



中国人研修生と受入側日本人の生活と文化変容(2)

浅野, 慎一

(Citation)

神戸大学発達科学部研究紀要, 2(1):65-94

(Issue Date)

1994

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81000177>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81000177>



中国人研修生と受入側日本人の生活と文化変容（2）

浅 野 慎 一*

Chinese Trainees and Host Japanese: Their Life and Acculturation (Part 2)
Shinichi ASANO

第3章 研修生の研修過程と問題

さて、以上のような受け入れ側企業・農家と中国人研修生とが、実際の研修場面で出会うことになる。以下、研修場面で、いかなる問題が生じているのかをみていこう。

第1節 研修内容の実態と問題

まず研修内容とそこでの諸問題を検討する。

第1項 企業研修の内容と諸問題

受け入れ企業の業種内容と企業研修生の専門との間には、いうまでもなく、一定の関連がある。例えば、テレビ設計技師の研修生が電気通信機械製造企業に、電器製造企業主の研修生が電子機械製造企業に、そして国営ホテル社長の研修生がホテルにそれぞれ配置されている。また業種的に必ずしも関連がなくても、例えばコンピューター技師の研修生が鉄工加工企業でコンピューター・ソフト作成の研修を受けるなど、職種的な関連が配慮されている場合もある。

ただし企業研修生には、前章第2節第1項で指摘したように、技術者よりもむしろ国営・個人企業の経営管理者が多い。受け入れ企業側からみると、技術者だけを受け入れている企業は皆無で、どの企業も最低1人以上の経営管理者を受け入れているのである。そこで受け入れ企業は、研修生の意向を汲み、狭義の生産技術よりもむしろ経営・生産管理の方法を学ばせたいと考えている。最も学んでほしいこととして「生産技術」を掲げる企業は皆無であり、6社中4社が「経営管理」、2社が「生産管理」を掲げているのである（表3-1）(*)。

* 特に機械製造企業とホテルは「経営管理」を、電機製造企業は「生産管理」を学んでほしいと答えている。

《機械製造企業》「むしろ経営管理の学習を彼らも望んでいる。できれば研修生の希望に合うようにしたいので、日本の企業の仕組み、経営の仕組みを学んでほしい。個々の技術より、日本の経営の仕方、中国と日本の違いを学んでほしい」「研修生は、作業を覚えるのではなく、経営に関して学ぶことが目的で来ている。だからそれに応えられるようにしたい。競争社会の中で生き残る方法や管理の仕方を教えたい。受け入れ企業でも月1回集まり、企業管理を教えようと話し合うんだけどね」。

《電機製造企業》「日本の品質管理・生産管理の方法を学んでほしい。精度が高く品質的に安定していないとだめ。どういう所に注意しているのかを見て欲しい。NIESの製品が安くてはよかったが、みんなが買うものではなくなった。安かろう、悪かろうではなく、日本の品質安定をみてほしい。安定していいものを作る。日本の品質管理は個人のベースになっている。そうした個人能力そのものも中国とはかなり違う」。

* 神戸大学発達科学部社会環境論講座

表3-1 受け入れ側で任せている仕事・学んでほしいこと

企業	任せている仕事	学んでほしいこと						特に
		生産技術	生産管理	経営管理	生活・学習	労働一般	その他	
① 機械	技術者・管理者			○	△			
② 機械	技術者・個人企業主			○	△			
③ 機械	技術者・管理者			○	△			
④ 電機	技術者・個人企業主			○	△			
⑤ 電機	技術者・管理者			○	△			
⑥ ホテル	管理者・個人企業主			○	△			
⑦ 酪農	自営農民							
⑧ 酪農	自営農民							
⑨ 酪農	自営農民							
⑩ 酪農	自営農民							
⑪ 酪農	自営農民							
⑫ 酪農	自営農民							
⑬ 酪農	自営農民							
⑭ 酪農	自営農民							
⑮ 酪農	自営農民							
⑯ 酪農	自営農民							
⑰ 酪農	自営農民							
⑱ 酪農	自営農民							
⑲ 酪農	自営農民							
⑳ 酪農	自営農民							
㉑ 酪農	自営農民							
㉒ 酪農	自営農民							
㉓ 酪農	自営農民							
㉔ 酪農	自営農民							
㉕ 酪農	自営農民							
㉖ 酪農	自営農民							
㉗ 酪農	自営農民							
㉘ 酪農	自営農民							
㉙ 酪農	自営農民							
㉚ 酪農	自営農民							
㉛ 酪農	自営農民							
㉜ 酪農	自営農民							
㉝ 酪農	自営農民							
㉞ 酪農	自営農民							
㉟ 酪農	自営農民							
㊱ 酪農	自営農民							
㊲ 酪農	自営農民							
㊳ 酪農	自営農民							
㊴ 酪農	自営農民							
㊵ 酪農	自営農民							
㊶ 酪農	自営農民							
㊷ 酪農	自営農民							
㊸ 酪農	自営農民							
㊹ 酪農	自営農民							
㊺ 酪農	自営農民							
㊻ 酪農	自営農民							
㊼ 酪農	自営農民							
㊽ 酪農	自営農民							
㊾ 酪農	自営農民							
㊿ 酪農	自営農民							
① 酪農	自営農民							
② 酪農	自営農民							
③ 酪農	自営農民							
④ 酪農	自営農民							
⑤ 酪農	自営農民							
⑥ 酪農	自営農民							
⑦ 酪農	自営農民							
⑧ 酪農	自営農民							
⑨ 酪農	自営農民							
⑩ 酪農	自営農民							
⑪ 酪農	自営農民							
⑫ 酪農	自営農民							
⑬ 酪農	自営農民							
⑭ 酪農	自営農民							
⑮ 酪農	自営農民							
⑯ 酪農	自営農民							
⑰ 酪農	自営農民							
⑱ 酪農	自営農民							
⑲ 酪農	自営農民							
⑳ 酪農	自営農民							
㉑ 酪農	自営農民							
㉒ 酪農	自営農民							
㉓ 酪農	自営農民							
㉔ 酪農	自営農民							
㉕ 酪農	自営農民							
㉖ 酪農	自営農民							
㉗ 酪農	自営農民							
㉘ 酪農	自営農民							
㉙ 酪農	自営農民							
㉚ 酪農	自営農民							
㉛ 酪農	自営農民							
㉜ 酪農	自営農民							
㉝ 酪農	自営農民							
㉞ 酪農	自営農民							
㉟ 酪農	自営農民							
㊱ 酪農	自営農民							
㊲ 酪農	自営農民							
㊳ 酪農	自営農民							
㊴ 酪農	自営農民							
㊵ 酪農	自営農民							
㊶ 酪農	自営農民							
㊷ 酪農	自営農民							
㊸ 酪農	自営農民							
㊹ 酪農	自営農民							
㊺ 酪農	自営農民							
㊻ 酪農	自営農民							
㊼ 酪農	自営農民							
㊽ 酪農	自営農民							
㊾ 酪農	自営農民							
㊿ 酪農	自営農民							

このような研修目的に基づき、各企業は、主に2通りの方法で研修を実施している(表3-2)。

第1は、日常的な生産・管理業務遂行の中でOJTとして行われる実地研修である。例えば鉄工加工企業でのコンピューター・ソフト作成や溶接機械操作・商品棚卸し、電機製造企業での旋盤・機械工作・プレス、産業機械製造企業での歯車作成・商品計算・旋盤、電子製品製造企業での部品製造、車両製造企業での生産管理、ホテルでのサービス・簡単な接客等々が、これにあたる。

第2は、研修生のために特別に用意したOFF・JTで、コンピューターや生産管理・経営管理に関する講義、機械の展示会や他企業の見学等である。こうした学科研修や見学研修は、「週2回、3～4時間ずつ」行っている企業から「研修といえる研修は特別にしたことがない」企業まで、多様である。しかし6社中5社は、何らかの学科研修・見学研修を実施している¹⁾。

そしてこうした受け入れ企業側の努力は、研修生側にも、概ね肯定的に評価されている。特に国営・個人企業の経営管理者の研修生は、日々の実地研修で経営・生産管理に関する様々な知識を学び、役立つと感じている。学科研修についても、彼らは、「経営についての授業は役立つ。例えば業種が違っても、企業の経営管理については同じ点がある」と積極的に評価しているのである(*)。

* 経営管理者の研修生における肯定的評価の具体例は、以下の通りである。「今は商品・部品の棚卸しをしている。棚卸しそのものではなくて、それを通し

て日本の製品の種類の多さや工夫の競争がわかるので勉強になる。競争の結果、メーカーとして1パーツのコストも安いし、別の会社にはないものを作ろうとしていることがよくわかる。競争がないとどうしても商品の種類が少なくなると感じた」「今後は事務室に入って新聞や資料の分析をする。私は技術より経営・販売の勉強をしたい。だから新聞や会社の資料を見るのは勉強になる。今、勉強する環境はいいです。

表３－２ 研修内容

	来日直前職	実地研修内容	学科研修内容	研修で行った機関
企業	① 技術者	歯車の作成・商品の計算	(週２回)生産管理・技術・営業等	他の企業
	② 技術者	コンピューターソフトの作成	(あまりない)コンピューター関係	他の企業・展示会
	③ 技術者	旋盤・機械工作・プレス	(なし)	他の企業
	④ 個人経営主	旋盤・企業管理	経営管理	
	⑤ 個人経営主	電子・電機製造	(なし)	
	⑥ 管理者	案内・サービス・宿泊部門	経営管理・サービス	
	⑦ 管理者	案内・サービス		
	⑧ 管理者	生産管理・企業資料の分析	(あまりない)	他の企業
	⑨ 管理者	鋼鉄の溶接機械操作・ 商品の梱卸し	(あまりない)	他の企業・機械展示会
	⑩ 管理者	旋盤・機械工作	(なし)	
農業	① 自営農民	酪農作業一般・トラクター操作	(なし)	農業大学・農業高校・共振会・ 農業機械企業
	② 自営農民	酪農作業一般		他の企業
	③ 農業技術者	酪農作業一般・トラクター操作	牛の管理	農協
	④ 農業技術者	酪農作業一般	サイレージ	
	④ 農業技術者	酪農作業一般・ トラクター等機械操作	(少ない)サイレージ	
	⑤ 農業技術者	養鶏作業一般・ フォークリフト等機械運転		
	⑥ 農業技術者	酪農作業一般		農業試験場
	⑦ 農業技術者	酪農作業一般・ トラクター等機械操作	(なし)	地区共振会
	⑧ 農業技術者	酪農作業一般・トラクター運転	(なし)	他の農業
	⑨ 農業技術者	酪農作業一般・トラクター運転	(なし)	
	⑩ その他	酪農作業一般・ トラクター等機械操作	管理工作	農業機械企業・食品加工企業
	⑪ その他	酪農作業一般・ トラクター等機械操作	いろいろ	
	⑫ その他	酪農・畑作業一般(搾乳除く) トラクター操作	機械の使い方	農業試験場

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。

私にはちょうど合っている。自分の仕事、経営の勉強にはちょうどいいです」「仕事をやる中で教わるだけでなく、授業を受けて勉強するのは、役にたっている。経営についての授業は役立つ。例えば業種が違っても、企業の経営管理については同じ点がある。研修中、仕事のやり方や生産管理等、自分の役に立つことがあると実にうれしい。少しでも自分の役に立つことを勉強して祖国に帰ってから国家と会社に力を尽くしたい」。

また受け入れ企業側も、研修生の資質や態度を「意欲的でまじめ」と高く評価している(表３－３)。すなわち受け入れ企業６社中５社は、研修生を、「日本にきて意欲的に技術向上を望んでいる。日常の研修もまじめ。熱心でとても前向き。国を１年あけて来ただけのことはある。レベルが高い人、それなりの幹部クラスが選ばれてきている」「日本人より熱心と評判だ。研修生には責任感がある。自分は選ばれてきているので、日本で学んだことを必ず生かしていかななくてはということを自覚しているという感じがする」「彼らには勉強しようという態度が強い」等と評価しているのである。

しかしながら、企業研修の内容をめぐり、様々な問題が存することも、また事実である。

まず第１に、受け入れ企業と研修生の業種・専門性には一定のギャップがある。もちろん前述のよ

うに、両者の間には基本的に

は関連がある。しかし、受け表3-3 研修生の経歴や資質・専攻基準について

入れ企業が北海道の中堅企業群であるのに対し、研修生は中国全国の膨大な希望者から選抜されてきた。そこで受け入れ企業の業種内容は、研修生の専門性の高度さや幅広さに十分に见合うものになりえていない。このギャップは、特に高度な専門をもつ技術者の研修生にとって深刻な問題である。コンピューター技師のように、ある程度汎用性がある技術者の場合はまだ良いが、しかし例えば、精密機械技師の研修生が歯車製造や商品計算の研修をしていたり、テレビ設計技師の研修生が旋盤や一般工作機械・プレス

	業種	来日直前職	意欲的 まじめ	研修目的と合わない					その他
				専門が 違う	技術者 でない	農民で ない	技術水 準低い		
企業	①機械	技術者・管理者	○	○	○				
	②機械	技術者・個人企業主	○	○					
	③機械	管理者	○	○					
	④電機	技術者・管理者		○	○				
	⑤電機	個人企業主	○						
	⑥ホテル	管理者・管理者	○						経営の研修は困難
農業	①酪農	自営農民							学習意欲がない
	②酪農	自営農民							NA
	③酪農	農業技術者	○			○	○		
	④酪農	農業技術者				○	○		
	⑤酪農	農業技術者				○	○		
	⑥酪農	農業技術者				○			生産関係の違い
	⑦酪農	農業技術者				○			
	⑧酪農	農業技術者							経営内容が違う
	⑨酪農	その他				○	○		
	⑩酪農	その他				○	○		
	⑪酪農	その他				○			
	⑫養鶏	農業技術者				○	○		経営内容が違う

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。

研修をしている事例もある²⁾。このような業種・職種のギャップは、受け入れ企業と研修生の双方で、大きな問題となっている。受け入れ企業側では、少なくとも6社中4社で、「専門が違い、研修目的と合わない」との指摘がある。また研修生側でも半数が「専門が違い、研修内容が役立たない」と述べているのである(表3-4)(*)。

