

外国人研修技能実習制度：在日タイ人研修生の現状と課題

ブドセン・タンヤポーン*

Foreign Trainees and Technical Internship Programs: The Case of Thai Trainees

BUDSAEN Tanyaporn

abstract

This paper aims to explore the situation of Thai migrants in Japan by studying Thai trainees and their internships in *Foreign Trainees and Technical Internship Programs* in Japan. The programs were established with a stated purpose to facilitate technological transfer from Japan to developing countries. In effect, the programs were found to operate against its original aim for international cooperation by accepting unskilled workers to do the so-called 3K job types (Kitanai, Kiken and Kitsui meaning dirty, dangerous and hard, respectively) in the *Japanese SMEs. The present study interviewed Thai trainees in Japan and some related informants about their experience in the programs. The findings reveal three categories of Thai trainees, namely trainees in *Individual Enterprise-based Training programs*, in *Association-managed Training programs (sent by private agents)* and in *Association-managed Training programs (sent by government)*. It was found that trainees in each category are treated differently. It was also found that on the gender side, female trainees are at a disadvantaged position due to their ineligibility to apply to some of these programs.

Keywords: Japan's foreign worker policy, Foreign Trainees and Technical Internship Programs, gender, international labor migration, Thai migrant

1. はじめに

日本の外国人労働者受入れ政策は、従来原則として、専門的・技術的分野しか受け入れてこなかった。しかし、1980年代半ばから1990年代前半にかけて、日本経済は主要先進諸国の経済協調の結果として、円高、株式ブームが到来し、バブル経済が発生し、単純労働力不足が深刻化した。これらの問題を背景に、海外からの単純労働者受入れが議論になった。一方で、東南アジアや南アジアにおいては、1970年代頃には中東への出稼ぎが増大していたが、円高などの理由により、出稼ぎ労働者たちは好景気の日本に向うようになった。1980年代初めには、既にフィリピン人女性を中心としたアジアの女性達が、興行ビザの名目で飲食業での就労を中心として日本に流入していた。バブル期には多くの日系人、アジア諸国からの単純労働者が、観光ビザや学生ビザで来日し、不法就労の形で建設業や製造業に携わった。このような状況下で、いわゆる「外国人労働者受入れ政策」に対する、新たな枠組みが必要とされるようになった。

1989年に、「出入国管理および難民認定法」（以下、入管法とする）の改正によって、「研修」の在留資格が決

キーワード：日本の外国人労働者政策、外国人研修技能実習制度、ジェンダー、国際労力移動、タイ人移動労働者

*平成23年度生、ジェンダー学際研究専攻

定された。研修生は研修ビザで入国し、あくまで技術を「学ぶ」ことに目的を置いているため、労働者とはみなさないというのが日本政府の立場である。そして、1993年に、外国人労働者の新しい受入れ制度として、外国人研修技能実習制度が発足された。

この制度は、実は、日本の中小企業を救うために、1960年代から始まった企業内研修制度を拡張・緩和し、実際には単純労働を担う外国人労働者を日本へ受け入れる、新しいチャンネルとして形成された。日本の研修生制度の確立の背景には、佐野が指摘するように、全く異なる二つの側面、つまり企業からの要請の側面と国際援助の側面が一体化して一つの研修生制度が成立したことが考えられる。1980年代には世界屈指の援助大国となった日本には、援助ニーズも多様化してきており、単なる資金援助だけでなく、「経済大国日本の持つ経験・知識・技能」の提供などソフト分野の援助も求められるようになっていたことも背景として挙げられる〔佐野 2002: 92-94〕。梶田は、佐野と同様、開発援助と外国人労働者受入れを結びつけて同時に達成しようとすることに矛盾があると指摘している。梶田は「研修・技能実習制度そのものが、人材育成を目的にしているというよりは、日本の中小企業の人手不足を解消するために設けられているという面が非常に強いために、研修生も実質は労働者として扱われている」という現実を指摘している〔梶田 1994: 46〕。

これに対して、タイでは海外就労が増加している。1970年代から労働力の海外送出しが始まった。海外に出稼ぎに行くタイ人労働者に対して具体的な法律が施された。政府は、求職者の支援及び労働派遣業社が労働者を搾取しないよう、各種規則を順守するように管理・監督する役割を有する無料の職業紹介事務所を設立した。この公的事務所は、タイ人が多く送出する国々に常駐担当官を置いている。このように、政府による一部の促進政策の結果、タイ人労働者はサウジアラビア、リビアの中東諸国を中心に出稼ぎに行った。しかし、80年代前半の石油価額の下落から中東の労働需要が減少した。続いて、1991年にペルシャ湾戦争が起こり、タイとサウジアラビアとの外交関係が悪化した、その代わり、1980年代後半以降、東アジア、新興工業経済（NIES）は中東に代わる、海外出稼ぎ者の目的地となった〔Chantavanich 2006: 92〕。特に、日本については、80年代に円高が進行しタイ農村部での貨幣経済が浸透したため、タイ人はニューカマー、主に出国労働者として来日した人が急増した。当初はエンターテイナーとして来日する20～30代前半の女性が大半を占めたが、その後、人出不足の中小企業を中心に、製造業、建設業、食品加工業などで研修に来ているタイ人も徐々に増えてきた。

