

地域産業における外国人「労働力」の構造化

— 北海道の「研修生特区」を中心に —

岩 佐 和 幸

はじめに

現在、日本各地の中小製造業や農水産業は、グローバル化の進展や産業の担い手不足を背景に、産地存続の危機に直面している。こうした中、全国の産地で近年注目を集めているのが、外国人研修生・技能実習生の新たな導入による産業活性化である¹⁾。外国人研修生・技能実習生とは、名目上は技術・技能・知識の修得のために開発途上国からやってきた人々を指しているが、現実にはグローバル競争下で生き残るための「即戦力」として産地内部で積極的な受け入れがなされてきた。実際、研修生・実習生の規模は、1990年代の制度改革以後急速に拡大し、新世紀に入っても倍増の勢いを示している。しかも、受け入れ先は大都市部から過疎高齢化で悩む地方都市や農漁村地域にまで広範に及んでおり、国境を越えた「労働力」の活用を梃子に産地の生き残りを図る動きが一段と強まりつつある。

しかしその一方で、外国人研修生をめぐるのは、近年の受け入れブームに比例して研修生に対する低報酬や人権侵害等の様々な事件やトラブルが一部で発生し、研修制度が社会的にクローズアップされるようになった。一部では「時給300円の労働者」と称されるほどの低賃金と無権利状態に研修生が置かれるケースが現出する他、2006年には受け入れ先でのトラブルに起因する外国人研修生の殺人事件すら発生したのは記憶に新しい²⁾。さらに、研修制度の抱える問題は、国境を越えて海外にも伝えられるようになっていく。例えば、主要な送り出し元・中国では、研修生の過酷な立場が現代版「女工哀史」として大きく報じられており³⁾、米国でも国務省が2007年に発表した『人身売買報告書』の中で「研修制度の下で強制労働状態に置かれている」という指摘がなされている。特に後者では、研修制度の大幅な改善の必要性にも触れられており⁴⁾、同制度の形式と実態との乖離が国際的な波紋を呼んでいる。

こうした事態を受けて、政府レベルでも、ようやく研修制度の見直しに向けた議論が始まった。2007年5月には厚生労働省と経済産業省の各研究会報告や法務大臣私案が、同年9月には経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会第2次報告が発表され⁵⁾、2009年を目処に制度改革が進められようとしている⁶⁾。また、日本経団連をはじめとする財界からも、研修生受け入れの適正化とともに制度の一層の拡充に向けた提言が

出されている⁷⁾。以上の動きに対して、研修生支援団体からは、従来個別的・局地的に行われてきた現場からの実態告発に加えて、2008年3月に「第1回外国人研修生全国フォーラム」を開催し、支援組織の本格的なネットワーク化とともに抜本的な制度改正を求める提言が発表されている⁸⁾。

このように、研修制度の枠組が現在大きな転換期を迎え、外国人労働力の受け入れ全般にも及ぶ新たな段階に突入しようとしているわけであるが、では一体なぜ、このような制度改正の是非が論争になるほど、研修生の導入が広範に拡がったのであろうか。また、外国人研修生の受け入れが、労働力需要の逼迫した工業地帯のみならず過疎地域を含めた全国の地場産地に浸透した背景には、一体何があるのだろうか。さらに、来日した研修生は研修現場でどのような労働・生活を送り、他方で企業や地域は研修生導入後にいかなる変容を迫られたのであろうか。研修生の管理・監督という上からの法制度的論議だけではなく、制度改正を議論する前提として、まずはこうした研修生導入地域における「内なるグローバル化」の実態解明がますます求められているといえよう⁹⁾。本稿では、以上の問題認識に即して、外国人研修生の導入を進めてきた地域産業の背景・現状と地域経済への影響を、北海道の事例を土台に構造的に明らかにすることが課題である。

その際に必要となる分析上のポイントについて、ここで提示しておこう。まず第1に、本稿では、地域産業における外国人研修生導入の現段階を、「構造化」という視点からアプローチしている¹⁰⁾。研修生を対象とした調査研究は、最近の注目度の高まりに伴って増えてきているが、いずれも企業と研修生との新たな結びつきが中心的テーマであり、受け入れ事業者の経営戦略ならびに研修生の機能・位置関係の解明が重視される傾向にあった¹¹⁾。だが、その一方で、受け入れ企業の戦略・対応という点的側面に着目するあまり、研修生・事業者の立地地域に対する関心が総じて弱く、せいぜい同一産業内部との関連において一般的に言及されるにすぎなかった。研修生は産地としてある程度まとまった受け入れがなされるケースが多く、しかも一定期間地域内に居住するため、彼らの滞在が個別企業や同一産業レベルを超えて、労働過程及び労働力再生産過程の場としての地域経済の再生産に影響が及ぶことが十分予想される。しかし、従来の研究では、個別の企業経営もしくは労働過程レベルの視点にとどまるため、地域の中での位置づけや相互作用の面がうまく捉えきれないでいたのである。したがって、本稿では、地域産業において外国人「労働力」がビルトインされる過程を「構造化」と捉えることで、企業レベルを越えた地域の実態を実証的に把握するとともに、研修生導入に伴う地域経済へのインパクトを探ることにしたい。

第2に、具体的な分析事例として、「外国人研修生受入れ特区」認定地域に着目した点である。外国人研修生受入れ特区（以下、研修生特区と略す）とは、構造改革政策の一環として2002年7月に内閣府が導入した構造改革特区制度を基に、研修生の受け入れ枠の拡大が特別に認められた地区のことである。構造改革特区の趣旨は、国が定めた全国一律の規制を特定の地域のみ例外的に緩和することによって経済活性化を促進し、成功

すれば先行事例を全国に普及させることを狙いとしたものである。その意味で、研修生特区は、いわば日本における研修生の受け入れ拡大に挑む「実験場」ということができる。こうした特区認定地域は、愛媛県今治市を中心とする4市5町1村が2003年に共同申請した「愛媛県東予地域外国人研修生受け入れ特区」が嚆矢であり、その後、2004年には北海道猿払村の「オホーツク海さるふつ外国人研修生受け入れ特区」、2005年には枝幸町・浜頓別町の「北オホーツクえさし・はまもんべつ外国人研修生受け入れ特区」、2006年には紋別市等1市4町の共同申請による「オホーツク紋別地域外国人研修生受け入れ特区」が相次いで認定されている。愛媛県東予地域は、アジアからの製品輸入に直面するタオルをはじめ、機械・造船業等の集積する中小製造業の集積地である一方、北海道の各地域はホタテ・サケ・毛ガニ等の全国有数の水産加工基地という特徴を有している。では、なぜこれらの地域が、研修生の受け入れ拡大の最前線に立っているのだろうか。研修生特区を対象とする研究は管見の限り未だ登場してはいないものの、外国人研修生＝外国人「労働力」導入の今後の方向性を占ういわばテスト・ケースであり、研修制度の現在ならびに将来を論じる上でも避けることのできない地域といえる。そこで、本稿では、こうした特区認定地域の中から、水産加工が盛んで全国有数の過疎・高齢化に直面する北海道北部の2つの認定地域を事例に取り上げ、外国人「労働力」の構造化の方向性を視野に入れながら論じる予定である¹²⁾。

最後に、本稿の構成について触れておこう。まずⅠでは、外国人研修生の全国動向を取り上げ、研修生導入の浸透状況ならびに産業的・地域的特徴の分析から、研修生構造化の全国的な広がりをも面的に把握する。それを受けて、Ⅱでは北海道の水産加工業に着目し、外国人研修生への地域別依存状況や加工現場における研修生の導入過程とその実態に迫っていく。Ⅲでは、北海道の水産加工地域の中からさらに研修生特区地域にフォーカスを絞り、現地調査を踏まえながら研修生構造化の具体的内実と地域経済の変貌過程を浮き彫りにする。このように、全国から北海道、自治体レベルへと分析を downward した結果を最後に総括し、地域産業における外国人研修生の構造化とその意味について提示することにしたい。

Ⅰ 外国人研修生と地域産業：内包的グローバル化の進行

1 外国人研修・技能実習制度の形成と基本的特徴

外国人研修生の動向に関する具体的な検討に入る前に、外国人研修・技能実習制度の経緯ならびに基本的な特徴について、簡単に触れておこう¹³⁾。

外国人研修制度とは、開発途上国の青壮年労働者を日本に受け入れ、国内で蓄積された産業・職業上の先進的な技術・技能・知識の習得を支援することを掲げた制度である。途上国の人材を一定期間日本に招き入れ、産業現場でオン・ザ・ジョブ・トレーニング方式に基づきながら知識や技能を伝授し、帰国後には研修中に身につけた知識・技能の

発揮を通じて母国の経済発展を促進するという国際貢献としての機能が、本来の趣旨とされている。

そもそも、研修生の受け入れは、日本企業の国際化に伴って海外法人・関連企業等で働く現地社員を日本に呼び寄せるようになった1960年代後半にさかのぼるが、制度的な位置づけは1981年の入管法改正の際に技術研修生の在留資格が設けられたことに始まる。ただし、この時点では、外国人研修生の在留資格はあくまで留学生の在留資格の一部として設定されており、受け入れ先も政府機関や海外に現地法人を持つ企業等に限定されていた。ところが、1980年代後半以降の深刻な労働力不足を背景に、資格外就労やオーバーステイの外国人雇用が社会問題化するようになったことから、1990年代以降はこうした状況への対処を背景に、研修制度の質的な転換が次第に進められるようになった。その起点が、同年6月施行の入管法改正である。同改正により、「研修」が独立した在留資格として設置されるとともに、研修生関連の機関要件や人数、必要書類、基準等が省令によって明確化された。また、同年8月には、法務大臣告示により、受け入れ機関の要件及び受け入れ人数枠に関する大幅な要件緩和が実施された¹⁴⁾。さらに、1993年には、研修を修了し所定の要件を充足した研修生に、雇用関係の下でより実践的な技術・技能等を修得させることを目的とする「技能実習制度」が新設された¹⁵⁾。

こうした研修制度の拡充とあわせて、1991年9月には、研修生の受け入れ・送り出しを円滑に行い、関係する団体・企業に対して総合的な支援・広報を行うことを目的に、当時の法務・外務・通産・労働・建設の5省共管による財団法人・国際研修協力機構 (Japan International Training Cooperation Organization: JITCO) が設立された。JITCOは、①途上国の人材育成、②適正・効果的な技能移転のための秩序ある受け入れ、③研修生の保護、④社会的コスト増大の抑制、という研修制度の枠組みを実行に移すため、①円滑な送り出し・受け入れの支援、②適正な研修・実習の指導、③研修生・実習生の保護、④成果の上がる研修・実習の援助、といった各種事業を担う中核機関として活動するようになった¹⁶⁾。

以上のように、研修制度の制度化と実質的な規制緩和が段階的に進められたわけであるが、研修制度の主要な特徴はどの点にあるのだろうか。まず第1に、研修生の受け皿の拡大である。1990年の告示により、海外現地法人や合弁企業等の常勤職員を入国させる従来のいわゆる「企業単独」による受け入れに加えて、中小企業等が設立した協同組合や商工会、公益法人といった中小企業団体も、新たに研修生の受け入れ窓口となることが可能になった。このような受け入れ形態を「団体監理型」受け入れと称するが、こうした団体が研修生の一次受け入れ機関となることで、その管理・監督の下に傘下の加盟企業が研修生を受け入れることができるようになった。これにより、以前は閉ざされてきた中小零細企業による研修生導入の突破口が開かれることになったのである。

第2に、技能実習制度の存在意義である。技能実習は、「広義の研修制度」という名目で、研修終了後に同一機関で雇用関係の下に技能の習熟度を高める目的で設置されたものである。研修の場合は、技能や知識の学習が来日の目的であるため、現場での実務

研修以外に日本語研修や生活指導といった非実務研修が期間全体の3分の1以上割り当てられ、研修生は制度上では非労働者として扱われる¹⁷⁾。それに対して、技能評価試験をパスし実習段階に入ると、「特定活動」という在留資格に変更され、雇用関係を結んだ上で就労することになる。したがって、「就学」に対する「手当」が支払われる研修とは異なり、実習移行後は「労働」に対する対価としての「賃金」が支払われるようになり、労働法が新たに適用される。つまり、技能実習制度は、実習に際しての雇用責任を明確化する意図がある一方、外国人を実質的な現場労働力として活用する道を開いたことになる。

第3に、滞在期間の限定性である。研修生の滞在期間は、技能実習への移行が認められる職種については、研修期間1年プラス実習期間2年の最大3年間となる¹⁸⁾。研修生は同一機関において研修・実習を受けることになり、別の受け入れ先への転職は原則認められないため、同一企業下で安定的に見込める「管理された労働力」として一定期間固定化させることができる。しかも、単身入国であり、期間終了後は別の研修生が入れ替わるローテーション方式であるため、外国人の定住化を阻止することが可能になる。この点は、移動の自由があるために転職が容易に起こり、家族での滞在・定住化に伴う教育・医療等の問題を地域で生起させている日系人労働者と比べると、企業にとっては労務管理の観点において、また政府にとっても「社会的コスト」抑制という観点において、大きなメリットがあると考えられる。研修制度が現実において様々な問題を抱えながら依然存続されてきたのは、こうした企業側・政府側の制度認識と関連があり、また現在の改革論議において廃止を含む抜本的改革が主張されないのも、この点に由来すると考えられる¹⁹⁾。

2 外国人研修生の全国的浸透状況

(1) 団体監理型の主流化と中国人女性研修生の増大

以上のように、現行の研修制度は1990年代以降本格的な制度化が進み、その結果、研修生が日系人労働者と並ぶ「サイドドア」から流入する外国人労働者の一形態として定着することになった²⁰⁾。しかも、以前は多国籍企業でなければ困難であった外国人研修生の受け入れが中小企業等でも実現されるようになったのである。それでは、こうした制度形成の過程で、研修生の受け入れは実際にはどのような広がりを見せてきたのであろうか。以下では、JITCOが毎年発行する各種資料を素材に、研修生の導入状況を検討してみよう²¹⁾。

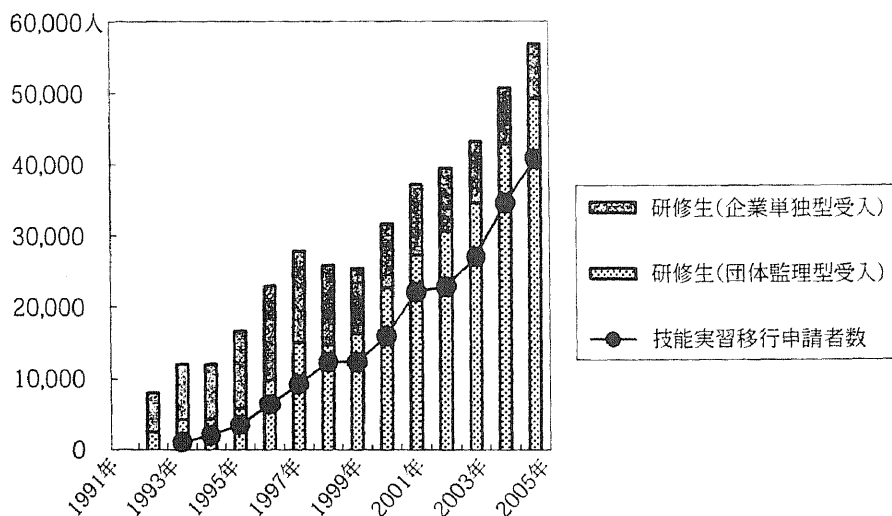
「研修」という資格で日本に在留する外国人は、1995年の4万591人から2000年には5万4049人、2005年には8万3319人と、10年間で倍増した。「研修」資格に該当する者は、大きく分けて、外務省所管の国際協力機構(JICA)や経産省所管の海外技術者研修協会(AOTS)といった政府系機関が受け入れる研修生と、先に述べたJITCO経由で民間諸機関が受け入れる研修生の2つの形態が含まれる。このうち、政府機関経由での

受け入れは伸び悩みを見せる一方、JITCO 経由で入国する研修生は 1995 年の 1 万 8000 人から 2005 年には 5 万 7000 人へと右肩上がりに上昇している。その結果、「研修」資格全体に占める JITCO 支援者の割合は、1995 年の 45%から 2005 年には 68%へ増大した。このように、日本における研修滞在の主流は、以前の政府系による受け入れ形態から JITCO 経由で民間が受け入れる形態へと大きくシフトしていったのである。

そこで、以下では JITCO 支援の研修生に絞って、これまでの推移を明らかにしてみることとする。図 1 は、JITCO 支援の研修生ならびに技能実習生の推移を示したものである²⁾。研修生・実習生ともに大幅に増加し、両者をあわせると 10 万人水準に到達していることが見て取れる。特に、2000 年代に入ってから加速しており、研修生・実習生ともに 2 倍もしくはそれ以上の増加を示しているのが特徴的である。また、同図では、研修生の受け入れ形態についても表示しているが、1995 年時点では 6 割を占めていた企業単独型受け入れが次第に減少し、代わって 1997 年以降は団体監理型受け入れが企業単独型を上回ったことが分かる。その結果、今では団体監理型が 87%と、研修生の中で圧倒的な割合を占めるようになった。

ちなみに、表掲は省略したが、団体監理型の内訳にも触れておくと、協同組合が 1995 年では全体の 48%を占めていたが、2005 年には 83%にまで激増しており、その一方で社団・財団法人が同じ期間に 24%から 7%へ、商工会議所・商工会は 14%から 4%へと逆に低下している。研修生の受け入れの重心が企業から団体へ、また団体の中でも

図 1 JITCO 支援外国人研修生と技能実習生の推移



注：1995年までは企業単独型と団体監理型以外にJITCO推薦型(2004年廃止)があるが、内訳不明のため合計は100%にならない。また、技能実習生は、各年度の移行申請者数。
 出所：国際研修協力機構「データで見る外国人研修・技能実習」各年版、同「外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO白書」各年版より作成。

