Kobe University Repository : Kernel

PDF issue: 2025-07-06

中国人研修生と受入側日本人の生活と文化変容(1)

浅野, 慎一

(Citation)
神戸大学発達科学部研究紀要,1(2):187-212

(Issue Date)
1994

(Resource Type)
departmental bulletin paper

(Version)
Version of Record

(JaLCDOI)
https://doi.org/10.24546/81000171

(URL)
https://hdl.handle.net/20.500.14094/81000171

神戸大学発達科学部研究紀要
第1巻第2号　1994

中国人研修生と受入側日本人の生活と文化変容（1）

浅　野　慎　一*

Chinese Trainees and Host Japanese:Their Life and Acculturation (Part.1)

Shinichi ASANO

序章　日本における外国人研修の概要と課題

本稿の目的は、現代日本で技術研修を受ける中国人研修生と、彼らを受け入れる日本人の双方の、生活と文化変容の内実を明らかにすることにある。

本章では、それに先立ち、先行研究の知見から、日本における外国人研修の概要と特徴をトータルに把握し、課題を明確にする。

第1節　日本における外国人研修の史的変遷

戦後日本の外国人研修は、1950年、進駐軍司令部(GHQ)の要請で、パキスタンから研修生を受け入れたことに始まるといわれる。以後、特に高度経済成長期、日本の外国人研修生受け入れは急増した。そこには、3つの背景があった。第1は、日本の経済成長に伴い、政府ベースで、技術移転による経済援助の要請が増加したことである。第2は、日本企業のアジア進出が進み、現地合弁企業等での技術者育成の必要性が増したことである。そして第3に、日本が外国人の単純就労を法的に禁止する中で、「研修」名目の外国人雇用によって、労働力不足の緩和を図る日本企業が増加したことである。高度経済成長期、海外技術者研修協会(AOTS・1959年）、海外技術者事業団(OTCA・1962年）、オイスカ産業開発協力団(OISKA・1969年）等々、外国人研修生受け入れ機構が整備された。また日韓条約締結（1965年）を機に、韓国の労働者送出要請を受け、技術研修名目の労働者受け入れも増加した。こうした外国人研修生の受け入れに伴い、一方で、研修名目の不法就労が大きな社会問題となった。また他方で、「研修生による外国人労働者導入実験の成功」をふまえ、本格的な外国人労働者導入の主張も活発化した。しかし、こうした研修生ブームや問題提起も、石油危機を契機とした日本の高度経済成長の破綻により、いったんは沈静化していったのである[1]。

表0－1　研修資格での新規入国者数（主要国別）

	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
外国計	9973	11929	13262	13987	14388	17081	23432	29489	37566	43649
中国	1217	1495	2122	2541	2848	2688	3840	3496	7624	10668
韓国	829	1366	1505	1604	2336	2800	3343	4125	4485	4439
タイ	670	899	1035	1233	950	2428	4708	4502	5075	6290
インドネシア	1168	993	1109	1135	1114	1310	1378	1748	2891	3883
フィリピン	794	685	927	1134	968	1207	2464	3974	3460	4476
マレーシア	430	867	753	610	620	757	1329	2175	3564	4307
その他	4865	5624	5811	5730	5552	5891	6370	9469	10467	9586

資料：『出入国管理統計年報』より。

しかし、1970年代後半、日本経済が世界同時不況をいちはやく脱出し、日本資本主義の国際化が進む中で、外国人研修生の受け入れは、高度経済成長期をはるかに上回る規模で再開された。以後、日本の外国人研修生受け入れは急増しつつある（表0－1）。研修生の新規入国者は1982年の9973人から1991年の43649人、在留者数も1984

* 神戸大学発達科学部社会環境論講座

年の4270人から1990年の13249人と、いずれも約4倍に伸びた。日本の外国人研修生の出身地域はアジアが圧倒的に多く、特にタイ・韓国・フィリピン・中国・マレーシアの5カ国で全体の約8割を占める。研修業種は、土木・建設・農業・機械・製造業・コンピューター・貿易など多岐にわたる。出身国との関係では、中国は土木・建築・農業・機械、インドネシアは木材・農業、タイは土木、フィリピンは製造業・農業等が多いといわれる[2)]。

第2節　「民間活力」への依存　――日本企業の海外進出と単純労働力需要――

さて、日本の研修生受け入れには、3つのベースがある[3)]。

第1は、二国間協定や国際機関との協定に基づく政府ベースである。国際協力事業団(JICA)をはじめとする政府諸機関による受け入れで、基本的に全額国家予算でまかなわれる。

第2は、政府各省庁が管轄し、公的補助金を出すが、基本的には民間企業が設立した財団法人等が受け入れる半官半民ベースである。海外技術者研修協会（通産省管轄）、ILO協会（労働省）、OISKA産業開発協力団（外務省）等が、これにあたる。これらの機関の多くは、実務研修を民間企業に委託して行う。

第3は、民間団体や企業が独自に、あるいは共同で組織を作って、研修生を受け入れる民間ベースである。

ところで、こうした3つの受け入れベースの中で、政府ベースの研修には、従来、比較的、問題は指摘されていない。むしろ、技術移転を通した国際協力の一環として、肯定的評価が多い。しかし、そこでの最大の問題は、予算的限界から、受け入れ枠が小さいこと、及び、基幹職員や高度な技術者など、中級以上の幹部養成に限定されていることである。政府ベースの研修生は、年間約5000人程度で、全体の1割強を占めるにすぎない。

そこで、日本における外国人研修の主流は、半官半民・民間ベースなど、いわゆる「民間活力」に依存したものとなる。特に民間ベースの研修生受け入れは、全体の半数以上を占める。

もとより、こうした半官半民・民間ベースの研修の中にも、技術移転・人材育成による国際協力、さらにはそれらを通した相互理解や友好の促進など、研修の本来の意義を十分に果している事例は少なくない。

しかし、利潤追求を基本的目標とする民間企業が研修生を受け入れるのは、ほとんどの場合、それが採算ベースで企業戦略と合致するからである。

すなわちまず、民間企業の研修生受け入れの大きな目的のひとつは、国際的な技術移転を図り、自社の海外進出を円滑に進めることにある[4)]。研修制度は、海外進出した日本企業・合弁企業にとって、現地の必要な人材を養成するためのシステムにほかならない。現に、研修生受け入れ企業には、海外進出企業、あるいは進出予定企業が多い。1980年代以降のアジア人研修生の急増は、円高に伴う日本企業のアジア進出と表裏一体であった。特に半官半民ベースでは、この傾向が顕著で、その場合、国際協力の名目で公的補助金(ODA等）を使い、自社社員を「企業内研修」させていることになる。

民間企業の研修生受け入れのもうひとつの大きな目的は、労働力不足の緩和である。1980年代、日本の若年層の意識変化もあり、いわゆる3K職場が忌避され、とりわけ中小企業では労働力確保が死活問題となった。こうした中で、多くの企業が、「研修生」名義の外国人労働者を受け入れたのである。90年代不況の中でも、外国人の低賃金労働力に対する企業の需要は一層高まり、それが研修生の増加となって現れている。こうした特徴は、民間ベースで最も顕著であるが、半官半民ベースでも見られる。

このような研修名目の労働力確保は、外国人の単純労働者の雇用が法的に禁止され、その規制が強

まれば強まるほど、増加する。1980年代後半以降の外国人不法就労の取り締まり強化、さらに90年入国管理法改正による雇用者の不法就労助長罪新設に伴い、研修の弾力的運用による外国人労働力確保の動きが活性化した[5]。

以上のような、日本企業側の研修生受け入れの要因は、研修生を送り出す側の要因とも表裏一体である。まず、日本企業の海外進出を前提とする以上、いうまでもなく、外国人労働者の側でも、日本の技術を学びたいと考え、あるいは日系企業での地位向上を目指して、日本での研修を希望する者が増加する。また、日本が外国人出稼労働者就労の入国を厳しく制限している以上、一定の技術をもつ外国人労働者も、「研修」として来日せざるを得ない[6]。さらに日本企業が、「研修生」名義の単純労働力を求めている以上、そこに流れ込む研修生の側でも、初めから研修を出稼の一形態と認識して来日する場合もある。総じて、研修は、観光や就学とともに、円高日本への「合法的」出稼のチャンネルのひとつとなるのである。しかも研修ビザは、観光ビザより、一般に在留許可期間が長く、更新も比較的容易である。また研修は、観光ビザと異なり、まがりなりにも「合法的」に日本の企業（職場)にたどりつくことができる。研修手当は、賃金としては低額でも、自国での賃金に比べれば高く、円高の中で一定の貯蓄が可能である。多くのアジア諸国政府も、外貨獲得の見地を含め、こうした出稼としての研修送り出しに積極的である。

第3節　技術移転効果への疑義

そこで、日本の外国人研修には、その本来の意義である技術移転効果に、しばしば多くの疑義が指摘される。

すなわち第1に、政府ベースの研修を含め、帰国後、元の職場への復帰やキャリアの上昇などの条件がなく、学んだ技術を生かせない場合がある。

第2に、特に半官半民・民間ベースの場合、日系企業・現地法人からの派遣が多く、帰国後、そこで働くことが義務づけられる事例も多い[7]。これは、帰国後、技術を生かせる職場が確保されているともいえるが、しかし、研修内容が、あくまで日系企業や現地法人でしか役立たないものに限定されるという問題も孕む。研修内容が、日本企業の海外進出のための現地人材養成に限定され、相手国の自律的・内発的な経済社会発展に結びつきにくく、「技術移転による国際協力」の趣旨にもとるいう疑義である。

第3に、それとも関わり、日本の研修、特に実務研修は、多くの場合、民間企業任せである。日本には、外国人研修制度を主管する公的機関がない[8]。日本人の研修は労働省が担当するが、外国人の研修は、単に出入国管理を司るにすぎない法務省が研修ビザの発給要件を決定し、それが事実上、研修の基準となっている。そこで、一般的・基礎的な知識に裏打ちされた技術・技能訓練の制度的保障がない。しかも、各企業での実務研修が大きな位置を占める。そこで、研修を受けても公的資格は取得できず、しかも特定企業でしか役立たない技術の研修に偏りがちである。

そして第4に、研修が単純労働の隠れみのとして活用される場合、技術移転効果はとりわけ希薄になる。現に、「研修」の名目で、講義や技術指導はほとんどなく、残業や深夜労働を含む不法雇用・不法就労が横行している[9]。もとより、研修内容に対する法務省入国管理局の基準や審査はある。しかし、それらは、あくまで書類上の事前審査が原則であり、実態の把握は極めて困難である。

なお、この第4の点に関しては、意図的に研修を単純労働の隠れみのとしている企業や研修生だけの問題ではない。民間企業のいかなる研修でも、実務研修と就労を明確に区別することは、事実上、困難である[10]。技術の修得には、多くの場合、実務研修が不可欠であり、それはまさにOJT(On the Job Training)として行われる。法務省入国管理局は、不法就労防止の観点から、実務研修に

いくつかの基準を設けている。しかし、それでも明確な規定は困難である。まず、研修業務が単純労働でないことと規定しても、実際には、専門技術と単純労働の区別は容易ではない。特に、単純労働の基礎の上に初めて専門技術が修得しうる分野も少なくない。また、実務研修が研修全体の3分の2以下という基準もあるが、これも単なる時間的・便宜的な区分にすぎない。むしろ、十分に技術を修得するためには、実務研修が3分の2を超える場合も、当然、想定しうる。いずれにせよ、利潤追求を究極的な目的とする民間企業が研修を実施する以上、研修と就労の明確な区別は、極めて困難といわざるを得ない。

第4節　不法就労・不法雇用としての「研修」の問題点

このような「研修」と就労の混同は、様々なトラブルや矛盾を生む[11]。まず、主に受け入れ企業側が「就労」させている場合、研修生側には「労働ばかりで研修が全くない」という不満・不信が醸成される。特に研修生側が、技術修得に意欲をもって来日した場合、こうした不信感は、国際的な友好関係を損ない、「日本嫌い」を助長させることにもつながる。他方、研修生側がもともと出稼目的で来日した場合、残業がないことや研修手当（賃金）が低いことが不満の原因となる。中には、よりよい労働条件で「引き抜かれ」、他の企業に移る事例もある。さらにこれらは相乗効果となり、企業側が実質的就労をさせ、研修生側も労働者としての待遇改善や賃上げを要求し、それに反発した企業側が研修生を強制帰国させるといった事例もある。

しかし、研修が、就労の名目として使われる場合、やはり研修生の立場は、企業側に比べて、極めて弱いものとなる[12]。それは、研修生が、労働者としての権利を保障されないまま、労働者として就労することを意味するからである。研修生には、労働基準法・労働安全衛生法・最低賃金法・労働災害保険法・労働組合法等々、労働関係法規の保護は原則として適用されない。

そこでまず第1に、研修手当は、最も極端な低賃金として機能する。研修手当は、法務省の行政指導により、実費弁償の範囲内（宿舎費・食費・交通費・小遣い等）に限られている。残業手当も支給できない。法務省の指導に反して、相対的に高額の「賃金」や残業手当を支給している事例もあるが、その場合も、同じ作業に従事する日本人労働者の賃金に比べれば、明らかに低額である。