* 業種・専門のギャップを指摘する企業側・研修生側双方の典型事例は、以下の通りである。

《企業》「もともとやることが違うからね。彼の専門と。そのへんのギャップを本人ももっているのではないか。仕事を覚えて帰ろうという場合、実際にやっている作業・仕事内容と向こうでやった仕事が違うので、帰ってから直接役に立たないという意味で悩んでいるのではないか。端的に言えば、もっと企業に合う人を受け入れたい。現在は違う業種に来ているから、来る方としても目的意識が薄れちゃうでしょ。受け入れる会社の業種は決まっているんだから、来る人にもっと選択権がないと、こういう問題がおこるんじゃないか。こっちも教える目的がどこにあるか、見えなくなってしまうってことだね。どうせなら、同じ業種の人にきてほしい。そうすれば学んだことが帰って直接役立つし、帰ってからも取引、おつきあいできるでしょ」「受け入れ企業自体に全部希望に添えるものが揃っていないので振り分けることになる。研修生を適当な企業に振り分けたので、希望通りではない。今後はもっと合う人を。希望に合ったのは、ホテルとコンピューターくらいで希だと思う。こういう企業があるから募集するというのではなく、まず適当に日本に来たい人を集めてよりすぐって試験して派遣してきた。こちらの業種は知っているはずなんだけどね。研修生の学びたいことを来日前にちゃんと知っておかないと、双方にとって期待はずれになる。溶接やコンピューター等いろんな分野から来ているので、技術的にこれを学んでほしいといっても特に限定できない。直接的な技術については、研修生の専門とは全然違うから難しい」。

《企業研修生》「研修内容について、予想とは全く違った。私が欲しいのは電気技術。なぜ機械工作ばかりさせられるのか、何度も聞いてみたが、企業の人にもよくわからない。来日前に、希望する研修内容は渡してあるので、受け入れ機関も知っているはず。なぜ間違ったのか、私にもわからない。自分の国の仕事

表3-4 研修内容に対する評価

	来日直前職	研修先	研修内容が役立つとは思えない				増やしてほしいもの			実習がきつい
			専門が 違う	技術水 準格差	学科 少ない 単純 労働	その他	学科 研修	見学 研修	その他	
企業	① 技術者	機械	×				○			
	② 技術者	電機	×				○		実習レベルの向上	
	③ 技術者	機械					○	○		
	④ 個人経営主	機械				経営が学びづらい				
	⑤ 個人経営主	電機						○		
	⑥ 管理者	機械	×				○	○		
	⑦ 管理者	ホテル	×							
	⑧ 管理者	電機	×			経営が学びづらい	○			
	⑨ 管理者	ホテル								×
	⑩ 管理者	機械				社会体制の違い	○			×
農業	① 自営農民	酪農		×			○			
	② 自営農民	酪農					○	○		×
	③ 農業技術者	酪農	×	×	×		○		学科研修時期を適切に	×
	④ 農業技術者	養鶏		×	×		○			
	⑤ 農業技術者	酪農		×	×	社会体制の違い	○	○		×
	⑥ 農業技術者	酪農	×				○			
	⑦ 農業技術者	酪農	×		×		○			×
	⑧ 農業技術者	酪農								×
	⑨ その他	酪農		×						×
	⑩ その他	酪農			×		○		研修内容の明確化	
	⑪ その他	酪農								×

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。

に関係あることを勉強させてほしい。この会社は機械関係で、私の専門は電気関係。困っている。もし帰ったら、どんなレポートを出したらいいのか。1年間が無駄になってしまう。せっかく日本に来たのに。めったにない珍しいことなのに、残念だ。普段はボール盤など簡単なことしかしないし、しかも他人が調節してから使っている。私はもっとレベルの高いことがやりたい」

第2に、経営・生産管理の研修に重点を置くといっても、現実には、それを日常的・組織的に行うことは極めて困難である。そこで最も日常的には、ボール盤・旋盤・プレス・機械工作等、生産実務の実習が実施されることになる。もちろんこうした実習は、経営管理の基礎になる側面をもつ³⁾。しかし多くの場合、業種的乖離があり、しかも研修期間が1年間に限られている状況下で生産実務の実習に多くの時間を割くことに、研修生は不安と不満を抱いている。特に経営管理者の研修生は、「ここでは経営の勉強はできない」「体力の仕事ばかりで、管理の仕事をあまりやっていない。管理について教えられることが少ない。もっとたくさん教えてほしい」と不満を述べている。他方、受け入れ企業側から見れば、これは、本当に技術を学ぶべき技術者ではなく、経営者が研修生として来日することに基づく問題である。「今回は技術者というより経営者だったので、今後はもっとハイレベルな技術者をよこしてほしい。派遣団体は研修目的をもっと明確にすべき。技術者より経営者が多いのでは目的に合わない」「今、来ている人は幹部クラスの人が多く、実際にものを作る仕事をしていない。もっと技術者を遣してほしい」等は、その実例である。

第3に、学科・見学研修の困難さも、大きな問題である。学科・見学研修の実施状況は、前述のよ

うに企業毎に差がある。しかし総じて受け入れ企業は中小企業で、しかも各企業で受け入れる研修生は1～2名にとどまるため、独自の教育カリキュラムを用意することは困難で、やはり日常的な生産業務の中でのOJTが中心となる。「中小企業だから日常の業務をやりながら教えていくしかない」「うちのクラスの会社だときちんとカリキュラムを組んでという余裕はない」「特別に研修したということはない。教えるというより学んでほしい」等が実情である⁴⁾。もとよりこうしたOJTは、あくまで労働ではなく、採算を度外視した研修ではある⁵⁾。しかしそれにもかかわらず、企業研修生10名中6名までが「学科研修がない」または「あまりない」と述べ、7名が学科研修や見学研修を「もっと増やしてほしい」と希望している(*)。

- * 学科・見学研修の増加を求める企業研修生の具体例は、以下の通りである。「自分の思い通りにならないことは、学科研修をもっと増やすことだ。学科研修を増やしてほしいし、他の企業をもっと見学したい。日本に来てから、毎日全部いつも働くばかり。これは規定と違う。印象が悪い」「中国語で『研修』といえば、半分以上は勉強の意味。日本では違う。他の会社をもっと見学したい。学科研修をもっと増やしてほしい。帰国前に一度研修生10人で一緒に授業をしてほしい。企業管理のことなど。企業に1人しかいないからあまり学科研修がない」。

そして第4に、日中の生産関係・企業形態のギャップも、特に国営企業管理職の研修生にとっては、一定の問題となっている。すなわち「経営管理を学んでいるが、それが全部中国にあてはまるわけではない。社会制度が違い、中国は難しい。日本の社長の仕事はやさしい。日本は経済が安定しているし、生産と会社経営のことだけ考えていけばいい。福祉のことを考えなくてもいい。中国の社長は難しい。中国では会社毎に食堂から幼稚園までそろっていて、中国の社長は社員の食物の分配から子供の世話まで、生産・生活の全体のことを考えなければならない。退職後の老人の生活も会社でみるのだから、その人達の福祉も考えなければならない」のである。

第2項 農業研修の内容と諸問題

さて次に農業研修について見る。

殆どの受け入れ農家は、前述のように、当初から研修生に「1人前の労働力」を期待しているので、来日直後から乳牛の除糞・糞敷・給餌・子牛の授乳など飼養管理、牧草管理・収穫・乾燥・サイレージ等、酪農作業一般に従事させている⁶⁾。中には「研修手当が安すぎるっていうけど、こっちにしてみりゃ、年間100万円以上かけてるんだから、遊んでいてもらっては困る」「危険な仕事はさせてないよ。こっちから見れば楽な仕事ばかり。まあ彼には辛いんだろうけどね」と語る農家もある。また「トラクターの運転はだめということになっていますけど、うちでは乗せてます。それによって動作が鈍いのがカバーできますから」と無免許でトラクターを運転させる農家も多い。研修生側に聞いても、ほぼ同様の研修内容がうかがえる。すなわち酪農作業一般に加え、12名中10名がトラクターやトラック等の操作運転を学んだと述べているのである。

受け入れ農家の多くは、研修生に対し、「特に学んでほしいことはない」、あるいは「勤勉と努力」を学んでほしいと考えている(*)。いずれにせよ、「先進技術を学びたい」という農業研修生の要求とかみ合っているとは言いがたい。

- * 「特に学んでほしいことはない」という受け入れ農家の事例は、「たった1年だから、日本の生活に慣れて、それで終わり。半分は彼らもハクをつけに来るというのもあるんだから」「日本で一生懸命やったからといって、向こうで同じことができるわけでもない。向こうに機械があるわけでもないし。帰国して日本と同じことをしなさいというわけでもないから、特に学んでほしいことはない」「1年でそんなにあれこれできるわけがないし、言葉の問題もあるから、とにかく1年過ぎるのを待つだけ。農業自体に教える

ことはない。技術水準に違いはないし、牛の乳の搾り方も本に書いてある」等である。「勤勉と努力」を学んでほしいとする受け入れ農家の事例は、「私が研修生に言いたいのは、日本が戦後これだけ伸びたのは、力を合わせて努力したんだということ。その点は知ってほしいね。遊んでたら、これだけ発展しないんだし。日本は敗戦国だったんだから」「日本人は勤勉だから経済成長したということを総体的に学んでほしい。日本にきて、どんなつらいことにも耐えられるだけの力をつけて、甘えをなくしてほしい。中国では厳しいことでも、日本ではそれ以上のことをやってきた。日本にきたときは彼らは肉体的にもネコ車ももてないのだから」「日本では中国から見たら何十倍も働くけど、とにかく大変だけど頑張れと教えた。そうすれば、いつか役立つから一生懸命に頑張れと言いたい」等である。

しかも農業研修では、企業研修以上に実地研修の比重が高く、学科・見学研修が少ない。もちろん受け入れ機関や農家では、来日時3日間の学科研修をはじめ、農業試験場や農協、農業大学、農業高校、農業機械工場、他の農場等で、見学研修や学科研修を実施している。また農業研修生の中には、牛の飼養管理やサイレージ、トラックなど機械の使い方を学科研修で学んだり、あるいは「実際に自分でやってみることが役に立った。中国では自分でやらないで本ばかりだったから」と述べる者も存する。しかしながら、事前契約では1年に約10日間の見学研修と約2週間の学科研修が定められているが、それは必ずしも守られていない。そこで農業研修生の中には、学科研修が少ないことに対する不満が大きい。少なくとも12名中8名の農業研修生が、学科・見学研修の増加を希望している(*)。他方、受け入れ農家の側から言えば、現状以上に学科・見学研修を増やすことは、「労働力不足解消のために研修生を入れた」という動機からして困難である。農家の多くは、「学科研修はできるだけしたくない。時間がかかってしまうし、みんな『あんなものやめてくれ』と怒って」おり、「これ以上、学科研修で空白ができるなら、もう受け入れる気はない」のである⁷⁾。

* 学科・見学研修の増加を求める農業研修生の意見は、以下の事例に示される。「研修を受けながら本でも勉強する、つまり理論と実践を連携させるのが研修なのに、今は働くばかりで、理論について、まだはつきりしない。学科研修の時間が少ない。日本の生活のことではなく、牧畜や農業の技術の研修をもっとしてほしい。中日の合議文では、見学研修が農場で1年に10日とれ、交流協会の研修は2週間とれることが決められているが、それを守っていない農家が多い。できるだけ研修生を連れて道内の有名な専門的工場、乳製品加工や飼料配合会社を見学させてほしい。協会の人に何度も言っているが受け入れられない。日本政府法務省によれば、1年の中で3カ月の研修期間がなければならないのに、協会はこれをしない。それをちゃんとしてほしい。牧畜方面の工場見学や学習があまりに少ない。本当の研修時間を長くしてほしい。一日中働くばかりで学習時間が少ない」「初めきたときは驚いた。学科研修がなくて『実習生』みたい。一生懸命頑張ったが、今でも本当の『研修生』になりたい。1年中仕事ばかり。時間があれば見学や学習を多くしてほしい。集まって見学に行くことが一度もない。牧場の比較や酪農の見学研修がしたい。2カ月に一度位は、研修生を集めて試験や調査をしてほしい。日本語や農業機械の専門知識について。学科研修の時間が少ない」

ただし、このような農業研修も一概に単純労働とはいえない。なぜなら、農業は、単に知識として学ぶだけでなく、実際に牛に接し、一頭一頭の個性を含めて体験で覚えるしかない要素が多い。また受け入れ農家の世帯主自身、アメリカや日本国内で同様の研修を積み、一人前の酪農家に育ってきた。そして何より多くの受け入れ農家は、基本的には技術研修生を重要な労働力として位置づけつつも、「せっかく勉強にきたのだから」と、多忙な中を研修生に付きっきりで指導し、リスクの大きい搾乳作業を敢えてやらせ、自らの経営戦略について話す等々、様々なOJTを行っている(*)。

* こうした農業の特質や受け入れ農家の指導に関する事例は、以下の通りである。

「目的は酪農の勉強なんだから、もしわからなかったら聞きなさい、一生懸命やれといっている。酪農研修に来た以上、その日から搾乳はさせる。ある程度心配はある。機械をぶつけたりして乳房炎などで1本だめになると10万円の損失になる。でも、これは覚えられる技術だ。未熟な研修生にはやらせない農家もあるが、うちではさせている。金よりも技術指導を重んじている。農業は、実際に牛に接してやらないとだめだ。『牛に蹴られて仕事できません』とか言っても、そんなことは本には書いていない。実際、やって知るしかない。法務省は、集合研修を120日、3日に1日にしてくれと言ってきている。本当に本で勉強できるものなら、中国に本をもって行ってやればよい。日本にいる間は、実地の勉強をした方がよい」

「単純労働と見られるとつらい。建設やビル工事等、他の業種とは違う。アメリカで農業研修して帰った人が成功していることを見てもわかる。農業は、普段の仕事の中で経営全般について研修できる。私は、手作り農業の考え方から消費者ニーズに合わせた乳成分まで教えている。ただ仕事をするだけではない。こういう餌でないとだめだとか、濃度の関係の本を見せたりしている。世論としても、研修生の受け入れと農業の特質に理解を盛り上げてもらわないと困る。行政にもしっかり理解してほしい。現在、日本で酪農で生き残っている人は、みんな勉強して耐えてきた人だから、そこに、祖国に帰って農業をやろうという人が来れば、絶対に勉強になる。学科研修は悪いとはいえないが、体験しなければわからないことも多い。貴重な1年間の4カ月も学科研修するのはもったいないし、残りの8カ月では日本の農業の一部しかわからない。それでもやるのなら、日本から中国に講師を何カ月でも派遣して徹底的に指導すればいい。コストの高い日本で机の上の勉強させるのはもったいない。日本に滞在するのは莫大な費用がかかる。受け入れ側の負担が大変になる。実際にきて『労働ですか』『研修にきたのであって労働ではない』と言われて、2〜3カ月議論してやっとわかってくれる。初めから農業研修の内容についてしっかり説明しておいてもらいたい。来てから、『これは労働だ』とか言われると疲れる」

