生を受け入れる地域の人口減少

ここでは北海道と調査を行ったA町の人口減少を統計によって確認する。外国人労働者の受け入れは人手不足、人口減少への対応策として国会でも議論されていた。

北海道は全国よりも早くから人口減少が続いている。北海道『本道における人口減少問題に対する取組指針』では、「我が国の人口は2008年にピークを迎え、その後、減少局面に入りましたが、本道においては、それよりも10年以上早い1997年をピークに、全国を上回るスピードで人口減少が進んでおり、地域の経済や暮らしなど様々な分野への影響の拡大が懸念されています」¹⁷と述べられており、危機感を高めている。図11をみても分かるように、北海道の生産

はありません」

¹⁶ 北海道『外国人技能実習制度に係る受け入れ状況調査 平成26年度調査結果報告書』8頁

¹⁷ 北海道「本道における人口減少問題に対する取組指針」平成27年3月

図 11 北海道の人口

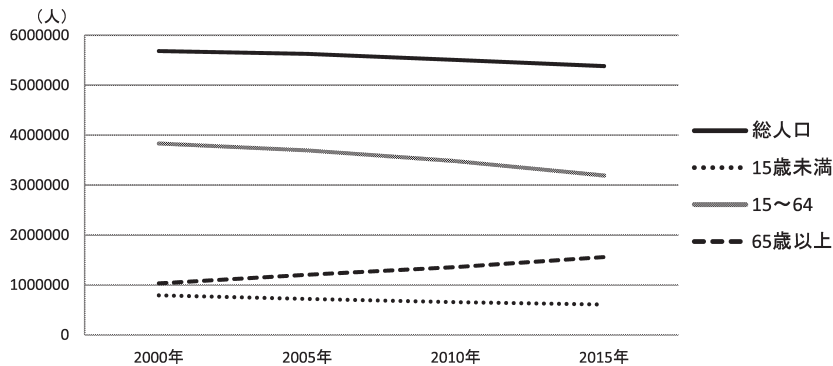
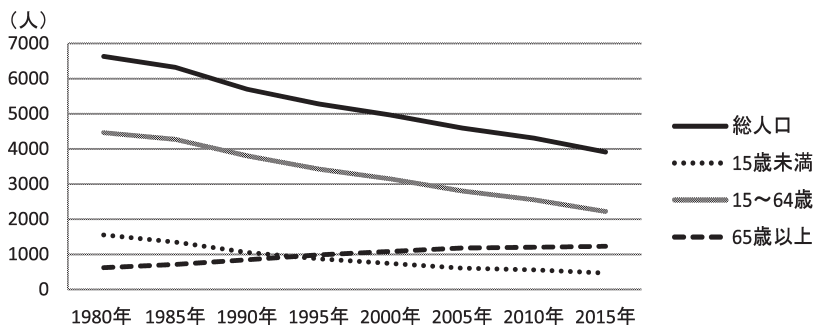


図 12 A町の人口



年齢人口は減少し続けている。2000年の生産年齢人口を100とすれば2015年は83と急激に減少が進んでいるのが分かる。

今回の調査対象であるオホーツク圏にあるA町の人口減少はさらに厳しい。図12を見れば分かるように、生産年齢人口の減少は進み、2000年の生産年齢人口を100とすると2015年は70となり、北海道よりも一層急激に減少が進んでいるのが分かる。総人口は1980年～2015年で同様に79に減少している。これらの人口減少には、社会減(札幌を中心とした都市部への進学や就職等の移動)、出生数の減少といった理由があるだろう。しかし、人口減少が進む地方において働き手がドラスティックに減少しているという事はまぎれも無い事実である。それを埋めるために技能実習生が求められているということだ。

そしてA町があるオホーツク地区では表1のように食品製造業を中心に技能実習生の受け入れが北海道内でも多いことが明らかである。

表1 地域別技能実習生受け入れ人数（振興局管内別）2017年

	(人)	業種別受入数（上位3業種）						前年（参考値）
空知	245	農業	106	衣服	59	食料品	54	247
石狩	690	食料品	329	農業	153	建設関連	125	524
後志	526	食料品	321	農業	180	建設関連	15	398
胆振	379	食料品	155	農業	144	その他	59	355
日高	175	農業	143	漁業	20	食料品	8	205
渡島	873	食料品	690	衣服	87	漁業	56	787
檜山	31	衣服	23	食料品	8	—	—	38
上川	505	農業	388	建設関連	54	食料品	39	435
留萌	204	食料品	157	漁業	33	農業	6	168
宗谷	628	食料品	577	農業	42	建設関連	9	656
オホーツク	1,044	食料品	807	農業	185	建設関連	48	1,159
十勝	471	農業	403	建設関連	35	食料品/衣服	12	293
釧路	583	食料品	363	農業	186	建設関連	28	410
根室	563	食料品	345	農業	212	建設関連/その他	3	537
合 計	6,917							6,212