各種公益団体から中小企業を束ねる協同組合へと移り変わってきたことを示している。

では、研修生や実習生は、どのような属性の人々が来ているのだろうか。表1は、JITCO 支援研修生ならびに実習生の推移をまとめたものである。国籍別では、中国人研修生の存在が群を抜いている。すなわち、1995年では研修生全体の半数強、実習生では6割を占めていたのが、2005年には研修生・実習生ともに8割を超えるに至っているのである。また、ベトナムから来た研修生もこの間比率を伸ばしており、中国とベトナムからの来日者が増加傾向にあるのは明白である。これに対して、インドネシアやフィリピン、タイから派遣された研修生・実習生の割合は相対的に低下しており、中でもインドネシア人実習生はこの10年間で4分の1からわずかに5%にまで落ち込みを見せている。

また、性別構成にも大きな変化が見られる。研修生では、1995～2005年の間に男性の割合が73%から43%へ低下する一方、女性は逆に同時期27%から57%にまで上昇している。実習生においても、この10年間で男女比は6対4から4対6に逆転するに至った。

あわせて、年齢動向についても触れておこう。表2上段は、研修生の年齢別推移を表したものである。2001年には男性では20歳代後半と20歳代前半、女性は20歳代前半と20歳代後半が最も多くなっていたが、2005年になると、男女とも20歳代前半がピークとなった。特に女性では、10歳代後半の割合が9%から13%へ大きく伸びる一方、

表1 JITCO 支援外国人研修生・技能実習生の出身国別・性別推移

単位：人、%

		実 数			伸び率(倍)		構成比			
		1995年	2000年	2005年	1995～2000年	2000～2005年	1995年	2000年	2005年	
研 修 生	総 数	18,264	31,898	57,050	1.7	1.8	100.0	100.0	100.0	
	国 籍 別	中 国	9,889	21,036	46,678	2.1	2.2	54.1	65.9	81.8
		インドネシア	2,129	4,686	3,309	2.2	0.7	11.7	14.7	5.8
		フィリピン	1,503	2,015	2,575	1.3	1.3	8.2	6.3	4.5
		ベトナム	438	1,672	2,361	3.8	1.4	2.4	5.2	4.1
		タイ	1,277	1,114	1,152	0.9	1.0	7.0	3.5	2.0
	そ の 他	3,028	1,375	975	0.5	0.7	16.6	4.3	1.7	
性 別	男	13,356	16,330	24,710	1.2	1.7	73.1	51.2	43.3	
	女	4,908	15,568	32,340	3.2	2.7	26.9	48.8	56.7	
実 習 生	総 数	3,611	16,107	40,993	4.5	2.5	100.0	100.0	100.0	
	国 籍 別	中 国	2,194	11,115	34,095	5.1	3.1	60.8	69.0	83.2
		ベトナム	209	1,422	2,640	6.8	1.9	5.8	8.8	6.4
		インドネシア	919	2,840	2,193	3.1	0.8	25.5	17.6	5.3
		フィリピン	214	546	1,491	2.6	2.7	5.9	3.4	3.6
		タイ	34	115	369	3.4	3.2	0.9	0.7	0.9
	そ の 他	41	69	205	1.7	3.0	1.1	0.4	0.5	
性 別	男	2,128	6,960	16,615	3.3	2.4	58.9	43.2	40.5	
	女	1,483	9,147	24,378	6.2	2.7	41.1	56.8	59.5	

出所：国際研修協力機構「データで見る外国人研修・技能実習」（1996年版）、同『外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO 白書』（2005・06年版）より作成。

表2 JITCO 支援外国人研修生・実習生の年齢別推移

単位：人、%

		実数				増減率		構成比			
		2001年		2005年		男	女	2001年		2005年	
		男	女	男	女			男	女	男	女
研修生	20歳未満	493	1,827	801	4,260	62.5	133.2	2.8	9.3	3.2	13.2
	20～24歳	6,004	7,942	8,973	12,598	49.5	58.6	33.9	40.3	36.3	39.0
	25～29歳	6,199	6,070	8,465	9,529	36.6	57.0	35.0	30.8	34.3	29.5
	30～34歳	3,323	3,150	4,671	5,002	40.6	58.8	18.7	16.0	18.9	15.5
	35～39歳	1,165	572	1,405	862	20.6	50.7	6.6	2.9	5.7	2.7
	40～44歳	370	102	288	82	▲22.2	▲19.6	2.1	0.5	1.2	0.3
	45歳以上	173	33	107	7	▲38.2	▲78.8	1.0	0.2	0.4	0.0
	計	17,727	19,696	24,710	32,340	39.4	64.2	100.0	100.0	100.0	100.0
実習生	20歳未満	47	217	121	697	157.4	221.2	0.7	2.4	0.7	2.9
	20～24歳	2,726	3,876	5,834	10,949	114.0	182.5	39.2	42.4	35.1	44.9
	25～29歳	2,420	3,044	5,983	7,389	147.2	142.7	34.8	33.3	36.0	30.3
	30～34歳	1,162	1,678	3,470	4,447	198.6	165.0	16.7	18.3	20.9	18.2
	35～39歳	465	299	1,072	847	130.5	183.3	6.7	3.3	6.5	3.5
	40～44歳	105	27	111	45	5.7	66.7	1.5	0.3	0.7	0.2
	45歳以上	35	6	24	4	▲31.4	▲33.3	0.5	0.1	0.1	0.0
	計	6,960	9,147	16,615	24,378	138.7	166.5	100.0	100.0	100.0	100.0

出所：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」(2002・06年版)より作成。

40歳以上の比率は男女とも大きく減少する傾向が見られる。実習生についても、同表下段にあるように、やはり20歳代を中心とした全体構成は同じであるが、2005年になると特に女性を中心に20歳代前半の比重が高まり、若年令化が一層進んでいるのが読み取れる。

以上のように、近年の外国人研修生の受け入れにおいては、協同組合を中心とする団体監理型受け入れ形態が主流化するとともに、研修生の構成では中国から派遣された女性研修生が大きな割合を占めるようになり、あわせて若年層へのシフトが進んできたことがうかがわれる。

(2) 受け入れ企業の中小零細化と労働条件の悪化傾向

次に、研修生受け入れ企業の内実について、もう少し掘り下げてみよう。

表3は、研修生の推移を、受け入れ企業の従業員規模別で表したものである。1995年時点で最も多かったのは従業員1000人以上層であり、全体の4割強を占めていた。ところが、2005年になると、1000人以上層の大幅減少とは対照的に、最小規模である19人以下層が最多となり、比率も10年前とは大きく逆転するに至った。しかも表中の団体監理型企业のみに着目すると、中小零細規模層への傾斜は明らかである。上述の企業単独型から団体監理型への受け入れ形態のシフトと並行して、受け入れ企業の主体も大企業の直接受け入れから組合等経路による中小企業の受け入れへと大きく変化してきたのである。

表3 JITCO 支援受け入れ企業の従業員規模別外国人研修生の推移

単位：人、%

	実数					増減率			規模別構成比				
	1995年	2001年	うち団体 監理型	2005年	うち団体 監理型	1995～ 2001年	2001～ 2005年	うち団体 監理型	1995年	2001年	うち団体 監理型	2005年	うち団体 監理型
計	18,264	37,423	27,470	57,050	49,480	104.9	52.4	80.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1～19人	2,573	12,094	11,967	22,060	21,990	370.0	82.4	83.8	14.1	32.3	43.6	38.7	44.4
20～49人	1,700	4,595	4,369	7,003	6,869	170.3	52.4	57.2	9.3	12.3	15.9	12.3	13.9
50～99人	1,838	5,377	4,842	7,911	7,497	192.5	47.1	54.8	10.1	14.4	17.6	13.9	15.2
100～199人	1,625	3,845	2,990	6,536	5,685	136.6	70.0	90.1	8.9	10.3	10.9	11.5	11.5
200～299人	913	2,016	1,290	3,103	2,585	120.8	53.9	100.4	5.0	5.4	4.7	5.4	5.2
300～999人	2,063	3,365	1,275	4,617	2,927	63.1	37.2	129.6	11.3	9.0	4.6	8.1	5.9
1000人以上	7,486	6,131	737	5,820	1,927	▲18.1	▲5.1	161.5	41.0	16.4	2.7	10.2	3.9

注：1995年の合計には、不明も含む。

出所：国際研修協力機構 データで見る外国人研修・技能実習（1996年版）、同 外国人研修・技能実習事業実施状況報告（2002・06年版）より作成。

表4 JITCO 支援受け入れ企業の資本金規模別外国人研修生の推移

単位：人、%

	実数					増減率			規模別構成比				
	1995年	2001年	うち団体 監理型	2005年	うち団体 監理型	1995～ 2001年	2001～ 2005年	うち団体 監理型	1995年	2001年	うち団体 監理型	2005年	うち団体 監理型
計	18,264	37,423	27,470	57,050	49,480	104.9	52.4	80.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
300万円未満	1,111	4,195	4,156	7,430	7,430	277.6	77.1	78.8	6.1	11.2	15.1	13.0	15.0
300～500万円	628	4,112	3,974	7,836	7,786	554.8	90.6	95.9	3.4	11.0	14.5	13.7	15.7
500～1000万円	834	1,925	1,829	2,937	2,878	130.8	52.6	57.4	4.6	5.1	6.7	5.1	5.8
1000～3000万円	3,208	11,592	10,710	17,718	16,930	261.3	52.8	58.1	17.6	31.0	39.0	31.1	34.2
3000～1億円	2,773	6,116	4,629	10,946	9,729	120.6	79.0	110.2	15.2	16.3	16.9	19.2	19.7
1億～10億円	1,805	3,146	1,487	4,199	2,940	74.3	33.5	97.7	9.9	8.4	5.4	7.4	5.9
10億円以上	7,857	6,337	685	5,984	1,787	▲19.3	▲5.6	160.9	43.0	16.9	2.5	10.5	3.6

注：1995年の合計には、不明も含む。

出所：国際研修協力機構 データで見る外国人研修・技能実習（1996年版）、同 外国人研修・技能実習事業実施状況報告（2002・06年版）より作成。

次に、資本金規模別状況をまとめた表4を見てみよう。ここでも、最上層の10億円以上層は1995年には全体の43%と最も比率が高かったのに対して、2005年にはわずか1割にまで激減している。代わって、2005年には1000万～3000万円層を中心に、1000万～1億円層と500万円未満層の2つの山が生じている。しかも、500万円未満層は、10年間で1割弱から3割弱へとシェアを急増させており、ここでも零細規模層の研修生受け入れ事業への参加が活発化してきたことが推察される。

一方、実習生については、資料の関係上、従業員規模別での企業数を表5で示した。1995年では20～49人層が最も多く、ついで9人以下層と続いていたが、次第に零細規模層での受け入れが拡大した結果、2005年には9人以下層が37%を占めるのをはじめ、19人以下層で過半数を占める状況にある。研修生同様、実習生についても受け入れ企業における中小零細化の動きが進んできたことは明白であろう。

こうした大企業の後退と中小企業の参入は、研修生・実習生のありようにも影響を与えてきた。図2は、研修生の受け取る月額平均手当の推移を示したものである。研修手当とは、食費や日用品費、文具通信費、衣服費といった研修期間中の生活実費を指して

表5 従業員規模別技能実習実施企業数の推移

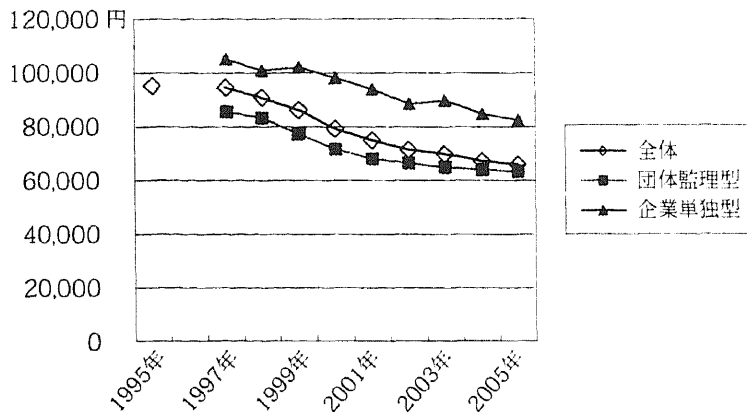
単位：社、%

	実数			増減率		構成比		
	1995年	2000年	2005年	1995～2000年	2000～2005年	1995年	2000年	2005年
計	1,109	5,371	13,710	384.3	155.3	100.0	100.0	100.0
1～9人	250	1,555	5,116	522.0	229.0	22.5	29.0	37.3
10～19人	220	1,198	2,678	444.5	123.5	19.8	22.3	19.5
20～49人	311	1,166	2,322	274.9	99.1	28.0	21.7	16.9
50～99人	174	803	1,757	361.5	118.8	15.7	15.0	12.8
100～299人	121	500	1,321	313.2	164.2	10.9	9.3	9.6
300人以上	33	149	516	351.5	246.3	3.0	2.8	3.8

注：合計は、不明を除いた上で算出したものである。

出所：国際研修協力機構「データで見る外国人研修・技能実習」（1996年版）、同「外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO白書」（2002・06年版）より作成。

図2 外国人研修生の月平均手当の推移



注：JITCO 支援研修生のみ。また、日本側・派遣側双方の支給額の平均額を示している。

出所：国際研修協力機構「データで見る外国人研修・技能実習」（1996年版）、同「外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO白書」（各年版）より作成。

いるが、1995年の9万4566円から2005年には6万5979円へと実に3割も減少しており、特に団体監理型の場合は、2005年時点で企業単独型の8万2684円をはるかに下回る6万3423円にまで低下している。特に、2000年以降の下落率の大きさが目を引くが、JITCO側ではこの点について、団体監理型を対象に送り出し管理費の研修手当からの分離を指導したことが原因であると指摘している²³⁾。だが、先の図が示すように、研修生の増大とともに研修手当がその後も傾向的に低下してきたのは事実であり、単なる制度変更というだけでなく受け入れ側の構造的要因が手当の下落に大きく影響していると思われるだろう。

表6 技能実習生の支給予定賃金の推移

単位：人、%

	実数					構成比				
	1995年		2000年		2005年		1995年		2005年	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
総数	3,611	16,107	40,993	16,615	24,378	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
10万円未満	60	42	206	21	185	1.7	0.3	0.5	0.1	0.8
10～11万円	54	2,616	8,369	1,661	6,708	1.5	16.2	20.4	10.0	27.5
11～12万円	524	5,121	15,907	5,132	10,775	14.5	31.8	38.8	30.9	44.2
12～13万円	1,264	3,098	10,120	4,731	5,389	35.0	19.2	24.7	28.5	22.1
13～14万円	843	4,238	5,334	4,233	1,101	23.3	26.3	13.0	25.5	4.5
14～15万円	277	516	636	516	120	7.7	3.2	1.6	3.1	0.5
15～16万円	381	310	276	204	72	10.6	1.9	0.7	1.2	0.3
16～17万円	67	73	87	64	23	1.9	0.5	0.2	0.4	0.1
17万円以上	141	93	58	53	5	3.9	0.6	0.1	0.3	0.0

出所：国際研修協力機構「データで見る外国人研修・技能実習」（1996年版）、同「外国人研修・技能実習事業実施状況報告」JITCO白書（2002・06年版）より作成。

さらに、実習生に支払われる月額予定賃金についても確認しておこう(表6)。ここでも、1995年時点では12～13万円水準が最も多く、全体の35%を占めていたものの、2005年になると全体の4割近くが11～12万円レベルに低下しており、研修生と同様の傾向にあることがうかがえる。しかも、2005年については性別の賃金水準もあわせて示しておいたが、男性の場合は11万～14万円レベルに分布する一方、女性では10万～13万円レベルに集中するという差が見られる。これを同一業種内に下りて比較した場合、繊維・衣服では男性17.4万円に対して女性13.4万円、機械・金属でも男性18.3万円に対して女性15.5万円と、平均月額賃金に違いが生じている²⁴⁾。同一業種における職種の違いがあるとはいえ、実習生の賃金において性別格差が生じている点にも留意しなければならない。

以上のように、研修生の急速な増大は、中小企業における受け入れの活発化と密接に関連しており、しかもその過程で受け入れ企業の中小零細化と研修生・実習生の手当・賃金の傾向的低下が浮き彫りになった。中小零細化と手当・賃金の低下については、研修生事業の拡大を見込んで小規模な一次受け入れ機関が乱立し、それに伴って受け入れ機関同士で「価格競争」が起きていることが背景にあると指摘されており²⁵⁾、そのあおりを受けて総体として研修生の労働条件が次第に悪化する状況がうかがえよう。

3 外国人研修生導入の産業・地域構造

(1) 研修生の産業別・職種別動向

今度は、外国人研修生の導入の構造を、産業別・地域別に検証してみよう。

表7は、研修生受け入れ企業の産業別状況を示したものである。2005年時点で最も受け入れ人数の多い業種は衣服その他繊維製品製造業であり、研修生全体の4分の1に

表7 JITCO 支援外国人研修生の産業別・業種別推移

	単位：人、%														
	実数					増減率					規模別構成比				
	1995年	2001年	うち団体 監理型	2005年	うち団体 監理型	1995～ 2001年	2001～ 2005年	うち団体 監理型	1995年	2001年	うち団体 監理型	2005年	うち団体 監理型		
衣服・その他の繊維製品製造業	1,941	10,444	9,854	13,865	13,488	438.1	32.8	36.9	10.6	27.9	35.9	24.3	27.3		
食料品製造業	1,127	5,026	4,335	8,520	7,818	346.0	69.5	80.3	6.2	13.4	15.8	14.9	15.8		
輸送用機械器具製造業	3,647	3,092	735	4,797	3,206	▲15.2	55.1	336.2	20.0	8.3	2.7	8.4	6.5		
農業(農業と畜産農業)	203	1,804	1,763	4,064	4,061	788.7	125.3	130.3	1.1	4.8	6.4	7.1	8.2		
電気機械器具製造業	3,408	3,016	1,036	4,031	2,791	▲11.5	33.7	169.4	18.7	8.1	3.8	7.1	5.6		
建設関連工業	1,633	2,254	2,167	3,900	3,755	38.0	73.0	73.3	8.9	6.0	7.9	6.8	7.6		
金属製品製造業	719	2,065	1,518	3,366	2,851	187.2	63.0	87.8	3.9	5.5	5.5	5.9	5.8		
プラスチック製品製造業	239	999	791	2,344	2,156	318.0	134.6	172.6	1.3	2.7	2.9	4.1	4.4		
一般機械器具製造業	510	817	500	1,674	1,349	60.2	104.9	169.8	2.8	2.2	1.8	2.9	2.7		
繊維工業	494	954	688	1,322	1,089	93.1	38.6	58.3	2.7	2.5	2.5	2.3	2.2		
鉄鋼業	322	673	558	1,170	-1,124	109.0	73.8	101.4	1.8	1.8	2.0	2.1	2.3		
その他	4,021	6,279	3,525	7,997	5,792	56.2	27.4	64.3	22.0	16.8	12.8	14.0	11.7		
計	18,264	37,423	27,470	57,050	49,480	104.9	52.4	80.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		