第2に、研修中に死亡事故や怪我・病気が発生しても、労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金等の適用がない。法務省は、研修ビザ発給の基準のひとつとして、民間保険への加入等の保障措置を義務づけているが、しかし、掛金までの規定はなく、低額の保険にしか加入していない場合も多い。また実際には、それすら受けられず、自費で治療した事例も見られる。

第3に、一層深刻な人権侵害もある。長時間の過密労働の上、逃亡を防止するため、パスポートやビザを預かられたり、狭い宿舎に詰め込まれて外出を禁止され、監視されたりする事例もある。研修を斡旋するブローカーによる賃金のピンハネも少なくない。研修の途中放棄禁止が契約で規定され、研修に問題があっても中止できず、中止すると高額の罰金が課せられることもある。

そして第4に、研修生は、こうした問題に直面しても、出国を覚悟しない限り、それらを告発しづらい。研修が明らかに就労と認定されれば、労働関係法規が適用されることもある。しかしその場合、同時に入国管理法違反の不法就労に問われることになる。問題を告発した研修生が、受け入れ企業側に在留期間の更新を拒否され、別の研修先を見付けることもできず、本来の研修を継続できずに帰国せざるを得ない可能性も大きい[13]。

総じて、研修生が労働者として使用された場合、研修生は労働者としての権利や保護もなく、最も深刻な人権侵害が発生せざるを得ないのである。

第5節　日本・日本企業にとっての「研修」型雇用のメリット

ところで、こうした研修生側の諸問題は、受け入れ企業の側からいえば、研修が、労働関係法規や労働省の監督を回避して、外国人労働者を就労させうる窓口になっていることを意味する[14]。研修生の劣悪な「労働条件」は、企業にとって大きな魅力である。例えば、研修手当は、まさに最低の「賃金」として機能する。法務省は、研修手当が高い場合、就労とみなしている。しかしこれは逆である。むしろ研修手当を労働者の賃金並みにすれば、研修生を労働者代わりに使う企業はなくなる。現行の低額な研修手当基準は、研修名目の就労を防ぐどころか、逆に奨励するものとさえいえる。たとえ外国人労働者の正規の雇用が認められたとしても、現行の研修制度が存続する限り、技術研修生を低賃金労働者として就労させようとする誘惑はなくならない。

また、「研修」名目の実質的雇用は、それを管理する日本政府の側にも、実は、いくつかのメリットをもたらす[15]。すなわちまず第1に、受け入れ企業を特定できるので、労働力不足の顕著な特定業種や特定地域に集中的に労働力を送り込むことができる。第2に、研修は基本的に単身赴任であり、研修終了後の帰国を義務づけることにより、家族の呼び寄せや定住移民化を規制することができる。ローテーション政策を維持し、社会的諸経費負担の増大を回避しうるのである。そして第3に、研修生の受け入れ・管理を企業に行わせることで、事実上、『雇用許可制』と同様の外国人労働者導入を果すことができる。

第6節　日本政府・財界の対応

以上のように、外国人研修生の受け入れは、日本企業にとって、自社の海外進出に不可欠な人材を育成し、低賃金労働力を調達する、極めて有効な手段である。

そこで、財界は、外国人研修生の受け入れに極めて積極的である。特に、公的資金補助で現地企業の労働者を育成しうる半官半民ベースでの研修制度の拡充には熱心である。また、研修と労働の区別を一層弾力化することにも積極的である[16]。例えば経済同友会は、1989年、技術移転の要素をもった就労として、「実習プログラム」システムを提言した。また東京商工会議所は、1989年、就労期間中に技能資格を取得できる「外国人労働者熟練形成制度」を提言した。これらはいずれも、外国人の就労を基本とし、そこに技能形成の要素も含めるもので、現行の研修制度から就労・雇用に一歩踏み出したものである。

また各地の商工会等でも、研修制度の弾力化に対する提言は多い。全国商工会連合会が90年11月に実施した全国調査では、外国人研修生受け入れを希望する商工会は530、企業は約1500社に達した。中小企業経営者災害補償事業団(KSD)は、90年、研修生の大幅受け入れを求めて政治連盟を結成し、「外国人研修生受け入れ機関に関する基本構想」をまとめた。この構想は、新規の研修生受け入れ以外に、現在の不法就労者をこの研修生ビザに切り替えさせるということを提言している[17]。

また、日本政府の研修生受け入れ基準も、このような企業の要求に極めて適合的である。

すなわちまず、法務省の基準省令によれば、研修生を派遣しうるのは、公的機関以外では、原則として、受け入れ企業の合弁企業・現地法人、あるいは受け入れ企業と1年以上の継続取引のある企業または過去1年間に10億円以上の取引のある企業に限られている。いわば、日本企業と密接な関係がある現地企業だけが、日本に研修生を派遣しうるのである。

また基準省令は、受け入れ企業側にも、研修生の人数を常勤職員の20分の1以内とするなどの条件を課している。これらは一般に、大企業に有利な基準である。しかし、労働力不足に悩む中小企業からの反発を受け、「国内の中小企業による研修事業参加の道を広げること」を目的として、1990年、

法務大臣告示で、いくつかの条件の下に、これらの基準を大幅に緩和した[18]。

さらに、前述のように、法務省は、研修と就労を区別する趣旨から、研修手当を低額に指導したり、あるいは労働関係法規を不適用と判断している。しかし結果的にこれらが、単純労働力としての研修の活用を促進・助長していることは否定できない。

しかも日本政府は、全体として、特に半官半民ベースを中心に、研修生受け入れを拡充する方針を打ち出している。もとより、研修生受け入れについては、各省庁毎に一定の不統一や意見対立がある。しかし、研修生枠を拡大すること、及び、その際に「民間活力」に依存し、半官半民ベースを重視すべきとの認識は、ほとんどの省庁が共有している[19]。

特に労働省[20]は、1989年以来、研修生の受け入れを年間1万人程度まで拡大する方針を打ち出した。また90年には、半官半民の受け入れ機関を新設し、1年目は研修、2年目は実務経験活動という就労を行う構想を発表した。在留資格は、1年目は研修、2年目は「特別活動」に切り替える。こうした構想は、91年、労働・法務・外務・通産の4省で合意した旨が報じられた。

第7節　本稿の課題　――外国人研修生と受け入れ側日本人の文化変容――

以上、先行研究から、日本における外国人研修の主要な特徴と問題を整理してきた。これらはいずれも、極めて重要な論点を提起している。

しかしながら、従来の研究の課題設定と方法には、いくつかの限界がある。

まず第1に、従来の研究では、技術研修生が、何を学び、いかなる文化変容を遂げているのかが、極めて一面的にしか把握されていない。すなわち、研修生は、「経済発展・技術移転の担い手」としてのみとらえられているのである。現実の研修で培われるものは、決して狭義の技術だけではない。研修生は、研修生活を通して、日本の企業・職場・社会を幅広く体験する。また受け入れ企業側も、狭義の技術教育だけでなく、勤労意識・企業意識・競争意識等々の価値を含めた、日本企業にふさわしい労働者として、研修生を養成しようとする。そしてまた、技術そのもののもつ意味も、社会的文脈――日本と研修生の出身国――の中で異なってくる。研修生が、日本の企業・社会・生活を知る中で、何を学び、どう価値観を変えているのか、それを知らなければ、研修の意義も問題も、本当の意味で明らかになったとはいえない。

第2に、それとも関わり、従来の研究は、研修生を、しばしば、資本によって巧妙に利用される「低賃金労働力」として描き出している。これは、もちろん重要な事実認識ではある。しかし、研修生自身が、それらの矛盾や問題をどのように受けとめ、それらの克服に向けて自らをいかに自己変革しているのかという観点を、従来の研究は欠落させている。研修生を、単なる「労働力」ではなく、「人間」としてとらえるべきだという主張は、しばしば見られる。ただしその場合も、研修生が「人間」として劣悪な研修－生活条件を余儀なくされているという意味にとどまることが多い。「人間」としてとらえるということは、単に受け身的な被害者としてとらえることにとどまらず、意欲し、行為し、発達する人間として、研修生を把握することであろう。もちろん、研修の個々の場面で、研修生が問題解決の主体として立ち現れることは、極めて困難ではある。しかし、日本の技術や企業・職場・社会に対して、研修生自身がどのように認識・評価し、そして帰国後、日本企業や母国社会に、批判的態度も含めて、どのように関わっていくのかまで射程を広げたとき、研修生は決して単なる受け身の存在ではありえない。

ところで第3に、以上のように、研修生の主体的人間像が把握できない大きな原因のひとつは、従来の研究が、しばしば日本の企業内での研修過程、あるいは、せいぜい宿舎や賃金などの生活諸局面に限定して、研修生の実態や問題を把握していることにある。つまり、外国人研修生の出身国と日本

をつなぐ労働－生活過程をトータルにとらえ、その中に日本での研修を位置づけてとらえる視点が欠落しているのである。研修生は、当然にも、出身国での労働－生活やそこで培われた文化・価値をもって、来日する。日本での客観的な研修－生活体験も、そうした文化・価値を認知枠として解釈・総括される。あるいはその中で、出身国での「常識」的な認知枠自体をも問い直す。彼らは、出身国と日本の双方の社会と文化を相対化し、従来とは異なる文化・価値的認知枠を形成する。研修生は、日本での研修体験を一方的に押し付けられる存在ではない。現に、たとえ客観的には同一の研修を経験したとしても、その受けとめ方は、出身国・民族・出身階級等によって、大きく異なる。こうしたレベルにまで降りて、研修の意義や問題をとらえるためには、少なくとも、出身国と日本でのトータルな労働－生活過程の中に日本での研修を位置づけて把握する視点が不可欠であろう[21]。

第4に、従来の研究では、単に研修生側の文化変容がとらえられていないだけでなく、研修生を受け入れることに伴う、日本人・日本企業側の変化もほとんど顧みられていない。いわば日本側は、一方的に研修を授けるだけの存在で、研修生との異文化接触の中でも、全く文化変容を遂げないかのように描き出されている。しかし、現実には、「単一民族神話」が支配するといわれる日本社会で生活してきた日本人労働者が、外国人研修生と日常的にともに作業に従事するとすれば、その中で何らかの文化・価値的変化が起きると考える方が自然である。また日本企業が外国人研修生を受け入れる場合、そこには、単に既存の日本型労務管理・日本的経営を外国人に押し付けるだけでなく、むしろ海外進出の推進にふさわしい、外国人労働者をスムーズに就労させうる新たな労務管理・経営への自己革新の模索という意図も含まれている。したがって、このような日本人・日本企業側の変化をとらえなければ、研修生受け入れの意義や問題は、十全には理解できないであろう。

こうした諸点をふまえ、本稿では、外国人技術研修生と受け入れ側日本人の生活と文化変容を把握することを目指す。

《注》

（1）駒井洋他『日本における外国人労働者の実態』筑波大学社会科学系1989年68～69頁、関東弁護士会連合会編『外国人労働者の就労と人権』明石書店1990年88～90頁、田中清『外国人研修生の現状と問題点』江橋崇編『外国人労働者と人権』法政大学出版局1990年95～96頁、落合英秋『アジア人労働力輸入』現代評論社1974年。

（2）関東弁護士会連合会編　前掲書89頁。

（3）関東弁護士会連合会編　前掲書37・89～90頁、駒井洋他　前掲書72～73頁、経済企画庁総合計画局編『外国人労働者と経済社会の進路』1989年30頁、蜂谷隆『それでも外国人労働者はやってくる』日刊工業新聞社1991年113・232頁、田中清　前掲論文102～103頁。

（4）関東弁護士会連合会編　前掲書37・88・91・145頁、駒井洋他　前掲書69～72頁、外国人労働者労務管理問題研究会編著「外国人労働者・研修生の労務管理の実務」第一法規1991年21・175頁、田中清　前掲論文96・98～99・103～105・110頁、蜂谷隆　前掲書113頁、手塚和彰『続　外国人労働者』日本経済新聞社1991年221頁。なお通産省が89年に提唱したコンピューターソフト研修生受け入れには、こうした要素が特に濃厚である。関東弁護士会連合会編　前掲書97・133～134頁。

（5）蜂谷隆「アジア人労働者の受け入れと政府・産業界の立場」江橋崇編『外国人労働者と人権』法政大学出版局1990年22頁、同　前掲書13・15・117～118頁、田中清　前掲論文110・118頁、手塚和彰　前掲書219～220頁、外国人労働者労務管理問題研究会編著　前掲書32頁、駒井洋他　前掲書68頁。

（6）田中清　前掲論文99～100・105～109・118頁、蜂谷隆　前掲書114・117～118・132～133頁、関東弁護士会連合会編　前掲書91～94・103頁。