オホーツク総合振興局管内15%、渡島総合振興局管内13%、石狩振興局管内10%、宗谷総合振興局管内9%の順で受入れが多くなっている。

※ 衣服＝ 衣服・その他の繊維製造業
食料品＝ 食料品製造業
建設関連＝ 建設関連工事業

4 先行研究と課題の設定

(1) 先行研究

JILPT 2016 『企業における外国人技能実習生の受け入れに関する調査』

この報告書では、2014年に技能実習生を受け入れている企業9909社から回答を得たアンケートの分析を行っている。そこで明らかにされたのは、①技能実習生の技能習得状況として、日本人未経験者が「1年未満」でこなせる仕事のレベル＝半数、「1年以上2年未満」＝3割であり、熟練の必要な作業とは言いがたいということである。実習実施機関の賃金水準では、7割以上の企業が「地域別最賃レベル」と回答しており、賃金水準は低い。②技能実習生等の外国人労働者を受け入れることによって、日本人労働者の賃金など労働条件への影響としては、「同じ仕事を行っている日本人労働者がいる」と回答した企業が8割であり、常用労働者、パート・アルバイトと技能実習生は補完である（代替でないこと）が明らかにされている。③帰国後の技能実習生が日本で習得した技能の活用状況は、「わからない」という回答多数であり、「技能実習」という制度そのものに危うさを企業も認識している事が明らかにされている。

これらの課題に対して、報告書は技能実習3号の創出によって実習期間延長が可能となれば、「企業には技能検定試験やそのほかの資格の取得状況、仕事や作業の成果に基づいて、技能実習生の技能を適切に評価し、それに応じた報酬を払う事が必要」¹⁸であると指摘する。これは、

¹⁸ JILPT 2016 『企業における外国人技能実習生の受け入れに関する調査』330頁

技能実習制度の変化に伴い日本での労働の期間が伸び技能評価試験に合格できれば、習得→習熟→熟達と移行するとされ、実習生の技能が高まると考えられているからである。しかし、この考え方はこの勤続年数が伸びる→熟練が形成される→賃金の上昇、という日本的な企業熟練のアナロジーに技能実習生の研修（＝労働）を当てはめているようにも見える。現在技能実習生の行っている労働、技能をどう評価するか、日本にいる期間が伸びたとしても5年間でどの程度の技能が向上するのか、またそれを評価する手だてがあるのか、疑問である。

坂幸夫 2016 『外国人単純技能労働者の受け入れと実態』

坂氏は技能実習生の最大の問題点は彼らの地方での低賃金であるが、零細企業では賃金の引き上げは難しい事であるととらえる。そのため、例えば生活用品などの提供や年に数回の旅行に連れ出すといった事で企業は対応している事を明らかにしている。そして、坂氏は中国人技能実習生との面接調査によって、地域最低賃金を少し上回る額の賃金、共同生活、定住化を希望しない出稼ぎ労働者、既婚、特に子どもがいる場合には来日の目的は「子どもの教育費」を挙げる人が多い、仕事以外に日本人と接触する機会は自ら積極的求めない限り「ない」のが一般的であるといった特徴を明らかにしている。ここから垣間見られるのは、家族への送金のため一時的に閉じた社会（寮と職場）で働き、生活する技能実習生像である。

上林千恵子 2015 『外国人労働者受け入れと日本社会』

上林氏は第7章「外国人労働者の権利と労働問題」を中心に、外国人の労働問題の発生という現象を外国人労働者の権利制限ととらえ、具体的には、滞在期間の制限、再入国禁止、家族呼び寄せ禁止、就労可能職種との制限と失業時の途中帰国、その他の生活管理を具体的な権利制限としてあげている。技能実習制度の大枠での課題を現行法の下での人権侵害ととらえている点は理解できるが、その一方で職場での労働内容や労働過程についての分析は看過されている。

(2) 本論の課題設定

上記の先行研究で明らかにされた事をまとめよう。日本では少子高齢化、労働力人口の減少に対応するために外国人労働者、技能実習生を受け入れるが、永住はさせないローテーション方式がとられている。技能実習生は多くの場合、熟練が必要とされない職場において低賃金で働いており、生活上の様々な課題を抱えている。その一方で在留資格が変更され日本で働く期間が伸びれば、技能が向上し賃金が上昇することが期待されている。

統計では、全国では建設業や縫製業が技能実習生の大きな受け入れ先になっているが、北海道では農業や食品製造業に技能実習生が多く受け入れられている事が明らかになった。特に食品製造業では女性技能実習生が受け入れられている。

そこで本論での課題は、技能実習生の労働過程にまで射程を広げて技能実習生の労働と労働条件を明らかにする事、第二にどのような生活課題を彼女らが抱え、特に労働組合やNPOが存

在しないような社会資源が限られる地方においてどのような支援策が可能か？を考察する。

(3) 調査対象と調査方法

調査対象：A漁業協同組合直営の工場で働く帰国直前の中国人技能実習生 6 人。

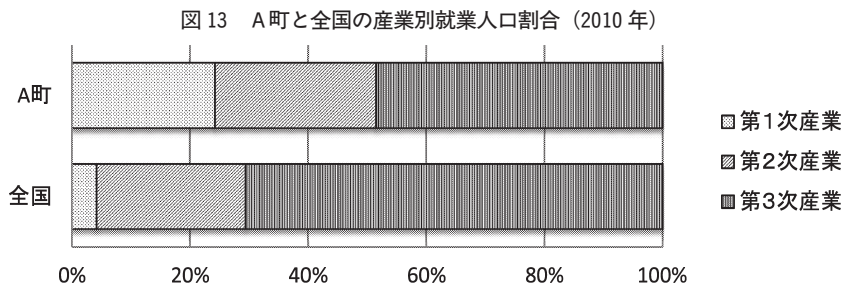
調査方法：アンケート（受け入れ団体の通訳が読み上げる形で 6 人にアンケートを行ってくれたとのこと）と半構造化インタビューによる対面調査（3 人，2 人の 2 グループで 1 時間～1 時間半程度，北海道大学大学院の中国人留学生が通訳）を行った。