注：農業は耕種と畜産の合計、建設関連工業は総合工業と職別工業の合計である。また、繊維工業は、衣服その他を除いた数字である。
 出所：国際研修協力機構『データで見る外国人研修・技能実習』（1996年版）、同『外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO 白書』（2002・06年版）より作成。

及ぶ。それ以外では、食料品製造業(全体の15%)、輸送用機械器具製造業(8%)、農業(7%)、電気機械器具製造業(7%)での受け入れが多くなっている。

しかし、1995年時点での業種構成を見ていくと、輸送機械(全体の20%)、電気機械(19%)、衣服(11%)、建設関連(9%)が上位を占めており、現在の構成からは様変わりしていることが分かる。過去10年間で研修生の流入が急増してきたことは先述のとおりであるが、このことは産業面において衣服(3位→1位)、食料品(5位→2位)、農業(10位以下→4位)を中心とする部門での積極的な受け入れ拡大と密接に結びついていたのである。しかも、2005年の団体監理型受け入れ人数に着目すると、衣服・食料品・農業がトップ3の座にあり、各業種内では団体監理型がほとんどを占めていることから、これら業種における中小事業者の組合等経由での受け入れが急速に浸透していったことを物語っている。

これに対して、研修生受け入れ業種のもう1つの軸である輸送機械と電気機械では、2001年時点でいったん減少した後、2005年には再度増加に転じている。その際、2001～05年の間に団体監理型人数比率が、輸送機械内部で24%から67%へ、電気機械内部で34%から69%へ急増しているのが注目される。企業単独型が中心的な位置を占めてきた輸送・電気においても、2000年以降は他の業種と同様に団体監理型受け入れの比重が高まり、中小企業での受け入れが浸透していく状況が推察される。

一方、研修生はどのような職種に従事しているのだろうか。表8は、研修生の従事職種別構成を示したものである。2005年時点では衣服繊維製品製造業者が全体の24%と最も多く、ついで食料品製造業者(15%)、農業業者(8%)の順となっている。この結果は、先の産業別動向と連動した結果といえるだろう。また、金属溶接・溶断業者、ゴム・プラスチック製品製造業者、農業業者については、2001～05年の間に

表8 JITCO 支援外国人研修生の従事職種別推移

	単位：人、%				
	実数		増減率	構成比	
	2001年	2005年		2001年	2005年
計	37,423	57,050	52.4	100.0	100.0
衣服・繊維製品製造業者	11,055	13,891	25.7	29.5	24.3
食料品製造業者	5,269	8,557	62.4	14.1	15.0
農業業者	1,887	4,321	129.0	5.0	7.6
電気機械器具組立・修理業者	2,651	4,128	55.7	7.1	7.2
ゴム・プラスチック製品製造業者	1,507	3,571	137.0	4.0	6.3
金属加工作業者	2,106	3,488	65.6	5.6	6.1
建設業者	2,048	3,306	61.4	5.5	5.8
金属溶接・溶断業者	881	2,654	201.2	2.4	4.7
輸送機械組立・修理業者	2,114	1,947	▲ 7.9	5.6	3.4
一般機械器具組立・修理業者	1,045	1,920	83.7	2.8	3.4
その他	6,860	9,267	35.1	18.3	16.2

出所：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』(2002・06年版)より作成。

2倍以上の増加を示しているのが目を引く。

さらに、実習生の職種別動向を示したのが、表9である。分野別構成から見ていくと、2005年では繊維・衣服が3分の1強を占めており、以下、機械・金属(22%)、その他(18%)、食料品(12%)がそれに続いている。これを、表9下段の主要職種と照合すると、各業種の中でも特定の職種に偏在していることが指摘できる。例えば、繊維・衣服の中心は婦人子供服製造であり、この職種のみで実習生総数の3割近くを占めている。他に、機械・金属では電子機器組立て・機械加工・金属プレス加工、「その他」では溶接・プラスチック成形・塗装、食料品では非加熱性水産加工食品製造・加熱性水産加工食品製造・食鳥処理、農業では耕種農業・畜産が、実習生受け入れの主体となっているのである。加えて、この10年間に実習生が一部の職種で激増している点も見逃せない。とりわけ顕著なのが、耕種農業や畜産業といった農業分野と、食品製造のうち非加熱性および加熱性の水産加工分野である。いずれも1995年時点では受け入れが認められていなかった職

表9 職種分野別技能実習移行申請者の推移

単位：人、%

		実 数			構成比		
		1995年度	2000年度	2005年度	1995年度	2000年度	2005年度
計		3,611	16,107	40,993	100.0	100.0	100.0
分 野 別	農 業	—	247	2,758	—	1.5	6.7
	漁 業	110	309	280	3.0	1.9	0.7
	建 設	956	1,667	2,659	26.5	10.3	6.5
	食料品製造	85	1,315	4,844	2.4	8.2	11.8
	繊維・衣服	1,497	7,703	14,289	41.5	47.8	34.9
	機械・金属	499	2,987	8,903	13.8	18.5	21.7
	その他	464	1,879	7,260	12.8	11.7	17.7
主 要 職 種	婦人子供服製造 (繊維・衣服)	1,094	6,232	11,614	30.3	38.7	28.3
	溶 接 (そ の 他)	194	513	2,802	5.4	3.2	6.8
	プラスチック成形 (そ の 他)	55	647	2,578	1.5	4.0	6.3
	電子機器組立て (機械・金属)	16	494	2,165	0.4	3.1	5.3
	耕種農業 (農 業)	—	116	2,038	—	0.7	5.0
	非加熱性水産加工食品製造業 (食料品製造)	—	614	2,027	—	3.8	4.9
	機械加工 (機械・金属)	121	581	1,791	3.4	3.6	4.4
	金属プレス加工 (機械・金属)	108	454	1,524	3.0	2.8	3.7
	加熱性水産加工食品製造業 (食料品製造)	—	183	1,299	—	1.1	3.2
	塗 装 (そ の 他)	80	303	880	2.2	1.9	2.1
	紳士服製造 (繊維・衣服)	342	865	858	9.5	5.4	2.1
	鋳 造 (機械・金属)	93	509	766	2.6	3.2	1.9
	畜産業 (農 業)	—	131	720	—	0.8	1.8
	鉄 工 (繊維・衣服)	45	324	621	1.2	2.0	1.5
	食鳥処理加工業 (食料品製造)	—	—	492	—	—	1.2
	帆布製品製造 (繊維・衣服)	16	87	490	0.4	0.5	1.2
	型枠施工 (建 設)	325	551	474	9.0	3.4	1.2
	と び (建 設)	92	243	464	2.5	1.5	1.1
	水産練り製品製造 (食料品製造)	66	312	445	1.8	1.9	1.1
	ハム・ソーセージ・ベーコン製造 (食料品製造)	—	191	417	—	1.2	1.0

注：主要職種は、2005年度時点での上位20位までを抽出したものである。

出所：国際研修協力機構「データで見る外国人研修・技能実習」(1996年版)、同「外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO白書」(2002・06年版)より作成。

種であったが、2005年の主要職種別順位では一挙に上位20位以内にランクインしており、これら職種で実習生の導入が急速に普及したものと判断できる²⁶⁾。

(2) 研修生の地域分布と受け入れパターン

では、以上述べた産業別・職種別構成は、地域的にはどのような形で反映されているのであろうか。最後に、研修生・実習生の地域分布構造を検討しておきたい。

表10は、研修生の多い都道府県上位15位をピックアップしたものである。都道府県

表10 JITCO支援の外国人研修生上位15県の構成

単位：人、%

	順位			2005年の県別状況				
	1995年	2001年	2005年	人数	構成比	団体 監理 型の 割合	主要職種 (括弧内は、県内での比率)	国籍別状況 (括弧内は、県内での比率)
計	--	--	--	57,050	100.0	86.7	その他(27.7)、衣服・繊維(24.3)、食料品(15.0)	中国(81.8)、インドネシア(5.8)
愛知県	7	6	1	3,988	7.0	88.8	その他(38.4)、衣服・繊維(18.9)、護謨・プラスチック(13.7)	中国(65.6)、ベトナム(14.8)
茨城県	8	1	2	3,582	6.3	94.5	農業作業(50.6)、食料品製造(12.3)、衣服・繊維(12.3)	中国(87.7)、フィリピン(3.4)
岐阜県	16	3	3	3,290	5.8	95.5	衣服・繊維(55.3)、その他(18.1)、護謨・プラスチック(8.6)	中国(94.5)
広島県	13	10	4	3,121	5.5	91.7	その他(38.4)、食料品製造(18.5)、衣服・繊維(15.4)	中国(76.3)、フィリピン(9.2)
静岡県	1	2	5	2,489	4.4	78.7	その他(38.0)、食料品(24.8)、護謨・プラスチック(9.4)	中国(64.2)、インドネシア(15.4)
千葉県	5	8	6	1,914	3.4	92.1	食料品(40.8)、その他(13.6)、建設作業(13.2)	中国(85.6)
三重県	21	18	7	1,898	3.3	83.1	その他(31.9)、電気機械(18.4)、衣服・繊維(14.2)	中国(77.6)、ベトナム(7.4)
埼玉県	4	4	8	1,834	3.2	74.6	その他(46.2)、衣服・繊維(14.8)、建設作業(12.2)	中国(74.3)、インドネシア(12.9)
長野県	12	15	9	1,783	3.1	77.9	その他(34.6)、農業作業(20.9)、電気機械(15.2)	中国(71.5)、インドネシア(12.6)
愛媛県	18	9	10	1,744	3.1	90.0	その他(45.4)、衣服・繊維(31.8)、食料品(10.2)	中国(95.4)
兵庫県	6	12	11	1,697	3.0	82.9	その他(31.2)、衣服・繊維(22.0)、電気機械(13.9)	中国(78.7)、インドネシア(9.7)
東京都	2	11	12	1,613	2.8	68.7	その他(41.8)、建設作業(14.1)、衣服・繊維(12.5)	中国(71.4)、フィリピン(7.4)
北海道	39	19	13	1,540	2.7	90.7	食料品(53.6)、その他(23.6)、農業作業(15.6)	中国(90.1)
福井県	15	7	14	1,491	2.6	94.6	衣服・繊維(42.8)、その他(32.7)、金属加工(9.0)	中国(95.6)
岡山県	19	24	15	1,472	2.6	91.1	衣服・繊維(45.6)、その他(19.1)、食料品(16.8)	中国(88.7)、インドネシア(6.8)

注：職種は、衣服・繊維製造、食料品製造、農業作業、電気機械器具組立・修理作業、ゴム・プラスチック製品製造、金属加工、建設作業、その他で構成されている。

出所：国際研修協力機構 データで見る外国人研修・技能実習（1996年版）、同「外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO白書（2002・06年版）」より作成。

別では、愛知県を筆頭に、茨城県、岐阜県、広島県、静岡県が上位5県を構成している。愛知県や広島県、静岡県は、いずれも大手自動車関連企業の本拠地であるとともに「その他」やゴム・プラスチック等の職種割合が多いことから、輸送機械分野での研修生の受け入れが大きな比重を占めていると考えられる²⁷⁾。これに対して、茨城県や岐阜県ではそれぞれ農業作業者と衣服・繊維製造作業者が過半を占めており、しかも団体監理型の占める割合が9割以上と極めて高いのが特徴的である。これは、全国有数の農業・アパレル産地として知られる両県の農家や中小企業において、多数の研修生が新たに導入されるようになったことを明示しているといえよう。

さらに、過去10年間の推移についても見てみよう。1995～2005年の順位変動に着目すると、茨城県(8位→2位)、岐阜県(16位→3位)、広島県(13位→4位)等において研修生の受け入れ規模が急拡大する一方、静岡県(1位→5位)、兵庫県(6位→11位)、東京都(2位→12位)の各県において相対的な順位が下がっているのが分かる。この他、21位から7位へ上昇した三重県と、39位から13位へ浮上した北海道の躍進ぶりが目立っている。しかも、順位が上昇している県は、いずれも団体監理型の比率が8割以上と高い水準にある点で共通している。

一方、表11は、実習生の地域分布を整理したものである。ここでもやはり、岐阜県、愛知県、茨城県がトップ3を占めている。また、過去5年間の順位変動を見ていくと、上位3県に加えて、広島県(15位→4位)、三重県(13位→5位)、北海道(24位→12位)、岡山県(21位→13位)の急成長ぶりが注目される。研修生同様、一部の地域で実習生の受け入れ拡大が進んできたのは明らかであるが、その「受け皿」の中身はやはり地域の産業構造に応じて異なっている。そこで、再び同表の職種構成を見ていくと、愛知県や広島県、三重県では機械金属や「その他」の比重が大きいものに対して、岐阜県と岡山県は繊維、北海道は食料品、茨城県は農業が中心的な位置を占めていることが分かる。愛知・広島・三重の各県は、自動車や造船、電気等の大企業の組立工場を頂点に下請企業が集積しており、こうした産業現場を中心に実習生が導入されていると考えられる。これに対して、岐阜県と岡山県はアパレル部門、北海道は食品加工部門の一大拠点であり、茨城県は園芸・畜産を主体とする全国有数の農業地帯であることから、こうした各県特有の地域産業構造に対応する形で実習生が急速に導入されていったと理解することができよう。

4 小 括

本節では外国人研修生の全国的動向について、産業別・地域別動向を交えながら検討してきた。ここで、研修生の地域産業における受け入れ拡大＝構造化に関する全体像をひとまず整理しておこう。

まず第1に、研修生の受け入れ主体についてである。過去10年間で研修生の人数規模が、とりわけ中国から派遣された女性を中心に急拡大するようになった。その基本的

表 11 都道府県別技能実習移行申請者の上位 15 県構成

単位：人、%

	順位		2005年の県別状況			
	2000年度	2005年度	人数	構成比	主要職種 (括弧内は、県内での比率)	国籍別状況 (括弧内は、県内での比率)
計	—	—	40,993	100.0	繊維衣服(34.9)、機械金属(21.7)、その他(17.7)	中国(83.2)、ベトナム(6.4)
岐阜県	1	1	3,620	8.8	繊維衣服(65.6)、その他(14.6)、機械金属(12.6)	中国(92.7)
愛知県	5	2	3,453	8.4	機械金属(31.5)、その他(30.1)、繊維衣服(24.3)	中国(68.6)、ベトナム(15.3)
茨城県	3	3	2,104	5.1	農業(56.4)、機械金属(13.0)、食料品(9.5)	中国(88.2)
広島県	15	4	1,837	4.5	その他(43.5)、繊維衣服(23.5)、機械金属(18.4)	中国(71.7)、フィリピン(11.6)
三重県	13	5	1,756	4.3	機械金属(49.7)、その他(18.7)、繊維衣服(16.8)	中国(80.6)、ベトナム(10.9)
静岡県	2	6	1,578	3.8	機械金属(32.4)、その他(28.5)、食料品(27.8)	中国(69.3)、インドネシア(17.7)
兵庫県	10	7	1,394	3.4	機械金属(41.2)、繊維衣服(27.6)、その他(23.5)	中国(83.6)、ベトナム(8.8)
愛媛県	9	8	1,357	3.3	繊維衣服(43.0)、その他(28.9)、食料品(11.7)	中国(94.2)
千葉県	7	9	1,332	3.2	食料品(38.8)、農業(22.9)、その他(9.7)	中国(85.1)、インドネシア(5.6)
大阪府	8	10	1,330	3.2	機械金属(35.3)、繊維衣服(27.4)、その他(19.2)	中国(65.1)、ベトナム(23.3)
福井県	6	11	1,304	3.2	繊維衣服(60.0)、機械金属(16.5)、建設(12.8)	中国(95.7)
北海道	24	12	1,107	2.7	食料品(80.3)、繊維衣服(8.2)、農業(6.5)	中国(97.3)
岡山県	21	13	1,102	2.7	繊維衣服(57.6)、機械金属(22.0)、その他(10.3)	中国(83.5)、インドネシア(10.7)
富山県	19	14	1,023	2.5	機械金属(33.6)、その他(26.5)、繊維衣服(19.7)	中国(91.2)
徳島県	12	15	961	2.3	繊維衣服(51.6)、食料品(14.0)、建設(10.9)	中国(95.4)

出所：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』（2002・06年版）より作成。

な「受け皿」は中小零細企業であり、しかも研修生依存度が年々深化している。研修制度は、以前は大企業による企業単独型受け入れが中心であったが、1990年代以降の研修制度の規制緩和の中で団体監理型に基づく中小企業での受け入れが活発化するようになり、受け入れ規模も従業員19人以下層をはじめとする中小零細企業での導入が顕著になっていったのである。

第2に、中小零細事業者の中でも、研修生導入に大きく傾斜する地域産業パターンがあることである。ここでは、以下の3つに類型化することができる。第1に、自動車・

電気・造船業をはじめとする加工組立型産業地域である。ここでの主な受け入れ先は、これら産業の裾野を担う中小下請企業である。第2に、衣服・繊維関連の地場産地である。衣服・繊維は、産業別では最大の研修生受け入れ部門であるが、とりわけ全国有数のアパレル産地である岐阜県を筆頭に、縫製部門における広範な導入が進行している。第3に、農業・食品加工産地である。とりわけ茨城県は農業、北海道は水産関連食品加工の代表的な産地であり、いずれも土地・資源依存型産業である点で共通している。全国的にはこれら3つの類型を軸にしながら、研修生の流入規模が全般的に拡大していったのである。