そこで、本稿では、このような日本における外国人研修技能実習制度に注目し、タイ人研修・技能実習生を中心に、現状を把握し、生活基盤のサポートといった視点を重視して分析を行う。

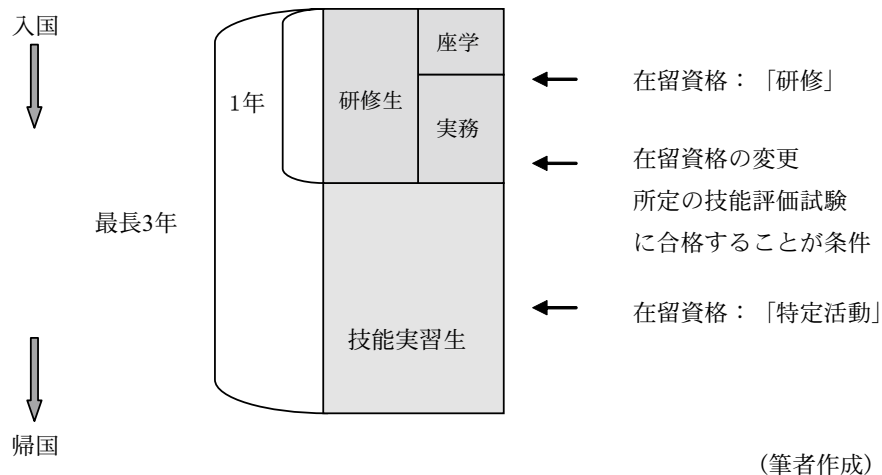
2. 外国人研修技能実習制度^{（注1）}

日本における外国人研修生受け入れは、1950年代後半に始まったと言われている。1954年に外務省所管の外郭団体、国際協力事業団（現・国際協力機構、略称 JICA）が受け入れ事業を開始した。その後、1959年に、財団法人海外技術者研修協会（通産省所管 現・経済産業省、略称 AOTS）の受け入れが始まった。1960年代に入ってから「人づくり」協力活動の中で、政府主導の国際協力活動の一環として、外務省や通商産業省、そして労働省による、研修生の受け入れが実施された。製造業を中心として、早期から海外進出した日本企業が、政府活動と同様、現地法人から現地社員を招へいし、技術・技能やノウハウを修得させ、後にその現地の会社に戻し、学んだことを発揮させた。しかし、1970年代にオイルショックの影響を受け、企業がそのコスト負担、組織・体制維持の面で、個別対応に限界が生じた。そのため、企業が日本政府に対して国際援助活動に対する活動援助の形で、政府に要請をした。それに応じて、日本政府は関連外郭団体を設立し、人材、資金、情報の面で支援するとともに産業界が協力して、国際援助活動を進めていく体制を構築した。

法律上では、入管法において、「本邦の公私の機関により受け入れられて行う技術、技能又は知識を習得する活動」と定められている。在留資格としては1981年の法改正においてはじめて留學生の在留資格の一つとして認められた。1983年に研修生の受け入れが制度的に整理され、個々の企業が受け入れる『企業単独型』の「外国人研修制度」が創設された。

1980年代以降バブル景気の中で、日本の人手不足問題が深刻化した。外国人労働者の流入が急増したことを受け、「専門的・技術的分野の外国人は受け入れ、単純労働者は制限する」という政府の基本方針の下で、研修制

図1 外国人研修技能実習制度の流れ



度への中小企業のニーズが高まり、独自に受け入れ機関を創設した。政府は中小企業の在留資格整備の要請を受け、1989年12月に入管法を改正し、「研修」という在留資格を整備した。つまり、政府は出入国の急増と不法就労外国人の問題に対応すべく、入管法を改正し、その中で、新たな在留資格として就労活動が認められない「研修」を追加した。この入管法の改正は1990年6月に施行された。このように、受け入れ方式については、従前の企業単独型に加え、中小企業団体等を通じて、中小企業等が研修生を受け入れる『団体管理型』の受け入れが認められた。商工会議所、公益法人や農協のほか、中小企業の協同組合等が第一次受入機関となって、その組合員や組合に加入する中小企業も研修生を受け入れることができるようになったのである。なお、この時、研修の対象となる業務が、「修得しようとする技術・技能等が、同一の作業の反復（単純作業）のみによって習得できるものではないもの」と定められた。