(4) A 町および A 漁業協同組合の概要

ここでは調査対象の A 町について述べておこう。A 町は北海道オホーツク振興局内の人口 4000 人弱の町であり，先に見たように急激な人口減少が進んでいる。

ここで A 町の産業構造を見ておこう。図 13 のように A 町は第 1 次産業が産業の中心であり，その中でも漁業と農業，酪農が中心である。第二次産業においても，原材料を活かした食品製造業が中心であり，17 事業所のうち 16 が水産関係の工場である。

水産業についてみておこう。A 漁業協同組合の正組合員は 107 名である¹⁹。ほたてがい桁びき漁業（101 名）が最も多く，さけ定置網漁業（68 名），ます小型定置網漁業（28 名），毛がに籠漁業（104 名），底建網漁業（45 名），こんぶ漁業（49 名），ほたてがい養殖業（11 名），うに漁業（9 名）となっている。ホタテとさけ，毛がにが A 町の水産業の中心となっているのである。2015 年の魚種別漁獲高では，ホタテの水揚げは 5845 t，金額は約 13 億 5 千万円となっており，さけ 2537 t，約 12 億円，毛がに 114 t，2 億 7 千万円となっている²⁰。ホタテ貝は 1 年育てた稚貝を地撒きし 4 年間育成させる。調査対象である A 漁協冷凍工場は「美味しい海の幸を，港で急速冷凍することにより美味しさを閉じ込める。A 協同組合冷凍工場で冷凍されたホタテ，毛ガニ，鮭は，道内はもとより，全国に出荷されています」²¹と品質の高さを誇っている。



¹⁹ 水産庁『浜の活力再生プラン北海道』HP

²⁰ A 町 HP『A 町町勢要覧』

²¹ A 町観光協会 HP

5 食品製造業での技能実習生の労働と生活

(1) どのような人が技能実習生として来日しているのか

A 漁協冷凍工場ではどのような女性達が技能実習生として来日しているのでしょうか？ ここで調査対象者の属性についてみていく。アンケートでは、30 歳代が 6 人中 5 人、40 歳代が 1 人である。全員来日して 3 年目で、帰国直前に 5 人の方が面接に応じてくれた。アンケートに応じてくれた 6 人とも大連の同じ研修施設で日本語を勉強していた。6 人のうちグループ面接に応じてくれた 5 人は同じ班であったという。日本語の研修施設ではラインのような中国版 SNS でグループをつくっているという。

面接調査に応じてくれた 5 人の属性をまとめたものが表 2 である。学歴は全員が初級中学卒業者である。

中国での経験した仕事をグループ面接で質問すると、5 人中 2 人が販売（C さんがスーパーマーケットでバイト、D さんがデパートで販売員）、E さんは飲食店経営、F さんは自動車部品工場に勤務、G さんが農家（酪農、野菜づくり）として働いていたという。いずれも水産加工

表 2 グループ面接対象者属性

仮名	出身地	中国での仕事	送り出し機関	子ども	貯金の使い道	子どもとの関係
C さん	黒龍江省	スーパーマーケットでバイト	仲介業者が家の近くにあるから。仲介業者の看板に世界各国の情報が載せられている。希望の国を選んで詳しい説明を聞くことが一般的です。	男の子、16 歳、技術系の職業高校でベス トリーに関する技術を学んでいる。就職予定。	回答なし。	息子は学校の寮に入っている ので、問題ない。
D さん	遼寧省	デパートで販売員	仲介業者の看板を見て電話で応募した。周りにいる友達みんなが同じ仲介業者を通して来日した。(仲介業者の看板には) シンガポール 韓国 ニュージーランド (の情報が書かれている)。	男の子、7 歳 小学校、大学まで行かせたい。	「D と E さんはここで稼いだお金を子どもの進学のために使いますか？」そうです。	スマホやパソコンで家族とビデオチャットする。携帯もパソコンもここで買ったもの。Wifi は無料で使っている。ほとんど毎日家族と連絡を取っている。「子どもと離れて苦労はないか？」もう慣れているから、息子に会いたい時すぐにビデオチャットができる。
E さん	龍江省	飲食店を営んでいた	飲食店の近くに住んでいる友達が技能実習生として来日した経験があり、ほかの場所で服装製造業に従事していた。帰国した後、仲介業者を紹介してくれた。	男の子 14 歳、中学生、大学まで行かせたい。	そうです。	スマホやパソコンで家族とビデオチャットする。携帯もパソコンもここで買ったもの。
F さん	河北省	結婚後車の部品を作る工場	友達(実習生だった)の紹介、5 人は別々の仲介業者、日本語の講習は大連の同じ学校	息子がいる。17 歳。職業中等専門学校在学、機械工業系。	子どもの進学と結婚資金、息子は新居を用意する必要がある。都市部では 1000 万以上	回答なし。
G さん	遼寧省	農家(酪農)で野菜作り	小学校の同級生が実習生としてきていた、その人が現在仲介業者をやっていた	2 人とも娘。5 歳と 13 歳。将来は大学まで行かせたい。	子どもに良い教育を受けて、都市部のよい学校に行かせたい、お金を教育資金に当てるため日本に来た。	会社が wifi を提供して、自分でパソコンを購入し、パソコンで家族と連絡する。毎日連絡。