「本や資料、品種改良など机の上の勉強は、中国にいてもできる。実際に農業経営をやるときは、学科だけではだめだ。農業高校の時、花・果樹など何でも一応やったが、そういうことは初歩の初歩であり、何十年積み重ねても農業経営はできない。実際の労働と知識が組み合わされないと経営はできない。研修生は、学者と労働者の両方をやらないとだめ。スポーツと同じで、農業も体験実習、体で覚えたことが一番重要。それと経営者としての考え方が身につけばよい。経営者としては、人にやらせる能力があればよく、自分が実際にやる必要はない。経営者としてのより高度な技術を覚えればよい。これはみんなに言っているのだが、それについてこれる人とこれない人がいる。『わからない、できない、なぜ私はこんなに頑張っているのにできないんだろう』と悩む。『自分のやっていることは、これでいいんだろうか』と、故郷を思い出す。本人が帰ってからの宿題をきちんと持たせてやっている。ワクチンも持って帰れと言っている。研修生にも必ず技術・経営上の『おみやげ』を持って帰れと言っている。本人が帰ってからの宿題をきちんともたせてやっている」

「大事なことは日本の経営のセンス、ものの考え方。うちは経営のテンポをよく変える。牛はホルスタインばかりだけど、畑を増やしたり、牛に変えたり、目に見える形で変えていく。研修生が『なぜ変えるんですか』と聞くと、『世の中、こうなっていて、こういう条件があるから、私はこうするんだ』『なぜそうなるんですか』『こういう条件があるから、俺はこうなと思う』とか話し合う。市場を睨んで変えていく。そういう点に中国人が一番恵まれていないから、そういう物の動きやシステムに憧れがある。そういう点では勉強になるのではない。実際に牛に接しないとわからないことが多い。本では無理だ。餌の量にしても1カ月に1回位変わり、牛の様子を見て考えなければならない。もっといえば、牛は神経質な動物だから、前日10キロ食べたからといって今日も10キロ食べるわけではないので、毎日、食べる量や食べ方を見てやらなければならない。だいたい牛は生き物だから油断できない。真剣にしていないと、ぼんやりしていると、寄生虫など取り返しのつかないことになる。研修生には、わからんことは何でも聞け、いろんなことに何でも興味を持って、と言っている。俺も若いころ、アメリカで何でも興味をもってやった。

特に無駄のない経営の仕方など、勉強になるのではないか」

さてこのような農業研修において、受け入れ農家側から見て最大の問題は、「実際の農作業経験がないし、本当に酪農をやりたくて来ているのではない、農民以外の者が研修生として来ている」ことである。確かに既に述べたように、農業研修生の中で、いわゆる自営農民は相対的に少ない。むしろ農作業に従事したことのない農業技術者が多く、さらに農業と全く関係がない経歴の研修生も含まれている。受け入れ農家によれば、「研修生の試験が難関すぎるので語学のできる知識人ばかりが来日し、本当の農民が来れない」「コネや権力関係で農業と関係がない偉い家の息子が来ている」のである。農家の目には、このような研修生は、一人前の労働力として期待できないだけでなく、技術研修という目的にもそぐわないものと映っている(*)。

* この点に関する受け入れ農家側からの典型的な指摘は、以下の通りである。「研修生は中国では農業をほとんどやっていない。去年、うちに来てた人も会社員でかなり上級の人。研修で来日するのは読み書きできる人じゃないと無理。そうすると研修生は農業後継者以外になってしまう。だんだん来る人に事務系の人が多くなってきた。牧場の事務をやった人がきたら、まず体がもたない。だいたいカネとコネのある知識人がくる。本当の農家の人達は、語学の問題で来れない」「研修生の目的は日本語の勉強なんだから、研修といったって、こっちが教えられるのは牛のことくらいだし、何が教えられるって。彼らは、本当に酪農をやりたくて来てるんじゃない。なんか、コネと権力構造の中で選ばれてくるから、農作業なんかやったことないっていうし。じゃあ何がやりたいんだと聞いたら、『いつかホテルを経営したい』なんていうから、もう話にならないよ。まあ、帰国すれば3階級特進とかいうから、1年は我慢しなさいっていつてるけどね」「研修には公務員・研究所の技術者が来ている。農民が、最近、何人きているか疑問だ。『農業を志す者』という資格できている。中国側の協会に厳しい態度で臨んでほしい。依然として、偉い家の息子がくる。本人に、研修目的も意欲もない。コネでくる。それをよく協議して、選考基準をもっと厳しくしてほしい。問題のある研修生は、即刻帰国させるべき。研修目的をはっきりさせて、意欲ある研修生には枠を広げるべき」「目的をもった子でないと続かないが、今の研修生は向こうで酪農をやっていない。向こうの偉い人の親戚とか手づるで来るから、全然関係のない人が、『何となく日本にいく』と来ることがある。またそういう子の方が手づるがあるから、向こうに帰って偉くなる。中には、動物が好きじゃないのに来る子がいる。そうすると、我々が見ていない所で牛をいじめる。牛にはわかるから、普通は戸を開けると来るのに、呼んでも来なくなる。すると怒って大声で怒鳴るから、ますます来なくなる。悪循環で時間がかかってしまう。それに大声で怒鳴るから牛に落ち着きがなくなってしまう」「医者や学校の先生がきたこともある。日本が知りたいからだだろう。かなりの難関だから、上流階級の人やコネのある人しか来れない。自分達も外国研修したけれど、農業を勉強する姿勢が、自分達と彼らでは違う。我々みたいに技術を勉強しに来ると思って受け入れたけど、そうじゃないので少しがっかりしている。自分達と彼らの違いは、前もって農業全般のことを知っているかどうかということ。農業を勉強するという姿勢の違い。我々がアメリカに行ったときには、着いたその日から仕事ができた。言葉はわからなくても、仕事はわかったし、そう困ったことはなかった。日本人の研修生は『ベコ屋』の跡取りで本当の研修生だから鍛えるんだけど、中国人研修生は1年間無事でいてくれればという考えになる。中国側は、来日前に最低限、牛の飼養管理、そういうおおまかなことをわかる人を送ってほしい。酪農家の多くは、『仕事もできないのに研修生に来てどうするのよ』と言っている」

他方、農業研修生の側にも言い分はある。彼らは、総じて「研修にきたのか、単純労働にきたのかわからない」という批判を多く有している。それは主に、学科・見学研修が少なく、しかも酪農作業一般に従事させられることに対する批判である(*)。同時にそれは、来日前に実際の農作業に従事し

たことがない自営農民以外の農業研修生にとって、「仕事のきつさ」という問題とも重なっている。農業研修生12名中少なくとも7名が、研修場の問題点として「仕事のきつさ」をあげている⁸⁾。

* 学科研修が少なく、「単純な重労働」が多いという農業研修生の批判の具体例は、以下の通りである。「研修内容が全然役に立たない。協議では乳牛の研修だったのに、今はそんなの何もない。田畑の手入れから家事まで何でもさせられる。私は研修生なのに、ここに来てから何も教えてくれない。毎日、除草、夜には牛舎の仕事。それ以外は、不要の草を鎌で刈り、あるいは斧で楨割りするだけ。いったい日本のどこが先進的なかわからない。自分は日本に研修に来たのか、それとも労働力なのかかわからない。どのようにしたら単純な労働力になれるのかということだけは学んだ」「今は一日中働けばかりで『研修時間』が少ない。本当の『研修』ではない。多くの人からそういう意見が出る。机上の研修・勉強や見学の時間がもっと多いと思っていた。研修生を集めて、本当の研修時間をもっと長くしてほしい。普段の仕事がきつすぎる」「こんなに仕事があると思わなかった。体が疲れた。向こうではほとんど体の仕事ないから。授業しながら仕事する『研修生』だと思っていた。来日して1年たつが、自分の考えていたことが体験できなかった。例えば我々は一体、労働者なのか研修生なのか。いつになってもはっきりしない。我々は酪農の研修にきたのか、それとも日本の酪農事業の発展を労働者として助けにきているのか」。また88年に帰国した研修生は、次のような手記を残している。「毎日1時間の勉強もできません。仕事は、全然休みがないので体の疲れは大変なものです。・・・今でも日本語はあまり進歩していないし、仕事も牧場が小規模なので、設備も古く、先進技術は経験できません。今度の派遣はただ中国で突然災難がふりかかったか或は無実の罪で、1年の強制労働を強いられたと考える事にします」。

また日中の農業生産現場における技術水準のギャップも、受け入れ農家・研修生双方にとって大きな問題である(*)。中国の農場では人力が中心であり、研修生は、実際に農作業経験がある自営農民出身者を含め、先進的な農業機械を殆ど見たことがない。ましてトラクター等の免許はもっていない。それだけに彼らは、日本の先進的な農業機械の運転に「憧れ」、意欲的に学ぼうとする。また農家側も生産性を考慮し、前述のようにトラクター等の農業機械操作を積極的に学ばせようとする。しかしその際、受け入れ農家は、ハンドルやボタンの基本的操作、燃料の有無・補給、簡単な修理等々、日本人にとっては半ば「常識」に属することまでいちいち教えなければならない事態に直面する。また事故の危険も大きい。これらは、研修生に「一人前の労働力」を期待していた農家にとって、大きな負担・「時間のロス」である⁹⁾。他方、農業研修生にとってみれば、日本でいくら先進的な農業機械の運転を学んでも、帰国後それは役立たない。またこうした技術水準の隔絶は、研修生側に「日本では人間は働かないで全部コンピューターで農業ができる」等の「神話」を生み出す場合もあり、来日後、「予想外に仕事が多く、びっくりした」と語る研修生も見られる¹⁰⁾。

* 技術水準のギャップに伴う諸問題は、次の指摘に見られる。

《農家》「なじめない。覚えられない。機械など差がありすぎる。全く見たこともないんだから、ハンドル握るのも大変なこと。時間がかかる。みんな車やトラクターに乗りたがるが、危険だし、車そのものをだめにする。サード発進したり。前にきていた人が乗って苦労した。本人にけがされたら大変だし、畑に突っ込んだり。やるとすれば1日中ついて教えて、それからやってもら。向こうも仕事に神経を使うようだ。機械操作のボタンなど覚えるまで大変。中国人は、日本の農業は何も仕事しなくても生産できるというイメージで来る。実際にやってみてびっくりしている」「全部機械化されて宇宙食みたいな固形物を食べさせる、見ているだけで取り入れができると言われてきたらしい。全然違うと言っている。機械は言葉わからないと危ない。みんな憧れて乗りたがるけど。中国人研修生は免許もっていないから、刈取など手伝ってもらわねはいかない。トラクターは乗るが、機械乾燥まではできない。機械などに慣れていないので単純にものを考える」「日本の仕方、フォークリフトやワクチンなどに慣れるのに、3カ月かか

る。研修生は何も知らない。車の運転もできない。車や機械の運転はさせない。やってもせいぜいフォークリフトくらい。燃料がなくなってもわからないとか。修理もできない。養鶏に関しては、向こうに帰ってもワクチン・消毒剤など、安くて効率的なものがない。品種改良も遅れている。だから研修生には、帰ってもすぐには成功しないよ、役立たないよ、20年先の目標をもつことが大切だといつも言っている」

《農業研修生》「日本でトラクターを学んでも、中国でトラクターのある所は限られている。人民公社には機械はあるが、個人経営ではない。だから、なかなか技術が発揮できない。今は生かす方法がない」「今、モンゴルのたくさんの人は、日本がこうやっているとは思わない。働かないでコンピューターを使って農業をやっていると思っている。私はモンゴルで、日本の友人と仕事したことがあるので、そうじゃないと知っていたが、それでも予想より仕事が多いので驚いた。それと帰国後、自分で日本のような牧場をやろうと思っても難しい。機械もないから」「中国では先進的技術を農民は受け取ることができない。農民はお金が少ないから。だから交流が難しい。ここで車やトラックの運転できるけど、これは中国では使えない。学んだことをどう発揮するかというの難しい。自分で経営するには何もかもはじめてしなければならぬ。特に機械や技術、資金が足りない。まだ道が遠い。とても困っている」

一方、農業技術者の研修生にとって、彼らの特定の専門分野に限定してみれば、日本の酪農家の技術水準は、むしろ予想外に低い。そこで彼らの中には、自らの専門技術が学べず、「研修内容が役立たない」と感じる者も見られる。「自分の専門は牧草の管理。ここでは酪農全般。専門の牧草のことはそれほど勉強できない。もうこれを勉強だと決めたから1年だけがんばるしかないが、帰ってから役には立たない」「受精卵移植を勉強したかったが、日本の普通の農家では無理だった。専門の研究機関で2年位研修しなければ。日本の獣医でもまだ使っていない」等は、その事例である¹¹⁾。

第2節 日本語の修得状況とコミュニケーション

さて、言語による意志疎通も、研修においては大きな問題である。

第1項 来日前の日本語研修

まず来日前の日本語学習状況をみよう。企業研修生・農業研修生は、ともに来日前に日本語の研修を受けている（表3-5）。しかし、その期間や方法は様々で、しかも多くの場合、仕事の傍ら長くて1年、短くて3カ月の研修にとどまる。

企業研修生は、農業研修生に比べれば、やや体系的で長期間の日本語教育を受けており、「夜間学校で1年間学んだ」「大学で2年間日本語を選択した」等の事例も見られる。しかし企業研修生にも、「半年ほど週3回、夜6時～8時半まで日本語の成人学校に通ったが、仕事が忙しくてあまり出席できなかった」者や「来日の1年ほど前に3カ月間だけ日本語を勉強したが、来日前には殆ど忘れた」者もある。また日本人教師について日本語を学んだ企業研修生の中にも「20人ほど集まって4カ月間習った」のように、比較的短期間、多人数クラスで学んだだけの者も見られ、1年間毎日日本語を学んだ者にも、「休み時間に本・カセット・ビデオ等で『あいうえお』から始めた」のように初歩の個人学習のみの者もある。

他方、農業研修生では、1名を除き、殆どが半年以下しか日本語を学んでいない。そこでそのレベルも、「日本語初級」「一番簡単な日本語」ととどまることが多い。彼らの日本語学習方法は、仕事の合間に研修予定者を集めて大学教師に習うという形が多い¹²⁾。

したがって、企業・農業の違いを問わず、研修生は、来日直後には日本語は殆どわからなかった。

表3-5 来日前の研修

	来日前職業	日本語	日本の 経済・ 産業	日本の 社会・ 文化	日本の 農業	中国経 済の 問題	なし	日本語の研修方法・期間
企業	① 技術者	○	○	○	○			1年間・夜間学校
	② 技術者	△					○	1年間・休み時間に本・テープ・ビデオで自習
	③ 技術者						○	(大学時代2年間日本語選択)
	④ 個人経営主	○	○					6カ月
	⑤ 個人経営主	○						3カ月
	⑥ 管理者	○		○		○		6カ月
	⑦ 管理者	○		○				4カ月・20人ほどで日本人に習う
	⑧ 管理者	○						6カ月・夜間学校(週3回)
	⑨ 管理者	○						研修生が集まって勉強・テープで自習
	⑩ 管理者						○	
農業	① 自営農民	○						働く合間に中国人から習う
	② 自営農民						○	
	③ 農業技術者	○			○			
	④ 農業技術者	○			○			
	⑤ 農業技術者	○			△			3～4カ月・研修生集めて大学の先生に習う
	⑥ 農業技術者	○						1年間
	⑦ 農業技術者	○						研修生が集まって
	⑧ 農業技術者	○						
	⑨ 農業技術者	○						
	⑩ その他	○			○			5カ月・北京の幹部学院
	⑪ その他	○						5カ月・北京の幹部学院
	⑫ その他	○						6カ月(外国語研修センター)