最後に、研修生受け入れ企業は、海外移転の困難な中小事業者という点で共通性が見られることである。下請企業や地場産地に存立する中小零細企業は、大企業とは対照的に生産工程の海外移転が経営体力上きわめて困難である一方、農業の場合は土地に固着した産業という性格上、海外移転はそもそも不可能である。にもかかわらず、いずれの事業者も輸入攻勢をはじめとするグローバル競争と高齢化・担い手不足という内外の圧力に直面していることから、研修生の導入はいわば事業存続における最後の手段であることが容易に想起できる。上述の手当・賃金に見られた労働条件の悪化は、まさにこうした過程と連動しながら発生しているのである。その意味で、中小零細事業者による研修生の導入は、事業活動の海外展開という外延的グローバル化とは対照的な、越境する「労働力」導入に基づく内包的グローバル化ということができよう。

以上、研修生の導入が上記産地を中心にますます高まってきているが、中でも北海道は、非加熱・加熱水産加工業を中心に、研修生への依存度を近年急速に高めてきた地域の典型例といえることができる。次節以降では、北海道の水産加工業における研修生導入過程に焦点を当て、地域産業における研修生構造化の具体的内実に迫ることにしたい。

II 北海道の水産加工業と研修生構造化の展開

1 道内水産加工業と外国人研修生の導入

(1) 北海道における水産加工業の位置関係

広大な面積と豊富な資源を背景に全国最大の農林漁業地帯を形成してきた北海道では、農林水産物の原料加工を基盤とする食品製造業が一貫して重要な役割を果たしてきた²⁸⁾。2005年の工業部門における食品製造業(飼料・タバコ・飲料を含む)の割合は、全国平均では事業所数12%、従業者数15%、製造品出荷額11%であるのに対して、北海道はそれぞれ34%、46%、38%ときわめて大きな割合を占めている。食品製造業は、品目別では石油・石炭製品(出荷額の13%)やパルプ・紙・紙加工品(8%)等を大きく引き離しており、道内最大の工業部門を形成している。ちなみに、道内食品製造業の全国シェアは、事業所数で6%、従業者数で7%、出荷額で6%と、全国の食品製造業の中でもトップクラスに位置している。

また、食品製造業の地域分布を見てみると、石狩支庁が最も多く、道全体の23%を占めており、以下、十勝支庁(13%)、網走支庁(12%)の順となっている。石狩支庁は、事業所数でも全道の14%、従業者数も同じく26%を占めており、道内最大の食品工業地帯となっている。一方、製造品出荷額に占める食品製造業の割合を支庁毎に比較すると、根室支庁の93%を筆頭に、宗谷支庁(90%)、留萌支庁(87%)となっており、特に道北や道東では地域経済における食品製造業の位置づけが非常に高いといえる。

このように、北海道の食品製造業は地域経済の中で非常に重要な位置を占めているが、中でも経済規模の面で最も影響力を有しているのが、水産食料品製造業である。2005年の同部門の事業所数は1137カ所、従業者数は3万3000人、出荷額は6415億円であり、道内食品製造業に占める割合は、事業所数46%、従業者数38%、出荷額31%と、基幹産業である道内製造業の中核部門を構成している。と同時に、全国の水産食品製造業に占める北海道の割合も、事業所数の15%、従業者数の19%、出荷額の20%に及んでおり、日本における水産食料品製造業の一大拠点でもある。

もっとも、以上のデータはあくまで北海道全体の外形的特徴を表したにすぎず、水産食料品の地域展開を含めた具体的状況を把握できるものではない。そこで、今度は表12を素材に、道内水産食品製造業の産業的・地域的特徴について見ていこう。同表は、

表12 北海道における水産加工業の地域別構成(2003年)

単位：件、人、%

	支 庁	加工場数	従業者数				従業者 における 女性 比率	従業者 における 臨時 雇比率	従業者 における 女性 臨時 雇比率	主要加工品
			うち女性	うち臨時雇						
				うち女性						
道 北	宗谷支庁	142	3,362	2,406	1,148	1,024	71.6	34.1	30.5	ホタテ貝・鮭・タラ加工
	留萌支庁	52	1,859	1,506	455	400	81.0	24.5	21.5	ニシン製品
	上川支庁	19	456	350	226	210	76.8	49.6	46.1	—
道 東	網走支庁	154	5,214	3,933	2,438	2,174	75.4	46.8	41.7	ホタテ貝・鮭・タラ加工
	根室支庁	118	3,471	2,299	1,216	910	66.2	35.0	26.2	鮭の処理加工、カニ製品
	釧路支庁	117	3,965	2,893	1,085	956	73.0	27.4	24.1	鮭の処理加工、タラ加工
	十勝支庁	34	474	325	169	153	68.6	35.7	32.3	鮭の処理加工
道 央	後志支庁	206	4,632	3,559	1,713	1,552	76.8	37.0	33.5	ニシン製品
	胆振支庁	59	1,856	1,488	700	651	80.2	37.7	35.1	近海タラコ、ホタテ貝柱
	日高支庁	56	807	514	242	146	63.7	30.0	18.1	鮭の処理加工、昆布加工
	石狩支庁	42	2,292	1,580	547	507	68.9	23.9	22.1	—
	空知支庁	10	275	221	100	93	80.4	36.4	33.8	—
道 南	渡島支庁	308	10,489	8,201	3,012	2,778	78.2	28.7	26.5	イカの加工
	檜山支庁	38	519	431	213	196	83.0	41.0	37.8	ウニ、アワビ製品
北海道計		1,355	39,671	29,706	13,264	11,750	74.9	33.4	29.6	
全国計		11,465	230,185	152,286	56,217	47,101	66.2	24.4	20.5	

出所：農林水産省「平成15年漁業センサス」、北海道『北海道水産業・漁村のすがた2006』、北海道水産物加工協同組合ホームページ等より作成。

2003年の水産加工業の加工場数ならびに従業者数について、地域別に整理したものである。まず、地域的には、各沿岸域において多種多様な水産加工業が発達してきたことがうかがわれる。オホーツク海沿岸ではホタテ貝やサケ、カニ、日本海沿岸ではニシン、道南ではイカ等の加工が行われ、道北の宗谷、道東の網走・根室・釧路、道央の後志、道南の渡島を中心に水産加工地帯が形成されている²⁹⁾。第2に、従業者に占める女性・臨時雇の高さである。水産加工業における女性比率は、全国平均では3分の2であるのに対して北海道では4分の3に及んでおり、臨時雇比率も、全国の24%を上回る33%に達している。さらに、女性の臨時雇比率も全国と比較して高く、従業者総数の3割を占めている。特に、宗谷、網走、後志といった加工場の比較的多い地域では、いずれも女性臨時雇の比率が道平均よりも高率となっている。

北海道に限らず、水産加工業での労働力の主体は、漁家女性や農家女性、主婦パート等を中心とする地域の女性労働力であった。しかし、近年では、こうした分野に外国人研修生が流入するという変化が全国的に起きている。水産加工場の場合、従来から女性の臨時雇者主体という流動的な雇用関係を基調としていることに加えて、中小の加工場では人員削減可能な省力化投資が困難であるため、こうした事情が外国人研修生の導入に踏み出す背景にあるといわれている³⁰⁾。その意味で、北海道ではこうした「労働力」への依存度がさらに高いことが予想されるが、実際にはどれくらい浸透しているのだろうか。次にこの点について検討してみよう。

(2) 道内「周辺部」における外国人研修生の増大

表13は、北海道における人口の地域別構成を整理・加工したものである。支庁別では、県庁所在地である札幌を有し道内中央に位置する石狩支庁が総人口の41%と最も多く、北海道では唯一人口が増加する一方、それ以外の地域では軒並み人口が減少している。人口動向は地域の社会経済活動とも密接に関連しており、首都圏との格差に直面する北海道の内部でも、石狩を中心とする道央一極集中化とそれ以外の「周辺部」との重層的格差がますます進行する状況がうかがわれる。

これに対して、外国人人口に着目すると、やはり石狩支庁が道全体の46%と最大規模であることは確かであるが、それ以上に注目されるのは、道内「周辺部」の動向である。とりわけ、総人口比ではわずか6%弱にすぎない網走が、外国人シェアでは実に1割を有する点が目を引く。また、宗谷・日高・根室の各地域では、総人口の道内シェアよりも外国人人口の道内シェアの方が高めに表れている。しかも、総人口に占める外国人人口比率では、宗谷を筆頭に、網走、日高、根室、留萌の各地域が道平均と比べて高率であり、人口減少率の高い道北・道東地域が上位に登場しているのが特徴的である。

こうした道内「周辺部」における外国人の増加に影響を及ぼしているのが、外国人研修生・技能実習生である。同じく表13の研修生・実習生の欄を見ていくと、やはり網走支庁に道全体の4分の1以上が集中しており、他には渡島(11%)、宗谷(10%)、根室(8%)の各地域が上位に登場していることが分かる。ちなみに、北海道庁の最近の調査による

表 13 北海道における地域別外国人人口ならびに研修生・実習生の状況

単位：人、%

	総人口		人口増減率	外国人人口		外国人人口比率	外国人研修生・技能実習生	
	(2005年)	構成比	(2000～2005年)	(2005年)	構成比	(2005年)	(2007年)	構成比
北海道計	5,627,737	100.0	▲ 1.0	15,650	100.0	0.28	4,705	100.0
宗谷支庁	75,668	1.3	▲ 6.3	529	3.4	0.70	465	9.9
網走支庁	324,849	5.8	▲ 4.0	1,641	10.5	0.51	1,230	26.1
日高支庁	81,407	1.4	▲ 5.4	389	2.5	0.48	172	3.7
根室支庁	84,057	1.5	▲ 2.8	401	2.6	0.48	383	8.1
留萌支庁	61,494	1.1	▲ 6.7	265	1.7	0.43	231	4.9
石狩支庁	2,310,015	41.0	3.0	7,200	46.0	0.31	226	4.8
後志支庁	250,066	4.4	▲ 4.8	723	4.6	0.29	330	7.0
胆振支庁	426,639	7.6	▲ 1.8	874	5.6	0.20	208	4.4
渡島支庁	449,435	8.0	▲ 2.7	913	5.8	0.20	531	11.3
十勝支庁	354,146	6.3	▲ 1.0	697	4.5	0.20	109	2.3
上川支庁	535,480	9.5	▲ 2.2	940	6.0	0.18	306	6.5
釧路支庁	261,891	4.7	▲ 5.3	451	2.9	0.17	211	4.5
檜山支庁	46,996	0.8	▲ 14.3	80	0.5	0.17	200	4.3
空知支庁	365,594	6.5	▲ 5.4	547	3.5	0.15	103	2.2

注：外国人人口比率の高い支庁の順に配列している。研修生・実習生数は、道庁の組合対象調査での回答団体に基づく集計であり、全数を表したものではない。

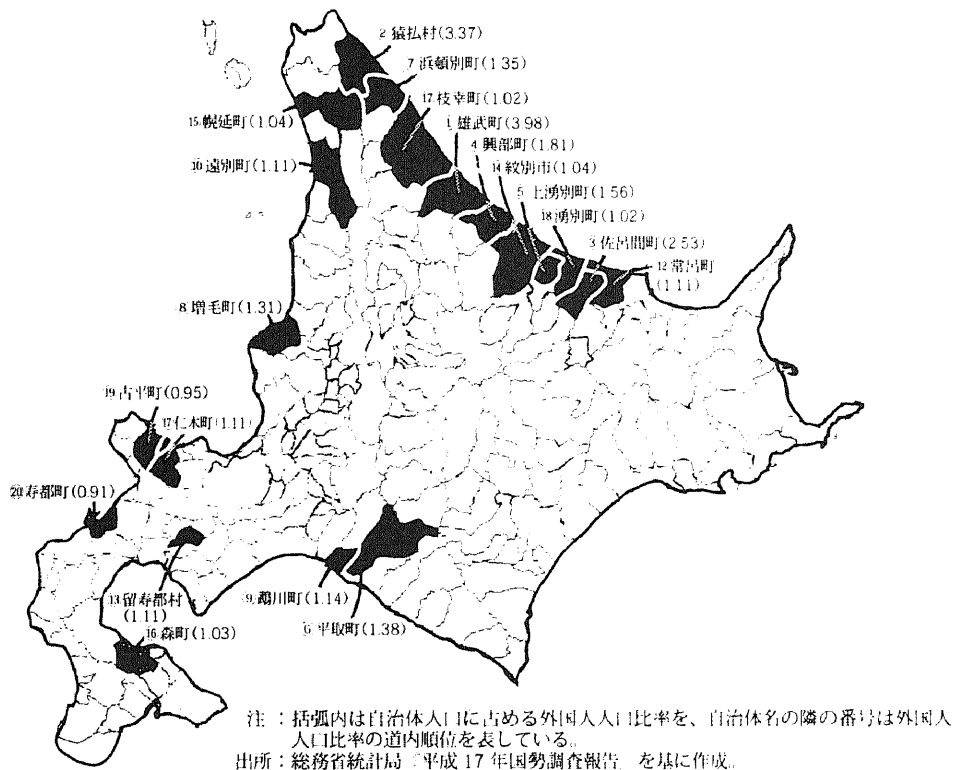
出所：総務省統計局「平成 17 年国勢調査報告」、北海道経済部労働局「外国人研修・技能実習制度に係る受入れ状況調査 2007 調査結果報告書」2008 年より作成。

と、道内で滞在する研修生の 9 割が食品製造業と農業に従事しており、特に食品製造では網走・宗谷が受け入れの中心地であるという結果が報告されている。この点からも、網走・宗谷の各地域における地元食品製造業の研修生吸引力の大きさがうかがわれる³¹⁾。

さらに、上記の傾向を市町村レベルまで下向し、外国人導入状況を分析してみよう。図 3 は、北海道における外国人人口比率の上位 20 市町村をマッピングしたものである。同図からも分かるように、「周辺部」の中でも道北・道東のオホーツク海沿岸ならびに日本海沿岸に集中しているのが一目瞭然である。とりわけ、上位 3 地域の雄武町、猿払村、佐呂間町は、総人口に占める外国人比率がそれぞれ 3.98%、3.37%、2.53%と極めて高率であり、いずれも北海道平均値 (0.28%) のみならず全国平均 (1.22%) と比べてもかなり高い比率に達している³²⁾。雄武町はカニ加工、猿払村と佐呂間町はホタテ加工を中心とする水産加工業が地域経済の基幹産業である³³⁾。と同時に、いずれの地域も、道内において人口減少や高齢化が一段と深刻な状況に置かれている点で共通している³⁴⁾。

このように、北海道では、水産加工業が盛んな道北・道東をはじめとする道内「周辺部」を中心に、外国人研修生への依存度が年々高まっていることが明らかになった。これら

図3 北海道における外国人人口比率上位市町村の分布



の地域は、いずれも冬季の寒冷・多雪・強風といった自然環境の厳しさに加えて、人口減少や高齢化という社会環境の悪化にますます直面しており、過疎化が激しい北海道の中でもマージナルな地位に置かれている³⁵⁾。重層的な地域格差が広がる中で、こうした道内「周辺部」の水産加工現場に外国人研修生が新たに流入するようになり、全般的な人口減少とは対照的な外国人人口の急増という新たな現象が表れるようになったのである。

2 水産加工業者による研修生の導入過程と研修実態

では、北海道の水産加工業では、一体どのような経緯から研修生を受け入れるようになったのであろうか。以下では、北海道水産課が2003年に実施した研修生受け入れ企業調査（データは2002年時点）を手がかりに、その断面を明らかにしてみたい³⁶⁾。

(1) 研修事業への展開と内実

最初に、調査対象企業の属性について触れておこう。回答企業の所在地は、網走支庁

が最も多く（全体の67%）、宗谷支庁（13%）がそれに続いており、沿岸地域別では8割の企業がオホーツク沿岸地域に立地していた。従業員規模では、正社員数19人以下、パート労働者数49人以下の企業がいずれも3分の2を占め、正社員19人以下でかつパート49人以下の企業が過半を占める等、臨時雇用を軸とした中小零細企業が主体である。それを反映して、資本金では1000万円未満が24%、1000～2000万円規模が22%、2000～3000万円規模が14%という構成であり、年間売上高では最小規模層である10億円未満の企業が6割弱を占めていた。

回答企業の間で研修生受け入れ事業への着手を始めたのは1997年からであり、そのうち3分の2の企業が2001年以降に開始していた。そのため、研修生の人数は97年の6人から2000年172人、さらに2001年には381人へと、2000～01年のわずか1年間で倍増し、実習生も98年の2人から2000年26人、2001年90人と、やはり2001年以降急増を見せている。北海道ではこの時期から受け入れが本格化していったといえる。

そもそも、研修生の受け入れを決断したきっかけとしては、「仲間内の話を耳にし」という企業が最も多かった（全体の8割）。実際の受け入れ規模は、上記で触れた企業規模を反映して、6割の企業が3人の研修生を受け入れていた。当時は「加熱水産加工」「非加熱水産加工」の2業種において技能実習の認定職種が少なかったため、実習生がゼロという企業が6割強を占めていた。一方、研修生は全員中国人であり、しかも遼寧省か山東省の出身者であった。また、全体の8割以上が女性で占められており、20～24歳の年齢層が最も多いことから（研修生66%、実習生56%）、研修生の主体は若年女性であるといえる。研修期間については、冬季に操業できないという作業の季節性が影響して、1年間という企業が比較的少なく（全体の35%）、1年未満、特に10ヵ月（21%）が多くなっていった。

研修生が従事する実務研修は38種類に及んでいた（複数回答）が、中でもホタテやさケの加工作業に集中していた。そのうち代表的な従事職種として挙げられていたのが、新巻鮭の非加熱塩蔵（研修職種全体の38%）、ホタテの珍味加工（32%）、カニの加熱調味（23%）、ホタテの干貝柱（21%）である。これらの研修内容について、一部の企業は「日本人従業員と同じ作業工程」を研修生にも担当させており、「2～3ヵ月で従業員と同程度」になると回答していた。研修生が現場における加工労働のいわば即戦力として機能していたことをうかがわせる。

一方、非実務研修や日常生活については、言葉の理解や生活指導が課題として挙げられていた。言葉の面では、日本語習得や日常のコミュニケーションにおける改善要望が出されており、生活指導については、「規則正しい生活」「夜間外出禁止」「門限厳守等」といった管理・監督に気を配るという意見が主なものであった。研修生の中には「漢方薬で治そうとするため、病気を申告しない」者がいるため、「食事を切りつめないよう」健康管理面に気を配っているという回答も見られた。