（7）駒井洋他　前掲書70～71頁、田中清　前掲論文116～118頁、関東弁護士会連合会編　前掲書20～21頁。

（８）田中清　前掲論文111～112頁。

（９）このことは、法務省「外国人研修生に係る研修実施企業に関する実態調査結果について」『月刊ニューポリシー』1989年９月、建設省調査（88年10月）、労働省調査（90年）でも立証された。手塚和彰　前掲書217～218頁、石田法子「不法就労と人権侵害」行財政総合研究所編『外国人労働者の人権』1990年大月書店29～30頁、寺澤勝子「外国人労働者の権利救済上の問題点」行財政総合研究所編　前掲書151頁、駒井洋他前掲書3・68・72～74頁、経済企画庁総合計画局　前掲書30・62・65頁、小林英之『こうすれば雇える外国人労働者』明日香出版社1990年121頁、関東弁護士会連合会編　前掲書14・21・37・87～91・95・123・146・205～206頁、毎日新聞東京本社社会部編『じぱんぐ』毎日新聞社1989年92～98・149～151頁、蜂谷隆前掲書13～14・113～115・232頁、田中清　前掲論文95～96・110・102～103・114～116頁、外国人労働者労務管理問題研究会編著　前掲書57頁、広渡清吾「外国人と外国人政策の論理」東京大学社会科学研究所編『現代日本社会　６』東京大学出版会1992年414頁。

（10）駒井洋他　前掲書３・69～70頁、外国人労働者労務管理問題研究会編著　前掲書23～24頁、関東弁護士会連合会編　前掲書103頁、蜂谷隆　前掲書13～14・115頁、手塚和彰　前掲書219～220頁、田中清　前掲論文112～114頁。

（11）毎日新聞東京本社社会部編　前掲書92～98頁、斉藤百合子「日本におけるタイ人労働者の現状」江橋崇編『外国人労働者と人権』法政大学出版局1990年65～66頁、田中清　前掲論文95頁、蜂谷隆　前掲論文22頁、同　前掲書113・115～116・139頁、関東弁護士会連合会編　前掲書93～94頁。

（12）石田法子 前掲論文29～30頁、布施直春『外国人労働者の採用と管理』都市文化社1991年168～171・190～191頁、関東弁護士会連合会編　前掲書14・20・37・91～94・103・123・146頁、蜂谷隆　前掲書113～116・135～136頁、同　前掲論文22頁、斉藤百合子　前掲論文60～61頁、田中清　前掲論文95～96・99～100・105～110・112～114・118～119頁、駒井洋他　前掲書３・68・71・74頁、毎日新聞東京本社社会部編　前掲書92～98頁、駒井洋他　前掲書、手塚和彰　前掲書220頁、田中宏『在日外国人』岩波新書1991年207～208頁、広渡清吾　前掲論文413～414頁、天明佳臣編著『外国人労働者と労働災害』海風書房1991年159～161頁、浅野慎一『現代日本社会の構造と転換』大学教育出版1993年177頁、同「日本社会における『単一民族神話』の構造と転換」『神戸大学発達科学部研究紀要』第１巻第１号1993年９頁。

（13）手塚和彰　前掲書220頁、建設業外国人問題研究会編著『建設業における外国人労働者問題と外国人研修生の受入れ』大成出版社1991年72～75頁、天明佳臣編著　前掲書160～161頁、蜂谷隆　前掲書135～136頁、寺澤勝子　前掲論文153頁。現に、88～89年の法務省調査で事実上の就労と認定された７社68名の研修生の在留期間更新は認定されなかった。

（14）石田法子　前掲論文29～30頁、関東弁護士会連合会編　前掲書14・20・93～94頁、蜂谷隆　前掲書116・135～136頁、田中清 前掲論文110・113～114・118～119頁。

（15）田中清　109～110頁。ただし現実には、研修ビザで入国してオーバーステイする外国人も多い。田中清前掲論文52～55頁。そこで日本政府は、研修後の帰国を確保するため、２国間協定など政府レベルの対応が必要と考えている。「座談会　外国人労働者問題と外国人行政」『ジュリスト』942・1989年26頁。

（16）経済同友会「これからの外国人雇用のあり方について－『実習プログラム』による秩序ある外国人労働者の受け入れ」（1989年）、東京商工会議所「『外国人労働者熟練形成制度』の創設等に関する提言」（1990年）、日経連「労働問題研究会報告」（1989年）、経団連「発展途上国の人材育成への協力推進を訴える」（1990年）等。広渡清吾　前掲論文423頁、前掲「座談会」27～31頁、蜂谷隆　前掲論文31～34頁、同　前掲書143・146～150・157頁、郷宗親「経済界の対応」小井土有治編著『外国人労働者』税務経理協会1990年183～193頁。

（17）蜂谷隆　前掲書125～126・131頁、広渡清吾　前掲論文416～417頁。

（18）建設業外国人問題研究会編著　前掲書66～70頁、手塚和彰　前掲書213～214・217頁、小林英之　前掲書

121・127～128頁、石田法子　前掲論文30頁、村上博「労働法上の問題点」行財政総合研究所編著　前掲書112～113頁、寺澤勝子　前掲論文150～151頁、蜂谷隆　前掲書119～120・124～125頁、中小企業庁監修『外国人労働者問題Q&A』通産資料調査会1990年41頁、広渡清吾　前掲論文416頁。

(19) 蜂谷隆　前掲書124～125・131～132頁、関東弁護士会連合会編　前掲書28～29・96～97・132～134・209～211頁、前掲「座談会」25頁。

(20) 駒井洋他　前掲書44・73頁、関東弁護士会連合会編　前掲書28・96・138～139頁、吉免光顕「労働行政からみた外国人労働者問題」小井土有治編著　前掲書100頁、手塚和彰　前掲書222～227頁、村上博　前掲論文112～113頁、寺澤勝子　前掲論文149～150頁、蜂谷隆　前掲書122～124・170～171頁、同　前掲論文42頁。4省合意については、広渡清吾　前掲論文417頁、『朝日新聞』91年6月27日。

(21) 以上のような基本視角については、浅野慎一　前掲書第10章。そうした視角の歴史的発展過程については、同『世界変動と出稼・移民労働の社会理論』大学教育出版1993年。

第1章　北海道における中国人研修の概要

本稿の主たる対象は、北海道における中国人研修生と受け入れ側日本人である。そこで次に、中国人研修生、及び、北海道における研修の概要と特徴を見ておこう。

第1節　中国人研修生の諸特徴

中国は、日本に最も多くの研修生を派遣している国のひとつである。1990年時点、中国人の研修生は、新規入国者数・在留者数ともに、全体の2割以上を占め、国別では第1位である（表0－1）。

中国人研修生が多いことの背景には、中国の人口の多さに加え、いくつかの要因がある。

まず、中国政府は、研修生の送り出しに極めて熱心で、組織的な努力を行っている[1]。中国では、省レベルの協定や経済貿易関係の公司を媒介に研修生が派遣されている。特に各省の指導下には人材交流機関が設置され、その職員が日本の企業や団体を回って、研修生の受け入れを積極的に働きかけている。また1991年、東京での日中貿易混合委員会でも、中国側から「研修・労務に関する参考意見」として、「日中共同で日本語、事前職業訓練の研修センターを中国に設け、質の高い労働力供給を実現する」、「日本の労働者受け入れに関する法律、規制の現況に照らして、どのような職業なら派遣できるのか説明してほしい」等の要請があった。

中国政府の積極的な研修生派遣政策は、直接的には、技術移転による経済発展効果を目指すものであるが、それ以外に、外貨獲得と失業救済の目的もあるといわれる。中国の総人口は約11億人、労働力人口は5億4000万人、余剰労働力は2億人にも達する。余剰労働力の海外研修は、外貨獲得と雇用確保の絶好の手段である。中国では、研修生を派遣する公営公司が、研修費の一定部分を取得する。いわば研修生派遣は、中国政府機関にとっても外貨獲得の一手段となっているのである[2]。

しかも、中国の特殊事情として、観光目的の海外渡航・観光ビザの取得は、実際上、困難である。中国人の来日は、留学・就学・研修、あるいは親族訪問等に限られる[3]。出稼目的の中国人にとっては、研修はひとつの有力なルートとなる。また出稼目的でなくても、中国人にとって、研修は、国外に出る数少ない機会である。

以上のような事情から、中国人研修生は、極めて多くなる。もとより多くの中国人研修生は、技術修得を目指して来日するのであり、当初から出稼や観光が目的ではない。しかし彼らは、研修を通して、狭義の技術だけを修得するわけでは決してない。彼らは、日本の企業・社会・生活を体験する中で、様々な文化変容を遂げる。とりわけ中国人の場合、「社会主義」中国、及び、「資本主義」日本

の双方の企業・社会・生活を体験するわけで、そこでの文化変容は、極めて複雑かつ鮮明である。彼らは、多かれ少なかれ、中国と日本の双方の社会を相対化し、従来の自らの社会的「常識」を問い直す。中国では、特に天安門事件以後、研修生に対しても管理強化が進められた。各省レベルでの研修生の送出は、90年3月から中央の国務院の許可が必要になった。また91年、東京での日中貿易混合委員会で、中国側から出された「研修・労務に関する参考意見」の中にも、「今後、国家が窓口を一本化し、計画的、組織的に就学・研修生を派遣する」、「派遣した労働者は中国側が責任をもって帰国させる」等の項目が含まれている[4]。こうした諸事実は、中国人技術研修生が、日本での研修を通して、中国政府の意図に反する内容を含め、幅広い社会観・生活観の変化を遂げている可能性を、逆に示唆している。

なお、中国人研修生の日本での研修業務内容は極めて多岐にわたる。全体としては、土木・建設・農業・機械製造等が多いといわれる[5]が、しかし中国国内でも地域毎に大きな相違がある。例えば内モンゴル自治区の研修生派遣機関資料（表1－1）によれば、1984年～1989年に256人以上の研修生が日本の11都道府県に派遣されているが、その研修業務は、農業（119人）が最も多く、農業教育（41人）・農業製品加工製造（12人）・馬術（2人）等々、農業関係が大きな位置を占めている。土木建設（2人）、機械製造（17人）は、それほど多くない。

表1－1　研修内容別研修生数

	重化学工業製造技術	建築業技術	食品製造技術	農業技術	農業教育	医療	旅行ホテル	その他	計
1984	2			18				企業管理3	23
1985	1			42	10			毛皮1・パソコン応用1	55
1986	7			17	10	9		企業管理1・馬術1	45
1987	2		3	8				（経済学1）	14
1988			3	19	11	4	2	馬術1・日本語6	46
1989	5	2	6	15	10	2	3	日本語1・（経済学1）	45
計	17	2	12	119	41	15	5	17	228

資料：内蒙古自治区智力引選外語培訓中心『赴日留学・研修校友通訊録』1989年版より作成。ただし不明分は除外。

第2節　北海道における外国人研修の概要

では次に、受け入れ側の北海道における外国人研修の特徴をみておこう。

北海道の外国人研修のひとつの特徴は、農業関係の研修が大きな位置を占めていることである。北海道農政部の把握によれば、北海道における中国人農業研修生の受け入れは、1979年以降増加し、1988年までの10年間に累計774人に及ぶ。1988年時点の農業研修生は99人である。

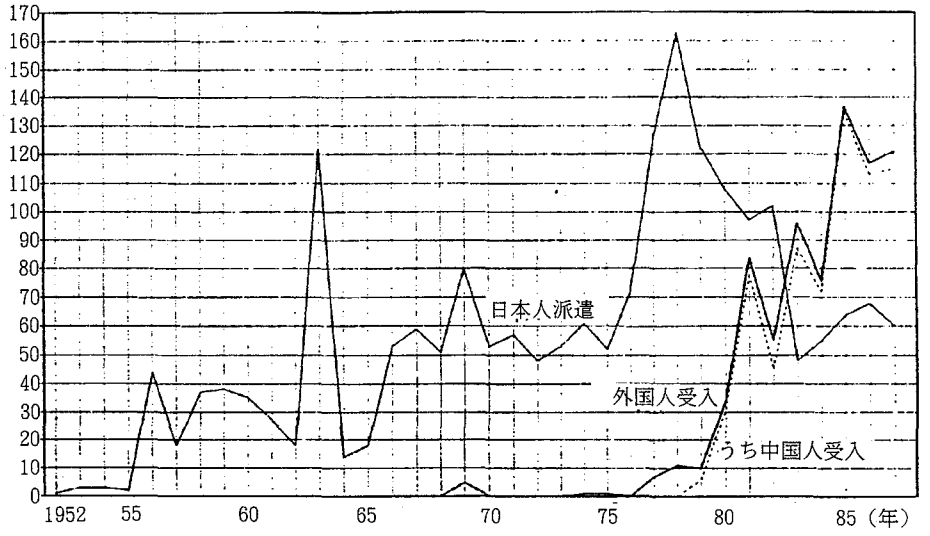
北海道でこのように農業関係の技術研修が大きな位置を占めることには、様々な背景がある。農業は、北海道の基幹産業のひとつであり、北海道農業の高技術水準、及び、相対的な経営規模の大きさも、研修生受け入れの要因になっている。また、北海道農業が、歴史的にアメリカなど海外から積極的に技術を導入し、農家世帯主や後継者の中に海外での農業研修経験者が多いことも、研修生受け入れのひとつの土壌となっている。