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。

第2項 来日後の日本語学習

しかし、来日後、彼らは、日本語修得のために様々な努力を行ってきている(表3-6)。

特に企業研修生は、日本語学習に熱心である。企業研修生の少なくとも10名中7名は、研修から帰宅後、毎日2～4時間半程度、日本語の独習をしている。休日に、図書館や宿舎で日本語を学習している者も2名いる。またテレビやラジオ、新聞等との接触も、彼らにとって日本語学習の重要な手段である。企業研修生の殆どは、毎日平均1～2時間ほどテレビを見、日本の新聞を読んでいる。10名中6名は、毎日30分～1時間ほど日本語でラジオを聞いている(*)。

* 企業研修生の日本語学習の努力は、以下の典型事例に示される。「研修が始まる前、毎朝8時～10時まで寮で日本語の学習をする。そのうち30分は、日本語学習のためにラジオの中国語講座を聞く。夜、研修から帰った後も、10時30分～1時まで日本語の学習をする。テレビは1～2時間、ラジオは1時間程度聞く。日本の新聞は、毎日20分ほど読む。休日には1時～4時まで日本語や専門の学習をする」「毎夜7時30分～9時30分まで日本語の勉強をする。休日には、毎週9時30分～4時まで図書館に行く。図書館の人とはもう顔なじみになっている。日本語の勉強のために、テレビは1時間～2時間、ラジオは1時間聞く。日本語1番、経営2番位で考えている」。

他方、農業研修生では、企業研修生に比べ、意識的な日本語学習の時間は少ない。毎日の研修終了後、日本語を独習する者は、12名中3名にすぎない。ラジオを毎日聞いている者も3名に限られる。ただし、こうした農業研修生も、休日には少なくとも7名が日本語を学習し、また殆どが

表3-6 日本語の学習

	日本語学習(平日)	日本語学習(日曜)	テレビ	ラジオ	新聞	雑誌その他	中国語マスコミ
企業							
① 技術者	19:30~21:30 日本語学習	9:30~16:00 図書館	1~2h	1h	3紙	雑誌その他	中国語マスコミ
② 技術者	22:00~24:00 日本語学習		1~2h	—	2紙	コンピューター専門誌	たまには人民日報
③ 技術者	20:30~23:00 日本語学習 & TV		1.5h	30m	たまには読む		たまには人民日報
④ 個人企業主	23:00~24:00 日本語学習		2h	0~1h	1紙		
⑤ 個人企業主	20:00~24:00 日本語学習と技術の学習		1h	30m	1紙		30m 北京放送・人民日報
⑥ 管理者	8:00~10:00 日本語学習	13:00~16:00 日本語・専門学習	1~2h	1.5h	1紙		
⑦ 管理者	22:30~1:00 日本語学習 & TV		1h	—	1紙	フアッシュン雑誌	たまには人民日報
⑧ 管理者	20:00~24:00 日本語学習		1h	よく聞く	あまり見ない		30m 北京放送
⑨ 管理者			2~3h	—	4紙		
⑩ 管理者			2h	—	—		
農業							
① 自営農民		19:00~22:00 日本語学習 & TV	1.5h	—	1紙		
② 自営農民			NA	NA	NA	読む	
③ 農業技術者	20:30~21:30 日本語学習 & TV		4h	—	読む		
④ 農業技術者	夜に学習 & TV	日本語学習	2~3h	—	1紙		
⑤ 農業技術者		15:00~17:00 学習 & TV	時々	—	1紙		
⑥ 農業技術者		14:00~16:00 日本語学習	1h	2h	1紙		
⑦ 農業技術者		13:00~17:00 図書館	1h	1h	1紙		
⑧ 農業技術者			見る	—	—		
⑨ 農業技術者			1~2h	—	1紙	週刊誌	
⑩ その他	20:00~22:00 日本語学習	14:00~16:00 日本語学習	時々	—	—	中国から持参した日本語教科書	
⑪ その他		20:00~22:00 日本語学習 TV	2h	—	1紙	自動車関係雑誌	
⑫ その他			5h	—	1紙		

実態調査より作成。ブライバシー保護のため、ケース名は表毎に不統一。テレビ・新聞・雑誌その他は日本語のもの。

毎日、テレビを1~5時間見、日本の新聞を読んでいる。そして何よりも、農業研修の場合、後述のように農家で日本人と同居しており、研修終了後も、日本語を使って農家家族員と日常的に交流しているのである。

また受け入れ側の企業や農家でも、研修生の日本語能力を高めるために様々な努力をしている。

まず受け入れ企業は各社合同で、週2日夜8時から2時間、企業研修生全員を集めて日本語講習会を実施している。企業研修生には、この講習会で「日本語が少しうまくなった」と述べる者が見られ、企業側にも「これでやっと何とかなった」との評価が存する。また各企業の担当者は、毎月会合をもち、研修生の日本語の問題と対策を話し合っている。さらに日常的な研修過程でも、各企業では、「理解するまでゆっくり話し、それでもわからなければ筆談する」「新聞・企業の資料を整理させて日本語に慣れさせる」等、意識的な努力をしている。

他方、受け入れ農家でも、企業ほど組織的ではないが、研修生に日記を書かせたり、言葉で言うだけでなく、実際に仕事をやってみせたり、何回も繰り返して話したりと、様々な粘り強い努力を行っている(*)。

* 受け入れ農家の具体的な努力は、以下の通りである。「自分はアメリカで言葉が一番困った。精一杯しても意志を伝えるのが困難。だから、今、毎日、日記を書かせている。文章の表現の間違いを直したり、注意書きをしたり。目標を書かせたり。話す以外にも随分書いている。悩んだときにそれで助かるみたい。言葉できついことというのと、文章で書くのはだいぶ違う。仕事の言葉は同じことの繰り返しが多いから、3回目位になるとできるようになる。怒らないで粘り強く話をする」「正しい日本語を教えるようにしている。それと、『～しなさい』と口で言うだけではだめ。言葉では仕事の要領がわからない。実際にやってみせないと。筆談もやってみたが、書くよりも何回もしゃべった方がいい」

以上のような研修生と受け入れ側双方の努力により、研修生の日本語能力の向上は著しく、日常的な研修生活では、ほぼ意志疎通が図れる水準に達している。

特に農業研修生は、日本人と同居し、しかも来日して既に8～12カ月が経過していることもあり、少なくとも12名中7名が「日本人の話が殆ど理解できる」、11名が「簡単な文章は読み書きできる」と述べている(表3-7)。農業研修生には、「日本語を勉強したから、今は半分位わかるようになった。今日わからなくても明日はわかる。もちろんのことね」「うれしいことに日本語が上達しました。聞くこと、テレビを見ること、読むことがだんだんできます。うれしいです」等の意見がある。また受け入れ農家側にも、「語学力はたちまち伸びる。やっぱり頭いいんだろうね」「言葉の問題はそんなにない。日本語はだいたい理解するようになった」と語る事例がみられる。

また企業研修生は、来日後、6カ月しか経過していないこともあり、会話能力は、10名中5名が「日常会話ができる程度」と、農業研修生よりやや低く自己評価している。しかしそれでも、全員が少なくとも「簡単な文章は読み書きできる」と述べ、来日直後に比べれば、「今は話と筆談でだいたい交流できる」「ずっとうまくなったので大丈夫」等と感じているのである。

第3項 言葉の問題点

ただし、以上の意志疎通は、すべて研修生側が日本語を学習し、日本語でのコミュニケーションを前提としている。受け入れ企業・農家の側で、中国語を勉強している事例は皆無であった。

また研修生の日本語能力の向上がいかに著しいとはいえ、それでもやはり言葉の面で様々な障害が生じてくることは否めない。

特に来日後、比較的に浅い企業研修生では、10名中8名が、「指示や説明が正しく聞き取れないことがある」と感じている。彼らは、主な問題点として、日本人の会話が早すぎ、方言があること、機械や人の名前・経営等の専門用語、ヒアリングはできても自分の意見を日本語で表現することの難しさ、そしてこれらの結果、研修内容が限定されること等々を指摘している(*)。

* 企業研修生の具体的な言葉の障害は、以下の通りである。「経営が勉強できないのは言葉の問題があるかも知れない。経営は言葉が通じないとだめだから。日本語がよくないので見学研修にも行けない。常務さんは、私、日本語わかるとき、いろいろ連れて行くと言っている。作業上のことや難しい問題のとき、ときどきわからない。日本語の会話は早すぎる。文章の意味はだいたいわかるけれども、日本人の名前の読み方は難しい。日本語の方言も難しい」「日本人どうしの会話はなまりとかあってわからない。私と日本人の会話はわかるけれど、わからないこともときどきある。工場では早口で、機械の名前がわからない。それと日本語で常に相手の言うことは聞き取れるが、自分の話したいことが話せない。不自由です」。

また受け入れ企業側でも、少なくとも6社中4社から、何らかの「言葉の問題」が指摘されている。主な問題は、社会や経営等の専門用語、技術面の日本語に英語が多く混入していること、理解に手間暇がかかること、そして結果的に研修内容が限定されること等々である(*)。言葉が大きなネックに

表3-7 日本語の状態(研修生の自己評価)

	来日直前の 職業	会話					読み書き					日本滞 在期間	指示や 説明が 正しく 聞き取 れない	受入側か ら見て、 研修上、 言葉の問 題がある
		殆どわ からな い	挨拶が できる 程度	日常会 話がで きる程 度	日本人 の話が 殆ど理 解可能	テレビ ラジオ が理解 可能	殆ど読 書でき ない	仮名が 読み書 き可能	簡単な 文章は 読み書 き可能	文章は 殆ど読 み書き 可能	どんな 文章も 読み書 き可能			
企業	① 技術者				○					○		6ヵ月	○	○
	② 技術者			○						○		6ヵ月	○	
	③ 技術者			○					○			6ヵ月	○	○
	④ 個人経営主					○			○			6ヵ月	○	○
	⑤ 個人経営主			○					○			6ヵ月	○	
	⑥ 管理者				○						○	6ヵ月		○
	⑦ 管理者				○				○			6ヵ月	○	○
	⑧ 管理者			○					○			6ヵ月	○	○
	⑨ 管理者			○					○			6ヵ月	○	○
	⑩ 管理者		○						○			6ヵ月	○	
農業	① 自営農民			○					○			9ヵ月	○	NA
	② 自営農民		○						○			9ヵ月	○	○
	③ 農業技術者				○					○		8ヵ月		
	④ 農業技術者				○				○			9ヵ月	○	○
	⑤ 農業技術者				○				○			12ヵ月		○
	⑥ 農業技術者				○				○			8ヵ月	○	○
	⑦ 農業技術者			○						○		9ヵ月	○	○
	⑧ 農業技術者		○						○			8ヵ月	○	○
	⑨ 農業技術者	○						○				9ヵ月	○	○
	⑩ その他					○			○			12ヵ月		
	⑪ その他				○					○		9ヵ月		○
	⑫ その他				○				○			8ヵ月		○

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。

なっていることは、研修生側と受け入れ側の共通認識になっているといえよう。

・受け入れ企業が指摘する具体的な言葉の問題は、以下の通りである。「言葉が一番のネック。一日も早く覚えてほしい。表面的にはわかっているように見えるが、本当はわかっていない。お互いに理解できないギャップがある。技術のことはわかるようになるけど、日本の社会のしくみ、風習を言葉で理解させるのは大変」「まだかみ砕いて言わなければならない。受け入れ機関は最初、語学が堪能な人だと言っていたが、最初は片言しか話せなかった。各企業とも大変だった。教えるにもつききりになる。大きい企業ならできて、うちでは、つききりになるわけにいかない。それで困っているのは確か。初めの3ヵ月はさっぱり話が通じなかった」「電気の分野は英語が多いが、研修生は英語の教育を全く受けていない。我々は普段気にとめずに、随分英単語を使っている。社内には言葉の問題が大変だという評価がある」「2人とも言葉はうまいが、お客様の前に出すには無理がある。接待係、フロントやチェックインはさせられない。研修内容が制約される。客の前に立たない仕事しかできない」。

他方、農業研修生でも12名中7名は、研修中、「指示や説明が正しく聞き取れない」と感じている。「日本語会話能力がちょっと足りないので工作中に聞き違えることがある。その時は自分で本を読んで勉強したり、仕事の状況から判断するようにしている」「工作中、指示の意味がわからなくて、どうしたらいいか困るときがある。その時は、自分で最善の方法を考えて正しい思考を探り、解決している」等の事例である。

また受け入れ農家側でも、少なくとも12戸中9戸が「言葉の問題」を指摘している。しかも前述のように、農家は研修生に「一人前の労働力」を期待しているので、言葉の不自由さは一層深刻な問題として受けとめられている(*)¹³⁾。

* 農家側が指摘する「言葉の問題」は、具体的には以下の通りである。「もう少し日本語を覚えてきてほしい。1年しかいないのに、日本にきて日本語がわからないで過ごしたら、こっちが疲れてしまう。5年も10年もいるなら別だけど。前の研修生は、8カ月やって、やっと言えばちゃんと答えるようになった。今の研修生は、協会の人にも一番日本語の上達が遅いといわれてる。意志が通じない。頭はいいんだけど、人につきあおうとしないからね。せっかく日本にきたんだから、みんなと話す中で日本語覚えればいいのに、本で勉強するからと、自室にとじこもっちゃう。内向的な性格だから」「今はだいぶ慣れたけど、最初は言葉が通じなくて困った。覚えられない。言葉がわかれば仕事も教えられるのだけれど。日本語がまだまだなので、実際にやって見せることが主でそのようにする理由までわかってもらえるかが不安。それにやっぱり言葉がわからないと機械など危ないし、そんなにあれこれできない。最初の半年間は大変。ゆっくり話さねばならない。わかっていると思って全然違うことをする」「言葉が通じないので研修生が精神的に落ち込むこともある。仕事のランクも下げなければならない。特に来たときはあまりしゃべれなかった。近くの農場の研修生は今でもまるっきり言葉はだめ。全部ジャスチャーでやっている」。

第3節 研修時間の実態と問題

いまひとつの大きな問題は、研修時間の長さである。研修生の研修時間は、基本的に受け入れ企業や農家で就労する日本人の労働時間に準じている。そしてそれは、企業研修と農業研修とで大きく異なっている(表3-8)。