(2) 研修生に対する企業側の評価

次に、研修生受け入れに関する企業側の評価について検討しよう。同調査では、取組意欲、実務習得能力、語学力、協調性の4つの観点で質問が行われている。

まず、取組意欲については、「熱心」75%、「普通」21%という結果であり、比較的高評価であった。一部に「個人差が大きい」という意見や「ホームシックで意欲が下がることもある」という回答があったものの、総じて肯定的評価であると見なすことができる。

これに対して、実務の習得能力では、「高い」が55%であったのに対して「普通」が43%と、上記の取組意欲に比べると「普通」という回答の多さが注目される。これに関して、具体的な意見として「向上心が高い」「若いため吸収は早い」という積極的評価の一方で、個人差があっても「基本的に時間数をこなすことで身に付く」という意見があり、水産加工の実務研修はさほど高度な技能習得を要しないという企業側の認識の表れと捉えることができよう。

語学力については、「手間かかるが意思疎通可」76%、「十分」18%であり、「問題ある」はわずか5%であった。中には「漢字を用いた筆談が多い」という回答もあり、中国人とのコミュニケーション方法の具体的なあり方を示すものとして興味深い。一方で、「細かい意向が伝わりにくく」、病気の際に問題が出るケースもあるとのことであった。

最後に、協調性の面では、「問題とはならない」が大半を占めていた。「個人主義で自己主張が強い」「(特に受け入れ人数が多い場合) 仲間内に摩擦が生じやすい」「共同生活したことがなく、食事・育ちが違う」「衛生感覚の違い」という意見や、上記で触れた健康面との関連で、「過度の節約が食費に及び、栄養障害」になるという回答もあったが、研修現場での態度としては別段問題はないという認識であると判断できよう。

(3) 研修制度の意義と要望

最後に、研修制度に対する企業側の評価や要望について触れておきたい。

研修制度の意義については「大いにある」(全体の58%)、「おおむねある」(34%)と、9割以上の企業が意義があると答えており、今後の受け入れの意志についても、「継続」が大半を占めていた。実習生への移行を「希望」する企業も4分の3に上っており、研修制度の積極活用を望んでいたことがうかがわれる。

一方、研修生には何がもたらされるのだろうか。企業側の回答では、研修生にとっても、制度の意義はあると捉えているようである(全体の96%)。しかしその一方で、技能移転の成果については「大変良好」が29%、「おおむね良好」62%と、上記制度の意義に比べると評価が低めである点は見逃せない。この点は、技能移転の面では研修制度はさほど意義が感じられないのではないかとといった、企業側の隠れた意識を表しているといえよう。

最後に、研修制度への要望については、研修生の「受入人数緩和」72%、「職種拡大」27%、「受入期間延長」25%が上位に登場しており、同制度の維持拡大を望む回答

の多さが目立っていた。他にも、「再入国の規制緩和」「ホタテの生玉・玉冷加工（冷凍ホタテの貝柱加工のこと）を技能実習移行の対象職種枠に入れて欲しい」が挙げられており、こうした職種での研修生需要の大きさを物語っている³⁷⁾。

以上のように、北海道の水産加工現場では、特に2001年以降に研修生の受け入れが拡大しており、企業側としては当初から研修制度を積極的に活用し、一層の維持拡大を強く望む姿勢が明らかになった。もっとも、現場の状況からは、技能移転という制度の表面上の観点よりも、むしろ加工現場で即戦力として活動できる労働力需要の観点こそが、企業側から見た制度の意義であるということも浮かび上がってきた。いずれにせよ、このような流れに乗りながら、北海道の水産加工業では研修生の受け入れが年々進展してきたわけであるが、現在ではどのような段階に到達しているのだろうか。次節では市町村レベルまで下りて、研修生導入の最新動向を明らかにしたい。

Ⅲ 「研修生特区」と外国人「労働力」構造化の現段階

1 研修生導入先進地域の形成

(1) 水産加工産地と最北端の「研修生特区」

本節では、北海道の水産加工業の中でも特に研修生の導入に積極的であり、現在では研修生特区を通じて受け入れ規模を拡大しつつある猿払村ならびに枝幸町と浜頓別町に焦点を当て、研修生導入の現状ならびに地域へのインパクトについて検討していくことにする。

本節で取り上げる3町村は、いずれも北海道の北部・宗谷地域に属し、オホーツクにおけるホタテを中心とした水産加工の一大産地として知られている。猿払村は、道最北端・稚内市のオホーツク海側に隣接する、人口3000人弱の地域である。かつては天然のホタテ貝漁業が盛んであったものの、動力船導入がもたらした乱獲による資源枯渇で1964年に禁漁に追い込まれ、同時にエネルギー革命に伴う炭鉱閉山や農林業不振と時期的に重なったため、人口流出による過疎化で一時は存続の危機に立たされた。しかし、1971年に開始された先駆的なホタテ貝の地蒔き増殖事業を通じて見事復活を遂げ、今では財政的にも豊かな日本有数の「ホタテ村」として知られている³⁸⁾。一方、枝幸町と浜頓別町は、オホーツク海沿岸の猿払村のさらに南に位置し、それぞれ約1万人と4500人弱の人口を抱える、水産業と酪農が盛んな町である。古くは松前藩直領の漁場として開設されたのを皮切りに漁業が歴史的に盛んとなり、一時期は大手水産資本の進出によってカニトロール船の拠点や缶詰工場が展開されたこともあったが、1970年代以降は200海里規制強化に伴う資本の撤退やカニ資源の減少の影響を背景にホタテの増養殖が盛んになり、今ではホタテやサケ・毛ガニ漁業を中心に今日に至っている³⁹⁾。

このように、いずれの地域も水産資源の漁獲ならびに栽培漁業を基盤に発展してきたわけであるが、こうした漁業の展開と並行して水産加工業が地域内に集積し、ホタテの

干貝柱・冷凍貝柱や新巻鮭、カニ缶詰等の加工品製造が有力な地場産業として歴史的に形成されてきた。例えば、猿払村では、ホタテ貝の漁獲量の増大とともに地元の余剰労働力の吸収ならびに従来行われていた漁家一貫加工施設の老朽化に代わる施設として、1973年に猿払村漁協によるホタテ貝柱の加工場施設が過疎地域振興特別対策事業で設置され、それ以降ホタテを中心とする水産加工が村の製造業の主力部門となっていた⁴⁰⁾。枝幸町も同様に、1960年代より町内工業生産の筆頭が水産加工であり、工場数の4割、出荷額の7～8割を占め、2006年時点でも水産加工場を含む食料品工場が工場数で町内の8割、出荷額では9割を占める⁴¹⁾。こうして、いずれの地域も現在では冷凍貝柱や干貝柱等のホタテ加工や他の水産加工が盛んに営まれている⁴²⁾。

そして、このような水産加工現場における作業の担い手として、近年、外国人研修生の受け入れが広がっていったのである。再び図3を振り返ると、外国人人口比率の道内順位では猿払村は第2位であり、浜頓別町と枝幸町もそれぞれ7位と17位にランクインしている。いずれの地域も、外国人研修生への依存度がきわめて高い地域であるといえる。

加えて、上記3町村が特筆されるのは、2000年代以降に外国人研修生受入れ特区を新たに申請し、水産加工産地としては最も早く政府から認定を受けたことである⁴³⁾。そもそも特区申請に踏み切るきっかけは、次の通りであった。まず、猿払村では、2002年頃より地元組合から村長に対して特区申請についての提案があり、それを受けて研修生特区としては先行事例であった愛媛県西条市でヒアリングを行ったという。2003年1月にはついに提案申請に踏み切り、翌年3月に「オホーツク海さるふつ外国人研修生受入れ特区」として認定された。一方、枝幸・浜頓別の両町では、2003年頃から構造改革特区の情報が入ってきたことから、猿払村をモデルに研修生特区を着想し、両町合同で申請準備を行っていた。ところが、ちょうど同時期に旧枝幸町が旧歌登町との合併問題に直面していたため、要望書は出していたものの申請が先送りされたという。合併問題が一段落した後ようやく申請に入り、2005年11月に「北オホーツクえさし・はまどんべつ外国人研修生受入れ特区」として認定された。ちなみに、関連資料によると、上記特区が認められた根拠として、①特区内における研修生受け入れ事業所が地域的に集積しており、しかも地域の主要産業であること、②研修派遣国との経済交流があること(取引額が年間10億円以上あること)、③研修生の帰国後の就業状況が確認されていること(帰国後に研修技能業務に従事していること)、④有効求人倍率が全国・道平均を上回っていること、が挙げられており、両地域とも各条件をクリアしているとの判断から決定に至ったとしている⁴⁴⁾。

さて、以上のような形で認定された研修生特区の大きな柱となっているのが、各企業における研修生受け入れ人数規制の緩和である。具体的には、これまで従業員数50人未満規模の企業では受け入れ人数が3人以下とされていたのを、倍の6人までの拡大を認めるといったものである。こうした特区導入の目的としては、第1に、受け入れ枠の拡大により、一方で水産加工技術の研鑽を積んだ研修生がさらに増加し、本国帰国後に同

業種の発展につながるといった国際的な人材育成の促進がなされること、第2に、研修生の増加によって受け入れ企業も国際取引や海外事業展開が進み、地域経済の活性化が促進される、という点が挙げられている。もっとも、認定当初より、企業経営者からは、特区認定によって「人材確保に悩む加工場にとっては、新たな働き手が確保しやすくなる」という言葉が発せられていた点に留意する必要がある⁴⁵⁾。

(2) 特区地域における研修生の導入過程

では、これらの地域において、研修生の受け入れは現在どのような形で行われているのだろうか。ここでは、各地域の受け入れ組合を対象としたヒアリング調査を基に、研修生の具体的な導入過程を明らかにしておこう⁴⁶⁾。

当該地域における研修生の受け入れの出発点は、猿払村が1998年、枝幸・浜頓別町が2001年である。2001年にそれぞれ協同組合（以下ではA組合、B組合と称す）が地域内に設立され、それ以後はこれら組合経由で受け入れが実施されている。猿払村では、以前は一部の企業が東京の協同組合経由で受け入れを行っていたが、費用面の問題があったため、村内で組合設立を目指したという。いずれの組合も、研修生の受け入れは主要な事業内容となっている。組合加盟企業は、A組合が当初の8社から現在は10社に増えており（稚内市に所在する企業も含む）、B組合が22社（うち受け入れ企業は20社）で翌年1社が新たに参加する予定である。

2006年時点で組合が受け入れている研修生・実習生総数は、A組合が117名（村外企業含む）、B組合が108名である。研修生はA組合では中国・山東省、B組合では遼寧省の大連市にある政府系送り出し会社から派遣されており、ほとんどが女性である。そのうち、A組合の研修生は平均21～22歳で全員未婚、B組合の研修生は平均27～28歳で既婚者が3分の2を占める。後者については、若い女性だと外国での生活にストレスを感じるおそれがあるため、アドバイスや生活指導ができる年配者を含めることでバランスをとった結果だという。採用については、組合や各企業の社長が現地で開催を行い、日本語能力や水産加工の技能状況を基に、年齢や健康等の状況を考慮しながら決定することである。

研修生受け入れに際して、企業側は、研修生の往復渡航費や研修手当、保険料、通訳・日本語研修費、管理費等を負担することになる。実習生段階では、組合への付加金以外は各企業が労働者に直接賃金を支払い、社会保険も企業が負担する。例えば、B組合の場合、各企業は研修生1人につき、研修手当（6万円）、派遣先管理費（1万2000円）、組合費（3万4000円）の合計10万2400円を毎月組合に納付する。一方、実習生になると、組合への納付は月額5000円の付加金のみで、あとは企業が実習生に賃金を支払う形をとっている。

これに対して、研修生の処遇については、A組合では研修手当が1カ月6万円、実習生は企業によって異なるが、平均すると時給650円程度である。これは、地域の最低賃金（時給641円）よりも若干上回る水準である。B組合でも、研修手当が月額6万円、実

習生は時給 647 円で、最低賃金プラス α 程度である。いずれも日本人パート賃金と同等の金額が支払われているという。生活面については、A 組合では研修生に宿舍を用意し、家電製品も企業が手配している。研修段階では、家賃・水道光熱費は企業負担、実習生段階になると、家賃（月額 5000 円）と光熱費（頭割り）を実費負担させている。B 組合も同様に、各企業が工場の 2 階や別の建物の設置等を通じて住居を用意し、コメ・小麦粉は企業が現物負担、副食は本人負担にしている。研修生の中には、魚の余り物をもらって生活したり、畑を耕している者もいるとのことであった。

研修生受け入れの目的について、表向きはホタテ加工の技能移転や地元企業の活性化が謳われているが、現実には人手不足の解消という点でかなり大きなメリットがあると、組合側では認識している。また、研修生の受け入れによって日本人労働者よりも作業量が 2 割も増大したことも、評価ポイントとして挙げられた。したがって、研修生特区についても、先行している猿払村では、研修生の人数が増えたことを高く評価している⁴⁷⁾。その反面、ホタテ加工は 4～11 月の季節労働であり、12～3 月の冬季は流水で不漁となるため仕事なくなる一方、日本人労働者のように冬季の解雇が困難である点が制度上の問題として指摘しており、全国一律ではなく地域の条件にあわせた柔軟な制度運用を求める意見も出された。とはいえ、日本人労働者の高齢化に伴う加工労働力の担い手不足が深刻である上に、中小事業者ばかりで機械化が困難である状況に変わりはなく、いずれの組合も、研修生の受け入れを今後も継続していくであろうという見通しを、今のところ立てている。

2 研修生依存構造の深化と企業・地域の再編成

(1) 研修生の構造化と企業経営の再構築

それでは、研修生の導入・拡大は、受け入れ企業や地域にどのような変化をもたらしたのであろうか。まずは企業レベルでの影響について検討してみよう。

最初に、地域内の受け入れ企業における研修生の存在状況から確認しておこう。表 14 は、「研修生特区」3 町村における研修生受け入れ企業の状況を示したものである。資料的制約から各項目ごとにデータ年次の不整合があるため、必ずしも正確な数値とは言いがたいが、ある程度の傾向を把握することは可能である。この表から、まず第 1 に、研修生受け入れ企業はいずれも中小零細企業が主体となっている点を読み取れる。従業員数では 30 人以下企業がほとんどであり、表掲は省略したが、売上高も平均 7 億円強、その多くが 10 億円未満の企業で占められている⁴⁸⁾。しかも、従業員規模で比較的大きい企業体は実は地元漁協であり、大半の企業は中小零細層が支配的であると見なしてよい。第 2 に、日本人労働者の高齢化が顕著である点である。例えば、枝幸・浜頓別両町内の企業で働く日本人労働者の平均年齢は 55 歳に達しており、最高齢は 74 歳を筆頭に、平均すると 70 歳に及んでいる。このような状況において、研修生への依存度が非常に大きくなっているのが、第 3 のポイントである。枝幸・浜頓別両町では、研修生の雇用

表 14 猿払・枝幸・浜頓別町内の研修生受け入れ企業の構成

		日本人従業員数			研修生・ 実習生 受入人数	計	研修生・ 実習生 比率	
		(人)	最高 年齢 (歳)	最低 年齢 (歳)				平均 年齢 (歳)
猿 払 村	A 社	12	—	—	—	15	27	55.6
	B 社	7	—	—	—	15	22	68.2
	C 社	9	—	—	—	15	24	62.5
	D 社	6	—	—	—	15	21	71.4
	E 社	n.a.	—	—	—	30	30	n.a.
	F 社	n.a.	—	—	—	6	6	n.a.
	計	34	—	—	—	96	130	73.8
枝 幸 町 ・ 浜 頓 別 町	G 社	149	—	—	—	30	179	16.8
	H 社	61	—	—	—	18	79	22.8
	I 社	60	72	25	48.0	9	69	13.0
	J 社	28	68	21	57.0	9	37	24.3
	K 社	27	71	52	61.1	9	36	25.0
	L 社	23	72	42	55.9	9	32	28.1
	M 社	23	71	30	53.4	9	32	28.1
	N 社	21	71	44	59.9	6	27	22.2
	O 社	18	73	33	53.7	9	27	33.3
	P 社	18	68	37	54.7	6	24	25.0
	Q 社	16	68	22	52.0	9	25	36.0
	R 社	15	74	25	52.3	9	24	37.5
	S 社	14	73	33	57.5	9	23	39.1
	T 社	13	70	34	55.2	9	22	40.9
	U 社	13	71	33	52.4	9	22	40.9
	V 社	12	73	36	55.3	9	21	42.9
W 社	11	69	40	55.1	9	20	45.0	
X 社	11	63	45	56.1	9	20	45.0	
Y 社	10	68	44	54.5	9	19	47.4	
Z 社	6	71	29	54.5	9	15	60.1	
計	549	70.3	34.7	54.9	204	753	27.1	

注：猿払村の従業員数は2002年、研修生数は2006年時点。枝幸町・浜頓別町のデータの人数・年齢は2004年度時点。枝幸町の研修・実習生数は、研修生数を3倍したものである。

出所：猿払村構造改革特別区域計画提出書類および「オホーツク海さるふつ外国人研修生受け入れ特区」資料、枝幸町配布資料、B組合資料等より作成。

比率が平均3割近くに及んでおり、研修生特区が進行中の猿払村ではいずれの企業も過半を占めている。しかも、従業員数が小規模になるほど、研修生への依存度が一段と高くなる傾向も読みとれる。

以上より、外国人研修生が日本人に代わって、水産加工現場の基幹的な担い手となりつつあることが浮かび上がってきた。ここで、現場の状況を詳しく把握するため、加工企業・B社のケースを基に、企業内における研修生の構造化状況を検討してみよう⁴⁹⁾。

B社は、地元漁協の委託加工先として、冷凍ホタテの貝柱加工（玉冷）を事業内容とする企業である⁵⁰⁾。従業員数は総勢37人であり（2006年時点）、そのうち日本人従業員が22人、研修生・実習生が15人である。研修生・実習生の内訳は、それぞれ6人と9人であり、いずれも19～26歳の中国人女性である。研修生の人数構成からもうかがえる