(「」は筆者の質問)

工には関連の無い職種である。

送り出し機関は、5人中2人(C、Dさん)が「看板を見て自分で電話をした」、残り3人が「友人の紹介」である。技能実習生として来日した者が母国で紹介事業を行っている例もあるようである(Gさん)。5人は別々の仲介業者を通じて来日したが、同じ研修施設で3ヶ月日本語を学んだ。

日本を選んだ理由として、Cさんは「他国より労働時間が短めだから」、Fさんは「ニュージーランドやシンガポールは労働時間が12時間以上となる」と答えてくれた。他国より身体的な負担が少なそうという理由で日本が選ばれているようである。しかし、彼女らには働く企業を選ぶ権利はなく、企業から選ばれるのを待っているだけである。

表2のように全員が既婚で子どもがおり(Gさんのみ2人の子がいる)、年齢は5～17歳まで様々である。6人のうち4人が配偶者と子ども、配偶者の親と同居している。母国での残された子どもの世話は6人中5人が配偶者の親が担当しており、1名が配偶者とアンケートに回答している。家族、とくに技能実習生の義理の親の協力が来日するためには不可欠である。面接調査で子どものケアについて尋ねると、Cさんは子どもが寮に入っており、D、E、Gさんは寮で会社が用意したWi-Fiで家族や子どもとビデオチャットができるので問題がないようである。Cさんは「会いたい時すぐにビデオチャットができる」と面接調査で答えている。また、Eさんは三世代同居で親に子どもの世話を頼んでいると回答してくれた。

日本に来た理由は、全員がアンケートで「貯蓄が目的」と答えている。この貯蓄について面接調査でその目的をきくと、5人中4人が子どものためと答えた。D、E、F、Gさんは子どもの進学費用を貯めたいと答えている。Fさんはさらに教育費だけでなく「子どもが結婚するために、息子ならマンションを買う必要があり、その頭金を作りたい」と答えてくれた。中国では結婚する際男性の側が住居を用意する事が求められるようである。子どもの将来のために貯金をするのが彼女らの来日の目的である。

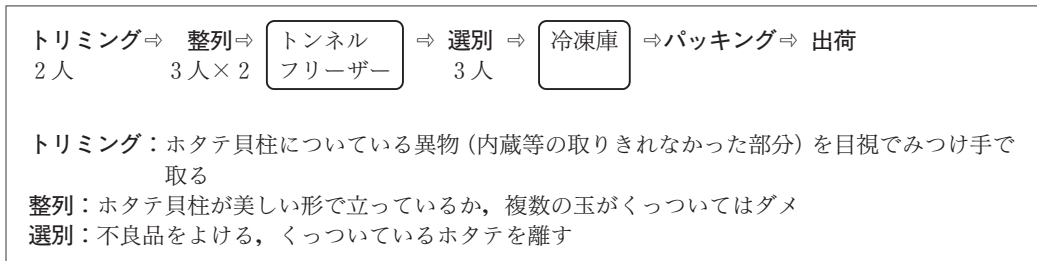
しかし、来日するためには膨大な送り出し機関への支払い(60～70万円)が必要である。この費用をアンケート調査では6人中3人が「自分の貯金を使った」と答えており、残り3人は「家族等から借りた」と答えている。来日するためには家族の支援が必要であることが分かる。

(2) 工場での労働

A漁協冷凍工場では、ホタテ、さけ、毛がにの冷凍品を加工している。2009年にHACCPを取得した。冷凍ホタテは年間500t生産している(原材料の殻つきホタテ約5000tに当たる量である)。

日本人は20人の女性パートと男性従業員10人が働いている。女性パートは50～60代が多いが、70歳代の人もある。その一方で20歳代も数名おり、彼女らは漁業後継者の配偶者とその友人である。男性従業員はリーダーであり、段取りやボイル等危険な箇所を担当している。技能実習生は1年あたり6人受け入れ、合計18人を受け入れており、全員女性である。(漁協全体

図 14 冷凍ホタテ貝柱の生産工程



で 50～100 人常勤という計算になる)。3 年目の実習生は中国人であるが、1～2 年目の実習生はベトナムから受け入れている。女性パートと技能実習生は、ホタテとさけをローテーションで加工する。

主力製品である冷凍ホタテの生産工程は図 14 の通りである。

ホタテの収穫期である夏（6～9 月）が繁忙期となるが、漁協ではそれ以外の時期も他の製品を製造（さけのいくら製造等）によって、労働時間の長短はあるが年間の仕事が途切れないようにしている。技能実習生を受け入れる事で 1 年を通じて仕事がある状態にするため、生産工程自体が変化しているのである。漁協によれば、近年のさけの不漁でいくらは量も少なく価格が高騰しているため、仕事を確保するためにさけを確保しなければならず、仕事を通年化するための負担もあるという。また、魚の加工機械は専用機なので、簡単に入れ替えられないこともあって、製品を簡単に変える事は難しいという。技能実習生に 3 年間を通じて仕事をしてもらうためには、雇用する側にも負担が生じていると言える。