第1項 企業研修生の研修-生活時間

まず企業研修生の出社は7時30分～8時30分、退社は17時～17時30分であることが多く、1日の拘束時間は平均9時間24分である。また45分～1時間程度の昼休みと若干の休息時間があるので、実質研修時間は平均8時間7分になる(*)。企業研修生は、こうした研修時間に合わせ、6時30分～7時頃に起床し、23時～24時頃に就寝している。睡眠時間は平均7時間12分である。そこで研修拘束時間と睡眠時間を除くと、企業研修生のいわゆる自由時間は、朝食と夕食、風呂等の時間を含めて平均7時間24分になる。彼らは、その自由時間に、日本語を学習したり、テレビを見たりしている。

* ただし、これはあくまで通常の研修時間であり、実際には、企業研修生にも時々「残業」がある。「普通は5時までだが、たまに7時すぎまで残業する」「普通、マシンの練習の時は5時で終わるが、棚卸して現場にいるときには時間通りに帰れず、6時か7時頃まで仕事をする」等は、その事例である。また受け入れ企業側にも「企業によって利益重視の人を受け入れると、仕事をどんどんさせるし、残業もさせている。そういうのは問題だね。月に1回集まって報告会議があるけど、そこで残業は駄目とか話し合うんだけどね」と語るケースがある。しかし、いずれにせよそうした「残業時間」は、企業研修生の場合は、それほど長くなく、また時期も限定されている。

また企業研修生では、基本的に日曜祝祭日が休日で、それ以外に半数以上で隔週土曜も休日となっている(表3-9)。彼らは、休日には8～9時頃まで寝ており、平日より1～3時間程多く睡眠をとっている。また休日には、買い物・昼寝・料理・スポーツ・図書館で学習、他の研修生と談話や散歩等々、多彩な余暇を過ごしている。さらに企業研修生は、小樽・登別・支笏湖・函館等、北海道内の観光地に旅行経験がある(*)。

* 企業研修生の休日の過ごし方の典型事例は、以下の通りである。「日曜の午前中は近くのスーパーマーケッ

表3-8 日本での研修・生活時間

	起床	出社 仕事 開始	昼休み	その他の休み	退社 仕事 終了	就寝	拘束 時間 ☆	研修 中の 休み 時間	実質 研修 時間 ★	睡眠 時間 ★	★以外の時間	研修時 間が長 すぎる
企 業	① 技術者 6:30	7:30	12:00~12:45	7:00~8:00	17:00	23:30	9:30	1:15	8:15	7:00	7:30 TV・日本語学習	
	② 技術者 6:30	7:30	12:00~13:00	7:30~8:00	17:00	24:00	9:30	1:30	8:00	6:30	8:00 TV・日本語学習	
	③ 技術者 7:00	8:00	12:00~13:00		17:00	23:00	9:00	1:00	8:00	8:00	7:00 TV・読書・日本語学習	
	④ 個人企業主 6:30	8:30	12:00~13:00		17:30	24:00	9:00	1:00	8:00	6:30	8:30 TV・日本語学習・技術学習	
	⑤ 個人企業主 7:00	8:15	12:00~13:00		17:00	24:00	8:45	1:00	7:45	7:00	8:15 TV・日本語学習	○
	⑥ 管理者 7:30	12:00		15:00~17:00	22:00	1:00	10:00	2:00	8:00	6:30	7:30 TV・日本語学習	
	⑦ 管理者 8:00	12:00		15:00~17:00	22:00	23:00	10:00	2:00	8:00	9:00	5:00 TV	
	⑧ 管理者 7:00	7:30	12:00~13:00		17:10	24:00	9:40	1:00	8:40	7:00	7:20 飲酒・TV	
	⑨ 管理者 7:00	8:00	12:00~12:45		17:30	24:00	9:30	0:45	8:45	7:00	7:30 TV	
	⑩ 管理者 6:30	8:00	12:00~12:50	8:00~8:30	17:00	23:00	9:00	1:20	7:40	7:30	7:30 TV・新聞・日本語学習	○
農 業	① 自営農民 4:30	4:30	12:00~13:30	8:00~9:00	19:00	22:00	14:30	2:30	12:00	6:30	3:00 NA	○
	② 自営農民 5:00	5:00	12:00~13:30	8:00~8:30	18:30	21:30	13:30	2:00	11:30	7:30	3:00 TV	○
	③ 農業技術者 4:40	5:00	12:00~14:30	19:00~19:30	21:00	22:00	16:00	3:00	13:00	6:40	1:20 TV・日本語学習	○
	④ 農業技術者 4:00	4:50	12:00~13:00	7:00~8:00	19:00	22:00	14:10	2:00	12:00	6:00	3:50 TV	○
	⑤ 農業技術者 5:00	5:00	12:00~13:30	8:30~9:00	19:00	21:30	14:00	2:00	12:00	7:30	2:30 TV	○
	⑥ 農業技術者 5:00	6:00	12:00~14:00	8:30~9:30	20:00	21:30	14:00	3:00	11:00	7:30	2:30 TV・新聞	○
	⑦ 農業技術者 5:00	5:30	11:30~15:00	8:30~9:30	18:00	21:30	12:30	3:30	9:00	7:30	4:00 TV・読書・新聞	○
	⑧ 農業技術者 5:00	7:00	12:00~13:00	8:30~9:00	19:00	22:00	12:00	2:00	10:00	7:00	5:00 TV	○
	⑨ 農業技術者 6:00	8:00	12:00~13:00		17:00	22:00	9:00	1:00	8:00	8:00	7:00 TV・学習	○
	⑩ その他 4:00	5:00	8:00~10:00	14:00~17:00	20:00	21:30	15:00	5:00	10:00	6:30	2:30 TV	○
	⑪ その他 5:00	6:00	10:00~11:00	15:00~16:00	20:00	22:00	14:00	2:00	12:00	7:00	3:00 日本語学習	○
	⑫ その他 5:30	5:30	12:00~13:30	8:00~9:00	19:00	21:30	13:30	2:30	11:00	8:00	2:30 TV	○

実態調査より作成。プライベート保護のため、ケースNOは表毎に不統一。ただし表3-8~11はケースNO統一。

トで免税品の買物をした。午後2時~4時まで昼寝。その後、テレビでニュース・ドラマ・洋画を見た。休日には、他の研修生と会って話をすることもある。その前の連休は、洞爺・昭和新山・登別に旅行した。小樽にも行ったことがある」「日曜は、9時半に中央図書館に行った。毎週行くので、図書館の人とはもう顔なじみになった。4時に帰宅して昼寝した。小樽は3回行った。襟裳岬は友達の田舎なので1度行った」「日曜は、掃除をしたり、買物をしたり。午後は夜のために饅頭を作った。夕食後、テレビのドラマを見る。また1週間の生活設計を組む。他の研修生の寮には1~2カ月に1回ほど遊びに行く。夏休みには函館を旅行した。小樽や夕張、支笏湖・洞爺湖にも行ったことがある」「日曜は、たまに中国人の友人と散歩して遊びに行くこ

ともある。買物をしたり、テレビを見ることもある。友人と観光で小樽や江別の博物館に行ったこともある」「たまに研修生の所に行って話をしつづる。観光で千歳空港で飛行機を見たり、観光地に行ったりする。支笏湖や小樽にも行った。温泉もたまに行ったことがある」。

そこで企業研修生は、研修時間の長さについては、あまり問題を感じていない。研修時間を問題として指摘しているのは、10名中2名にとどまるのである。

第2項 農業研修生の研修-生活時間

他方、農業研修生の研修時間は、企業研修生より遙かに長い。彼らの多くは、朝4~5時頃に起床

表3-9 日本における休日形態

休日形態		休日すること	起床	就寝	睡眠時間	平日と観光で行ったところの差
企業	① 技術者	図書館・屋敷(2時間)・TV・談話(研修生と)	8:30	23:30	9:00	+2:00
② 技術者	日曜・時々土曜も	買い物・屋敷(2時間)・TV・談話(研修生と)	7:30	22:00	9:30	+3:00
③ 技術者	日曜・隔週土曜	買い物・TV・散歩(研修生と)	9:00	23:00	10:00	+2:00
④ 個人企業主	日曜・隔週土曜	散歩(研修生と)	9:00	24:00	9:00	+2:00
⑤ 個人企業主	日曜	日本語学習・買い物・写真撮影・TV・手紙書き	8:30	1:00	7:30	+1:00
⑥ 管理者	月曜・隔週土曜	買い物・撮影・TV・手紙書き	8:00	23:30	8:30	-0:30
⑦ 管理者	日曜・祭日・年96日	買い物・TV・料理・生活計画設計・交流(研修生と)	8:00	24:00	8:00	+1:00
⑧ 管理者	日曜・祭日	買い物・TV・料理・生活計画設計・交流(研修生と)	9:00	23:00	10:00	+2:30
⑨ 管理者	日曜・隔週土曜	散歩(研修生と)・TV	4:30	22:00	6:30	+0
⑩ 自営農民	月3回(朝と夕方仕事)	散歩(研修生と)・日本語学習・TV	5:00	22:00	7:00	-0:30
⑪ 自営農民	月2回(朝は仕事)	学習	4:40	22:00	6:40	+0
⑫ 農業技術者	月2回(朝は仕事)	学習・手紙書き	4:00	20:00	8:00	+2:00
⑬ 農業技術者	月2回(都合が合えば)	談話(研修生と)・屋敷	8:00	21:30	10:30	+3:00
⑭ 農業技術者	月2回	手紙書き・散歩・TV	5:00	22:00	7:00	+0
⑮ 農業技術者	月2回(朝は仕事)	日本語学習・札幌訪問(郵便局・本屋)	8:00	22:00	10:00	+2:00
⑯ 農業技術者	月2回(朝は仕事)	手紙出し・図書館・アメリカ人と交流	5:00	22:00	7:00	+0
⑰ 農業技術者	月2回	学習・TV	8:00	22:00	10:00	+2:00
⑱ 農業技術者	月2回(夕方仕事)	散歩・日本人宅訪問	5:00	22:00	7:00	+0
⑲ その他	不定期(朝と夕方仕事)	日本語学習・手紙書き	5:30	21:30	8:00	+0
⑳ その他	月2回(朝は仕事)	屋敷・TV・新聞・車の運転練習	5:30	21:30	8:00	+0

実態調査より作成。ブライバシー保護のため、ケースNOは表毎に不統一。ただし表3-8〜11はケースNO統一。

し、4時30分～6時には搾乳等の実地研修を始めている。その後、昼食時間を含めて2～3時間程度の休息を取り、18～21時頃まで実地研修を続けている。彼らの1日の拘束時間は、12～16時間で平均13時間31分と、企業研修生より4時間7分も長い。また、実質研修時間も、9～13時間で平均10時間58分にも達し、企業研修生より約3時間も長いのである。彼らは、翌朝に備え、21時30分～22時には就寝しなければならない。そこで彼らに残された自由時間は、夕食や風呂を含め、平均3時間21分にすぎず、殆ど休息とテレビだけで終わっている。「夕食後の仕事が終わったら、すぐ寝る」という事例も存する。前述のように農業研修生で日本語の独習が少ないのは、こうした自由時間の客観的な欠如に基礎づけられているのである。

また、農業研修生の休日は、毎月1日と15日の2日間というケースが最も一般的で、企業研修生の半分以上しかない。しかもその2日間の休日も、早朝や夕方には、事実上、実地研修が行われることが多い¹⁴⁾。そこで彼らは、休日でも早朝4～5時には起床しなければならず、睡眠時間は平日とそれほど変わらない。また休日の過ごし方は、彼らが農村に住んでいることもあり、買物や他の研修生との交流、観光旅行等が比較的小なく、逆に日本語学習が多い

(*)。農業研修生は、貴重な休日の余暇を日本語学習に充てているのである。

* 農業研修生の休日の過ごし方の典型事例として、以下を掲げておく。「朝6～10時まで牛舎で仕事。10～4時まで手紙を書いたり、日本語の学習。4～8時まで、また牛舎で仕事。8～10時まで日本語の学習。10時に寝た。観光に行ったことはない」「朝4～7時まで仕事して、その後、手紙を書いたり、日本語の学習をした。夜8時には寝る。観光はしていない」。

そこで農業研修生の多くは、「研修時間が長すぎる」という不満を強くもっている。農業研修生12名中10名までが、「研修時間が長いし、休日が少ない。体が疲れる。月2日休みの約束なのに、実際には半日ずつで合わせて1日しか休めない」という不満を感じているのである。

第3項 中国における労働-生活時間とのギャップ

以上のように、農業研修の客観的な研修時間は、企業研修に比べて遙かに長く、そこで農業研修生の中で、研修時間に対する不満が顕在化していた。しかし、ここでもうひとつ留意すべきことは、研修生の来日前の労働-生活時間とのギャップである(表3-10・11)。

まず企業研修生は、管理職や個人企業主を初めとして、来日前、日本での研修と同程度、またはそれより長時間の労働を行っていた(図3-1)。彼らの多くは、中国でも7時半～8時には仕事を始め、1～2時間半の休息をはさんで、17～18時まで仕事をしている。日常的な仕事終了が23時半～24時、「年の初めは午前2時まで仕事や会議」という事例さえ存する。彼らの中国での拘束時間は平均11時間39分、実労働時間は平均9時間39分にも達する。来日後の研修時間に比べても、拘束で2時間以上、実労働で1時間半ほど長いのである。逆に、睡眠時間や自由時間は、来日後の方が、中国滞在時より長い。また中国では、休日は日曜だけであったが、来日後は前述のように隔週土曜も休みである。そこで、企業研修生にとっては、来日後の研修時間が長いとは全く感じられないのである。

他方、農業研修生では、来日前の拘束時間は8～10時間、平均10時間25分と、日本での研修時間より3時間以上短い(図3-2)。しかも中国では、「10時半～2時半まで4時間が昼休み。一旦帰宅して昼食と昼寝をして再出社」のように、休憩時間が極めて長い。そこで実労働時間は、4時間半～8時間、平均7時間38分と、日本の実研修時間より約3時間20分も短いのである。また両親が内蒙古の遊牧民である事例では、羊200頭と牛50頭を飼っていても、「普段は牛や羊は草原のどこにいるかわからず、何日に一回か帰ってくるので、その時に水をあげるだけが仕事。草原に肥料もやらないし、忙しくない」と語っており、日本の酪農家の多忙さは全く予想外である。農業研修生は、中国では、友人と遊んだり、飲酒・読書・スポーツ・映画等、様々な趣味を楽しむ自由時間を豊富に持っていた。従って、彼らは、来日後、明らかに睡眠や余暇の時間を削っている。また農業研修生は、中国では、少なくとも毎週1日以上の日曜日を確保していた¹⁵⁾。農業研修生の多くが「実習時間が中国と全く違って適応できなかった」「中国では8時間以下の労働なのに、日本では10時間以上。そういうことには慣れていない」と語るのも当然といわねばならない。