このことは、北海道で最大の研修生受け入れ機関が、もともとは日本人の海外研修生・実習生の派遣を主な目的とする機関――北海道A会――であることに、端的に示されている。北海道A会の前身（北海道F会）は、1951年に設立され、翌年から、欧米を初めとする海外への日本人研修生・実習生・視察者の派遣を主な業務としてきた。1988年までに同会から海外に派遣された日本人研修生・実習

生・視察者は、2000名を超える。研修・実習・視察先は、アメリカが7割と最も多く、カナダが1割強、ニュージーランド・デンマーク・オーストラリアなどが続いている。ただし、こうした日本人の海外派遣数は、1978年(163人）をピークに減少に転じ、1983年以後は毎年60人前後となっている（図1－1）。

一方、同会が、中国人研修生の受け入れを開始したのは、1984年である。1982年、同会内に日中友好酪農会が併設され、1988年までに累計330人、1988年には75人の中国人研修生を受け入れている。もとより1974年以来、同会は、カナダ・ニュージーランド・ブラジル・西ドイツ・オランダ・アメリカ等から研修生を受け入れてきた。しかし、1984年以後は、中国人が圧倒的に大きな位置を占めている。1989年調査時点では、中国人56名に対して、その他の外国人は6名にすぎない。なお中国人研修生の研修期間は、ほとんどの場合、1年間である。そしてこのような中国人研修生受け入れ増加を初めとする農業国際交流の新たな段階に対応して、同会は、1988年、社団法人・北海道A会として再編・発足した。同会は、農業に関する技術・情報・経済の幅広い国際交流を通して、諸外国との友好親善、及び、北海道農業の発展と地域経済の活性化を目指すことを目的とし、業務内容の大きな柱のひとつとして農業技術研修生の交流を掲げている。

図1－1　北海道A会における研修生の派遣と受入れ（人）



資料：北海道A会資料より作成。

北海道A会に研修生を派遣している送出機関は、中国乳牛協会（21人）、内蒙古自治区企業管理協会（13人）、河南省人民対外友好協会（7人）、遼寧省農業国際交流協会（5人）の4つである（帰国者を除く）。研修生は、内蒙古自治区出身者が最も多く、新彊ウイグル自治区や河南省、遼寧省等の出身者が次いでいる。年齢は、最年少20才、最年長36才で、約5割が25～29才に集中している。

内蒙古自治区企業管理協会の資料（表1－2）によれば、1984～1988年の5年間に、同協会が北海道A会に派遣した農業研修生102人のうち、男性が99％、20～29才が69.6％を占める。民族的には、漢民族が61.8％と最も多く、蒙古族が32.4％で次いでいる。研修生は、当初、国営食品製造企業の管理職が多かったが、「現在の仕事・日本での研修内容・帰国してからの仕事の3つが一致する」という原則で研修生を選考する傾向が徐々に強まり、農業技術者、及び、自営農民出身の研修生が増加してきている。ただし一部にはやはり農業と無関係な経歴の研修生も派遣されている。

こうした中国人研修生を実際に受け入れるのは、酪農を中心とする個人経営農家である。受け入れ農家は、北海道全域に分散しているが、当然、郡部（82.7%)が多い。ほとんどの場合、1農家が1

表１－２　農業研修生の性別・民族・年令・出身職種

	性別		民族			研修時年令					出身職種							
	男性	女性	漢	蒙古	他	20～	25～	30～	35～	ＮＡ	管理職	事務員	専門職技術者		労働者	農民	学生	計
													農業	その他				
1984	18		10	8		4	5	6	3		11	2	3		2			18
1985	41	1	32	9	1	13	18	6	5		25		11	1	2	1	2	42
1986	17		10	6	1	7	5	4		1	6	2	6		1	2		17
1987	10		5	4	1	2	6	2			4	1	1	1		3		10
1988	15		6	6	3	5	6	4			1		4	1	3	6		15
計	101	1	63	33	6	31	40	22	8	1	47	5	25	3	8	12	2	102

資料：内蒙古自治区智力引選外語培訓中心資料より。派遣単位は、内蒙古自治区企業管理協会。

人の中国人研修生を受け入れている（93.5%)が、一部に２人受け入れている農家も見られる。また酪農以外に、酪農＋畑作、及び、養鶏等も一部に見られる（表１－３）。

表１－３　農業研修生の研修内容と研修機関

	研修内容				研修機関			計
	酪農	酪農＋ａ	養鶏技術	教育	個人農場	養鶏企業	その他	
1984	18				18			18
1985	31	甜菜８	3		39	3		42
1986	16		1		16	1		17
1987	6	養鶏１ 乳製品１ 肉加工１ 養鶏・人工受精１			9	2	乳製品企業１ 肉加工企業１ 牧蓄指導機関１	10
1988	14			1	14		研修センター１	15

資料：表１－２と同じ。

さて、北海道では、工業・企業研修生の受け入れは、農業研修に比べ、大幅に遅れている。一部の個別企業・公的派遣の研修生を除けば、北海道Ｉ会による受け入れがほとんど最初である。社団法人・北海道Ｉ会は、技術向上・受注拡大・異業種交流・先端技術振興等を目的として、北海道の機械金属関連企業468社を組織した社団法人である。会員企業の従業員・資本金規模は多彩であるが、従業員５人以上・30人未満が55.1％、資本金2000万円未満が60.0％を占め、特に中小企業を幅広く組織している点に特徴がある。同会は、1986年、中国視察団を派遣し、その際、中華全国青年連合会から研修生派遣の提案を受け、1989年から研修生を受け入れた。具体的には、1989年10名（当初11名・１名帰国）の中国人研修生を、札幌周辺の会員企業５社、及び、ホテル１社で受け入れることになったのである。

さて、こうした北海道における中国人研修の実態をふまえ、1989年11月～1990年１月にかけて、中国人研修生と受け入れ側の日本人に対する面接調査を実施した。面接調査の対象は、北海道Ａ会が受け入れた中国人農業研修生56名のうち、石狩・空知・後志管内の12名と彼らを受け入れた農家世帯主12名、及び、北海道Ｉ会が受け入れた中国人企業研修生10名（全員）と彼らを受け入れた企業の研修担当者６名（全員）である。以下、その調査結果に基づき、分析を行う。

《注》

（１）日本経済新聞1991年3月17日、手塚和彰 前掲書161頁、本多淳亮「アジア諸国の事情」行財政総合研究所編　前掲書254頁、蜂谷隆　前掲書132頁。

（2）関東弁護士会連合会　前掲書37頁、手塚和彰　前掲書162頁。
（3）本多淳亮　前掲論文254頁、関東弁護士会連合会　前掲書37頁。
（4）日本経済新聞1991年3月17日、手塚和彰　前掲書161頁、蜂谷隆　前掲書132頁。
（5）関東弁護士会連合会編　前掲書89頁。

第2章　受け入れ側・研修生の基本的特質

本章では、受け入れ企業・農家、及び、中国人研修生の基本的諸属性を明らかにする。

第1節　受け入れ企業・農家の基本的特質

ではまず、技術研修生を受け入れた企業と農家の基本的特質を見ていこう。

第1項　受け入れ企業の特質

受け入れ企業の多くは、資本金3000万～4500万円、常雇40～106人、臨時・パート1～14人規模の中堅企業である(表2－1)。主な業務内容は、鉄工加工・建築工事、産業機械製造、トラックボディ製造、電気通信施設製造、電子製品製造等々、総じて金属・機械・電機関係の製造業が多い。なお1ケースのみ、資本金6億8000万円、従業員630人の大規模なホテル業が含まれている。

表2－1　研修生受入企業の概要

	創立年年	資本金万円	従業員数		業務内容
			正社員	パート	
①	昭和5	4500	80人	1人	鉄工加工・建築工事業・鋼構造物工事業・機械器具設置工事業
②	昭和23	3000	65人	1人	機械部品・産業機械製造
③	昭和35	4500	106人	14人	各種トラックボディ設計、製作。各種車両の車検設備。新・中古車の販売
④	昭和33	1000	40人	10人	電気通信施設、装機用品基礎材料、設計、製作、販売、施工
⑤	昭和46	4000	40人	2人	電子製品・電力用制御配電盤製造・電気設備の設計、製作、施工
⑥	昭和37	68000	330人	300人	ホテル業

実態調査より作成。ただしプライバシー保護のためケースNOは表毎に不統一。

各企業は、1989年に初めて中国人研修生を受け入れた（表2－2）。その直接の契機は、1986年に北海道I会が中国を団体視察した際、中国側派遣組織から「機械工業関係で研修生を派遣したい」旨、要請されたことである。機械工業会はこれを受け、各会員企業に受け入れを依頼した。そこで各企業からみれば、中国人研修生の受け入れは、中国側や北海道I会の要請に基づく。各企業には、この要請を「半ばやむなくお付き合い」で「引き受けざるを得なかった」とやや消極的に引き受けたケースと、「国際交流・日中友好の一環」と位置づけてやや積極的に受け入れたケースが見られる（＊）。しかしいずれにせよ企業側の緊急な必要に迫られた動機でなかった点は共通している。

＊やや消極的な受け入れ動機とは、「要するに母体は北海道I会でしょ。うちはね、お付き合いをもとに1名受け入れただけ」「北海道I会の会長とうちの社長が知り合いで引き受けざるをえなかった」等である。また、やや積極的な動機としては、「国際交流の橋渡しみたいなことができれば…と、受け入れることにした」「北海道I会に加盟していて、1つのタイミングとして海外との交流も考えていて、だんだん具体的になった」「北海道I会がリーダーシップをとって、中国側の技術者との研修や友好を深めよう、外国、中国と友

好関係を持とうとの趣旨に賛同した。私たちがどのくらいできるだろうかと、受け入れることにした」等がある。

第２項　受け入れ農家の特質

さて、受け入れ農家は酪農が中心で、飼養頭数75～205頭、経営規模45～100haと、北海道でも比較的大規模な農家が多い(表２－３)。これらの農家は、「トラクター７台、ミルキングパーラー、バーンクリーナー等、最先端の機械設備を一式入れている。センサーとコンピューターで乳牛の個体管理[1]もしている」「トラクター５台、モアコンディショナー、ヘイベーラー等の牧草収穫機一式、リバーシブルプラウ、アツバローター等の耕起機一式、パイプライン、バーンクリーナー、クーラーもある」等、最新式の設備・機械を備えている。各農家の粗収入は年間2500万～9600万円、所得も500万～2300万円に達し、その反面で、機械や土地の購入に伴う負債も3000万～8000万円に及んでいる。

また各農家は、労働力面でも、北海道で、したがって日本でも有数の基盤を有している（表２－４）。受け入れ農家はすべて、20～40才代の夫婦２人、あるいは20～30才代の後継者を含む３人の農業専従家族労働力を確保している。しかも世帯主や後継者の多くは、酪農・農業関係の大学や高校を卒業している。中には、札幌市や岩見沢市で酪農を経営していたが、より大規模な経営を実現するために、あえて現住地に移住してきた農家もある。また有限会社形態をとり、酪農関係の農業組合長等の役職を担っている世帯主もいる。総じて、受け入れ農家の世帯主や後継者は、酪農経営に高い能力と意欲、近代的経営感覚を備えた人材である（＊）。その上で、受け入れ農家の半数以上は、従業員・研修生・実習生・アルバイト等の名目で、日本人の家族外労働力を雇用しているのである。

表２－２　研修生を受け入れた動機・初年度

		中国側の要請	受入機関要請	国際交流	労働力の確保	技術教育	その他	初年度
企業	①	○						1989
	②	○		△				1989
	③			○				1989
	④		○	△				1989
	⑤		○					1989
	⑥		○					1989
農業	①				○			1983
	②				○			1984
	③				○			1985
	④				○			1985
	⑤				○			1989
	⑥				○			NA
	⑦				○			NA
	⑧				○			NA
	⑨				○	△		1986
	⑩				○	△	△	1983
	⑪				○		△	1984
	⑫			○				1986

実態調査より作成。ただしプライバシー保護のため、ケースＮＯは表毎に不統一。

表２－３　研修生受入農家の概要

	開始年	何代目	経営内容		粗収	所得	負債
①	昭和58	１代目	乳牛205頭	50ha	7000	1500	3000
②	昭和28	２代目	乳牛160頭・肉牛35頭	100ha（牧草70ha、デントコーン15ha、その他15ha）	9600	2000	8000
③	ＮＡ	５代目	乳牛160頭	60ha（採草地50ha、デントコーン10ha）	ＮＡ	960	ＮＡ
④	ＮＡ	ＮＡ	乳牛130頭	60ha	ＮＡ	ＮＡ	ＮＡ
⑤	明治38	３代目	乳牛120頭	45ha（牧草40ha、豆５ha）	5000	700	6000
⑥	昭和25	２代目	乳牛105頭	34.5ha（牧草30ha、デントコーン4.5ha）	3000	700	1500
⑦	昭和47	２代目	乳牛 90頭	60ha	3000	500	3000
⑧	昭和15	２代目	乳牛 90頭	32ha（牧草21ha、デントコーン９ha、馬鈴薯２ha）	2500	1500	5000
⑨	明治	３代目	乳牛 60頭・肉牛30頭	50ha（小麦・飼料）	4500	1000	4000
⑩	明治中	３代目	乳牛 75頭	47ha（牧草30ha、デントコーン７ha、小麦10ha）	3800	2300	3000
⑪	昭和20	２代目	乳牛 48頭	ＮＡ（種芋４ha、ビート3.5ha、小麦3.5ha、その他）	3000	600	4000
⑫	昭和39	２代目	ヒヨコ１万羽・採卵鶏５万羽・7000坪		20000	4500	ＮＡ