技能実習生のアンケートでは「どの仕事も難しい作業はない」（6 人/6 人）と全員が答えている。技能の面では長期間の養成は必要なさそうである。しかし、1 名は「身体が冷える」と答えており、ホタテの品質を保つため気温が低い所での作業は身体的な負担もある。「仕事で分からないことがあったらどうするか？」という面接調査での間に、E さんは「日本人と相談する。日本人パートの人と相談する」と答えてくれたが、F さんは「私たち 5 人で相談する。去年は先輩がいたので交流があった。仕事の面でベトナム人の後輩に教えたりはします」と答えてくれた。仕事を進める上で日本人女性パート労働者から仕事を教えてもらったり、相談したりすることは必ずしも必要なさそうである。

仕事の昼休み時間も技能実習生は寮に戻って自炊するので、日本人と一緒に昼食を取ることも無い。D さんは「昼休みはみんな分かれて行動する。中国人とベトナム人が寮に戻って、料理を作って食べる」と答えてくれた。職場の親睦会もあるが、3 年のうちで 1 回だけ焼き肉が行われただけという（D、G さん）。このように日本人の女性パートと技能実習生が交流したり、一緒に何かをしたりするという職場の関係は築かれていないようである。

(3) 技能実習生の労働条件

アンケート調査の回答によると、技能実習生の労働時間は8時～17時で7時間半実働、繁忙期は週20時間くらい残業、閑散期は週の残業は1.5時間と6人全員が答えている。グループ面接では、閑散期に定時よりも早く終業することもあると回答していた実習生もいる。「他の工場は残業がない時でも、朝8時から夜5時までの出勤時間が制限されている」、「(この工場は仕事が無くて早く帰っても)基本給は一緒です」と面接調査でCさんは回答している。

アンケート調査では、週休2日、休日出勤はなし、年次有給休暇もなしと全員が回答している。面接調査では、有給休暇についてCさんは「以前は2日休暇をもらえた。去年から1日に変わった」、Eさんは「他の会社は帰国する前に、何日間の休暇が取れるそうです。うちは1日だけ休んで、その日は掃除の日にする。疲れたままで翌日帰国してしまう。B市に行って買い物する時間もない」などと5人とも有給休暇の少なさを訴えていた。有給休暇制度の説明や実効性については強い不満があった。

手取りの給与は、繁忙期13万円、閑散期で10万円と全員がアンケート調査で答えている。ボーナスはない。支給額から社会保険料の他寮費、食費、水光熱費4万円程が控除されているとDさん、Eさん、Fさん、Gさんが答えてくれた。彼女らが住む寮に漁協から米と小麦は届けられ、これは不足する事はないそうである(Fさん)。自分で買う野菜や肉は月5000円くらいとDさんは面接調査で答えてくれた。主食に事欠く事はないようであるが、かなり日常の生活費は切り詰めている。

労働条件で困った事については、労働が厳しいというより「残業が少ない」と6人中4人がアンケート調査で回答し、予定したより賃金が低い事が問題視されていた。面接調査でもCさんは「3年間でお金をもっと稼がせてほしい、残業を付けてほしい」、Dさんは「もうちょっとお金を持って帰りたい」と答え、「労働時間の短い冬場にバイトしたいですか?」というこちらの間に「やりたいのに許可されない」と回答してくれた。Fさんも「お金が少ししか貯まらなかった。残業が少ないから、残業料ももらえなかった」と回答してくれた。

労働時間や賃金について、漁協は労働基準法や最低賃金について遵守しているようである。彼女らの生活はかなり質素で、法令を遵守されていても最低賃金レベルの賃金から生活費を切り詰めて母国に持ち帰る貯金の額を少しでも増やそうと努力している。

現実に希望額の貯蓄はできているのであろうか。面接調査に応じてくれた5人とも「仲介業者には3年で500万貯まる」といわれたが、実際は300～370万円くらい送金したという。Fさんは「B市にある水産工場で働いている人は450万円貯まった。この人は大連の日本語学校で一緒だった人、同じクラスの人(なのでSNSで情報が分かる)」と教えてくれた。母国で説明されている賃金や労働条件は、実際に日本での労働条件と異なっている。そして、家族との連絡用に「会社がWi-Fiを提供して、自分でパソコンを購入し、パソコンで家族と連絡する」とD、E、Fさんが面接調査で回答してくれたが、これが来日してから他の工場で働く技能実習生とも賃金や労働条件についてネットを通じて情報交換することにも使われているようであ

る。また、A町のコンビニ等でも他の工場の技能実習生に会って話をすることもあり、Dさんは「どの会社の残業が多いのかが主な話の内容です」、Fさんは「話の内容はそれだけです」と答えてくれた。このように他社の労働条件等を知られないようにして、低賃金で技能実習生を雇用するのはもはや無理である。

(4) 技能実習生の生活

彼女らは企業が用意した寮で来日した年毎にグループを作り、個室と2人部屋で生活している。Dさんは「寮の環境もいいです。やはり来日した年別に住んだ方がいいです。同期だからみんな仲良くしている」、Eさんは「隣の工場の寮に行ったことがある。比べてみたら自分たちの方がきれいです。また、うちは来日した年別に部屋も分けている」と面接調査で回答していた。住環境についてはこの工場では問題はないようである。