第4節 「労働観」の文化的相違

ところで、以上述べてきた研修内容や言葉、研修時間は、いずれも大きな問題ではあるが、研修契約の明確化や事前研修の充実により、ある程度、緩和できる。しかし、次に述べる「労働観」の違いは、日中両国の社会的・文化的特質にさらに深く根差した問題である。

表3-10 中国での労働・生活時間

	来日前職業	起床	仕事開始	昼休み	その他の休憩	仕事終了	就寝	拘束時間☆	仕事実労働中の時間	睡眠時間★	☆★以外の時間	休日休暇	有給	
企業	①技術者	6:30	7:30	11:30~13:00		17:00	24:00	9:30	1:30	8:00	6:30	8:00読書（仕事関係）	日曜	47日
	②技術者	7:00	8:00	12:00~14:00	10:00~10:30 15:00~15:30	17:00	22:00	9:00	3:00	6:00	9:00	6:00散歩・TV・遊び	日曜	15日
	③技術者	6:00	8:00	12:00~14:00		18:00	22:00	10:00	2:00	8:00	8:00	6:00読書・音楽・囲碁 TV・友人との関係	日曜	10日
	④個人経営主	7:00	8:00	12:00~14:00		24:00	0:30	16:00	2:00	14:00	6:30	1:30	日曜	なし
	⑤個人経営主	6:30	7:30	11:30~14:00		18:30	23:00	11:00	2:30	8:30	7:30	5:30	日曜	12日
	⑥管理者	6:30	7:30	11:30~14:00		18:30	23:00	11:00	2:30	8:30	7:30	5:30読書・TV	日曜	20日
	⑦管理者	6:30	9:00	12:00~13:30		17:30	22:30	8:30	1:30	7:00	8:00	7:30TV	週4日	100日
	⑧管理者	7:00	8:00	12:00~14:00		23:30	0:30	15:30	2:00	13:30	6:30	2:00	日曜	なし
	⑨管理者	6:30	8:00	12:00~13:00		24:00	0:30	16:00	1:00	15:00	6:00	2:00トランプ	日曜日	7日
	⑩管理者	7:30	8:00	12:00~14:00		18:00	23:00	10:00	2:00	8:00	8:30	5:30読書・TV 友人との交流	日曜	10日
農業	①自営農民	4:00	4:00	12:00~14:00	8:00~9:00	19:00	22:00	15:00	3:00	12:00	6:00	3:00		
	②自営農民	7:00	8:00	12:00~14:00		18:00	23:00	10:00	2:00	8:00	8:00	6:00読書・新聞	不定期	
	③農業技術者	6:30	8:00	12:00~14:30		17:00	21:00	9:00	2:30	6:30	9:30	5:30日本語勉強・TV	日曜	なし
	④農業技術者	6:00	8:00	12:00~14:00		18:00	24:00	10:00	2:00	8:00	6:00	8:00TV・友人との交流	日曜日	なし
	⑤農業技術者	7:00	8:00	12:00~14:30		18:30	23:00	10:30	2:30	8:00	8:00	5:30TV・（映画）	土日曜	
	⑥農業技術者	8:00	8:30	10:30~14:30		17:00	22:30	8:30	4:00	4:30	9:30	6:00TV・新聞	週1日	15日
	⑦農業技術者	7:00	8:00	12:00~15:00		18:30	22:00	10:30	3:00	7:30	9:00	4:30TV・トランプ 飲酒・読書・子供 と遊ぶ・（昼寝）	週1日	なし
	⑧農業技術者	7:00	8:00	12:00~14:00		18:00	23:00	10:00	2:00	8:00	8:00	6:00映画・スポーツ	週1日	15日
	⑨農業技術者	7:00	8:00	12:00~14:00		18:00	23:00	10:00	2:00	8:00	8:00	6:00勉強・友人と遊ぶ	週1日	
	⑩その他	9:00	10:00	14:00~15:00		19:00	23:00	9:00	1:00	8:00	10:00	5:00日本語勉強	週1日	12日
	⑪その他	6:00	8:00	12:00~14:00		18:00	21:00	10:00	2:00	8:00	9:00	5:00日本語夜間学校 運動	日曜日	なし
	⑫その他	7:00	8:30	12:00~14:30	10:00~10:25	16:30	22:30	8:00	2:55	5:05	8:30	7:30友人と交流・飲酒		

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。ただし、表3-8~11は統一。

⑩の仕事時間は学校の時間。

第1項 日本人からみた中国人の労働観

実際の研修場で、受け入れ側日本人から中国人研修生を見ると、中国人は、①「時間的」労働評価、②個人主義、③「縦的」命令系統、という相互に結び付いた3つの労働観をもっているように見える（表3-13）。そこには、企業研修と農業研修に違いはない。双方の受け入れ側日本人が、主にこの3つの労働観を指摘しているのである。

以下、この3つの労働観を簡単に説明しよう。

第1に、「時間的」労働評価とは、「一生懸命働いても、手を抜いても、1時間は1時間。それならできるだけ少ない仕事をゆっくりやった方が得」という考え方である。具体的には、時間当たりの労働密度をできるだけ減らす、あるいは能率や生産性を考えて自発的な工夫をせず、指示されたこと

だけをこなしていく、そして仕事時間が終わるとどんなに中途半端でも直ちに仕事を切り上げる、といった労働態度として現れる。こうした労働観の基底には、「労働＝必要悪」という考え方が存しているといえよう(*)。

*「時間的」労働評価を指摘する事例には、以下のようなものがある。

《企業》「中国では、ただ仕事時間をこなしていればいい。量でなく、時間で仕事する。一生懸命に働かない。時間から時間やれば終わり。最初のうちは特にそうだった。中国人は、言われれば、そのことだけ守ってきちっとやる。日本人は、言われても、自分なりに判断してもっと良い方向に変更してやる。働くことの意味が日中でだいぶ違うと感じている」「中国は、上からの命令管理でないと動かない。言われたからやる。言われたことだけきちっと守ってやるが、それ以上はやらないし、気を回さない。仕事に対する感触の違いが大きい」。

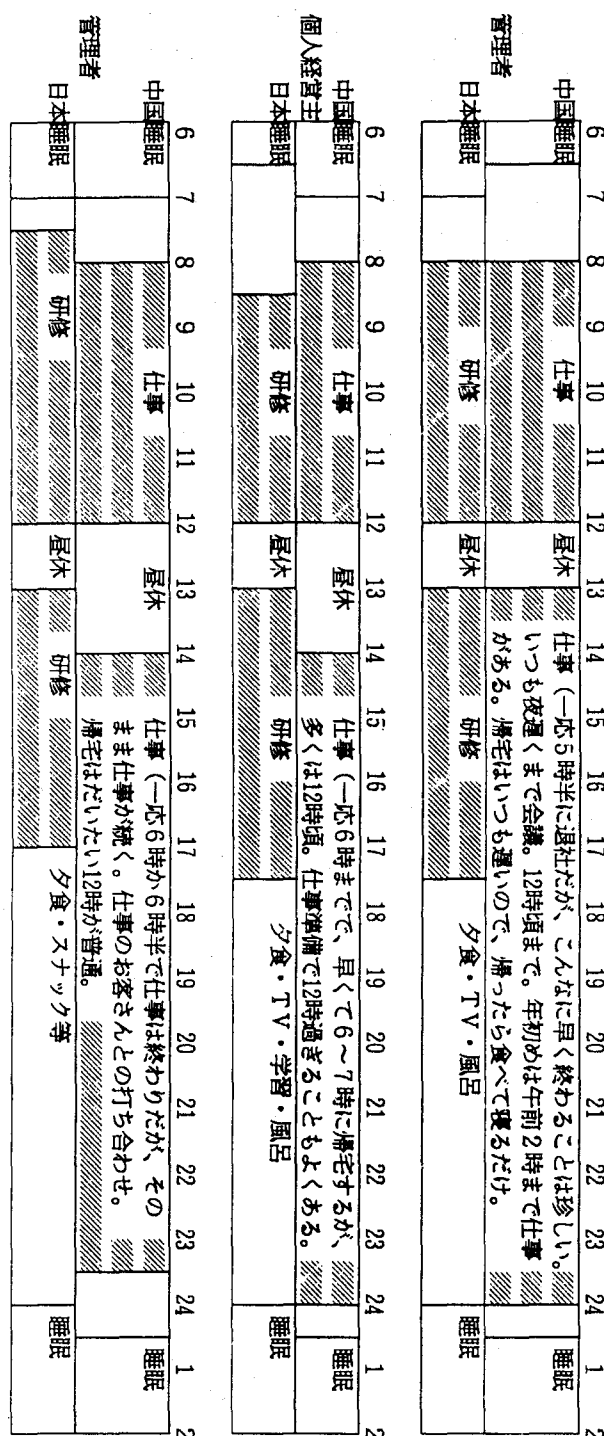
《農業》「仕事が遅い。とにかく言われたことだけをゆっくりゆっくりやるんだね。あんまりさっさと終わらせようという考えがないんだね。彼らには、日本人なら早く終わらせようときばきするのに。それから、一度日本人研修生と一緒に農薬散布をさせたら、日本人の女の子は18ℓの方をかつぐのに、彼は軽いのしか持たない」「日本人は一生懸命よく働くでしょ。研修生がそれについていけないことが問題になっていてね。向こうの人は責任というのがないから。今まで4人ともそうだった。時間がきたら仕事ブン投げてやめちゃうんだから。いかに能率よく仕事を終わらせるかということについてはあまり考えませんね。仕事させてもパッパとできない。向こうの人はのんびりやっても1時間、でも、早く終わらせて休みをとろうというのがうちの考え。日本人は『時間は時間』ときちっとできますよね。日本人の出面を雇ったら、12時にあがったら、みんな1時か1時半には間違いなく仕事を始めます。でも中国人は、仕事時間の中に昼寝も入っていることだし、こっちが言っても習慣がとれないんですよね」「時間的には守っているが、自分の与えられた仕事が終われば、それで終わり。決められた仕事しかない。『人よりがんばったら損

表3-11 労働・研修・生活時間の比較

	日本での時間										
	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3
中 国 で 働 く 時 間	15					⑨					
	14					④					
	13					⑧					
	12	(1)									
	11										
	10										
	9										
	8	(4)(5) (11)	(2)	(8) (10)		①③⑥⑩⑤ (9)					
	7				(7)	⑦					
	6	(3)				②					
睡 眠 時 間	5		(12)								
	4		(6)								
	10							⑩			
	9						(6)(7) (11)	②(9)			
	8				⑦	③(9) (12)	⑩(2)(8) (5)				
	7						⑤	⑥			
	6						①③⑧⑨④(1) (4)				
	5										
	4										
	3										
休 息 そ の 他 の 時 間	10								(4)(6) (12)		
	9				②	①	⑦				
	8				⑥⑤	③(9)	⑧		(2)	(5)(3)	
	7					⑩	(7)		(11)		
	6						(12)		(1)		
	5										
	4					③					
	3				④	⑨					
	2										
	1										

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。
ただし表3-8～11は統一。①～⑩は企業研修生、(1)～(12)は農業研修生

図3-1 企業研修生の労働・研修・生活時間 (上段は来日前、下段は来日後)



実態調査より作成。

だ』という考え方が強い。日本人は『人に負けずに頑張ろう』。ゆっくりとペースを落として仕事する。早く始めても遅く始めても終わるのは同じ時間。命令されて与えられた仕事だけをやる。早くいえば気がきかない。ポケットとしている。中国人の仕事の量は、同じ時間でも日本人研修生の3分の1。「彼は、いわれたことだけはやるけど、それ以上はやらない。早く仕事おわらして休もうとか考えない。自分の仕事をゆっくりやる。日本にきたら、中国の20倍は働くという。この農場の規模なら、中国なら70人くらいでやるという。日本人なら我慢して仕事をするが、彼らは仕事を投げ出ししたりする。『大陸の』というか焦らない。中国では仕事時間がきまっていますが、その間に仕事がないことが多い。だから空き時間に編み物をしたりしてる「動きが鈍い。動作がてきぱきしていない。自主的でない。言われないとできない。自分で進んで行動することが少ない。去年の秋に中国の農村を回ってきたが、向こうでの感じもこうだった。研修生にその話をすると、『仕方がない。いくら働いても給料が同じ。与えられた以外の仕事をしたらかえってだめだ』と言っていた。自分で工夫するということが少ない。最初に教えるのは『工夫』『創造』。労働者ならタイムカードおして時間から時間でいいが、研修生はそうはいかない。一般的な日本人に比べて中国人の仕事量は60%。中国人はすぐ『できない』『わからない』と言う。こちらから見たら『わかろうとしない』のであって、前向きな姿勢

がない」「時間をかければいいというのではない。知恵を出してどうすればいいのか考えろと言っている。言われたことだけをやるのではなしに、臨機応変に考えることが大事。牛飼いは心配りが大切なのだから。トヨタやニッサンの合理化の話もする。中国は人口が多いので、仕事がないから、能率を上げようとか考

えない。向こうはコセコセしていない。のんびりしていてノルマがない。仕事してもしなくても給料がもらえる。なぜ日本人はそんなに働くんだと聞いてくる」

第２に、こうした中国人の「時間的」労働評価の単位は、職場集団ではなく、あくまで個人である。職場集団の他のメンバーとは関係なく、自分の仕事だけをする。そこで「中国人は個人主義」という評価が、日本人から出てくる。ここでいう「個人主義」とは、「自分に与えられた仕事だけをやり、全体を見ながら他の人と協力したり、手伝いあたりしない」という労働態度である(*)¹⁶⁾。