その後、1991年に外国人研修制度、研修生の受け入れを円滑に推進するように、法務、外務、厚生労働、経済、産業、国土交通の五省共管により、財団法人『国際研修協力機構（以下JITCOとする）』が設立された。現在のJITCOの指導・支援を基盤とした研修制度が構築された。

1993年には、より実践的な技術、技能または知識の開発途上国への移転をはかり、開発途上国の経済発展を担う人づくりに協力するとして、「学ぶ活動」である研修に加えて、「労働者として」実践的な技能・技術を修得するための技能実習制度が導入された。この制度で研修生が成果等の評価を受けて、研修終了後に「特定活動」を与えられ、研修先と同一企業において、雇用関係のもとで1年間引き続き日本に在留できるようになった。

現在、制度が拡大して、研修生人数は、新規入国者数は、1991年には43,649人だったが、2009年には80,480人（政府関係機関による受け入れを含む）と2倍になっている。1990年代に入りバブル崩壊後の不況などで入国者数が減少することもあったが、入管法改正、受け入れ要件の規制緩和や技能実習以降対象職種の拡大などによって、基本的には増加傾向にある。この内、2009年におけるJITCOが入国を支援した研修生は50,064人で全体の62.2%を占めている。主要送出し国別に見ると中国が40,841人（81.6%）と最も多く、次いで、ベトナムの2,692人（5.4%）、フィリピンの2,661人（5.3%）、インドネシアの2,148人（4.3%）、そして、タイの976人（1.9%）の順となっている。年齢別に見ると、20歳から24歳までの年齢層が21,326人で42.6%と最も多く、中には男性は全体の39.7%、女性は60.3%となっている。2001年から女性研修生の割合が男性を上回っている。受け入れ企業の産業・業種別を見ると、全体では繊維製品製造、食料品製造、農業、輸送機器製造、建設、金属製品製造の産業・業種が多く外国人研修生を受け入れている。都道府県別の外国人研修生受け入れ状況を見ると、2009年の全体では愛知県、岐阜県、茨城県、広島県の受け入れが多くなっている。その中に、タイ人研修生の受け入れに限ると、広島県、千葉県、愛知県、茨城県、静岡県の受け入れが多い。

3. 先行研究の検討

鈴木によると、外国人研修技能実習制度の拡大は、3K労働や夜間、早期の仕事のため不況下でも日本人労働力が得にくい、零細中小企業の要望に応じたものである [鈴木 2001:157-158]。これにより、外国人研修生がJITCO支援の団体監理型のルートを通して、日本に受けられることになったとしている。統計上の特徴的な点は、1990年代後半の不況で、タイ人の新規登録者も減少する年があり、また外国人登録者数でも留学や就学、興行などは年により増減が見られるのに対して、「研修」での新規入国者や外国人登録者数は増加が続いており、在日外国人の中で重要な地位を占めるようになってきたことがわかる。

外国人研修生受入れプロセスに関する研究では、張日新・秋山邦裕がある [張・秋山 2009: 55]。張らは、花卉経営設備と中国吉林省長春市にある送り出し機関の関係者の聞き取り調査を行って、その受け入れプロセスを明らかにした。とりわけ、「団体監理型」での外国人研修生の受け入れは、計7つのプロセスを経て達成されるとし、極めて複雑であることを指摘している。

一方で、2001年から女性研修生の割合が男性を上回っていることについて、女性研修生が「都合のいい労働力」と見なされるからと早崎が指摘している。早崎は、仕事内容の他に、女性の方がより管理しやすい点を挙げている。受入れ企業は自らの行為が法違反であることを知っていながら、その状態を維持するために、生活管理に始まり強制帰国に至る、抑圧的管理によって、研修生たちを抑えようとするが、その場合女性が「都合がいい」。また、女性の方が賃金を安く設定できることも理由の一つあり、JITCOの統計を見ても男女で平均月収は4万円程度の開きがある [早崎 2007: 15]。

以上の先行研究のほとんどは、現在のタイ人研修生を対象にした実態調査が欠けている。ジェンダーの視点からの研究はあるが、実際に女性研修生がどのルートで派遣されたかがまだ解明されていない。したがって、本研究では在日タイ人研修生を対象にしてジェンダーの視点で聞き取り調査を行う。

4. 研究対象と方法論

本稿では日本におけるタイ人研修技能実習生を研究対象とし、文献調査とインタビュー調査を通して分析する。文献調査では国際労働移動に関する理論、新国際分業理論、統計資料、送出し機関や受入れ側による報告書、外国人研修技能実習生の記事が掲載されている文献を分析対象とした。フィールド調査は日本におけるタイ人研修技能実習生の実態を把握するため、外国人研修・技能実習生に聞き取り調査を行った。