アンケートで「生活で困っている事は何か？」と尋ねると「自由に買い物に行けない」と答えた者が6人中5人いた。これはもちろん全ての原因が地方で暮らしているからという訳ではない。技能実習生の失踪を防止するために行われていると思われる措置があり、Dさんは「安全の面で出掛けるのも制限される。外出はできるけど、遠くまでは行けない。週末だけB市に行けるが、出掛ける時も帰る時もサインをして報告する必要がある。B市での宿泊も許可されない」と面接調査では答えていた。また、F、Gさんからは「自分たちでバスに乗ってB市に行くことはない、交通費が高いから（B市まで往復バスで約1000円）」という答えもあった。漁協では、買い物が不便な事に対して月1回車で技能実習生達を買い物に連れて行っている。Gさんは「毎月行く。大型スーパーやドラックストアに行く。B市であれば、行きたい場所を伝えれば連れて行ってくれる。例えば、別のスーパーにも行く。以前は土日休みの時に連れて行くので4時間、今は仕事が早く終わる日に行く。だから時間も短くなって2時間くらい。土日の方がセールがあっていい」と面接で答えてくれた。A町ではコンビニと農協のスーパーしか買い物ができず、上記のように移動の自由も無いので技能実習生は不便を感じている。そのため、月1回の買い物の他、技能実習生達は年に1回B市の夏祭りのときに無料バスがあるので、祭りには参加せず買い物をするという。F、Gさんは面接調査で「年に1回7月にB市に祭があり、バスが無料で乗車できる、その時行く。帰る時も無料バスを利用する。祭りは見ないで買い物をする。自分たちでバスに乗ってB市に行くことはない、交通費が高いから」と答えてくれた。

加えてD、Eさんはクレジットカードが使えない事を不便と話してくれた。近所に住んでいる元実習生で日本人と結婚した人がいて、「中国へ持ち帰るものはほとんどネットで購入する。（元実習生の）友だちが購入手続きをやってくれた。（友だちがやってくれないと）クレジットカードがないから支払いできない」と面接調査で答えてくれた。先程述べたが、技能実習生は3年の研修期間が終わった後、お土産を買う時間もなく帰国させられている。もちろん、失踪防止という意味も含めて様々な行動の制限がかけられていると思われるが、特に地方では、買

い物をするにしても移動手段や交通費、時間がかかるため彼女らが気軽に買い物をするという環境はない。

このような不便な面もある日本での生活の中で彼女らはどのような楽しみを持っているのだろうか？ Cさんは「食事を作るのが別々だけど、たまに作り上げたものをまとめて食べることもある、持ち寄りみたいな感じです」、Eさんは「寮で料理を作ったり、ビールを飲んだりする。時々、隣の会社の人たちの寮に訪れる」と面接調査で答えてくれた。また、「時々みんなで集まって、中華料理を作るというのがイベントとしてある？」という問いにDさんは「そうですね、休日の日のイベントです。月に1回、2回の場合もあるし、それより多い場合もある」と答えていた。Eさんはベトナム人の後輩とも交流があることを語ってくれた。「(ベトナムの実習生とは)日本語で話す。中国とベトナムのお土産の話をしたり。一緒に食事することがある。ベトナム人の寮に行った時、ベトナム料理を作ってくれる。ベトナム人が来る時、中華料理を作っあける」という。

しかし、このような日常的な交流は日本人には広がっていない。Gさんは「日本人は誘わない。日本語がしゃべれないから、話を通じない。それに、日本人の人は中華料理が好きかどうか分からないから、一方的に誘いはしない」と答えてくれた。

その他の日常の余暇の活動はかなり限られている。Eさんは「スーパー、100均、ドラッグストア以外の所には行ったりする？」という問いに「その他にどこへも行かなかった。(仕事が終わった後は)寮で過ごしている。夏は散歩もする」と答えていた。Fさんは「他の実習生3人と麻雀をしたりとか、(ネットで中国の)ドラマを見たり」、Gさんは「本を読んだりとかドラマを見たりする、あまり出かけない」と答えてくれた。そしてもちろん「家族とビデオチャット」も彼女らの大きな楽しみである。しかし、3年間もの長い期間北海道にいて生活の楽しみが乏しいと思うのは私だけであろうか？

(5) 実習生のキャリア／生き方としての技能実習生という選択

彼女達は帰国後どのようなキャリアを描いているのだろうか？ まとめたのが表3である。

帰国後の仕事の予定はどうなっているのだろうか？ 面接調査で尋ねた所、「未定」が5人中4人(C, D, E, Gさん)、元の工場に戻る1人(Fさん)となっており、帰国直前でも予定が立たない者が多く、また帰国後に水産加工に携わると明言したものはいなかった。

この工場での仕事は彼女らにとってどのような意味があるのだろうか？ 帰国後この仕事が役に立つか聞いた所、面接調査に応じてくれた5人とも否定的な答えであった。ここでも技能実習制度が形骸化していることがうかがわれる。