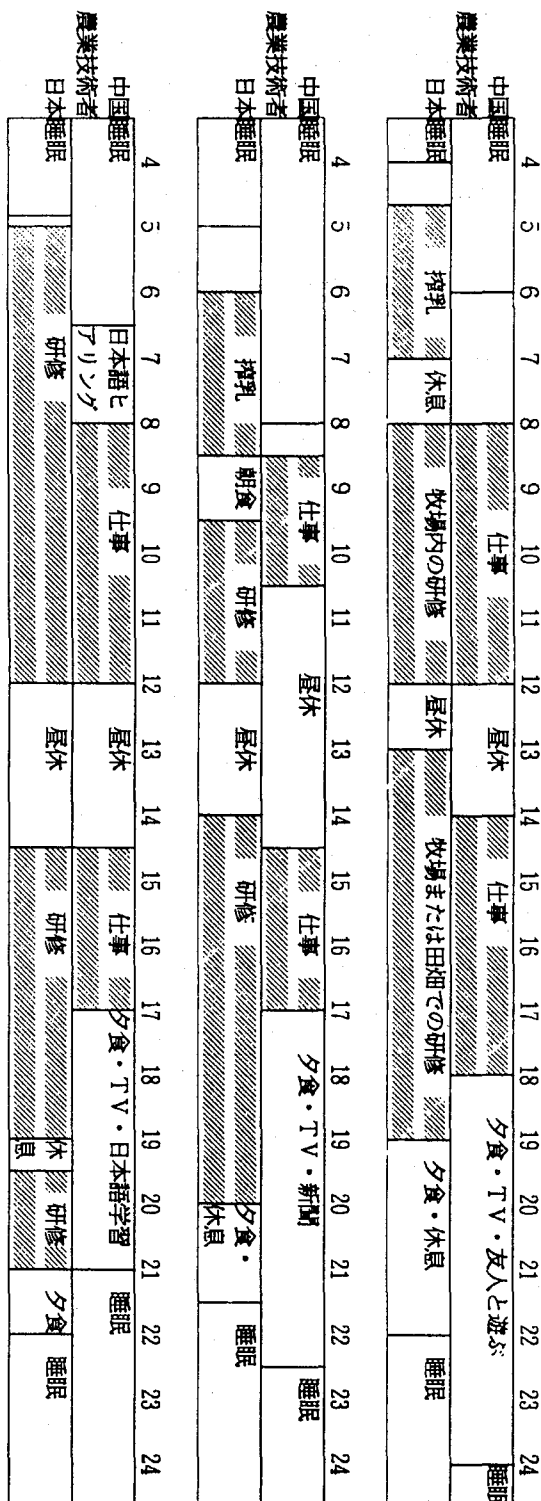
* 個人主義を指摘する事例として、以下がある。

《企業》「仲間意識とか、助け合いとかが少ない。自分の意思表示がはっきりしていて、合理的にものを考える。日本人はお互いに察しあうが、中国人はそれができない。『それは言われなかった』とかいう。日本人がもし中国にいったら、同じ釜の飯で団結するが、中国人はそうではない。みんなそれぞれ好きにやっている。個人主義が強い」「日本は品質安定のために、多くの人が手を入れてトータルで完成させる。全体として品質を上げるために、いろんな手が入る。横のつながりが強くなければトータル・クォリティは保てない。中国は、ひとつ与えられたら、それを最後まで完成させる。個人の能力の差がそのまま製品に反映する。横と見合いがなく、単品だけを仕上げる。一人が一件を仕上げようとする。生産ラインの中でひとつを担当すれば、それだけをする。命令者に対しては聞くが、グループ内で相談しようという態勢が少ない。プロジェクトに参加させても、その中での協力ができない。縦社会に慣れてきているから、『和』に慣れていない。『和』の大切さを知ってほしい」。

《農業》「自分の仕事を自分だけの計画たててやろうとする。風呂も昼からはいるし、テレビ見たいときは仕事やめて見るし。こっちは朝５時から働いてから食後休もうと考えているけど、彼らにはそういう『合わせる』という考え

実態調査より作成。

図３－２ 農業研修生の労働・研修・生活時間（上段は来日前、下段は来日後）



がないですね」「仕事上のトラブルは、自分の仕事と他人の仕事をはっきりと分けること。自分の仕事だけする。自分の分が終わっても他人を手伝おうとしない。中国では、餌をやる人は餌をやる人、他の仕事までやらない。1人が1頭しぼって、牧草の人は牧草だけ。人が多いので分業化されている。だから全部やるのが理解できない」「自分の役割には忠実だけど人の役割には入らない。専門馬鹿的な要素が強くなる。技術を持っても本当に限定されている。例えば獣医でも、『鶏の注射だけ』とか。人口が多いから分担しないと仕事が余るんだろう。応用性がない。分業がはっきりしていて、例えば注射はできるけど病気の発見はできない、それをするのは別の人という感じ」「研修生3人でグループ作って研修しなさいといっても『そうですね』というだけでしない。何人か集まって一緒に目的をもって研修しようという仲間意識がない。日本人だと、同じ会の会員というだけで鹿児島から北海道まで親しくなれる。中国人は、何か研修で会ってもそのときだけ。会いたいともいわないし。日本人との付き合いにも消極的。中国人は与えられた仕事以外の回りのことは見ない」。

表3-13 日本人から見た中国人の労働観

		「縦」的 命令系統	個人主義	「時間的」 労働評価	上司と部 下が平等
企業	①	○	○	○	
	②	○	○	○	
	③	○	○	○	
	④	○		○	
	⑤			○	
	⑥			○	
農業	①	○	○	○	○
	②	○	○	○	
	③	○	○	○	
	④	○	○		
	⑤	○		○	
	⑥		○	○	
	⑦		○	○	
	⑧		○	○	
	⑨	○			
	⑩			○	
	⑪			○	
	⑫			○	

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。

したがって第3に、中国人が指示・命令を受けるのは、あくまで直接の上司だけであり、それ以外の指示や指導は受けない。むしろ直接の上司以外から指示・命令されると、それだけで不機嫌になる。「縦的」命令系統とは、そういった態度である(*)¹⁷⁾。

* 「縦的」命令系統の事例は、以下の通りである。

《企業》「日本と中国の仕事の命令系統の違い、縦の関係が難しい。中国では命令者は一人。その上の人とは関係ない。日本なら、工場長、次長、係長など直接の上司でない人の命令もうける。中国人はそれを嫌う。工場長の命令はうけるが、係長や主任のはうけないとか。指揮命令系統が1人というのは、こっちがなじめない」「指示する人をはっきりさせ、他の人からは指示させないようにしている。指示する人が複数にならないように。中国はそういうルールで動いているから」「指揮系統が中国では縦社会。縦割社会。横から同じレベルの違いに命令しあうということはない。日本の中小企業は、完全な縦型ではないが、お互いに協力しながら進めていかなければならない。『和』が大事。精神的なギャップがなく、一時的な相互命令もある。そういう感触の違いが大変という評価がある。中国の縦社会と違って、日本の『和』の大切さを学んでほしい」。

《農業》「私のいうことは聞くんだけど、妻のいうことは聞かない。ボスのいうことは聞くけど、同僚のいうことはきかない。妻が仕事を頼むと急に腹をたてる。機嫌よかったはずなのに急に」「私以外の、たとえば日本人研修生の女の子が指示したら厭がる。22~23の子に指示されるのはいやだとか、自分がわからないということを言われたらいやだとか。命令できるのは農場主だけで、妻やおじいさんは関係ない。研修生の中にも先輩や後輩の関係はない。対等のはずなのに命令してくるから、彼にとってはおもしろくない。関係ないのに命令するし、きかないと怒るから『おもしろくない』といっている」「中国人は1人の上司のいうことだけをきく。あとの人はみんな平等という考え方。だから日本でも、農場主のいうことだけを聞き、妻やおじいさん、他の研修生のいうことは聞かない」。

そして受け入れ側日本人が、中国人技術研修生の労働観をこのように評価するとき、その背後には、中国の「個人主義」に対する日本の「集団主義・『和』の精神」、中国の「『縦』社会」に対する日本の「『横』社会」、そして中国の「『時間的』労働評価」すなわち「労働＝必要悪」という考え方に対して、日本の「勤勉」すなわち「労働＝いきがい・美德」の精神という対比的な、しかも日本のそれを肯定的にとらえた認識がある。そしてさらにその根底で、多くの受け入れ側日本人は、こうした労働観の違いを説明するのに、資本主義と社会主義の社会体制の違い、さらには社会主義に対する資本主義の優位性という基準を、暗黙のうちに有しているのである(*)。そこには、少なくとも「集団主義」や「和」の精神、「勤勉と忍耐の美德」が、資本主義一般に解消されない特殊日本資本主義的な労働観であるという認識は希薄である。

* 労働観の相違の背景に、社会主義と資本主義の社会体制の相違を想定している事例は、以下の通りである。

《企業》「日本は資本主義・自由主義だから利潤追求によって企業はもっている。中国は、特にもうけるとかもうけないとかは関係ない。そもそも日中の企業概念そのものが違う。中国の企業は、余剰人口や定年退職者、労働者の商店とか学校まで抱えている。まるでひとつの村みたいなもの。だから生産性に日中ではっきりした違いがある。向こうは国営企業で、基本的に考え方が違う。だんだん中国も個人事業所が増えているが、まだまだ。社会主義と資本主義でこれだけ差が出ているということ、日本の生産性の在り方と努力のプロセスを学んでほしいね」「向こうは『会社』っていうものではなく、国でしょ。主体は。そういう雰囲気の違いじゃないか。学校も医療もある『企業体』の中にいた人達だから、こちらの企業形態と全く違って、指示・命令になじめないとところがあるんじゃないか。例えば中国では、企業にも一定の雇用枠があり、『何人使え』という枠がくる。日本のような『合理化』も難しいでしょ」

《農業》「共産圏の人だから、仕事に対する考え方が我々とは違う。日本は自由競争だけど、向こうは違うからね。資本主義は競争社会で食うか食われるか、勝つためにはどうするかを常に考える。それが資本主義のいい点でも悪い点でもある。でもその分、自由がある。その自由の中で思う存分、自分の能力を発揮するのも、ひとつの特権だよとディスカッションしている。生き残りをかけた競争・戦争も発展のためには大事な面だと思う。中国でも個人の自由市場を少し認めていて、それで少し伸びているが、まだまだだ。日本人とはイデオロギーが合わない」「共産圏だから、どうしてもそうなる。中国では自主的に組織を作って指導者になるということがないんだから。中国は政府が作るか、初めからあるかして、その中の責任者が決められて労働者を支配するから、意欲に欠ける」「中国は共産主義だから、どうしてもそうなるんじゃないか。極端に分業が進んでいて、例えば獣医でも、牛の病気を発見する人と治療する人、薬を飲ませる人が別々。1人では発見して直せない。与えられた以外の仕事をする必要もないし、しても給料は変わらない。これではやる気がなくなるのは当たり前。我々は、市場経済の中で生き残るためには、何でもやらなければならない」

このような認識は企業・農家双方の日本人に共通して見られるが、特に研修生に日本人並みの「労働力」を期待している農家の場合、この労働観の違いに基づく矛盾や葛藤がかなり顕在化している。農家では、「もっとてきぱきと積極的に仕事に取り組んでほしい」「彼らには性善説は通じない。期待していると裏切られる」等々の感情的な声も聞かれるのである(*)¹⁸⁾。

* 受け入れ農家の不満の事例は、以下の通りである。「彼らには性善説は通用しないの。だから性悪説を信じてつきあってる。日本人に対してみたいに期待してたら、裏切られることが多いもの。少しは積極的に仕事に取り組んでほしいね。仕事は仕事、遊びは遊びで一生懸命に」「もっと自分で考えながら仕事に取り組んでほしい。作業が集中するときの日本の農業の厳しさを理解していない。本当に勉強がしたくて研修に来たのなら、もっと気をきかせて、てきぱきと積極的に仕事に取り組んでほしい」。また逆に、研修生が日本的な勤勉さや「和」の精神を見せた場合、受け入れ農家の評価は大きく変わる。「研修生の休

みの日に麦葉をしめていたら、『忙しいのは同じだから私も一緒にやります』と泣いて訴える。それで気に入った。よし、こいつはいい奴だと思った」。

第2項 中国人からみた日本人の労働観

他方、中国人研修生の側から日本人の労働観を見ると、まず、企業・農家ともに、確かに日本人は「仕事に対する責任感ややる気が強く、仕事に集中する」特質をもっている(表3-14)(*)。

*日本人の「やる気」・責任感を指摘する事例は、以下の通りである。

《企業研修生》「意欲や責任感は日本人の方が強い。日本人は全員毎日残業する。中国は特別の理由がないと残業しない。日本にきたばかりのとき、驚いた。日本人は自覚的に仕事をしていますね。中国人は、責任感がある人はあるが、ない人はない。だから中国の経済はそんなに高くなりません」「日本人は責任感がとても強い。どんな仕事でもみんなよいようにする。やる気も日本の方が強い」

《農業研修生》「日本人は仕事に厳しい。中国人とは違う。日本人は仕事を分担すると、全力を尽くして終わらせようとする。仕事の量や質にいつも注意している。日本人の仕事の仕方は熱心で精神的にも先進的」「日本人はよく働く。働く長さ・早さ・強さ、どれも中国より高い。モンゴルで仕事やっている時でも、友人や客が来たらすぐ仕事やめて家に帰る。日本では仕事中は会わない。これはいいこと。モンゴルでもそうしたい。モンゴルは何をしてもすぐ止める」「責任感は中国の方が少ない。日本人は仕事を一生懸命にやる。何でもきちんとすませる。つまり何でもよく注意して、器用に、後にのばさないですぐすませる。責任感がある。中国でも個人経営の人は日本人と同じくらい働くが、国営企業で働く人はあまり働かない。年と共に

給料が上がるので働か

なくてもいいんだ。仕事のやり方など一生懸命のやり方。これは中国人にはなかなかできないね」。

また、このような日本人の労働意欲の高さは、企業では、個々の労働者が愛社精神をもって企業全体の利潤を積極的に追求し、会社中心の生活を送ることを意味する。他方、農家では、より直接的に利潤追求という個人的目的に沿った労働-生活を営んでいることを示している(*)。

*こうした事例は以下の通りである。

《企業》「今は中国の会社も愛社精神をいう

表3-14 中国人から見た日本人の労働観

	来日前職業	上司と部下の間の相談ができない	愛社精神・会社主義	責任感・やる気が強い。仕事に集中	利益追求の考えが発達している	男女が不平等	個人主義	労組の仕事が社長がする	労働時間が長い	他人を金で「雇う」
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。

ようになってきたが、日本の方がこれは強い。中国は国営だから愛社精神が弱い。愛社精神は重要ですね。日本人は会社中心。仕事がおわっても、会社の人と毎日飲む。TQCは会社に必要なと思う。日本ではみんなが会社のことを考える。中国はクビになることがないので、あまり考えない。中国は個人生活中心。日本は競争社会だから利益を目指してみんなが力を合わせる」「日本と中国では会社の体制が違います。個人の有限会社や株式会社はいいですね。日本の車の会社、株はみんな社員が買っています。ただし私の研修している会社では株は秘密です。社員は買えない。株を買うと愛社精神ができるでしょう。日本では発明の提案制度もありますね。小さな知恵。小集団活動みたいなのをしている。先月どうだったかとか、今月はどうするかとか。こういう愛社精神を育てるための努力はいいですね」「中国人はみんな個人のことでばかり考え、愛社精神がない。全体のことを考えない。中国人の多くは、個人の利益に及ぶかどうか、自分の利益になるかどうかを考える。中国は古い歴史の国なので、みんな国家の企業という考えあります。でも国営企業でも、個人の企業でも、雇用された人はみんな自分のことだけ考える。中国では、できるだけ他の人によけいなことはいわない。他人が怠けていても干渉しない。日本人には愛社精神がある。日本人は会社中心。日本の社員はみんな会社のことについて考える。そこが中国とは違う。私は、中国人だけど、中国のこういうところは嫌いです。日本の方がよい。中国は、前進しない原因がたくさんあります」