実態調査より作成：（粗収入・所得・負債＝万円）。プライバシー保護のためケースＮＯは表毎に不統一。

＊農家の世帯主の意欲と能力・近代的経営感覚を示す典型事例として、以下を掲げておく。「経営ビジネス感覚をもってやれば、農業はもっと生産があげられる。家族主義ではなく、企業感覚でやるべき。俺が投資したのは、生産調整の最中だった。みんなは過剰投資になると反対したけど、昭和45年から800万円を入れてやってきた。当時の800万円はすごい額だった。実際に自分の信念と先読みでやってきたという自負がある。俺の見通し通り、その後は需要拡大の時期に入った。見通しの良さということでNHKも取材にきた。この管内（地域）は、みんなうちを目標にしている。今は、パソコンで、牛の能力の序列でも何でも、すごいデータがみんな出てくる。その意味を読み取れるか、判断できるかどうかが経営者としての能力の問題。ちょっとしたことで成功と失敗が別れる。だから魅力があり、大変でもある。俺は、自分の後継者は自分の子供とは限らない。職業選択できないのは封建的だ。経営的にやれなくなったら、他の人に買ってもらえばいいと考えている。今の農業には人材が必要だ。それなのにみんな殻を破ろうとしない。それをどう破るか、どんな企業でもそれをやっているのだから、農業だけが『跡継ぎだから』とか言っていてはだめだ。自分の体験から自信をもって言えるけど、日本の農業はますますよくなる。農業は、毎日がギャンブルなんだから、やる気さえもてばおもしろい。自由社会で、自分の力で勉強して、努力次第でどうにでもなる。他に負けないように、おいしくて安全、蛋白質や脂肪、風味など、改良の余地はいくらでもある。そのためにパーラーシステムにして、乳房炎に留意して、牛の健康を保つ。いい草を作る。とにかく一生懸命勉強しなければならない課題が一杯ある。それと今は借金したら100頭搾乳してもペイするかどうか。うちのようなシステムにするなら、300頭位飼って、3戸で一緒にやるべき。そうすれば、2戸分の労働力でできるから3日に1日休めるし、海外旅行もできる。各自が得意な分野で活躍できるし、機械の無駄もなくなる。300頭飼うノウハウはそこにある。ただみんな踏み出せないだけ。この殻を破って企業化しないとだめだ。共同化・企業化すれば、採算は取れる。牛は体重も分娩時期も乳量もばらばら。それに同じものを食わせるのは、本当は問題。栄養の過剰や不足がでてくる。それを解決するためには、群に分けるしかない。30頭ずつとかに分けて管理する。そうすると今度は労働力的に大変。そのためには300頭にして100頭ずつを一群にする。共同にすれば、そういうこともできる。所得をめざすのなら、みんなが経営者というのではなくて、共同化すべき。みんな視野が狭い。このままでは消費者から見放される。それから、牛の系統作りも魅力だ。道楽半分ではなく、自分の牛に付加価値をつける。昭和47年から、管内の共振会で首位をとっている。体型審査で、体高や乳量、機能的なよく働く牛ということで。今の日本の農業は、もっと自由にやらせてほしい。例えば、家族主義を支えている法律の枠がある。土地を売れない農地法など。補助事業の枠にもはめられる。補助金にもっと融通をきかせ、農家の自主性を重視してもらいたい。もっと本人に任せるべき。競争はいいが、その

表２－４　受入農家の家族構成と労働力構成

	家族員				その他労働力
	農業従事			その他	中国研修生を除く
	夫	妻	その他		
①	(34) 酪大卒	(29) 短大卒		子供３人	従業員１人・日本人研修生２人
②	(36) 酪大卒	(36) 高卒		父母・子供２人	日本人研修生１人以上
③	(41) 高卒	(ＮＡ)		子供２人	日本人研修生１人以上・実習生１人
④	(45) 農高卒（通信）	(39) 高卒（通信）		父母・子供２人	雇用従業員１人
⑤	(47) 農高卒	(42) 高卒		子供３人	日本人研修生１人以上
⑥	(49) 畜大卒	(43) 酪大卒	叔父 (70) 大卒（乳業勤務）	子供２人・叔母	
⑦	(50) 農高卒	(46) 大卒		子供３人	夏＝バイト１人、日本人研修生２人
⑧	(54) 農高卒（定時）	(54) 中卒	長男 (21) 農高中退		
⑨	(62) 高小卒	(60) 高小卒	長男 (35) 農業短大卒		日本人研修生２人
⑩	(ＮＡ)	(ＮＡ)		父母・子供６人	
⑫	社長 (45) 農高卒、正社員６人、パート14人				

実態調査より作成：（　）は年令。プライバシー保護のため、ケースＮＯは表毎に不統一。

ためには自由が必要だ。減反など、農家に自由に作らせない。自由市場、自由経済の中で勝負しろというならいいが、そうなっていないのは問題だ」。

なお受け入れ農家には、1ケースのみ、養鶏業の農家組合法人もある。ここは、雛1万羽、採卵鶏5万羽を飼養し、正社員6人、パート14人を雇用している。卵や餌の収集や鶏糞掃除、ワクチン、雛の移動、建物洗浄、消毒等、基本的な作業はすべて専用機械化されている。年間収入は、卵の相場で大きく変化するが、粗収入で約2億円、利潤で4000万～5000万円である。他の酪農家同様、最新式の設備、意欲と能力、そして何より市場相手の経営感覚に満ちた経営者による、相対的に大規模な農業事業体といってよい（＊）。

＊養鶏場の社長は、自らの経営を次のように語っている。「当初、父親達の代には、泥炭地の開拓農家で、水田や畑などいろいろ試してみたが、冷害等でそれだけでは生活できなかった。それで自分が中心になり、『どうせならひとつ転換してやろう』と、5軒共同で養鶏専門の農家組合法人を発足させた。現在、考えていることは、養鶏は規模が大きければ勝てるというものではないということ。スーパー向け大量生産方式でやっていこうとする人もいれば、いろんな考え方の人もいる。例えばスーパーで買うとしても、養鶏場の違いを確かめる消費者も出てきている。安全性や味など、いくらでも個性を出せる。問題は、いかに消費者に認めてもらうかだ。こちらは札幌のど真ん中で養鶏をやっているのだから、それを強みとして使えないか。少ない量でも本当に一定の質が必要な人に売るのであれば、それほど値段を下げなくてもいい。いろんな形での経営が成り立つのであって、だからこそ頭を使う」。

また受け入れ農家の世帯主の多くは、国際的視野をもって農業経営を展開している（表2－5）（＊）。まず彼らの半数以上は、アメリカで1年半～4年間にわたる技術研修を経験している。また牛乳や牛肉の輸入自由化等、国際市場競争を想定して今後の経営戦略を考える者も多い。牛・飼料・資材の輸入や技術面でも、アメリカ・カナダ・中国・オーストラリア・インドネシア・ドイツ・オランダ等との交流がある。「年3～4回、牛の買い付けでカナダやアメリカに行く」「アメリカからワクチンを買ってくる」世帯主もいる。そして一部の農家は、中国人研修生を受け入れる以前から、すでに韓国・ブラジル・カナダ・アメリカ等から、短期研修生を受け入れてきた。今後、外国人労働者の雇用や自ら外国に出て農業経営を行うことを考えている者も少なくない。

＊海外との関係を示す典型例は、以下の通りである。

「1976年から1年半、アメリカのミネソタの酪農家で、酪農・乳牛の品種改良・乳牛の販売を研修した。アメリカでは研修生にでも完全に仕事を任せる。その代わり責任を持たせる。研修先は小規模な共同経営の農家だったので、オーナーは町に働きに行っており、自分が家畜を担当した。セールにはよく牛を連れていった。仕事に対する取り組み方というか、ものの考え方の違いを学んだ。アメリカ人は、ものの割り切りがはっきりしてる。仕事は仕事、遊ぶときはよく遊ぶ。7～8年前には、『道民の船』で東南アジア研修に20日ほど行った。その中で4日間上海に滞在。日本とスケールが違うと思った。人は多いし、国も広い。生活は質素だと思った。20年前から韓国人の短期研修生を受け入れ、後に韓国人1人、台湾人1人、中国人9人、カナダ人1人を研修生で入れた経験がある」

「1959年から4年間、父の勧めでアメリカに行った。アメリカの大学に入ったけど、1週間でやめた。父の友人がアメリカのウィスコンシンで酪農やってて、身元引き受け人になってくれた。いい牛を紹介する『呼び屋』もやっていた。仕事のパターン、いい牛の見方を教わりにいった。たくさんの牛がいるから、牛の見方、見る目を養えた。他人の飯を食うのが勉強になった。アメリカでは留置場に2回入った。向こうのばあさんが引き取りにきてくれた。アメリカは留置場といっても自由で、バスケットしたりしていた。今だにアメリカのばあさんは俺に説教する。酒飲むなとか。商売柄、牛の買い付けでカナダによく行くが、アメリカ

に帰りに寄れと言われる。思い出というか、そういうのがいい。あいつら（中国人研修生）にもそうなってほしい。カナダ・アメリカには年に3～4回いく」

「今は国際競争時代の先取りが大事だ。今後、牛乳の輸入自由化が進めば、原料乳はだめになるだろう。でも飲料乳は、LLにすれば別だが、輸入できない。だから、これからは飲料乳で消費者ニーズに合う牛乳を作ることが大事になる。今後、牛乳は、スケールメリットを発揮して国際競争に勝ち抜くか、それとも有機無農薬で消費者ニーズと密着した手作り農業でいくか。中間は全部だめになる。でも後者は、みんながやるから、結局採算が合わない危険がある。だから、国際市場で勝ち残る基盤を作るしかない。2年後に肉牛も自由化される。それまでに余裕をもった経営にしていないと大変なことになる。日本の商社は、オーストラリアやニュージーランド、アメリカに何十万頭もの牧場をもっている。これが放出されたら、大変なことになる。これらに打ち勝つ戦略が必要だ」

「1965年から2年、弟と2人でアメリカのカリフォルニアに養鶏の実習にいった。3カ月カリフォルニア大学で農業組合のセミナーに出た。病気の抗体調査や肥料の配合、効率的な労力配分など。農業経営にたいするアメリカ人の考え方を学んだ。技術的なこともあったが。目的意識・目標をもって養鶏に夢を見ている。アメリカン・ドリーム。スケールがでかいから。今、養鶏は、国際化の最中にある。飼料はアメリカや中国から入る。薬品メーカーや商社の国際化も進んだ。ワクチンなどもドイツやオランダと交流しながらやっている。我々も、アメリカからワクチン持って帰ってきたし。流通からいえば、アメリカ・中国・タイ・オーストラリア・インドネシア等から殻のない卵や原料が入ってくる。空洞化現象で、日本の養鶏業者が、卵や鶏肉を日本に逆輸入している。アメリカにある世界一の養鶏場やカリフォルニア最大の養鶏場を買収したのも日本人。日本ではコスト高だが、アメリカでやれば土地もあり、公害もなく、機械化もできる。日本人がやれば、東京、大阪など世界的大市場を開拓できる。日本は物価が高いから、外国からどんどん入ってくる。日本の経営・コストダウンは大変だ。外国に輸出できない。こうした中で、どんな経営をしていくかが課題になる」

「ブラジルや韓国、アメリカから1～3カ月の短期で研修生を入れたことがある。ブラジルは20年前から。アメリカ人の研修生は『遊び気分』できている。学生などで、帰ったら農業大学の大学院に行く。ホームステイ的な感覚で日本文化に接しにきている。一昨年、アメリカに行って会ってきた。将来も会うのが楽しみ。国際交流の一種かな。ブラジルは日系2世・3世で、養鶏業者。うちに半年いて、日本語の会話は大丈夫だった。国際感覚というより、外国にいる日本人ががんばってほしいという気持ち、同胞意識みたいなものがあ