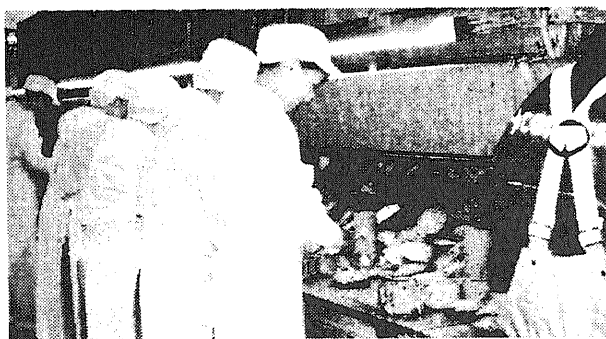


写真1 ホタテの殻剥き作業（筆者撮影）

ように、研修生特区制度を活用することによって、この間受け入れ規模を拡大してきた。

研修生を導入する以前は、地元の日本人女性を頼りに労働力を確保していた。もっとも、それ以前から町内の労働者だけでは十分な人員が確保できなくなっていたため、次第に労働力の給源を村外に求めるようになっていた。現在は、村外から14名を雇用し、マイクロバスで送迎を行っている。にもかかわらず、従業員は今や「3人退職して2人補充できるかどうか」という状態で、募集経費をかける割には人員が集まらない状態が続いていた。しかも、勤務している従業員の平均年齢は65歳に及び、着々と高齢化が進んできた。研修生の導入に踏み切った背景には、このような地域内で確保できる労働力の慢性的不足状態があったといえる。

工場内での労働過程は、大きく分けて、ホタテの殻剥き作業に当たる前処理と製品化とに分けられる。前処理とは、トラックで運ばれてきたホタテ貝の殻を外し、剥きべらを使って貝柱と内臓（うろ）を取り出す作業である。ここでは、素早く丁寧に行う必要があるため、機械作業ではなくすべて手作業で行われる。その後、取り出した貝柱を洗浄し、取り残し等のチェックならびにサイズごとに腑分けを行い、フリーザで冷凍する。前処理作業では研修生は日本人労働者と協業体制がとられ、横に並んで殻剥きを行う一方、製品化作業については研修生のみを配置するよう、同社では人員配置している。技能指導は、社長の他に先に研修でやってきた中国人の先輩が指導するものの、比較的単純作業であるため、2～3日もすればだいたい習得できるとのことであった。これら作業に対する研修生手当は月額6万円、実習生の賃金は680円に設定されている。

研修生導入後は、生産性の面で大きな効果があったという。実際、殻剥きの量は1人1時間当たり100～200kg、1日で800～900kgにも達し、日本人労働者の作業量を大幅に上回る等、作業能率の改善に繋がっている。しかも、作業終了後早々に引き上げる日本人労働者とは違い、研修生は仕事場に早めに現れ、作業終了後も後片づけをしっかりと担う等、経営者の目には非常に好印象に写っている模様であった。仕事以外の生活でも、研修生は非常に質素であり、帰国時には受け取る手当を基におそらく200～300万円ほど貯めているのではないかとのことであった。

以上のように、研修生は今や不可欠な「労働力」として同社では機能しており、労働過程に深くビルトインした状況にある。では、研修生を構造化した現状について、経営側はどのように捉えているのであろうか。この点については、「女子従業員の募集をしても集まらないのが現状だったが、(研修生)特区により、倍の人間が確保できたことが大きい。19～26歳の体力的に問題ない人がきているため、日本人よりもいい点である」というメリットが強調された。このような積極的評価の一方で、研修生の構造化に伴う課題も生まれている。例えば、「研修生は通年滞在であるが、工場での作業は3～11月しかない。従来は、冬季には女子従業員を解雇し、男性従業員を2～3名置くだけでよかったが、研修生に対しては容易な解雇ができないため、12～3月の仕事を確保しなければならなくなった。そのため、他から原料を見つけて加工作業に当たらせている」とのことで、このことが新たな経営上の負担になっている。

最後に、今後の展望については、次のような認識であった。「制度が継続するかどうか心配。続けて欲しいと思っているが……。労働者の確保が中心なので、単純労働者の受け入れが一番望ましいが、もし制度が続かなければ、機械化のできない作業なので、日本人に頭を下げるしかない。逆に中国でも、人が都市に流れて、優秀な人が集まらなくなっている現状がある。したがって、将来的にはベトナムからも入ってくるのではないか。」その意味で、当面は研修生への依存状況を継続していく以外に方法はないものの、制度改正や送り出し国の情勢変化という外的状況に左右される側面もあり、将来的には現状が継続するかどうかについて不安視している意識もうかがわれる。

(2) 地域経済の構造変化と地域内再生産の変容

以上のように、企業レベルでは研修生の構造化が進み、今後も一層深化していく方向にあると予想されるが、このような方向性は、地域経済に一体どのような影響を与えていくのであろうか。以下では特区の効果表れている猿払村に焦点を当て、研修生構造化の地域インパクトに視点を移してみることにしたい。

まず、猿払村の事業活動から確認しよう。表15は、1999～2004年の同村の事業所データを加工したものである。2004年の事業所数を見ると、卸小売業(全体の3分の1)、サービス業(3割)が最も多く、製造業(9%)は4番目に位置しているが、従業者数では製造業が村全体の3割強と最も多くなっており、村内における製造業の雇用規模の大きさがうかがわれる。しかも、相対的な比重に加えて、製造業の就業者数が農林漁業と並んで過去5年間で絶対的にも増加している点が注目される。村内の製造業は、1社を除けば水産加工業で占められているが、北海道全体では1999～2004年の間に従業者数が5.9%減少していることを考慮すれば⁵¹⁾、猿払村では水産加工業における就業者数の増加が産業内部のみならず地域全体の雇用を支えているものと判断できる。

では、製造業就業者の増加の中身は何であろうか。表掲は省略したが、従業者地位別従業者数データによると、製造業の中でも1999～2004年の間に雇用者が334人から468人へ、中でも臨時雇用者が34人から223人へ激増している。村内における製造業

表 15 猿払村における民営事業所数ならびに従業者数の推移

単位：所、人、%

	実 数				構 成 比				増 減 数	
	事業所数		従業者数		事業所数		従業者数		事業所数	従業者数
	1999年	2004年	1999年	2004年	1999年	2004年	1999年	2004年	1999～2004年	1999～2004年
計	108	112	1,489	1,571	100.0	100.0	100.0	100.0	4	82
農 林 漁 業	4	8	294	383	3.7	7.1	19.7	24.4	4	89
建 設 業	19	18	281	239	17.6	16.1	18.9	15.2	▲ 1	▲ 42
製 造 業	10	10	358	493	9.3	8.9	24.0	31.4	0	135
運 輸・通 信 業	3	3	53	38	2.8	2.7	3.6	2.4	0	▲ 15
卸 売・小 売 業、飲 食 店	36	38	202	176	33.3	33.9	13.6	11.2	2	▲ 26
金 融・保 険 業	1	1	7	8	0.9	0.9	0.5	0.5	0	1
サ ー ビ ス 業	35	34	294	234	32.4	30.4	19.7	14.9	▲ 1	▲ 60

注：2004年は分類が変更されたため、運輸・通信業は運輸業と情報通信業の合計、卸売・小売業、飲食店は、卸売・小売業と飲食店・宿泊業の合計、サービス業は医療福祉、教育・学習支援業、その他サービス業の合計で示している。

出所：総務省統計局「事業所・企業統計調査報告」各年版より作成。

の主体は水産加工業であることから⁵²⁾、製造業の中でもとりわけ水産加工業における臨時雇用者の就業規模の拡大が近年進んだものと考えられる。

それでは、最近のこうした事業所展開は、これまで分析してきた研修生の導入とどのように関連し、また、村内全体の人口や地域経済に対してどのような形で反映されているのだろうか。表 16 は、国勢調査データを基に、近年の人口の推移を示したものである。第 1 に、2000 年まで減少傾向にあった人口が 2005 年には減少率が収束し、しかも女性のみが一転して増加している。第 2 に、外国人人口、特に女性の人口が急増している。外国人女性人口は、1995 年まではゼロであったが、2000 年に 23 人、05 年に 85 人と、この 5 年間で 4 倍近くも増加した。第 3 に、外国人の中でも、中国人の女性人口が圧倒的な割合を占めている。その結果、外国人が総人口に占める割合が大きく上昇するとともに、男女の格差が明確になっていることが、第 4 に挙げられる。総人口に占める外国人比率は、2000 年のわずか 1% から 2005 年には 3.4% にまで上昇しており、しかも男女別では男性 1% に対して女性が 5.6% と、外国人女性の比率が高い水準に達している。このように、村内では 2000 年以降、人口構造の大きな変化が起きていることは明白である。

あわせて、表 17 より、年齢別人口の推移についても確認しておこう。ここでも、男女別の差異が明確に表れている。まず、男性については、2000～05 年の間に大きく増加しているのは 50 歳代と 80 歳代のみであり、20・30 歳代の微増以外は減少している。しかも、人口の増減分岐点が 1990～95 年では 60 歳であったのが、95～2000 年には 70 歳、2000～05 年には 80 歳と、次第に高齢方向へシフトしているのが見て取れる。これに対して、女性では、2000～05 年の増加年齢層は 20 歳代が最大であり、ついで 80 歳代の順となっており、増加年齢層が二極化している。しかも、20 歳代の女性人口の増加

表 16 猿払村における人口の推移

単位：人、%

	村 内 人 口											外国人人口比					
	総計			対前回増減数						うち外国人人口					計	男	女
	男	女	総計	男	女	計	男	うち 中国人	女	うち 中国人	計						
1950年	7,429	3,887	3,542	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1955年	8,871	4,717	4,154	1,442	830	612	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1960年	8,319	4,360	3,959	▲ 552	▲ 357	▲ 195	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1965年	7,127	3,497	3,630	▲ 1,192	▲ 863	▲ 329	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1970年	4,818	2,513	2,305	▲ 2,309	▲ 984	▲ 1,325	4	3	0	1	0	0.1	0.1	0.0			
1975年	3,552	1,808	1,744	▲ 1,266	▲ 705	▲ 561	4	1	1	3	3	0.1	0.1	0.2			
1980年	3,358	1,703	1,655	▲ 194	▲ 105	▲ 89	4	2	1	2	2	0.1	0.1	0.1			
1985年	3,374	1,688	1,686	16	▲ 15	31	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0			
1990年	3,206	1,590	1,616	▲ 168	▲ 98	▲ 70	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0			
1995年	3,121	1,553	1,568	▲ 85	▲ 37	▲ 48	1	1	0	0	0	0.0	0.1	0.0			
2000年	2,980	1,469	1,511	▲ 141	▲ 84	▲ 57	29	6	5	23	22	1.0	0.4	1.5			
2005年	2,940	1,410	1,530	▲ 40	▲ 59	19	99	14	13	85	83	3.4	1.0	5.6			

注：1965年までの外国人人口は、データ不詳。

出所：猿払村 2006年猿払村村政要覧 資料編 2006年（原資料は、国勢調査報告、総務省統計局「国勢調査報告」各年版、総務省統計局「国勢調査報告」各年版より作成。

は1995～2000年に初めて表れた現象であり、2000～05年にはついに70・80歳代の高齢層の増加数の合計を上回るまでになった。先の外国人人口の増加傾向と照らし合わせれば、20歳代女性の増加は、中国人女性研修生の流入に伴う社会増と考えて間違いないだろう。

今度は、就業構造の観点から、この点をさらに深く掘り下げてみよう。表18は、猿払村の産業別・性別就業者数を、1985年から5年おきに示したものである。まず、男性では、2005年時点で最も多いのが漁業等であり（全体の25%）、以下サービス業（22%）、農業（13%）の順となっている。これに対して、女性では製造業が最も多く（31%）、サービス業（28%）、漁業（15%）が後に続いている。これを時系列で追っていくと、男性では2000～05年に大きく増加した業種が漁業であるのに対して、女性では増加の主体は製造業であることが分かる。しかも、女性の製造業就業者は、1995～2000年では依然減少していたものの、2000～05年には増加に転じ、就業者総数のプラスにも寄与しているのが注目される⁵³⁾。したがって、2000年以降の中国人女性研修生の流入は、単に若年女性人口の増加にとどまらず、村内就業人口の増加にも影響を及ぼしているのである。

最後に、村内就業構造の変化を、地域労働市場の側面から明らかにしておこう。表19は、猿払村で就業する就業人口の産業別・常住地別構成を示したものである。猿払村では、村内就業者数が全体的に減少傾向にある中、一貫して増加してきたのが製造業であった。先に述べたように、製造業は村内の雇用における重要な役割を果たしてきた産業であるが、こうした製造業就業者の常住地に注目すると、1970～85年には村内（146人増）だけでなく道内他市町村にも広がっており（146人増）、村外からの通勤者

表 17 猿払村における年齢別人口の推移

	男										女										増減数 (男)				増減数 (女)			
	1985年		1990年		1995年		2000年		2005年		1985年		1990年		1995年		2000年		2005年		85~90年	90~95年	95~2000年	2000~05年	85~90年	90~95年	95~2000年	2000~05年
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
0~9歳	238	14.1	262	16.5	218	14.0	161	11.0	135	9.6	216	14.5	234	17.9	179	14.0	158	10.3	24	▲44	▲57	▲26	▲18	▲55	▲39	▲18		
10~19歳	221	13.1	196	12.3	190	12.2	201	13.7	162	11.5	222	13.2	173	11.2	175	11.6	132	8.6	▲25	▲6	▲11	▲39	▲49	2	1	▲44		
20~29歳	252	14.9	179	11.3	165	10.6	152	10.3	153	10.9	210	12.5	167	10.3	150	10.7	210	13.7	▲73	▲14	▲13	1	▲43	▲17	11	▲49		
30~39歳	243	14.4	237	14.9	235	15.1	189	12.9	193	13.7	251	14.9	238	13.8	216	11.6	175	10.5	▲6	▲2	▲46	4	▲13	▲22	▲41	▲14		
40~49歳	214	12.7	203	12.8	227	14.6	231	15.7	221	15.7	204	12.1	219	13.6	239	14.6	221	14.1	▲11	24	4	▲10	15	20	▲18	▲7		
50~59歳	264	15.6	233	14.7	186	12.0	200	13.6	214	15.2	256	15.2	219	12.9	190	12.0	210	9.9	▲31	▲47	14	▲14	▲37	▲29	20	▲6		
60~69歳	155	9.2	173	10.9	182	11.7	154	10.5	136	9.6	197	11.7	187	12.9	203	9.8	181	10.5	18	9	▲28	▲18	▲10	16	▲22	▲29		
70~79歳	79	4.7	76	4.8	112	7.2	132	9.0	128	6.2	104	6.2	128	7.9	153	9.7	147	10.5	▲3	36	20	▲4	24	25	▲6	▲13		
80~89歳	19	1.1	29	1.8	32	2.1	41	2.8	60	4.3	22	1.3	46	3.6	56	7.1	77	1.2	10	3	9	19	24	10	21	31		
90歳以上	3	0.2	2	0.1	6	0.4	8	0.5	8	0.6	4	0.2	5	0.4	7	1.5	23	1.2	▲1	4	2	0	1	2	16	▲4		
計	1,688	100.0	1,590	100.0	1,553	100.0	1,469	100.0	1,410	100.0	1,686	100.0	1,616	100.0	1,568	100.0	1,511	100.0	▲98	▲37	▲84	▲59	▲70	▲48	▲57	▲19		
構成比	14.1	16.5	14.0	11.0	9.6	12.8	14.5	9.3	11.4	10.3	12.8	14.5	11.4	11.2	11.4	9.3	10.3	10.3										

出所：猿払村『2006年猿払村村政要覧資料編』
2006年より作成。
(原資料は、国勢調査報告)

表 18 猿払村の産業分類別就業者の推移

単位：人、%

	男										女										増減数 (男)				増減数 (女)			
	1985年		1990年		1995年		2000年		2005年		1985年		1990年		1995年		2000年		2005年		85~90年	90~95年	95~2000年	2000~05年	85~90年	90~95年	95~2000年	2000~05年
	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	85~90年	90~95年	95~2000年	2000~05年	85~90年	90~95年	95~2000年	2000~05年	85~90年	90~95年	95~2000年	2000~05年	
農業	189	156	138	122	124	143	139	109	90	83	▲33	▲18	▲16	2	▲4	▲30	▲19	▲7	▲4	▲4	▲30	▲19	▲7	▲4	▲30	▲19	▲7	
林業	35	28	24	5	8	18	11	10	3	2	▲7	▲4	▲19	3	▲7	▲1	▲7	▲1	▲3	▲7	▲1	▲7	▲7	▲3	▲7	▲1	▲7	
漁業・水産養殖業	188	185	222	199	234	112	101	120	93	105	▲3	▲37	▲23	35	▲11	▲19	▲27	12	▲35	▲11	▲19	▲27	12	▲35	▲11	▲19	▲27	
鉱業	13	10	1	1	0	8	4	0	0	0	▲3	▲9	0	▲1	▲4	▲4	0	0	▲1	▲4	▲4	0	0	▲1	▲4	0	0	
建設業	223	167	164	146	117	71	60	59	46	30	▲56	▲3	▲18	▲29	▲11	▲1	▲13	▲16	▲29	▲11	▲1	▲13	▲16	▲29	▲11	▲1	▲13	
製造業	72	78	70	65	78	163	183	159	156	217	6	▲8	▲5	13	20	▲24	▲3	61	13	20	▲24	▲3	61	13	20	▲24	▲3	
電気ガス水道業	19	9	8	9	6	1	1	1	4	2	▲10	▲1	1	4	2	▲10	▲1	3	4	2	▲10	▲1	3	4	2	▲10	▲1	
運輸・情報通信業	76	50	57	44	41	3	10	10	12	9	▲26	7	▲13	▲3	7	0	0	▲3	7	0	0	0	2	▲3	7	0	▲3	
卸売・小売業	64	59	42	42	32	96	79	60	60	53	▲5	▲17	0	▲10	▲17	▲19	0	▲7	▲10	▲17	▲19	0	▲7	▲10	▲17	▲19	0	
金融業	11	9	4	7	5	7	9	5	7	3	▲2	▲5	3	▲2	2	▲4	2	▲4	3	▲2	▲4	2	▲4	3	▲2	▲4	2	
保険業	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
不動産業	185	200	196	212	206	104	132	187	199	198	15	▲4	16	▲6	28	55	12	▲1	15	▲4	16	▲6	28	55	12	▲1	▲1	
公共	63	66	84	84	77	18	16	17	13	8	3	18	0	▲7	▲2	1	▲4	5	3	18	0	▲7	▲2	1	▲4	5	▲4	5
計	1,138	1,017	1,010	938	929	744	745	737	684	710	▲121	▲71	▲72	▲9	▲1	▲8	▲53	26	▲121	▲71	▲72	▲9	▲1	▲8	▲53	26	▲53	
農業	16.6	15.3	13.7	13.0	13.3	19.2	18.7	14.8	13.2	11.7																		
林業	3.1	2.8	2.4	0.5	0.9	2.4	1.5	1.4	0.4	0.3																		
漁業・水産養殖業	16.5	18.2	22.0	21.2	25.2	15.1	13.6	16.3	13.6	14.8																		
鉱業	1.1	1.0	0.1	0.1	0.0	1.1	0.5	0.0	0.0	0.0																		
建設業	19.6	16.4	16.2	15.6	12.6	9.5	8.1	8.0	6.7	4.2																		
製造業	6.3	7.7	6.9	6.9	8.4	21.9	24.6	21.6	22.8	30.6																		
電気ガス水道業	1.7	0.9	0.8	1.0	0.6	0.1	0.1	0.1	0.6	0.3																		
運輸・情報通信業	6.7	4.9	5.6	4.7	4.4	0.4	1.3	1.4	1.8	1.3																		
卸売・小売業	5.6	5.8	4.2	4.5	3.4	12.9	10.6	8.1	8.8	7.5																		
金融業	1.0	0.9	0.4	0.7	0.5	0.9	1.2	0.7	1.0	0.4																		
保険業	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0																		
不動産業	16.3	19.7	19.4	22.6	22.2	14.0	17.7	25.4	29.1	27.9																		
公共	5.5	6.5	8.3	9.0	8.3	2.4	2.1	2.3	1.9	1.1																		
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0																		