「再来日して働きたいか？」と面接調査で尋ねると、Fさんのみ「ホームシックになるから来たくない」と答えてくれたが、Dさん「もっと稼げる所、生活の便のいい所なら」、Eさん「場所を変えて、別の工場で。場所さえ変えれば、業種にはこだわりのない」、Gさん「違う仕事をしたい、今の仕事は残業は少ないから」と答えてくれた。今回の実習期間では彼女らが当初描

表3 技能実習生の今後のキャリア

仮名	帰国後の仕事	この仕事は帰国後役に立つか？	また日本で働きたい？
Cさん	まだ分からない。	回答なし。	回答なし。
Dさん	まだ分からないです。中国では就職が厳しいです。ふるさとで仕事を探したい。	工場で学んだ技術は中国の現状には適応されない。設備が完全に違うから、技術だけでは何も役に立たない。	稼げることもあるし、ここは不便なこともある。B市でもいいです。買い物さえできれば。
Eさん	自営業をしようとしても儲けたお金が少ないから、難しいです。給料の高い仕事を見つけない。「前やっていた飲食店は？」もうないです。今中国では飲食業も不景気です。そうですね、家族と相談する、ただ結果がまだ出ていない。	日本で学んだマナーとか、職場での真面目さを中国人に伝えようとしても受け入れられないと思う。衛生管理の方法を国内に伝えたいです。	「5年働けるようになったか？」私たちが最近試験を受けた。合格すれば今度日本へ来るとき、試験を受けなくて済む、詳しい状況は分かりません。工場の人に聞いた方がいい。もし可能であれば、また日本へ戻って働きたいです。場所を変えて、別の工場で。場所さえ変えれば、業種にはこだわりがない。
Fさん	元の工場に戻りたい、戻れる。日本に来る前に、向こうの工場のオーナーさんが帰国した後、もし戻りたいなら、戻ってきてくださいと言われたから。お金の面から見れば、日本の方がいいです。「家族と一緒に暮らせるとかを考えたなら中国の方がいい？」そうです。	ふるさとは役に立たないと思う、水産業がない、水産物は他の町から買っている。「品質管理とかで役に立つことはないですか？」あまりない。	戻りたくない。言葉が通じないから、不便です。またホームシックもするから。
Gさん	まだ決まっていない。	ふるさとはホタテを養殖するところがあるんですが、養殖方法が全然違うから、あまり役に立たないと思う。	考えてみる。そうです、違う仕事をしたい、今の仕事は残業は少ないから。「もっと稼げる仕事したい？」そうです。

(「J」は筆者の質問)

いていた金額を貯金できず、再来日するのであれば持って帰れる金額の多い仕事を希望している。

「これから技能実習生の研修が長期化されたり、定住化に向けて必要な条件は何か」というアンケート調査での問に対しては、「日本語」、「自動車運転」、「買い物」、「寮の個室」という答えがあがった。また、面接調査では日本語のコミュニケーションが課題として指摘された。Dさんは「日本語の勉強が必要です、(日本語の講習会も)あったほうがいい」、Eさんは「職場以外日本人と交流する場がない、もっと日本人と交流したい」と答えてくれた。これらは生活環境に関するものであり、労働内容や技能についての答えは上がらなかった。

技能実習生にとっては帰国後、あるいは再来日するとしても仕事のキャリアの継続が意識は弱く、生活環境や語学の問題、日本人との交流が今後再来日するにしても重要な課題と意識されている。

そして彼女らにとって最も重要な関心事は母国に持ち帰る貯金である。「日本に来て残念だったことは何ですか？」という問いに、Eさんは「本当に不便です、3年間の間どこへも行かなかった。それに、貯金も少ない。みんなはもともと日本でたくさんのお金を稼いで、子どもの進学費用に当てるともりですが、結局わずかなお金で帰国することは残念なことだと思う。もし、会社がお金を出して私たちを遊びに連れて行くならいいな、稼いだお金が少ないから、そのお金を遊びに使いたくない」と答えてくれた。貯金をするために不自由な生活にも耐え、3年間決して高くはない賃金で働き、地域の水産業を支えているのが彼女らなのである。

語学の研修ばかりが技能実習生の問題として取り上げられるが、地域社会の中で孤立し、自

由に行動できず寮と工場を往復する彼女らを地域社会の中に包摂することが求められている。

6 小活とこれから課題

人口減少が進む北海道の地方において技能実習生はもはや欠くことのできない人材である。今回取り上げたオホーツク地区の水産加工では高齢化が進み、一部には若い就労者がいるが十分な人数を確保できない。そこで技能実習生を受け入れたいという要求が地域の産業から生じるのは当たり前のことである。そして、現在の技能実習制度では基本的には転職ができないので、他の産業や企業との競争が生じないことも受け入れる企業の側にメリットももたらしえていると言える。

では、3年間同じ企業で働く（研修をする）ことによって、制度が想定しているような技能が身についているのだろうか？ これについては否定的な見解を持たざるをえない。今回の調査でも技能実習生は自分たちの仕事は簡単であると認識している。もちろん、寒い職場で長い時間立ち仕事をするという身体的な負担や不良品が出ないように細かい所を見落とさないように常に気を張っているという意味では、単なる単純労働ではない。しかし、この仕事を2年、3年、さらには4、5年と続けて技能実習制度や「特定技能」で想定されている技能の向上に結びつくかといえば、それは疑問である。地域では、このようなデッドエンド・ジョブの担い手として技能実習生が期待されている。