表2－5　受入農家と海外との関係

	長期研修	経営上の関係	その他
①	アメリカ酪農（4年）	牛の売買でカナダに1年3～4回行く	（外国人労働者雇用希望）
②	アメリカ養鶏（2年）	アメリカ・中国・タイ・オーストラリア・インドネシアとの国際競争。アメリカ・中国・ドイツ・オランダから飼料・ワクチン輸入	中国に見学旅行。アメリカ・ブラジル・韓国から研修生。（養鶏の国際化・日本の養鶏業者の国外進出に関心）。
③	アメリカ酪農（1年半）		東南アジア・中国に「青年の船」で短期研修。韓国・台湾・カナダから研修生
④	アメリカ留学		中国を旅行・農村見学
⑤	アメリカ酪農		（外国で農業する計画・希望。外国人労働者雇用希望）
⑥	アメリカ酪農（3年）		
⑦	アメリカ酪農		
⑧			（関心事＝原料乳・肉牛の輸入自由化問題、国際競争、外国人労働者雇用希望）

実態調査より作成。プライバシー保護のため、ケースNOは表毎に不統一。

る。日本のひよこの会社で大きいのもブラジルに営業所があり、そこの情報もはいるし、離れていても身近に感じる」

そしてこれら各農家は、1983～86年頃から、毎年１～２名の中国人研修生を受け入れてきた。その最も直接的な動機は、明らかに労働力不足である（表２－２）（＊）。多くの農家は、従来、日本人の研修生・実習生を事実上の労働力として使用してきたが、その確保が困難になる中で、「できれば日本人の方がいいが、やむなく中国人研修生」の導入に踏み切ったのである[2)]。

＊中国人研修生受け入れの動機として労働力不足をあげる農家の事例は、以下の通りである。

「やっぱり人手不足で、労力的に余裕をもたせるために、頼んだ方がいいんでないかって。たまたま家に肥料もってくる出入りの業者から、別の牧場で中国人研修生を入れているというのを聞いて頼んだ。酪農は365日手が抜けない。ゆるみがない。収穫期には猫の手も借りたいくらいだ。若くて丈夫な人がほしかった。最近までは随分日本人の実習生がいたけど、今はよほどでないと集まらない。ここ２～３年は特にそうだ。できれば日本人の研修生の方がいいが、日本人が集まらなくなってきたのでやむをえず中国人にした」

「酪農の人手が足りなかった。家族２人だけだと、いつも健康ならいいが。だんだん日本人の研修生がいなくなって中国から受け入れようということになった。日本人の研修生の方が安くすむし、何かあると国際問題になるし、中国人の考えひとつひとつ勉強しなければならないし、本当は日本人の方が精神的にも楽で一番いいけど、そうもいかない。日本人が少なくなったし」

「酪農の人手不足を解消するため。特に北海道の農業は規模が大きいから労働力の面でどうしても研修生の力が貴重になる。以前、中国人以外の外国人研修生のときは頼まれて受け入れていたが、中国人の場合は、こちらから希望を出した。日本人じゃないから、何かあれば国際問題になる。クビは切れないし、最初の半年は大変で、できれば国内の研修生がいいが、集まらなくてやむをえず。日本ではなかなか後継者も確保できないほどだから、研修生確保も難しい。以前は日本人研修生だったんだけど。特に北海道で農業規模を大きくしようとすれば、外国人の労働力が絶対必要です」

第２節　中国人研修生の基本的特質

では次に、中国人研修生の基本属性をみよう。ここで対象とした研修生は全員男性だが、企業研修生と農業研修生で、その生活史や出身地域・階層は異なっている。

第１項　企業研修生の属性

まず企業研修生である。企業研修生は、10名中７名が30才代で平均年齢は32.1才、１名を除き全員が漢民族である（表２－６）。彼らの多くは、北京や西安等の大都市をはじめ、浙江省・福建省・内蒙古自治区等の都市部で生まれた。このことは、都市－農村格差が著しい中国では、その後の彼らの生活史に大きな影響を刻印している。彼らの両親は、大学教授・市政府幹部・小学校教師・ロシア語通訳・個人企業主・国営電力局社長等、知識人や管理職が多く、また彼ら自身、大学またはテレビ大学を卒業している（＊）。なお彼らの兄弟姉妹は平均３.８人と少ない。

＊ただし彼らの中等・高等教育段階は、文化大革命の時期と重なる。そこで彼らには、一度学業を中断し、農村等で就労経験をもつ者が少なくない。「高校卒業後、文革で２年間西安郊外の農村に行き、再教育を受けた。その後、北京で進学した。文革のときはつらかった。自分がいつ農村を離れられるかわからない。そのことが一番困った。1968～78年、高卒の人は全部こうした体験をしている」「高校卒業後、一度働いてから、30～33才までテレビ大学で勉強した。仕事をやりながら勉強した。文革の影響をうけながら仕事をやった。仕事の知識が十分でないことがわかったので大学に行き直した」「高校の２年間は農村に行っていた。一度

表2－6　研修生の基本的属性

		年齢	民族	出身地	兄弟順番続柄	父の職業	母の職業	本人の学歴	最初の職業	希望	来日直前の勤め先	従業員数	所在地	職業
企業	①	29	漢族	北　京	2人2番長男	大学教授	大学職員	大学／電気工学	高等教育局管理技師	△	全国青年連合会	400	北京	計算機技師
	②	32	漢族	西　安	5人5番4男	4才で死亡	小学校教師	大学／無線技術	電機製造会社技師	○	電機製造会社	6700	西安	TV設計主任
	③	33	漢族	浙江省／市	3人2番次男	市政府幹部	銀行員	大学／精密機械	政府研究院機械研究	○	政府研究院	2000	天津	精密機械技師
	④	36	漢族	福建省／市		個人経営社長	役人	TV大学／企業管理	ファスナー製造会社	△	紙箱製造会社	300	福建省／市	個人経営社長
	⑤	32	漢族	内蒙古／市	3人2番次男	ロシア語通訳	無職	大学／電子工学	電機製造個人経営社長	○	電機製造会社	20	内蒙古／市	個人経営社長
	⑥	28	漢族	内蒙古／市	4人1番長男	農業・鉱業自営	無職	TV大学／工業経済	石炭鉱業会社財務管理	△	多種産業会社	2000	内蒙古／市	財務課長
	⑦	25	漢族	内蒙古／市	5人5番3男	統計局	無職	TV大学／企業管理	紡績会社事務	○	紡績会社	20000	内蒙古／市	管理職
	⑧	35	満族	内蒙古／市	6人1番長男	電力局社長	薬局職員	TV大学／中国文学	歌舞団員	○	ホテル・旅行会社	125	内蒙古／市	社長
	⑨	37	漢族	河北省／県	2人1番長男	農業	農業	大学／日本語	国際交流センター	○	国際交流センター	200	北京	接待部長
	⑩	34	漢族	河北省／県	4人2番長男	機材会社課長	幼稚園教諭	TV大学／中国文学	共産党青年団	○	多種産業会社	23000	北京	工場長
農業	①	36	達斡族	内蒙古／旗	5人3番長男	農家自営	農家自営	中学	個人経営農家	△	個人経営農家		内蒙古	個人経営農家
	②	27	漢族	内蒙古／県	5人5番3男	人民公社農民	人民公社農民	高中	個人経営農家	○	個人経営農家		内蒙古／県	個人経営農家
	③	28	蒙古族	内蒙古／旗	12人9番	牧場経営	牧場経営	通信制大学中退	種牧畜場／草牧場建設	×	草原管理所	73	内蒙古／市	牧草種技師
	④	26	蒙古族	内蒙古／旗	5人2番長男	遊牧民	遊牧民	大学／草原植物	草原管理所	○	草原管理所	13	内蒙古／旗	草原管理技師
	⑤	31	漢族	内蒙古／旗	7人3番次男	自動車修理工	縫製労働者	専門学校／獣医・牧畜	獣医センター／獣医	△	蓄牧獣医センター	100	内蒙古／旗	牛の改良技師
	⑥	26	漢族	広西省／県	3人2番長男	農業労働者	農場労働者	専門学校／牧畜	農業局技師	×	農業局	40	広西省／県	農業政治指導
	⑦	35	漢族	河南省／県	5人4番4男	農民	農民	専門学校／農業	農牧局	○	農牧局		河南省	農業技術指導
	⑧	28	漢族	甘粛省／市	5人1番長男	人民公社農民	人民公社農民	専門学校／牧畜	草原管理所	○	蓄牧庁	100	甘粛省／市	牧畜技師
	⑨	23	蒙古族	黒龍江省／市	3人3番次男	日本語教師	公務事務	専門学校／牛乳製造	牛乳製造技師	△	牛乳会社	560	内蒙古／市	牛乳加工技師
	⑩	31	漢族	新疆地区／市	4人1番長男	機械修理工	機械修理工	大学／言語科	自動車修理工	×	自動車修理会社	500	新疆地区／市	自動車修理工
	⑪	22	漢族	山西省／市	2人2番長男	鉄鋼技師長	無職	専門学校／日本語	自動車製造会社技師	×	自動車部品製造		内蒙古／市	自動車技師
	⑫	21	蒙古族	内蒙古／市	2人1番長男	政府政策研究室	政府接待所	専門学校／日本語	なし					

実態調査より作成。プライバシー保護のため、ケースNOは表毎に不統一。希望＝初職が希望通りだったか。

仕事をしてから、27～30才まで、働きながらテレビ大学で学んだ。文革の10年間の生活はとてもつらくて残酷だった」等は、その典型事例である。

企業研修生の来日前の職業は、多くの場合、彼らの希望通りのものであった。中国では、大卒者は、国家の「分配」で職場配置されるため、個人的な職業選択の自由はない。しかし企業研修生10名中7名は、自らの初職を「希望通り」と評価している。一部に「必ずしも希望通りではなかった」者もいるが、その場合も、「だんだんいい職場になるから大丈夫」「どんな仕事が良いとかは特になかったし、今の専門の仕事が好きだったから、まあよかった」と、概ね肯定的に評価している。

ただし企業研修生は、機械・電機工業関係の技術研修生であるにもかかわらず、来日前には必ずしも全員が機械・電機関係の技術者であったわけではない。まず彼らの大学時代の専攻を見ると、電気工学・精密機械・無線機械・電子工学等の理工学系は10名中4名と少ない。むしろ企業管理・工業経済等の経営学系が3名、中国文学・日本語等の語学系が3名と、総じて文科系の方が多い。また来日直前の職業も、機械・電機関係の技術者は3名にとどまる。むしろ国営企業管理職が5名と最も多く、自ら企業を経営する個人企業主の2名も含め、経営管理者の方が多いのである。

とはいえ、企業研修生における技術者、国営企業管理職、そして個人経営主という3つの職業階層

は、いずれも現代中国の典型的エリートである。すなわち技術者は、「政府研究院の機械研究工程師。１カ月の半分は研究、半分は設計など一般の仕事。部下は５人で、直接に指導する部下は４人」「テレビ設計室の主任技師。10人位のチームのリーダーで研究開発・設計の仕事」等、極めて高度な知識・技術を有した指導的技術者である。また国営企業管理職も、「従業員２万人の紡績会社の管理職」「従業員2000人の多種産業会社の財務管理。経営全般に関わり、資金をどう使うかを企画」「歌舞団の団長を経て、従業員125人の国営ホテルの社長。旅行会社の社長も兼務」「職場の共産主義青年団1200名の書記長を務めた後、１万3000人規模の内燃機企業の分工場で工場長。青年工場長として党中央の国家経済委員会の経理研究班にも２カ月間行き、訪日団で２度来日」「国際文化交流センターの接待部長で、部下は90人ほど」等、経営・政治分野でのエリートである。そして個人企業主は、「ファスナー製造国営会社の副社長や貿易会社の管理職を経て、従業員300人の紙箱製造会社を自力で設立」「大学卒業直後、電機関係の製造・修理会社を設立。従業員は10人、臨時でさらに10人雇用」と、中国では比較的大規模な個人企業主である。

このような企業研修生には、既婚者が10名中７名と多い[3]（表２－７）。配偶者の多くは、彼ら同様、大学を卒業し、大学教師・政府研究院コンピューター技術者・研究所図書館職員・石炭化学分析

表２－７　研修生の中国での同居家族

		来日前職業	結婚	妻	子供	両親	兄弟等
企業	①	技術者	ＮＡ	(25) 大卒・大学教師			
	②	技術者	1985	(27) 大卒・政府研究院技術者	１人		
	③	技術者	未婚			母 (72) 師範学校卒・無職	
	④	個人経営主	1981	(33) 商社職員	１人		弟 (28) 大卒・個人経営社長 弟 (30) アメリカ大学留学中
	⑤	個人経営主	未婚			母 (60) 無職	妹 (17) 高校生
	⑥	管理者	1979	(35) 大卒・図書館職員	１人		
	⑦	管理者	1979	(33) 大卒・官庁職員	１人		
	⑧	管理者	1982	(33) 高卒・電気修理工	１人		
	⑨	管理者	1984	(29) 専門学校・石炭化学分析	１人		
	⑩	管理者	未婚			父 (60) 無職　母 (50) 無職	兄 (31) 専門学校・畜牧局 姉 (29) 専門学校・紡績技師
農業	①	自営農民	1985	(20) 高卒・農業	２人		
	②	自営農民	未婚			ＮＡ	
	③	農業技術者	1978	(34) 中卒・農業自営	３人		
	④	農業技術者	1983	(31) 高卒・薬会社会計	１人		
	⑤	農業技術者	1984	(27) 高卒・百貨店店員	１人		
	⑥	農業技術者	1989	(20) 高卒・林業局タイピスト		父 (53) 農業局労働者 母 (51) 無職	
	⑦	農業技術者	未婚			父 (65) 大卒・外国語学校理事 母 (60) 師範学校卒・無職	姉 (28) 大学卒・会社業務代表 兄 (26) 専門学校・鉄道運転手
	⑧	農業技術者	未婚			ＮＡ	
	⑨	農業技術者	未婚			父 (52) 中卒・遊牧民 母 (48) 小卒・遊牧民	妹 (22) 高卒・羊毛加工労働者 妹 (20) 大学　いとこ＝遊牧民
	⑩	その他	未婚			父 (55) 自動車修理工 母 (55) 自動車修理工	妹 (28) 中卒・自動車修理工 妹中卒自動車修理工 妹中卒自動車修理工
	⑪	その他	未婚			父 (44) 大卒・政府研究室 母 (44) 師範大卒・政府接待所	妹 (14)
	⑫	その他	未婚			父 (64) 軍官学校・鉄鋼技師長 母 (60) 中学卒・無職	