出所：猿払村『2006年猿払村行政要覧資料編』
2006年より作成。
(原資料は、国勢調査報告)

表 19 猿払村内就業者における産業別・常住地別推移

単位：人、%

	実数						増減数						構成比										
	1970年		1985年		2005年		1970～85年		1985～2005年		1970年		1985年		2005年								
	村内に 常住	道内他 市町村 に常住	村内に 常住	道内他 市町村 に常住	村内に 常住	道内他 市町村 に常住	村内に 常住	道内他 市町村 に常住	村内に 常住	道内他 市町村 に常住	村内に 常住	道内他 市町村 に常住	村内に 常住	道内他 市町村 に常住	村内に 常住	道内他 市町村 に常住							
総数	2,141	74	2,194	264	1,835	1,619	215	▲22	▲214	190	▲359	▲308	▲49	966	3.3	100.0	878	12.0	100.0	882	100.0	951	11.7
農業	667	12	475	461	226	215	10	▲204	▲206	2	▲249	▲246	4	100.0	1.8	100.0	97.1	2.9	100.0	95.1	100.0	95.1	4.4
漁業	197	61	305	295	333	327	6	102	98	3	28	32	3	100.0	3.0	100.0	96.7	3.0	100.0	98.2	100.0	98.2	1.8
鉱業	34	1	21	20	—	—	—	▲14	▲14	0	—	—	—	—	2.9	100.0	95.2	4.8	—	—	—	—	—
建設業	421	20	347	279	182	144	38	▲95	▲142	47	▲165	▲135	▲29	100.0	4.5	100.0	80.4	19.3	100.0	79.1	100.0	79.1	20.9
製造業	97	10	399	243	426	305	121	292	146	146	27	62	▲35	100.0	9.3	100.0	60.9	39.1	100.0	71.6	100.0	71.6	28.4
電気・ガス・熱供給・水道業	4	4	19	19	9	9	—	15	15	—	▲10	▲10	—	100.0	0.0	100.0	100.0	—	100.0	100.0	100.0	100.0	—
運輸・通信業	129	4	82	76	35	25	10	▲51	▲53	2	▲47	▲51	4	100.0	3.0	100.0	92.7	7.3	100.0	71.4	100.0	71.4	28.6
卸売・小売業・飲食店	173	3	156	151	139	129	10	▲20	▲22	2	▲17	▲22	5	100.0	1.7	100.0	96.8	3.2	100.0	92.8	100.0	92.8	7.2
金融・保険・不動産業	10	—	15	15	7	7	—	5	5	—	▲8	▲8	—	100.0	—	100.0	100.0	—	100.0	100.0	100.0	100.0	—
サービス業	336	17	297	290	392	373	19	▲56	▲46	▲11	95	83	13	100.0	4.8	100.0	97.6	2.0	100.0	95.2	100.0	95.2	4.8
公務	67	1	77	77	86	85	1	9	10	—	9	8	1	100.0	1.5	100.0	100.0	—	100.0	98.8	100.0	98.8	1.2

注：産業別では「分類不能」、常住地別では「他県に常住」を除く。
出所：総務省統計局『平成17年国勢調査報告』、および総務庁統計局『国勢調査報告』各年版より作成。

を吸引する形で展開されてきたことが分かる。しかも、製造業就業者に占める村内常住者比率は、1970年の91%から1985年には61%にまで大幅に低下しており、この時期から村内において加工労働力の確保が困難になり、労働力の給源を村外へと外延的に拡大してきたことを物語っている。この村外からの通勤者は、同じ国勢調査データによると、ほとんどが浜頓別町や稚内市といった周辺地域の居住者であった。ところが、1985～2005年になると、製造業における道内他市町村からの通勤者は減少する一方(35人減)、村内常住者は逆に増加を見せている(62人増)。その結果、2005年の村内常住者比率は72%へと上昇に転じるに至った。こうした村内常住者比率の増大の主軸は、村内の寄宿舎で暮らす中国人女性研修生である。その意味で、人口減少に伴う地域労働市場の縮小によって周辺地域からの労働力供給すら限界が見えてきた中、今日では、労働力の給源をついに国境を越えた中国に求める段階に到達し、そのことが地域労働市場のパターンの変容をもたらしたといえよう。

以上のように、猿払村では、2000年以降に展開された20歳代の中国人女性研修生の激増が、地域の水産加工業の経営再構築のみならず、村全体の労働市場や人口パターンにも大きな構造変化をもたらしている。換言すれば、水産加工業の労働力の給源が、村内から周辺地域へ、さらには海外へと外延的に拡大する方向に突き進むにつれて、産業内部のみならず、地域経済の再生産においても外国人研修生が不可欠の労働力として深く構造化される状況に至ったのである。

しかし、ここで注意しなければならないのは、上記のような「労働力」の確保や地域人口のプラス効果は、あくまで中国人研修生のみによってもたらされた結果であるという点である。研修生は定住人口ではなくあくまで一定期間のみ居住が認められる循環的な流入人口にすぎないため、これ以上の労働力の拡大には限度がある。その一方で、村内の日本人人口の減少傾向には相変わらず歯止めがかかっていないことから、外国人研修生の導入に基づく地域経済活性化は、一時的な存続効果があるに過ぎない。しかも、送り出し国の情勢や研修制度改革によって研修生の調達自体が困難に陥るおそれもあり、地域産業の存続という点でいずれ壁に突き当たる可能性が高い。ホタテ加工という地域産業の行方は、同時に地域経済全体の持続的再生産にも大きな影響をおよぼすことから、いずれ研修生依存に代わる新たな対策が求められる時期が来ることが予想されよう。

おわりに

以上、地域産業における近年の外国人研修生＝「労働力」の構造化と地域インパクトについて、北海道の研修生特区地域まで下りて具体的な検討を行った。最後に、本稿で明らかになった内容を総括しておこう。

まず第1に、外国人研修生の導入が、全国の地域産業において広範に浸透するとともに、人口減少やグローバル化で苦境に立つ産地の存続にとってますます不可欠な手段と

化している点である。1990年代以降の研修制度の形成・確立以降、全国の産地で中国人をはじめとする研修生の受け入れが急速に進むようになったが、その「受け皿」の中心はかつて研修制度とは全く無縁な存在であった中小事業者であり、しかも受け入れ事業者の規模は年々零細化の傾向をたどる等、中小事業者における研修生導入が急速に一般化しつつある。とりわけ、研修生への依存度を増している代表的地域が、加工組立産業の下請部門や衣服・繊維関連の地場産地、農業・食品製造等の資源立地型地場産地である。いずれの場合も、事業の海外移転が困難な中小零細事業者で構成され、グローバル競争や過疎高齢化に伴う労働力調達に困難に晒されている点で共通している。その意味で、今日の研修生構造化の動きは、資本の海外進出という外延的グローバル化に代わる、外国人「労働力」導入を軸とした内包的グローバル展開と捉えることができる。こうした傾向に一層拍車がかかっている産地の1つとして、本稿では北海道「周辺部」の水産加工産地を取り上げたが、そこでは研修生特区の導入を通じて研修生の規模拡大を図るというさらなる段階に到達しており、産地存続における最後の手段として研修生が位置づけられていることが浮き彫りとなった。

このことと関連して、企業サイドでは、研修生の構造化を通じて新たに経営再構築を図ろうとしている点が、第2に挙げられる。研修生特区内の企業に着目すると、今では従業員の実に過半を中国人研修生が占める水準にまで、研修生依存度が深化している。特区地域が位置する北海道「周辺部」では、一方で過疎地域における人口の絶対的減少と高齢化、他方で低賃金や単調作業を基調とする既存の労働条件への忌避を背景に、労働力供給の枯渇状況に置かれており、その意味で研修生の導入が本質的には慢性的人手不足の解消に大きく役立っている。と同時に、研修生受け入れ企業では、それまで高齢者主体で不満を抱くことの多かった労働過程に若年女性研修生が包摂されることで、全体の作業効率が上昇し、単なる労働力の補填にとどまらず、生産性向上という面でも事業活動に好影響をもたらしている。確かに、研修生導入によって、季節作業という特性と制度上のギャップが新たな負担材料となっているものの、日本人労働者の高齢化に伴う労働力不足の深刻さに加えて、省力化に向けた設備投資が困難な状況下では、研修生の導入を今後も継続していく以外に選択肢が見えない状況にある。つまり、企業の現場では、研修生がいわば「労働力」の最後の担い手として深く位置づけられており、研修生なしでは経営が成り立たない状況に追い込まれているのである。

第3に、こうした研修生の構造化に伴い、労働力の交替現象が国境を越えて拡大し、事実上の不安定労働力を主軸とする国際労働市場が形成されてきた点である。北海道の水産加工現場では、季節雇用に基づく臨時労働力に歴史的に依拠しており、労働力の主体は元来は地域内部に居住する女性であった。その後、町内での労働力確保の限界から、次第に周辺地域へ給源が広がり、1980年代からはマイクロバスを出して加工場まで通わせる手段をとっていった。しかしながら、周辺地域からの労働力供給すら困難に陥る中、世紀の変わり目にはついに国境を越えた中国東北部に給源を求める状況に至ったのである。このように、労働過程の質的内容や労働者の受け取る「果実」は不変である一方、

労働力の量的不足のみが変化し、〈地域内の女性労働者 → 周辺地域の女性労働者 → 中国人女性研修生〉という形で労働力の包摂対象が変化してきたのである。これらの労働力の主体は、パート労働を主体とする不安定就労者であることから、研修生を導入することでいわば産業予備軍の越境的拡大が進行するようになったのである。

第4に、研修生の構造化に伴う地域経済の再編とその限界についてである。水産加工企業における研修生依存構造の深化を通じて、2000年以降は製造業における就業人口の増加や外国人人口による地域人口の下支え等、日本人労働力を主体とした地域経済から中国人研修生を深くビルトインした地域経済構造へと変化することになった。こうして、過疎高齢化で悩む「周辺部」ほど外国人人口比率が高くなるという新たな事態を迎えている。もっとも、こうした外国人「労働力」の構造化による地域経済の再生産には大きな危うさが潜んでいることも否定できない。第1に、研修生はあくまでも3年間の滞在であり、地域においては循環的な流入人口の増加にすぎないため、現在以上の労働力の拡大ならびに村内人口の維持効果には限度がある。その一方で、地域の日本人人口の減少傾向には歯止めがかからないことから、いずれ地域経済全体が縮小再生産に向かい、研修生の受け皿事態が困難に陥る可能性が十分予想される。第2に、研修生の受け入れは、あくまでも制度の存続ならびに送り出し国との経済格差を前提にしたものであるため、経済発展等の送り出し国の情勢や研修制度改革の方向性如何によっては、研修生という「労働力」供給自体が支障をきたす可能性もある。また、冒頭で紹介したように研修制度自体の様々な欠陥が認識されるようになっており、制度そのものが起因する構造問題を温存したまま継続することは国際的な批判を集める可能性もある⁵⁴⁾。第3に、仮に研修生ではなく外国人労働者の受け入れが制度化された場合でも、労働市場において大都市部と同列の競争条件に置かれるため、条件不利地域である道内「周辺部」が従来通り外国人労働力を確保することは相当な困難を強いられるであろう。

したがって、外国人研修生という「労働力」導入による地域産業の再構築は、当面の産地存続策としては機能しえても、近い将来は限界に突き当たる危険性が高いといえる。将来を見据えた地域産業の持続的発展という点では、まず何よりもこれまで無策状態にあった国内ならびに道内における地域間格差の抜本的改善を国や北海道レベルで抜本的に取り組むことが大前提である。その上で、地域レベルでは外国人研修生への安易な依存から脱却し、外的条件に左右されない定住人口確保を目指した地域の総合的自律策を検討することが求められている。研修生特区地域は、こうした地域産業の問題状況を抱える最先端であるとともに、将来の地域産業の再生を模索する上でもモデルケースなのであり、今後の動向にさらに注目していく必要がある。

(付記) 本論文は、日本学術振興会科学研究費補助金(課題番号:18739004)「地域産業のリストラクチャリングと外国人『労働力』の構造化に関する研究」の成果の一部である。なお、本論文の作成に際して、猿払村協働まちづくり推進課、枝幸町企画課、ならびに両地域在住の水産加工関係者の方々より、調査ならびに資料提供の面で多大なご協力をいただいた。この場を借りて、御礼申し上げたい。

注

- 1) 研修生と実習生の表記について、本稿では、研修生と実習生を含めた一般的な内容を論じる際には「研修生」と総称し、両者の区別が必要な際には「研修生」「実習生」と別々に表記している。
- 2) これらについては、外国人研修生問題ネットワーク編『外国人研修生 時給 300 円の労働者』明石書店、2006 年、安田浩二『外国人研修生殺人事件』七つ森書館、2007 年、本多ミヨ子『外国人研修生の現状と今後の課題』『経済』2007 年 12 月号等を参照。
- 3) 例えば、最近起きた事件として、山梨県の中国湖北省女子技能実習生事件があり、中国でも「中国人女工哀史」として政府が調査に乗り出している。莫邦富「日中双方の会社が山梨県で繰り広げる『中国人女工哀史』」nikkei BP net、2008 年 9 月 16 日 (http://www.nikkeibp.co.jp/style/biz/china/mo/080916_jokoaishi/)、日本の『中国人研修生虐待事件』、調査に乗り出す「中国政府」Record China ウェブサイト、2008 年 9 月 10 日 (<http://www.recordchina.co.jp/group/g23756.html>)。
- 4) U.S. Department of State, *Trafficking in Persons Report*, June 2007, pp.124-125. 同報告書では、日本は 4 段階中第 2 分類（同基準を十分には満たしていないが、それらを満たすためにかなり努力している）という評価であった。
- 5) 厚生労働省『研修技能実習制度研究会中間報告』2007 年 5 月 11 日（最終報告は 2008 年 6 月 20 日）、経済産業省『外国人研修・技能実習制度に関する研究会とりまとめ』2007 年 5 月 14 日、法務省『長瀬法務大臣の私案』2007 年 5 月 15 日。
- 6) 経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会『労働市場改革専門調査会第 2 次報告』2007 年 9 月 21 日。
- 7) 日本経団連『外国人研修・技能実習制度の見直しに関する提言』2007 年 9 月 18 日。同報告では、現在批判されている研修制度の安定的運用のために、送り出し・受け入れ機関の適正化や不正行為への罰則強化に加えて、受け入れ人数枠・範囲の拡大と技能実習終了後における 2 年間の再実習の新たな導入を主張している。
- 8) 同フォーラムや様々な支援活動については、外国人研修生権利ネットワーク・ウェブサイトを参照 (<http://k-kenri.net/index.html>)。
- 9) 「内なるグローバル化」に関して、この間注目すべき議論を行ってきたのが、サスキア・サッセンである。彼女の議論によると、移民労働者の発生の背後には多国籍資本主導による資本主義の第三世界への浸透と住民の生存基盤喪失があり、土地から切り離された後に彼らが向かう先が資本のグローバル・センター＝世界都市である。こうして都市内部に第三世界を包摂する形で都市の世界化が出現するという (Saskia Sassen, *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow*, Cambridge University Press, 1988 [森田桐郎ほか訳『労働と資本の国際移動 — 世界都市と移民労働者 —』岩波書店、1992 年])。こうした捉え方は、以下に表された彼女の視点にも表れている。「グローバルなものを研究する際には、明らかに規模からみてグローバルといえるものだけでなく、規模的にはローカルなものであるが、グローバルな力学と接合した実際上の活動や諸条件にも焦点を合わせる必要がある。また、主体が自らの地方性にこだわり、グローバルに行動するものでない場合でも、様々なローカルな現場の国境を越えた結びつきが増え続けているという事実にも目を向けなければならない。」(Saskia Sassen, *Globalization and Its Discontents*, The New Press, 1998 [田淵太一・原田太津男・尹春志訳『グローバル空間の政治経済学