《農業》「中国は会社中心だが、日本は個人主義。中国人は国営だから国家建設のために一生懸命働く。日本人は私有だから自分のために仕事とする。社会制度の違いだから」「中国は会社中心、日本は個人中心。中国は愛社精神・愛国精神を重視するが、日本人は個人生活を中心に考える」。

しかしながら、中国人から見た場合、日本が「横」社会・「和」の社会であるということに対しては、疑問符がつく。例えば、中国では上司と部下は平等の立場で議論・相談しながら仕事を進めるが、日本では上司から部下に絶対の上意下達が多い。また中国では男女平等が原則なのに、日本の職場では女性の地位も給料も低い。いわば、上司から部下への上意下達や女性の排除といった、「横」社会や「和」の社会とは似ても似つかぬ日本社会像が浮かび上がるのである。こうした日本社会認識は、特に企業研修生に多く見られる(*)¹⁹⁾。

* 上司から部下への上意下達や男女差別を指摘する企業研修生の事例は、以下の通りである。

《上意下達》「上司と部下は、中国では、お互いにとてもよく考え合って話し合う。日本は競争社会だからあまり考えない。日本では、部下は上司に普通は絶対服従。日本では会社にはいると誰が上司でだれが普通の社員かすぐわかる。中国では、上司も部下も同じ」「中国では、上司と部下がときどき友達のように話す。この点は中国の方がいい。直接的に率直に意見を言える。日本では、言うとしても自分の考えを曖昧に言う。表と裏が同じかどうかわからない。日本人は、上司から部下への命令。中国は命令と思想を結合させている」「日本人は、上司の命令に自覚的によく従います。部下は問題があっても上司には直接言わない。中国では、問題があったら直接言います。上司と部下の礼儀は中国と日本ではちょっと違います。日本では、部下は上司にいわれた通りにやる。部下は上司のことを必ず守る。上司のやり方の通りにする。中国は、部下が自分の意見を出して、上司の命令を変えることがある。相談する余裕がある。理屈が正しければ、上司が命令を変える。日本には、相談する余裕が全然ない」「日本では上司を尊敬しなければならない。上司と部下に相談がない。中国では、上司ともよく喧嘩する。たがいに相談して決める。日本では、部下は、ただやるだけ。中国はいやだったら相談する」。

《男女差別》「日本は男女平等じゃないなあ。中国は男女同じ。日本は、男女で言葉も任務も違う。女性は仕事が少なく、簡単な仕事ばかりで、給料も地位も違う。中国は全部同じ」「中国では男女平等です。日本の会社には、女性が少ない。仕事内容や責任も違う。経済や体制の問題があります。中国では女性も会社で仕事します。男女同じ給料です」「日本は女性の地位が低い。中国は女性の方が男性より強い。日本では女性はパートだけ。女性は働かない。中国では、女性重役もたくさんいる。日本では係長以上には

女性はいない。あとは主婦。中国は女性も必ず働く」

このことは、現実の研修場面で、例えば日本人が中国人に指示した場合、中国人はやり方をめぐって議論をしかけ、すると日本人は「中国は『縦』社会だから直接の上司に言ってもらおう」と考え、そして中国人は「日本人は上司が言えば絶対命令だと思っている」と受けとめるといった相互認識の循環を形成している。

また、日本人の「勤勉」や「集団主義」に対しても、すべての中国人が肯定的に評価しているわけではない。管理者や個人経営主は比較的肯定的だが、技術者や労働者では、「日本人は勤勉で毎日全員が残業する。最初みたとき驚いた。勤勉だが、うらやましいとは思わない」、また「手伝う、手伝わない以前に、自分の仕事は自分でやるべき」との意見をもつ者も少なくない(*)²⁰⁾。

* 日本人の「勤勉」や「集団主義」に批判的な事例は、以下の通りである。

《企業研修生》「日本人は勤勉だが、うらやましいとは思わない。中国では、そういうことは反対。仕事に関しては中国の考え方の方がよいと思う。時間の延長ではなく、技術の進歩で能率をあげていくべき」
「私の考えとしては、日本人のような会社中心はだめですね。休みがなくなります。生活だけでもだめ。両方を大切に、両方の関係を考えないとだめですね」

《農業研修生》「日本人はすぐ集団で手伝う。私は他の人を手伝わない。自分の分だけやる。私は仕事が早いから、自分が終わったら、手伝わないで休んでいる。農家の人は手伝えというが、少し手伝ってあまり手伝わない。同じ仕事やってもひとりずつ早さが違う。仕事をする人もいれば、しない人もいる。自分の仕事もしないで手伝ってばかりいる人もいる。自分の仕事は自分でやるべき。本当にできないんだから手伝ってあげる。でも、できるのなら自分でやるべき。日本人とは、そこが違う」

《注》

- (1) 学科・見学研修の具体例は、以下の通りである。「コンピューターに関する講義をやり、機械の展示会に10回ほど行った。他の企業にも見学に行った」「農業用機械を作る会社に見学に1回行った。機械の展示会に2回行った」「見学研修に5回行った。苫小牧・恵庭・夕張・室蘭にも行った。近いうちに社長と一緒に東京にいき、車体の製造を見学する予定」「週に2回、3～4時間ずつ、生産管理と生産方法、質量の計算、管理や営業等について会社で授業をしている。他の企業にも、一度、見学に行った」。
- (2) 経営管理者の研修生でも、業種的ギャップは存在する。「会社の専門が違うから、鉄関係は帰国してもあまり使えない」「私の会社は紡績で、ここは違う。ここで経営の研修しても役に立たない」。
- (3) 個人企業主の研修生の中には、「学科研修はなく、ミリセクメーターやデジタル位相計を使って電子製品を製作する実習をしているが、私は今のままでよい。あるときは工場で作業して、忙しくないときはいろいろな方面の本を読む。これでいいです」と述べる者もある。ただしその場合、少なくとも業種的に受け入れ企業と研修生の専門に一定の共通性があることが前提となっている。
- (4) 他企業の見学では、「企業秘密」の壁が問題となる。「電気通信が1人の研修生の専門なので、NTTに連れて行ったが、内部の機械配置は秘密主義で公開しない。ハード的なものは見せられるが、ソフトとなると秘密が多いので無理」と語っている。
- (5) 受け入れ企業の殆どは「研修生に任せている仕事はない」と答えている。「作業自体はあまりやらせていない。今は工場の方を回ってどんなことをしているのか勉強中。午前中は工場仕事をみて、午後は勉強したり感想を書いたりしている」「任せている仕事は何にもない。仕事させてるっていう意識はない。直接来て頂いて会社に寄与してくれるっていう形じゃないから。忙しくて人が足りないからって研修生を入れたんじゃないし。今は、出るものは出ても、何も入ってこないんだから」「仕事を任せるのは無理。特に初めはつききりになるから、むしろ人手的にはきつい」「任せているというのはない。労働力なんて、とてもとても。

むしろ戦力的には足手まといになる」。

- (6)一部の作業を任せない農家もあるが、それは、教育上の配慮ではなく、むしろ経済的リスクが理由であることが多い。「何でもやってもらうわけにはいかない。注射等で乳に抗生物質が入ったら大変。搾乳は、乳に抗生物質が入ってしまったら、全部会社に弁償。何百・何千万支払いしなきゃなんない。一緒にいればいいんだらうけど、忙しいもんでさせていない。待ったなしの油断できない仕事だから」。
- (7)養鶏農場は、例外的に公的機関での学科研修の必要性を指摘している。「月1度程度、研究所・大学等で研修の機会を作ってほしい。学科研修が一概に悪いとはいえない。アメリカでも2年のうち3カ月は学科研修があった。大学・行政・体験の3つが大事。学科研修は、大学や研究所に入ってやるべき」。
- (8)ある企業研修生は、農業研修生の状態について、「自分達はいいい。でも多くの研修生は研修の意味に反している。農業研修という名目で働いている人の中には、朝4時から夜8時まで1日中働いている人もいる。1カ月2万円の研修費で安い労働者として。安い労働者は研修の意味をとり違えている」と述べる。またある農家は、こうした齟齬について、「基本的に悪い人はいないが、『使ってやる』という気持ちと『使われにきたんじゃない』という気持ちのずれだろう」「研修始めるとき、『何がやりたい？牧草か搾乳か』と聞か、その時ははっきりしない。後で『働かされた』ということになる」と語る。
- (9)技術水準ギャップに関して、ある農家世帯主は、次のように述べる。「我々もアメリカ研修から帰ったときは殆ど技術がなかった。今の中国と同じ。省・県・市のバックアップが大きい。官民一体で努力した結果、今、日本はこういう経営ができるようになったのだから、中国にも本人の能力が発揮されるような行政を望む。これは農家レベルではどうにもならない。外国との交流を深めて技術を入れ、行政の研究機関がもっと力を入れてほしい。省都にある科学技術研究所の所長と鶏のワクチンや消毒剤・肥料について話し合ったことがあるが、所長は『研究やってます』と言うが、実際はやっていない。技術も研究機関もあるのに普及しない」。またある農業研修生は、「日本には、中国で直接役立つ各種技術資料提供を希望する。中国国内で、農業機械製造工場あるいは合資会社、いろんな機械工場を設立することを希望する」と語っている。
- (10)経営内容や生産関係のギャップを指摘する農家・研修生も存する。「彼ら（研修生）の故郷にはホルスタインはいない。モンゴル牛といって小さい牛がいる」、「河南省は、酪農地帯でないので研修が役に立たない。適地適作の条件にあった研修生受け入れが大事。でも中国の農業会社には、酪農に限らず、いろんな者がいる」、「中国でも市場感覚が絶対不可能とはいえないが、しかし、帰国後、自分でやれるかということ、夢と現実の板挟みになるだろう。中国が自由化を本当にやると、日本にやられちゃうだろうから」。
- (11)農業研修では、来日までの中国側の手続きの不明確さ・繁雑さも、問題になっている。受け入れ農家では「中国側の事情だが、研修生が来るのが急で困る。来日の10日前位にやっと決まる。どこの許可がおりないのかわからないが」「中国側の事務手続きが遅い。こちらが忙しい時期でも来日は1カ月後とか、受け入れる時期とか計画通りに行かない。役人に一晩飲ませたら翌日に旅券が出るとか、そうでないと1カ月たっても出ないとか、賄賂が横行している」。研修生側では、「研修のいろいろな手続きで1年間使った」。また日本側に対しても「ビザが半年毎の更新で手続きが繁雑」との批判がある。
- (12)特に自営農民は来日前の日本語研修が少ない。また農業に無関係の経歴の者は、研修生になることが決定した後、準備機関である農墾幹部学院で5カ月間日本語を学んでいる。
- (13)もとより語学力には個人差があり、「言葉の面ではあまり困ったことはない」と語る農家もある。またある農家は、「研修生の中で日本語能力に大きな差がある。日本語がよくできた人とは、将来も手紙などで交流が保てる。日本語ができない人は手紙書けないから連絡が途絶える」と語る。
- (14)農家は、休日に実地研修を行うことを当然と考えている。むしろ、「農業は生き物相手に本来は休めないが、月2日の休日を取り、その日は朝晩の搾乳だけにしておいた」「牛は365日休めないが、研修生には月2日の休日のうち1日は夜の仕事もしなくていいようにしてやった」と述べている。
- (15)農業技術者の研修生には、「内蒙古は9月には雪なので1～2月は仕事がない」「河南省では冬の仕事は少な

く、休みが多い」と語る者もいる。

①⑥「中国人は何か『してもらって当然』という気持ちがあるようだ。ひとつには第2次世界大戦の時を思えば日本がするのは当然。ふたつには、人に与えることはしないがもらうことには抵抗がない。もらったら返すとか、ギブアンドテイクという発想がない。機嫌とりをしないのは、彼らのいい点だが。帰っても、日本人に恩返しということはないな。我々なら、アメリカ人にこんなに世話になったのだから20年後に会いにいこう、そのためには成功しなければだめだ」。

①⑦「うちは研修生にびっちりついていられるからいいけど、世帯が大きくなると大変。使用人が使うようになる。使用人だと、自分のやりたくない仕事を研修生におしつけることがある」。なおホテルの担当者は例外的に次のように述べる。「うちの研修生は結構柔軟にものを考えているようです。やっぱりサービス業という理由からでしょうか。他の所では、幹部の人が研修にくるので、下積みのヒラの人のいうことを聞かないことがあるようです。『私は部長や社長のいうことしか聞きません』と。でもうちでは柔軟にいうことを聞いてくれてとにかく素直。彼らはできるだけ日本に慣れようとしている。自分の国ではこうしていたとか、自分の考えはこうだというのを、あまり出さない」。

①⑧労働観には個人差・地域差がある。「一生懸命やる子は日本人以上の子もいるし、全然勉強しない子もいるし、当たりはずれがある。ウィグル自治区から来た子は農家出身で田舎から来たから、どんな仕事でも我慢できる。モンゴルの人も、時間いっぱい一生懸命働いていたが、その人は親が開拓農家で明るい時間はずっと働いていたらしい。特に南方、河南省の人が悪い」「来る土地によって働きぶりが違う。牧畜が盛んな所の子はよく働く。内モンゴルは畜産・綿羊が盛ん。河南省は酪農があまり向いていないらしい。印象として河南省は萎縮型で協調性がない。内モンゴルはのびのび型」「来る人間による。モンゴル人はおっとりとしていてもくもくと仕事する。北京人は人の顔色をうかがい手を抜く。河南省は特にお偉方の息子を優先的に送ってくるので役に立たない」。また養鶏業農場主は、研修生の労働観に、例外的に理解を示している。「もちろん、怠けようという気持ちでやっている研修生はいない。時間から時間がくるのをただ待っているという気持ちではない。彼らは、労働者として来ているのではないのだから。勉強に来ているという気持ちが強い。のだから。研修生は帰ったら責任者になるのだから、作業能率、今日のうちに終わらせるべき仕事は今日するとか、明日への計画性をもつとか、そういう勉強をしないと、しょっちゅう言っている」。

①⑨農業研修生にも同様の問題を感じる者は見られる。「中国では上司と部下は平等。日本では命令されてやらされる感じ」「中国では工作中、上司や部下、同僚みんな『同志関係』。男女も中国では平等。生活上も皆『友人』」「中国は上司と部下も男女も皆平等だ。日本は平等でない」。ただし企業研修生に比べれば、こうした感想を抱く者は少ない。

②⑩労働観の相違が、中国人相互の対立につながる例もある。「たまたま2人同時だったものだから喧嘩しだした。中国人は口では何時間でも言い合いをするが、暴力するとは思っていなかったのびっくりした。始めに来た子が一生懸命に仕事していた。後から来た子が、それを『お前は日本人になってしまったのか』と軽蔑した。それで2人が喧嘩して、その後はしゃべらなくなってしまった。初めの子は最後まで一生懸命にやっていた」。