実態調査より作成。（　）＝年令。プライバシー保護のため、ケースＮＯは表毎に不統一。

技師等、知識人や専門職である。

そこで企業研修生は、来日前、中国国内では比較的高い生活水準を確保していた（表２－８）（＊）。彼らの個人所得月額は、基本給とボーナスを含め、半数が300元以上、７割が200元以上であり、配偶者の個人所得も多くが180元以上である。そこで世帯所得月額も、半数が500元以上、８割が400元以

表２－８　家族収入と生活水準

		来日前職業	所得月額	同居家族の所得月額	世帯所得月額	生活水準					家にある耐久消費財									
						A	B	C	D	E	TV	カメラ	ビデオ	ラジオ	洗濯機	冷蔵庫	電話	自転車	自動車	その他
企業	①	技術者	200	妻（350）	550			○			○	○	○	○	○	○	×	○	×	
	②	技術者	160	母（60）	220		○				○	○	×	○	○	○	×	○	×	
	③	技術者	100	妻（100）	200					○	○	○	×	○	○	○	×	○	×	
	④	個人企業主	年５万		年５万		○				○	○	×	○	○	×	○	○	○	
	⑤	個人企業主	300	妻（200）弟（300）	800	○					○	○	○	○	○	○	○	○	×	
	⑥	管理者	400	妻（250）	650		○				○	○	×	○	○	○	×	○	×	
	⑦	管理者	370	妻（200）	570		○				○	×	×	○	○	×	×	○	×	
	⑧	管理者	300	妻（180）	480		○				○	○	×	○	○	○	○	○	×	ピアノ
	⑨	管理者	260	妻（180）	440			○			○	○	×	○	○	○	×	○	×	ピアノ
	⑩	管理者	150	兄（100）姉（150）	400		○				○	○	×	○	○	○	×	○	×	
農業	①	自営農民	年3000		年3000			○			白黒	○	×	○	○	×	×	○	×	
	②	自営農民	年 700		年 700			○			×	×	×	○	×	×	×	○	×	
	③	農業技術者	250	父（150）妻（200）	600			○			○	○	×	○	○	×	×	○	×	
	④	農業技術者	200	妻（250）	450			○			○	×	×	○	○	×	×	○	×	バイク
	⑤	農業技術者	150	妻（120）	270			○			×	×	×	○	○	×	×	○	×	
	⑥	農業技術者	150	父(200)姉(180)兄(160)	690		○				○	○	×	○	○	×	○	○	×	
	⑦	農業技術者	140	妻（60）	200			○			白黒	×	×	○	×	×	×	○	×	
	⑧	農業技術者	100	ＮＡ	ＮＡ			○			○	○	×	○	○	×	×	○	×	
	⑨	農業技術者	100	父母(粗収入年1万)	ＮＡ			○			白黒	○	×	○	×	×	×	○	×	
	⑩	その他	160	父(260)母(250)妹(145)妹（150）妹（135）	1100			○			○	○	×	○	○	○	×	○	×	
	⑪	その他	100	父（300）	400			○			○	○	×	○	○	×	×	○	×	
	⑫	その他	なし	父（200）母（180）	380			○			○	○	×	○	○	○	○	○	×	

実態調査より作成。所得＝元（ボーナス含）。プライバシー保護のため、ケースＮＯは表毎に不統一。
生活水準：Ａ＝高い、Ｂ＝やや高い、Ｃ＝平均的、Ｄ＝やや低い、Ｅ＝低い

上に達している。彼らの家庭には、カラーテレビ・カメラ・洗濯機・冷蔵庫等が、ほとんど揃っていた。

＊企業研修生の中でも特に生活水準が高いのは個人企業主である。個人企業主は、「個人所得月額300元、家族の所得を含めて800元」「会社の総収入は年間15万元、純利益は５万元」と、極めて高額の所得を得ている。彼らの家庭には電話があり、また１名は自動車、他の１名はビデオを所有していた。彼らは、自らの生活水準を「高い方」「やや高い方」と評価している。これに次ぐのは国営企業管理職で、彼らの個人所得は平均296元に達し、これに家族員の所得180～250元を加え、世帯所得は平均508元となる。ここにはソ連製や日本製のピアノを所有する家庭もある。彼らは、自らの生活水準を「やや高い方」と評価している。これに対し、技術者の個人所得はすべて月間200元以下、平均で153元にとどまり、また世帯所得も平均323元と相対的に低い。彼らの中には「生活水準は低い」と評価する者も見られる。しかしこうした技術者も、中国国内全体から見れば、客観的には平均以上の生活レベルではある。

第２項　農業研修生の属性

さて、次に農業研修生の基本属性を検討する。

農業研修生は、12人中８人が20才代で平均年齢27.8才と、企業研修生よりやや若い。彼らの約半数は漢民族ではなく、蒙古族やダオール族等の少数民族である。また彼らの出身地は、内蒙古自治区や新彊ウイグル自治区、広西チワン族自治区、河南省等の県・旗など農村地域であることが多い。中には「役所に行くにもバスで３日かかる」と語る農村出身者もいる。彼らの両親には、「人民公社で小

麦やとうもろこしを作る農民」「羊200頭、牛50頭の遊牧民」など農民・農業労働者が12名中７名と最も多い。それ以外は、「両親とも機械修理工」「父は自動車やトラクターの修理工、母は縫製労働者」と、労働者世帯の出身者が２名、そして「父は外国語センターの日本語教師、母は地方政府事務職」「父は鋼鉄製造技師長、母は無職」「父は地方政府政策立案研究室管理職、母は地方政府接待係」等、いわゆる管理職・知識人世帯の出身者が３名である。なお、彼ら農業研修生の兄弟姉妹は平均4.8人と企業研修生に比べてやや多い。特に農民・農業労働者世帯の出身者では、兄弟姉妹数は12人を筆頭に平均５.７人にも達している。

農業研修生の出身階層と学歴・職歴は、大きく３つのタイプに区分しうる。

第１は、農民・農業労働者世帯の出身者で、中学や高校を卒業し、個人経営農民になった者である。「高卒後、小麦の個人経営」「中卒後、牛20頭・馬５頭・大豆・小麦の個人経営」の２名がこれにあたる。このうち、両親が人民公社の農民だったケースは「個人経営になって希望通りだった」と述べ、両親の農業自営を継承したケースは「特に職業に希望はなかった」と述べている。

第２は、主に農民・農業労働者世帯の出身者で、農業・牧畜関係の専門学校を卒業後、農業技術者になった者である。このタイプが、農業研修生の中で12名中７名と最も多い。具体的には、牛乳加工製造技師・草原管理技師・農業局技術政治指導者・牛の品種改良技師・獣医等である。ここには、「希望通りの就職だった」者もいるが、「やっぱり工業や機械の仕事が希望だった。試験の点数があまり高くないから農業学校に入った」「理想じゃなかった。ここは売上も低く損失も多い。自分の技術や知識に自信がなかったので、よけいに理想的でなかった」等、必ずしも希望通りの職業でなかった者も半数以上いる。いずれにせよ彼らは、特定の専門分野を担当する技術指導者であり、実際に農業経営や農作業に従事した経験は全くない（＊）。

＊農業技術者が中国で従事してきた農業生産様式や労働内容は、日本の酪農家のそれとは大きく異なる。具体的には、以下の通りである。「従業員560名の牛乳製造工場で技師をしていた。農業経営や農作業に従事したことはない」「従業員100人の畜牧庁で、牧草を専門として、牧畜の技術指導をしていた。実際の作業・経営は、中国ではやったことはなかった」「従業員40人位の農業局で、農業の技術指導と政治指導をしていた。農長さんね。稲作が中心で年２回収穫できる。中国は社会主義ですから中国と日本の仕事は違う。たとえば季節がきたらね、農家を集めて話をする。いつ種蒔き、いつ農薬散布など、みんな集めて注意する。忙しいときがきたら、『これからみんな一生懸命やらなければならない』と言ったり、指示する役。自分で実際の作業はやらない。私は指示するだけ」「従業員13人の草原管理センターで草原管理の仕事をしていた。春の種蒔きと秋の刈り取りの指導が重要な仕事。夏は草原で火事がないように対策して見回る。難しいのは、草原の草の種類が自然に変わるときがある。それがわからないと困るので注意していた」「農牧局の農芸師で植物栽培の技術指導をしていた。小麦・綿花・たばこ・とうもろこしをやっていた。実際の作業は別の人がやる」「従業員100人の畜牧獣医センターで働いていた。２年間獣医をやって、その後、乳牛・肉牛の改良技師に変わった」「従業員73人の草原工作センターで草原の保護と管理の仕事をしていた。４月初めから春の播種が始まるので、農家から種を買ってきて全モンゴル地域に送る。秋になったら種を収穫する。主に種の関係の専門。実際の作業はしない。別の人がやる」。

第３は、都市部に在住する管理職世帯の出身者で、日本語の専門学校や大学を卒業し、自動車修理や自動車製造技師等、農業と無関係の職業に従事、あるいは日本語専門学校卒業直後の者、計３名である。このタイプのうち就労経験者は、「理想の就職ではなかった。中国では労働者が希望の職業につくのは難しい」「本当は牧場の個人経営が最も理想的な仕事だった」と、自らの就職に不満を感じていた。いうまでもなく彼らは、中国で農業・酪農作業に従事した経験はない。研修生として採用が決定した後、研修準備機関である農墾管理幹部学院に通い、そこで初めて農業に接したのである。

農業研修生は、独身者が12名中７名と多い。独身者の多くは、来日前、まだ現役で就労している両親や兄弟姉妹と同居していた。彼らの兄弟姉妹は、専門学校や高校を卒業し、鉄道運転手・羊毛加工労働者・自動車修理工等として働いている。また既婚の農業研修生の配偶者も、中学や高校を卒業し、農業を自営したり、林業局タイピスト・薬会社会計・百貨店店員等の労働者である。総じて農業研修生の同居家族は、専門職や管理職ではなく、農民や労働者であることが多いと言えよう。

そこで農業研修生の中国での所得水準は、企業研修生に比べ、明らかに低い。農業研修生の個人所得は12名中10名が月額200元以下、平均約150元である。また彼らの家族員の個人所得も200元以下であることが多い。そこで彼らの世帯所得は、家族内就労人数によって違いがあるが、平均約440元にとどまる。企業研修生に比べ、個人所得で約100元、世帯所得で40元ほど低いのである[4)]。また農業研修生の世帯では、テレビや洗濯機はほぼ普及しているが、しかし一部にそれらがない世帯や白黒テレビの世帯もある。冷蔵庫の普及は少ない。中には、風力自家発電で唯一の電化製品である白黒テレビを見ている世帯も見られる。しかし、こうした農業研修生の生活水準は、中国国内ではほぼ平均的、もしくはやや上の階層である。農業研修生のほとんどは、自らの中国での生活水準を「だいたい平均的」と評価しているのである（＊）。

＊農業研修生の中でも、自営農民の所得水準は特に低い。ただしその中では、一方が10haを経営し、牛や馬による収入を含めて年間所得3000元（月額平均250元）を確保しているのに対し、他方は２ｈａの小麦経営で700元（月額平均約60元）にとどまるなど、分解が見られる。また農業に無関係の農業研修生では、前述のごとく父親がエリート管理職であることが多いため、父親の所得が200～300元と高く、そこで世帯としても高額の水準を確保している。ここには、冷蔵庫や洗濯機はすべての世帯にあり、また１世帯ではあるが電話も入っている。

第３項　研修の希望と不安

さて、中国人研修生は、どのような希望と不安をもって来日したのだろうか。

まず企業研修生の希望は、いうまでもなく、技術者と経営管理者で異なる（表２－９）。すなわち技術者の希望は、コンピューター・テレビ・精密機械等、彼らの専門分野の先進的技術を修得することである。これに対し、国営企業管理職や個人企業主等の経営管理者は、むしろ生産性向上に資する先進的経営管理方法の修得を、主に希望している（＊）。またこうした直接的な研修目的とは別に、企業研修生の多くは、日本の社会構造を初め、日本人の風俗・生活・考え方等について、幅広い関心を抱いて来日した[5)]。