- 一 都市・移民・情報化 一』岩波書店、2004年、viii～ix頁）。しかしながら、サッセンの「内なるグローバル化」の焦点はあくまで世界都市であり、国内「周辺部」は議論の対象外である。日本における外国人研修生の流入については、むしろ彼女が捨象した国内「周辺部」における移民労働力の急激な浸透が特徴的であり、本稿ではこうしたケースに焦点を当てている。
- 10) 「構造化」という概念は、本稿以外では、大久保武『日系人の労働市場とエスニシティー 地方工業都市に就労する日系ブラジル人 一』御茶ノ水書房、2005年において、地方工業都市における日系人労働者の実証分析に用いられている。そこでは、二重労働市場論をベースにいわば分断化された労働市場における外国人労働者の編入過程を指す概念として用いられている。外国人労働力の新たな編入を捉える際に「構造化」という視点は有効と考えられるが、同上書の主要な課題はあくまで労働市場における日系人の位置と役割に置かれており、しかも「構造化」が地域経済に及ぼす影響については分析の対象外である。本稿では、こうした構造化以後の地域経済への影響を視野に収めている。
- 11) 研修生問題についていち早く取り上げた研究としては、上林千恵子「日本の企業と外国人労働者・研修生」梶田孝道・宮島喬編『国際化する日本社会（講座国際社会1）』東京大学出版会、2002年、宣元錫「外国人研修・技能実習制度の現状と中小企業 一 労働力としての意味を中心に 一」依光正哲編『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社、2003年が挙げられる。これらはいずれも研修生を導入する企業の論理に着目したもので、研修生は日本人雇用が困難な限界企業における合法的な低賃金労働力の導入方法であるとしている。他方、個別産業・産地に着目した研究として、農業については、長谷見貴弘・安藤光義「大規模露地野菜地域における雇用型経営の展開と問題点 一 茨城県結城郡八千代町の事例 一」『2004年度日本農業経営学会論文集』2005年、および長谷美貴広・副島恒治「大規模畑作地帯における外国人労働者問題 一 茨城県鹿島郡旭村における雇用型経営の現状 一」『農 一 英知と進歩 一』第271号、2003年、水産加工については、三木奈津子「水産加工業における外国人労働の実態と課題 一 千葉県銚子市の中国人研修・技能実習生を中心に 一」『漁業経済研究』第50巻第2号、2005年がある。前者は、茨城県の大規模露地野菜産地を事例に、規模拡大に伴う形で導入された研修生の活用とその影響を論じたもので、臨時雇用者の代替に伴う地力問題の発生に重点が置かれている。後者は、水産加工業の代表的産地を包括的にスケッチした最初の研究であり、各地の加工場経営や労働市場等、水産加工業と研修生に関連する諸論点の整理がなされている。
- 12) なお、北海道の水産加工業と研修生との関係を論じたものとして、孔麗「過疎地域における外国人研修制度の役割と課題 一 佐呂間町の水産加工企業を事例に 一」伊東昭男・阿部秀明編『地方都市圏の今日的課題と戦略』泉文堂、2005年がある。この論文では、過疎地域における研修生導入の意義が強調されるとともに、特区制度の活用を通じた受け入れ拡大を提起しているが、企業側の論理・要望に論述が偏り、企業・地域の持続的発展の面での実証は不十分である。本稿では、特区地域における実証分析を通じて、研修生導入拡大の意義と限界を明らかにする予定である。
- 13) ここでの記述は、国際研修協力機構『外国人研修・技能実習制度概説』同機構、2003年、同機構ウェブサイト (<http://www.jitco.or.jp/>)、伊藤欣士『技能実習制度』労務行政研究所、1994年、及び、早い段階から研修生問題を取り上げてきた旗手明「外国人研修・技能実習制度について」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年等を参考にした。
- 14) 1992年12月にも、基準省令や法務大臣告示の改正で、実務研修期間の比率緩和等の要件緩和が実施された。

このように、重要な制度変更が議会審議を経由せずに省令や大臣告示によってなされてきたことが、現在起きている研修制度の諸問題の背景にあると考えられる。

- 15) 実は、技能実習制度は、1991年12月の「第3次臨時行政改革推進審議会第2次答申」や平成4年度と5年度の「行革大綱」にすでに盛り込まれていたものであり、労働省も1991年11月よりプロジェクトチームで検討したり、自民党や各労使団体からも要望・提言が出されていた。このように、同制度は、政府与党や財界が一斉に支持する中で導入された制度であったといえる（伊藤欣士、前掲書、77～105頁、旗手明、前掲論文、92頁）。
- 16) 国際研修協力機構『外国人研修・技能実習の成果と課題—JITCO10年の軌跡と今後の展望—』同機構、2001年、第1・3章を参照。なお、JITCOの運営は、国の補助金・受託金や会員からの賛助金等から成り立っている。確かに、国からの補助金がかかなりの部分を占めていた当初に比べて、今では国の補助金は全体の2割程度に低下しているものの（国際研修協力機構『2006年度外国人研修・技能実習事業実施状況報告』2006年、第4部2を参照）、外国人研修制度が国の補助金に支えられながら展開してきたことに変わりはない。最近、研修生をめぐるトラブルを背景とする「失踪」に関して会計検査院が実態調査を行い、2006・07年度での失踪・帰国実習生が1万2700人に上ることとあわせて、厚生労働省のJITCOへの支出費用が2006・07年度で計約7億3000万円に上る点を指摘し、同省に研修生の雇用状況把握と制度に即した改善を求めている（『高知新聞』2008年10月10日付）。その意味で、単に現場の企業のみならず、いわば「国策」として外国人研修生導入の制度化を進めてきた国の責任が問われている。
- 17) しかし、非実務研修についても、職種によってはその後4分の1でも可とする規制緩和が認められた。このように、「研修」における就学と就業の区別は制度的に曖昧であり、そうした矛盾を背景にした中小企業現場での問題発生への恐れが、制度発足当初より指摘されていた（高城寛「外国人労働者とかかわる中小企業の問題側面」『中小企業季報』通巻80号、1992年2月）。
- 18) ちなみに、技能実習は当初は1年間であったものの、受け入れ企業からの要望によって、1997年4月からは2年まで延長された。
- 19) 経済財政諮問会議労働市場改革専門委員会、前掲書、及び、日本経団連、前掲書を参照。しかも、研修現場では、3年間という期間は短すぎるという認識が強く、期間延長の要望がたびたび出されている。後述の研修生特区の申請段階でも、人数規制緩和とともに滞在期間の緩和（期間延長）が提案されていた。また、近年の高度技能実習制度等の提案が登場する背景も、まさにこの点にあると考えられる。
- 20) 外国人労働者の非公式な導入（「サイドドア」からの受け入れ）に関する初期の議論については、伊豫谷登士翁「避けられない課題—戦後日本経済における外国人労働者—」伊豫谷登士翁・梶田孝道編『外国人労働者論—現状から理論へ—』弘文堂、1992年、124～125頁を参照。
- 21) JITCOは、1999年までは『データで見る外国人研修』、2000年以降は『外国人研修・技能実習白書（JITCO白書）』という名称で年報を刊行している。以下の分析は、特に断りがない限り、上記資料記載のデータに基づいた分析を行っている。
- 22) ここでは、技能実習生については、資料の制約上、技能実習への移行申請者数を用いているが、例えば2005年の申請者数4万993人のうち、移行が報告された人数は3万907人と、大半は実習に移行していることから、一定の傾向は把握できると判断し、分析材料に用いている。
- 23) 研修手当からの送り出し管理費の控除は禁止されており、そうした事例があったことを示している。なお、

この「管理費」とは、送り出し機関が現地で行う研修生の募集・選抜や研修事業等の経費について、全額もしくは一部を受け入れ機関が負担する経費のことで、その内訳の曖昧さから従来よりピンハネの原因とされてきたものである。

- 24) 国際研修協力機構『2006年度外国人研修・技能実習実施状況報告』同機構、2006年、32頁。
- 25) 川上園子「データで見る外国人研修・技能実習制度の変容」『私たちの21世紀』第51号、2007年8月、10～11頁。なお、上記賃金は支給予定額であり、そこから様々な「控除」がなされて手取りはさらに低くなるという悪質なケースも一部で見られるという。こうした問題は、注16でも触れた研修生・実習生の「失踪」をもたらす背景になっている。
- 26) ちなみに、畜産と非加熱・加熱水産加工食品製造業では1999年度に、耕種農業では2000年度に、技能実習移行申請者が初めて登場している。
- 27) JITCOの統計分類上の制約のため、自動車製造業等は「その他」に分類されている。
- 28) ここでの記述は、特に断りのない限り、北海道経済部商工局産業振興課『北海道の食品工業の現状』同課、2007年8月のデータに基づくものである。なお、同書のデータは2005年時点の従業者数4人以上事業所を対象としたものである。原資料である工業統計調査は、西暦年末尾が0・3・5及び8のつく年が全数調査で、それ以外は標本調査であることから、本稿では全数調査の最新調査である2005年データを使用している。
- 29) 北海道の主要品目（加工品生産量で全国過半を占める品目）における支庁別主要品目は、宗谷・網走が干貝柱・冷凍貝柱・ホッケ、根室・釧路はサケ塩蔵品・タラコ塩蔵品・イクラ（塩蔵品・醤油漬）・サンマ塩蔵品・スケトウダラすり身、後志はニシン素干品・タラコ塩蔵品、渡島はスルメ素干品・燻製・イカの塩辛・スケトウダラ・冷凍ホタテ貝となっている（農林水産省統計部『平成16年水産物流通統計年報』2006年、332～343頁）。
- 30) 三木奈津子、前掲論文、及び、加瀬和俊「漁業・水産加工業における外国人労働者問題についての考察」『漁業経済学会ディスカッション・ペーパー』第1巻、2005年6月。
- 31) 北海道経済部労働局『外国人研修・技能実習制度に係る受け入れ状況調査2007調査結果報告書』2008年、4・8頁。なお、この調査は、道内で団体監理型の一次受け入れ機関や企業単独型での受け入れ企業を対象に行った調査であり、68団体の回答結果を纏めたものである。全数調査ではないが、研修生の産業別・地域別動向を知ることのできる数少ない調査である。
- 32) ただし、函中の上湧別町、平取町、鶴川町、仁木町は農業での受け入れが中心となっている。ちなみに、北海道の農協を対象とした調査では、胆振・日高地域や上川北部・北見・紋別地域等で受け入れが多く、露地・施設野菜農家と酪農家が主要な受け入れ先であるという結果が出ている（孔麗「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—」『北海学園大学経済論集』第53巻第3号、2005年12月、44～47頁）。
- 33) 佐呂間町の水産加工業と研修生との関係については、孔麗、前掲「過疎地域における外国人研修制度の役割と課題」を参照。
- 34) 北海道統計協会『北海道市町村勢要覧』同協会、2005年、354～355頁、282～283頁、332～333頁。ちなみに、2000～05年の人口減少率は、雄武町マイナス4.7%、猿払村マイナス1.3%、佐呂間町マイナス4.1%であり（道全体ではマイナス1%）、高齢化率は、それぞれ25.4%、21.2%、29.3%（道平均

- 24.8%)である。なお、猿払村での人口減少・高齢化率の低さは、外国人研修生の増加と関連している。この点については、次節で触れることにしたい。
- 35) 北海道の「周辺部」としての道北地域に関する地域経済社会の全体像については、神沼公三郎・奥田仁・佐藤信・前田憲編『北海道北部の地域社会 ― 分析と提言 ―』筑波書房、2008年を参照。
- 36) 北海道『北海道の水産加工業における国際技術移転実態調査』2003年。この調査は、外国人研修生の一次受け入れ機関ならびに水産加工協同組合所属の道内水産加工企業を対象に、外国人研修生受け入れの現状についてヒアリングとアンケート調査を基に明らかにしたものである。回答件数は221件中126件であり、うち108件が研修生を受け入れていた。全数調査ではないものの、受け入れが進展する初期の段階で行われた貴重な調査である。以下では、特に断りのない限り、同調査結果を基に論じることとする。
- 37) その後、ホタテの玉冷加工については技能実習移行対象業種に認定され、この分野で実習生数が拡大していくことになる。
- 38) 猿払村では、漁協の全組合員が水揚げ代金の5%を5年間積み立てると同時に、村役場が総事業費の2割助成と借入金補償を担うことで、稚貝放流を目的とする「ほたて貝漁場造成事業計画」が実施され、地域漁業の危機的状況から脱却するための村ぐるみの取り組みが展開された。こうした取り組みを通じてホタテ貝の増養殖が軌道に乗り、漁家自身による集団的な漁場利用のモデルケースとして一躍注目を集めた(太田金・『猿払の海に生きる』1993年、第2・3章、島秀典「栽培漁業の生産共同化に関する一考察 ― 北海道宗谷郡猿払村の事例から ―」『漁業経済研究』第24巻第3・4号、1979年、同「ホタテガイ増養殖地帯における漁場利用と生産共同化 ― 猿払漁協の事例から ―」『漁業経済研究』第26巻第1・2号、1981年)。この他、猿払村における「ホタテ村」への復活については、境一郎「よみがえった“過疎の村”」『農林統計調査』第25巻第12号、1975年12月や、当時の助役である前田保仁「ホタテガイに活路を求めて ― 北海道猿払村 ―」『地域開発』1985年8月号、鎌田慧『日本列島を往く(3)海に生きるひとびと』岩波現代文庫、2001年、等を参照。
- 39) 枝幸町『枝幸町史』同町、1967年、および枝幸町企画課ヒアリング(2008年9月26日)。
- 40) 猿払村史編纂発行委員会『猿払村史』同村、1976年、380～383頁。
- 41) 枝幸町、前掲書、865～868頁、及び、北海道宗谷支庁ウェブサイト(<http://www.souya.pref.hokkaido.lg.jp/>)より算出。
- 42) ちなみに、ホタテの加工品は、国内市場向けだけでなく主要な輸出商品となっており、現在は中国(香港向け・干貝柱)が約7割を占める他、台湾・米国(冷凍貝柱)が主な輸出先となっている。香港向けは、主に中華料理の高級品として輸出されている。一方、ホタテ貝の輸入は中国から、また貝柱の輸入も中国・韓国から行われている。輸入ホタテ貝の利用は北海道では限られており、また貝柱も加工技術・鮮度で劣るため、品質的に国内産とあまり競合しないといわれている(JETRO『アグロトレードハンドブック2007』JETRO、2007年、385～394頁)。
- 43) 各研修生特区の内容については、「構造改革特別区域計画・猿払村」(構造改革特別区域推進本部ウェブサイト・第4回認定(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kouzou2/kouhyou/040419/dai4/nintei.html>))、「構造改革特別区域計画・枝幸町・浜頓別町」(同ウェブサイト・第9回認定(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kouzou2/kouhyou/051122/dai9/gaiyou.html>))、別紙1、および猿払村協働まちづくり推進課ならびに枝幸町企画課ヒアリング(2006年9月25日・9月26日)を基にしている。

- 44) 「構造改革特別区域計画・猿払村」及び「構造改革特別区域計画枝幸町・浜頓別町」、同上資料。
- 45) 『北海道新聞』2004年3月18日付。
- 46) ここでは、猿払村および枝幸町に所在するA組合とB組合へのヒアリング（2006年9月25日、9月27日）を基に、猿払村役場と枝幸町役場での上記ヒアリング結果も補足的に参照しながら論じている。
- 47) 一方、枝幸町と浜頓別町では、調査時点（2006年9月）ではまだ開始されていなかったが、2007年より特区の活用を予定していた。ちなみに、特区認定によってすべての企業が人数を倍増できるわけではない。B組合では、特区認定企業の条件として、研修生の部屋増築やシャワー増設といった研修生の受け入れ体制を完備しなければならず、組合としては安易な研修生受け入れ拡大を行わない方針で指導しているとのことであった。
- 48) B組合資料より算出。
- 49) ここでの記述は、B社で行ったヒアリング内容に基づく（2006年9月25日）。
- 50) なお、ホタテ加工には、ここで取り上げた冷凍貝柱以外に、乾燥貝柱も主力製品である。当該地域でも、他の企業では冷凍貝柱加工以外に乾燥貝柱製造も行われている。
- 51) 北海道『平成16年事業所・企業統計調査（簡易調査）確報結果』（<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/NR/exeres/1C681F4D-3D57-49A9-9C5E-4092DBB077EE.htm>）より算出。
- 52) 総務省統計局『事業所・企業統計調査報告』（1999年、2004年）より算出。
- 53) 猿払村の男性漁業就業者の増加は、ホタテ漁業関連の就業者で占められている。これについては、宮澤晴彦「猿払の漁業はいま」神沼公三郎・奥田仁・佐藤信・前田憲編、前掲書、247頁を参照。
- 54) 例えば、経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会、前掲書では、国境の「壁」（研修制度）と働き方の「壁」（テレワーク）是正のための提言として、外国人労働者活用の視点（サービス利用者・途上国人材開発の観点、日本経済の成長戦略における外国人労働者の役割、グローバル化・少子高齢化等に対応した受け入れ範囲の拡大、多様な人材マネジメント実現に向けた支援）が打ち出されている。それを踏まえ、従来の研修制度の運用面の限界を改善するために、新たな制度構築が提案されている。そこでは、①研修・実習区分の見直しと研修生への労働法適用、②2年間の高度技能実習制度の導入、③対象職種設定・範囲の見直し（複数職種・看護・介護・家事・育児にも適用）、④技術移転の徹底化が謳われている。しかし、こうした改革案が限界を含んでいることは否定できない。いずれも技能実習の拡張を通じた「労働力」輸入策にすぎず、研修と労働との曖昧性や制度そのものが起因する構造問題（固定された雇用者と管理された労働力に基づいた環境、労働力再生産費用の外部化）は解消されないからである。これに対して、日本と同様に「産業研修制度」を導入していた韓国では、2007年1月にいち早く同制度を廃止し、外国人労働者の雇用許可制に移行したことが注目されている。日本においても、研修と労働との区別の曖昧性を是正し、研修制度を残す場合は純粋な意味での研修に徹底化するとともに、外国人労働者の受け入れについては単純な労働力補充という意味を越える高い理念を持った総合的な外国人政策が求められる。なお、日本の研修制度の法的側面や今後の改正の動きに関する最近の議論については、「シンポジウム・外国人の研修・技能実習制度の法律問題—労働法および社会保障法の適用問題を中心として—」『日本労働法学会誌』第112号、2008年10月、韓国の最新状況については、鄭貴順「韓国の移住労働者の現実と移住労働政策—研修制度廃止から雇用許可制へ、現状と問題点—」第1回外国人研修生全国フォーラム基調講演、2008年3月8日を参照。