

# 外国人研修制度を利用する人達

## - 研修生の受け入れ組合・企業と研修生の視点 -

外国語学部英語学科 3 年

A0051336 山田里紗

ここ数年、「外国人研修制度」という言葉を新聞や TV 等のメディアで耳にする機会が増えた。99 年、スリランカからの研修生が未払いの研修手当を求めて、研修先の会社と斡旋団体を訴えたことは記憶に新しい。中国人実習生が、3K 労働現場での給料ピンハネに抗議したのも大きな問題として新聞に取り上げられた。アジアの「人づくり」のためという目的で整えられた外国人研修制度だが、果たして現実の社会の中ではどこまでその意図を反映させることができているのだろうか。筆者は、「人づくり」の外国人研修制度の実情を研修生と受け入れ組合の視点から調査することにした。外国人の技能研修が実施され始めた 1960 年代後半以来、研修手当の未払い、パスポートの強制管理、研修生の技術習得の有無等、研修生や受け入れ組合・企業にまつわる様々な問題が議論されている。筆者は、インドネシアからの研修生へのインタビューと、研修生の受け入れ組合 18 社のホームページ調査等の実態調査を行った。そして、受け入れ側は制度を労働力補充の為に捉え、研修生は技術習得や出稼ぎを主な目的としていることが明らかになった。双方に目的意識のずれが生じるのは、日本独特の OJT と Off-OJT による 2 つの技術研修制度と日本の労働力不足が原因である。研修生にとっては、研修と実地研修を兼ねそろえた研修制度は技能を習得する上で魅力的なものであり、労働力不足に悩む日本の中小企業にとっては、研修という名目で安価な労働力を手に入れることのできる研修制度は魅力的なのだ。最後に、外国人問題に関わっている川上園子さんへインタビューを行い、外国人研修制度の利用を「人づくり」という原点に戻すことで、この制度の利用価値が企業側にはなくなるので、制度そのものの存続が危ぶまれるという制度が孕む利己的な側面を提示して結論とする。この論文では制度の改善策の提言ではなく、問題点の実態を突き詰めることに焦点を当てる。

本論では第 1 章で、外国人研修制度の概要をと目的を確認する。第 2 章では、1) 研修生の技術習得に関する問題、2) 研修手当の問題、3) 企業による研修生の管理の問題、以上の 3 点を取り上げる。そして、第 3 章では研修制度を利用する目的意識の違いを、

研修生の受入れ組合・企業と研修生の側から見て、第4章で、その違いが生じる要因及び、原因を考察する。最後に、研修制度のあるべき姿と、これからの課題を述べて、まとめとする。

#### 参考文献

アジア人労働者問題懇談会『侵される人権・外国人労働者』第三書館、1992年。

井口康『外国人労働者新時代』筑摩書房、2001年。

小野旭『労働経済学』東洋経済新報社、1994年。

外国人研修生ネットワーク編『まやかしの外国人研修制度』現代人文社、2000年。

財団法人国際研修協力機構『外国人研修・技能実習事業実施状況報告・JITCO白書』2001年。

島田晴雄『外国人労働者問題の解決策 - 「開かれた自助の国」をめざして』1993年。

総務庁行政監察局編『国際化時代 外国人をめぐる行政の現状と課題』1991年。

今野浩一郎、佐藤博樹編『外国人研修生 研修制度の活用とその実務』東洋経済新報社、1991年。