表２－９　研修希望の動機・研修以外で学びたかったこと

		来日前職業	研修希望の動機				研修以外で学びたかったこと			
			先進技術修得	経営管理研修	日本語の修得	その他	日本社会構造	経済発展原因	日本生活文化	その他
企業	①	技術者	○				○	○	○	日本人の考え方
	②	技術者	○			国際交流	○		○	日本語
	③	技術者	○				○			日本人の考え方
	④	個人企業主	○	○				○	○	日本語・文化科学
	⑤	個人企業主		○		日本社会・組織	○	○		日本人の考え方
	⑥	管理者		○			○			
	⑦	管理者		○			○			サービス
	⑧	管理者		○			○			コンピューター
	⑨	管理者		○					○	
	⑩	管理者		○		日本生活・文化	○		○	
農業	①	自営農民	○				○	○		
	②	自営農民	○			日本社会・組織		○		
	③	農業技術者	○	○		労働観・視野拡大		○	○	
	④	農業技術者	○	○				○		日本人の考え方
	⑤	農業技術者	○			将来のため・故郷発展		○		環境美化
	⑥	農業技術者	○			故郷発展	○	○		
	⑦	農業技術者	○				○			日本語
	⑧	農業技術者	○							
	⑨	農業技術者	○							
	⑩	その他			○					
	⑪	その他			○					
	⑫	その他		△	○	視野拡大				

実態調査より作成。プライバシー保護のため、ケースＮＯは表毎に不統一。

＊企業研修生の直接的な研修目　　的に関する典型事例は、以下の通りである。

《技術者》「日本の進んだ技術、特に私の研究に関係があるパソコン・ソフトやロボット等、コンピューター関連の技術をもっと勉強したいと思った。今、中国でもコンピューターはいろんな所で使っています。コンピューターの公司も多くなっています。だから日本の進んだ技術をもっと学びたかった」「日本の電機製品、特に私の専門のテレビの先進的製造技術を学びたい。テレビやビデオは日本や西独が技術的に進んでいるが、中国で現在作っているテレビは、もともと日本から輸入したもので形も日本製に近い。だから日本で学びたいと思った。中国では自分の欲しい部品が入ってこないので、十分に技術が研究できない」。

《経営管理者》「日本の経営管理を学びたかった。私は会社の財務課長で、会社全体の財務計画作成を担当していた。私の会社は、以前、赤字がひどくて社員の福祉も何もなかった。そこで経営方法を改善して、１年間で利益を100万元あげた。これでボーナスや福祉も増えた。みんなの仕事態度や能力を生かすレベルがだいぶ変わった。社長と私が２人で相談してやった。ひとつは、うちの会社は石炭が得意な分野だったので、それを生かして鋼鉄をやることにした。鋼鉄にすると、石炭の値段が２倍になる。もうひとつは、以前は、支配人の給料が働いても働かなくても同じだったが、そういうやり方を改善・改革した。もうひとつは、赤字の経営部門を廃止した。まだだめな経営部門もあるが、それについても利益を考えなければならない。とにかくもっと経営をよくするために、日本の進んだ経営管理を学ぼうと思った」「日本企業の先進的な経営管理方法を学びたかった。私は経営者として、技術だけでなく、人事、資金、生産管理、生産計画、生産能率、販売等、多方面にわたる総合的な企業の生命力や信頼度を考えなければならない。私の会社は、各方面全部に問題があった」。

企業研修生は、様々な不安を乗り越えて研修を決意した（表２－10）。まず彼らは既婚者が多いため、「妻子を残してくること」に強い不安を感じていた。また「外国で暮らすこと・生活習慣の違い」「日本語が通じるかどうか」等の不安もあった。さらに特に経営管理者の研修生では、「職場を離れること」や「帰国後、研修が本当に役立つか」という不安も存した。個人企業主の研修生には、「研修のいろいろな手続きで１年間使い」、自らの企業を一時閉鎖して研修に応募した者もいる。研修は、彼らにとって大きな賭けであった（＊）。そしてこうした不安の原因のひとつとして、企業研修生には、事前に研修契約内容が殆ど知らされていなかったという事実がある。企業研修生の６割は、「事前の契約なんて見たことがなく、来日前は研修内容も条件も全然わからなかった」と述べている。

＊ある経営管理者の研修生は、「帰国後、仕事が変わってしまうかもしれない。それが心配だった。中国経済は、今、混迷

表２－10　来日前の不安

		来日直前の職業	職場を離れること	残された家族のこと	研修技術が役立つか	外国で暮らすこと	日本語の問題	その他	特になし	契約内容の事前周知
企業	①	技術者		○		○	○			×
	②	技術者		○			○			×
	③	技術者							○	×
	④	個人企業主	○							○
	⑤	個人企業主				○	○	○		×
	⑥	管理者	○	○	○	○				○
	⑦	管理者		○		○				×
	⑧	管理者			○					×
	⑨	管理者							○	○
	⑩	管理者							○	○
農業	①	自営農民							○	○
	②	自営農民							○	○
	③	農業技術者							○	○
	④	農業技術者							○	○
	⑤	農業技術者							○	○
	⑥	農業技術者					△		○	○
	⑦	農業技術者		○						○
	⑧	農業技術者		○						○
	⑨	農業技術者		○						○
	⑩	その他							○	○
	⑪	その他							○	○
	⑫	その他			△				○	○

実態調査より作成。プライバシー保護のため、ケースＮＯは表毎に不統一。

しているし、工場の管理職は難しいので、帰国後も自分の仕事があるかどうか」と語っている。また、個人企業主の研修生を受け入れている企業の担当者は、研修生の来日経緯を、次のように語っている。「うちの研修生は、中国では20人位の工場の社長で、この工場を閉鎖してきている。一時的に全員解雇して、他に就職させてきたそうだ。品質管理や最終チェックをできる人が彼（研修生）しかいなくて、彼が研修にきたら生産が維持できない。他人に任せたらどうかと聞くと、『留守中の製品の品質保障ができない。日本なら、仕事が文書化されているから、他の人に任せられるが、中国では経験でやっているから、それができる人がいなくなるとサポートできる態勢がない』と言っていた」。

他方、農業研修生では、自営農民と農業技術者の主な希望は、日本の先進技術の修得である。ただし、ここで想定されている「先進技術」の具体的内実は、自営農民と農業技術者とで異なる。すなわち自営農民にとって先進技術とは農業牧畜全般の技術であり、あるいはそれに関連して「協同組合など農村を発展させるものは何か」等、比較的幅広い問題意識に基づく。これに対し、農業技術者にとって先進技術とは、胚胎移植・受精卵移植・牛乳特殊加工・牧草管理等々、非常に細分化された高度な先端技術である。また自営農民や農業技術者の研修生は、こうした直接的な研修目的以外に、急速な経済発展の原因等、企業研修生に比べ、やや経済分野に重点をおいた関心をもって来日してきた[6)]。

そして農業研修生の中でも、農業と無関係の経歴の研修生では、研修の主な目的は日本語の学習である。彼らは、「日本に行けば、日本語の勉強ができると思った。日本語の学習が主な関心。本当は東京のホテルで研修を受けたかったが、円高とビザの関係で無理といわれた。ここ（農家）で1年間、日本語を勉強して、その後、日本語学校や日本の大学に入ろうと思った。農家でも日本語の勉強になるから自分の希望と合うと思った」と考え、農業研修という形で来日したのである。彼らには、日本語修得以外の関心は極めて薄い。

なお農業研修生では、来日前に「特に不安はなかった」者が3分の2を占める。農業研修生で何らかの不安を感じていたのは農業技術者に限られ、しかもその不安内容は、老親の健康等、残された家族の問題にほぼ限定されている。

《注》

（1）「牛の餌管理もパソコンでやっている。牛が入ってくるとセンサーで自動的に餌が出てくるようにしている。北海道では初めて入れた。配合飼料で2種類同時にも、時間も回数も自由に設定できる。それで牛の代謝障害が防げる。人が手でやると餌やりは2～3回で限度でバランスが悪くなり、牛乳にも影響してくる」。

（2）中国人研修生受け入れの動機として、労働力確保以外を掲げる農家も一部にみられる。しかしその場合でも、労働力確保を第1の主な動機とした上で、それを補足する形で、他の動機を掲げている。具体的には、「第1は労働力不足の解消で、農業会の方にお願いに行った。第2は日本の酪農技術を学ぶ必要があるということなので。自分も若いころアメリカに行ったし、まあ、恩返しみたいなものでいいかなと思った」「やっぱり人手が必要だから。それにモンゴルに興味があったので。人間らしい生活をしている。ジンギスカンが子供の頃から好きだった。親しい人がよく聞かせてくれた。モンゴルが好きだ。自分のことをテムジンと呼ばせている」「何といっても人手不足が大きい。お父さんが身体が弱いものですから。それとやっぱり研修ですから勉強を兼ねて」等である。また労働力不足と関わり、外国人労働者に対する規制緩和を主張する酪農家も多い。「これからは外国人労働者をちゃんと使いこなせる人が生き残っていけるだろう。向こうは安い賃金の外国人を使っているのだから、こちらもそうしないと勝てない」「これからは外国人労働者の受け入れが必要。酪農は、これから労働力の確保が一番の問題。労働生産性を上げるのは、経費の問題もあって限界にきている。大企業は、外国に工場を立てて安い労働力を集められるが、農家は土地をもって外国に出ていくわけにはいかない。稲作農家もこれからは複合経営の時代。複合経営の一番のネックは労働力。西ド

イツは、いろいろ問題はあるかも知れないが、日本に比べたら、外国人労働者問題で包容力があると思う」。そしてこうした中で、養鶏の受入農場は、唯一、「労働力」としての研修生受け入れを批判している。「研修生は学生であって労働者ではない。そうしなければ労働者との区別がつかない。しかし実際にそれを貫くとなると、我々にとってはメリットがない。実際は日本にきている研修生の多くが労働に来ているのが実情。我々の都合からいえば、労働力が必要なときに代わる代わる来てもらえばすむ。でもそれは、研修生にとっては一番マイナス。受け入れる以上、研修生にとってマイナスのことはすべきでない。余分なお金もかかるが、研修生にとって一番いい方法をとるべき。でも、酪農に関しては、そんなことはとんでもないという意見が強い。多くの酪農家は研修生は手伝いの労働力という感覚。なぜなら酪農は日本人の労働力がいない。日本人を使うと20万円以上で高い。外国人労働者が来るのはいいが、国際交流を含めるとまずい点も多い。確かに外国人労働者は安く使えるが、そうすれば差別意識も伴う。経済協力は2の次にすべき。それを優先させると利益のあるときしかつきあいできない。また本当にお金だけを考えるなら、中国人研修生より日本人労働者の方がいい。月20万円払っても役に立つ。運転免許もあり、外交もできるから」。またもちろん受け入れ機関である北海道A会としては、研修生受け入れは「人を育てる目的であり、労働者ではない」旨を受け入れ農家にも指導・確認している。

（3）企業研修生で未婚の3名は、父母や兄弟姉妹と同居している。彼らの父母はすでに退職し、年金を受給している。彼らの兄弟姉妹には、アメリカ留学中の者や、日本への技術研修を経験して帰国後衣服製造の個人企業を設立している者、紡績・畜牧関係の技術者等が見られる。なお既婚者7名中6名には子供がいるが、いずれも「漢民族は1人子政策だから子供は1人」である。

（4）この比較は、企業研修生の中で特別に所得が多い個人経営主の1ケースを除いたものである。このケースも含めると、企業研修生と農業研修生の来日前の個人所得・世帯所得における格差は、一層大きくなる。

（5）特に個人企業主の研修生には、日本の経済発展の原因に対する問題意識が鮮明で、そこから日本社会構造や日本人の生活習慣・態度についての関心が出発している。「普通の中国人にとっては、日本は著しい経済発展の国。それはなぜか。中国と何が違いがあるか。社会体制・経済体制の違いについて。また日本人がなぜ働くのかがわかりたい。教育等、どうしているのか」「日本の生活水準は高い。この原因が何か分析したかった。だから日本の風俗習慣・経済・文化科学について学びたかった」。またある個人企業主の企業研修生は、日本以外にも、「チャンスがあればシンガポールや香港も見学したい」と語っている。

（6）農業技術者が想定する先進技術の例は、「日本で牛と羊の胚胎移植・受精卵移植等の先進技術を学びたかった。この技術は、83年にアメリカから中国に導入されたが、中国ではまだその技術ができる人が少ない。私の機関では87年にフランスから導入された」等である。また経済分野に重点をおいた関心の例としては、「日本人の日常生活・市場物価・賃金・人民の消費程度に関心があった。日本社会が高速度で発展した理由・日本の企業と牧場の経営管理についても勉強したい」「世界で日本が聳え立っている。日本の経済・人民の生活が豊かだから、その原因を自分で学びたかった」等がある。