もともと技能実習生は3年で帰国する人たちであるから、そこまで高度な技能形成を求めないという採用側の意向もあるかもしれない。また、ホタテを中心した加工工場であるから、一般的な工業製品のように工場を海外に移転する事も難しく、彼女らが海外進出の際の要となる人材となる事も期待できない。

彼女らがデッドエンド・ジョブの担い手であったとしても、彼女らをどう地域社会の中で位置付けるかは大きな課題である。企業は技能実習生を欠く事のできない人材として認識しているので、実習生の渡航費や研修費、管理団体に関する管理コスト、そして調査でも明らかになったように食費等の援助等を行い、買い物に連れて行く等の便宜を供与している。

彼女らには、現状では技能実習制度という縛りがあるので転職や都市部への移動ができない。面接調査でも、彼女らからもっと稼ぎたいとか買い物に不便という意見は何度も聞かされた。これが「特定技能」になると縛りが外れてしまう。今後、技能実習生に「あえて地方に残る」、「自ら望んでこの企業に残る」という選択をしてもらわなければならないのである。そのためには、彼女ら生活環境や労働条件のより一層改善が求められるだろう。これまでの日本の企業はこのデッドエンド・ジョブの多くの部分を日本人の女性パート労働者に担わせてきた。女性パートとして想定されているのは主な家計保持者が男性配偶者で、税の控除を受けられ社会保険の負担をしなくてよい範囲で働く中高年女性である。このような女性は低賃金で昇進や昇格も望まず仕事をこなしてくれると期待されてきた。このような地域の家族、家庭に属している

日本人女性パートとは前提条件が全く異なる技能実習生を同じ労務管理、人材活用の方法で働かせる事（研修する事）が妥当なのか、考える時期に来ている。単に日本にいる期間を延ばすだけでは、技能実習生にとって技能形成の面でも賃金等の労働条件の面から見ても魅力的ではない。

賃金等の労働条件や技能形成において女性パートの代替としてトレースすることが彼女らの人生、キャリア展開という視点からみて妥当なのか考える事も必要である。現状では、母国に残した家族からの支援を得ながら、主に賃金水準の内外格差によって子どもの教育費等子育て費用を稼ぐために、彼女らが北海道、オホーツク地区に期限付きで働きに来ている。地場産業はパートの代替として技能実習生を受け入れている。今の技能実習生の受け入れ方を変えなければ、中国でなく近年増えているベトナムからの技能実習生の受け入れも難しくなるだろう。技能実習生のキャリア展開として来日した経験が帰国後プラスになるような仕組みを考えなければならぬ。

そして、現状では彼女らの存在は、地域の住民にとっては必ずしもビジブルにはなっていない。彼女らを地域の人が目にするのは、コンビニやスーパーで、グループでおしゃべりしながら買い物をする姿ぐらいであろう。地域住民にとって彼女らは3年したら母国へ帰っていく労働力でしかない。しかしそのような認識で技能実習生を迎えるのではなく、地域社会の構成員として認知し、交流を図っていかなければ地方が技能実習生を頼るという構図も早晚崩れてしまうだろう。彼女らを地方の地域に受け入れるための施策が求められている。そのために少なくとも今回の面接調査で聞かれた日本人との交流の少なさや生活の不便さの解消といった問題は、技能実習生を受け入れた企業だけの責任としてとらえるのではなく、地域や自治体も関わって行く必要があるだろう。これから多様な人々との「共生」ができなければ、地方の人口減少は止まる事はないだろう。そのための負担や施策を地域全体で考えなければならない。

謝辞

お忙しい中、この調査にご協力頂きましたA漁業協同組合、帰国直前に面接に応じて頂いた技能実習生の皆様に感謝の意を表します。また、A町での調査等にご協力頂きました北海道大学大学院教育学研究院 浅川和幸教授、同留学生 張玥さんにも感謝します。

〈図表出典一覧〉

図1～4 厚生労働省「外国人雇用状況の届け出状況表一覧」各年より作成

図5～8 JITCO『外国人技能実習・研修事業実施状況報告』各年より作成

図9, 10 北海道経済部労働政策局『外国人技能実習制度に係る受入状況調査結果報告書』各年より作成

表1 北海道経済部労働政策局『外国人技能実習制度に係る受入状況調査結果報告書』平成28年調査結果報告

図11 『国勢調査』より作成

図 12 『A町統計データ』より作成

図 13 『A町統計データ』(A町 HP) と『国勢調査』より作成

図 14 A漁業協同組合の聞き取り調査より作成

表 2, 3 グループ面接調査より作成

〈参考文献〉

北海道 2015 『北海道人口ビジョン』

北海道経済部労働政策局『外国人技能実習制度に係る受入状況調査結果報告書』

JITCO 2012～17 『外国人技能実習・研修事業実施状況報告』

JILPT 2016 『企業における外国人技能実習生の受け入れに関する調査』

上林千恵子 2015 『外国人労働者受け入れと日本社会』東大出版会

宮入隆 2018 「北海道農業における外国人技能実習生の受入状況の変化と課題」 北海学園大学開発
研究所『開発論集』第 101 号

坂幸夫 2016 『外国人単純技能労働者の受け入れと実態』東信堂