パイロット調査のために広島にある研修生の受入れ機関（事業協同組合：受入れ組合とも言う）に直接依頼文書を送り、タイ人研修技能実習生を受け入れている企業を紹介してもらった。その受入れ機関の協力及び許可を得てから、2009年7月に機関の担当者と一緒に広島県にある中小企業2箇所を訪問し、それぞれで受け入れているタイ人研修技能実習生女性16名と男性4名合わせて20名に、アンケート調査とタイ語によるグループインタビューを実施した。その後、その調査内容をより徹底的に追跡するために、パイロット調査の時に会い、2009年9月に帰国した研修経験者の6名の女性に聞き取り、メールと電話での連絡を通して日本での生活と帰国後の就職状況を調査した。また、2010年7月に現状の状況を把握するために再び広島に行き、残りのタイ人研修・技能実習生と新しく入った研修生3名にタイ語によるグループインタビューを行った。

そして、タイに進出した企業で、タイ人従業員を日本に招いて研修を行っている企業Mを調査した。2010年3月に企業Mの海外研修担当者、研修経験者に企業内研修制度についてインタビューをした。その後、企業Mの協力をもらって、2010年8月に再度企業Mに訪問し、元研修生の3名の女性に研修状況及び現在のキャリアについて聞き取り調査を実施した。

また、インターネットサイトにあるタイ人通訳の掲示板で知り合った、タイ政府派遣研修生の男性3名にコンタクトを取り、外国人研修技能実習制度に参加する前の生活から帰国後の就職状況について、1名に2010年3月にインタビュー調査、2名にメールでの連絡で調査を行った。

他に、2009年8月と2010年1月に研修生の送出しの現状と問題点についてバンコクにあるタイ側の送出し機関に聞き取り調査を実施した。更に2010年3月と2010年8月にタイ労働省に訪問し、タイ政府派遣研修生の送

り出し全体像、実態を確認した。

5. 研究結果^(注2)

研究した結果、タイ人研修生は3つのチャンネルを使って日本に派遣される点を明確にした。それは、①企業内研修生、②団体監理型研修生、それから、③タイ労働省連携の団体監理型研修生（IMM Japan）である。

5.1 企業内研修生

日本の企業が単独で研修生の受入れを実施し、海外の現地法人、合併企業、または外国の取引先企業の常勤職員を研修生として受け入れる。受入れ可能な研修生数は、原則として日本側の受入れ企業の常勤職員20人につき1人と規定されている。1960年代後半以降、多くの日系企業が海外に進出した。そのなかで現地の人材育成のために、その日系企業の社員を日本に招いて、技術・技能を修得させ、後にその現地の会社に戻し、学んだことを発揮させる。これが、研修制度の最初のパターンであった。

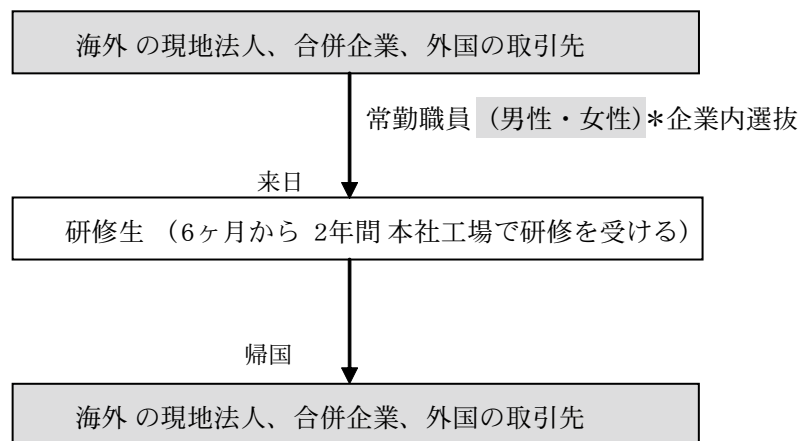
1980年代、タイに進出した企業Mを調査した。2010年現在、タイでは2社4工場、総従業員数の約28,000人（日本人駐在従業員220人）を有する最大の生産拠点となっている。企業Mは、1981年から2009年までにタイ人従業員を5,647人を日本に招いて研修を行っている。企業内研修は目的に応じて以下の3つの種類がある。

一般研修（General Program）は生産関係、事務関係の研修を行う。これはタイで1982年に生産を開始向けに1981年以来続けてきた研修制度である。これまで、5,308人研修させた。特に、最初の15年間は女性研修生数が3,800人も招いて、企業内研修で人数が割合が一番多い。

保全者研修（Machine Maintenance Program）は技術関係、機械の保全スキルを研修する。年に2回あって、一回あたり6～8人送っている。この研修は2006年から現在まで続けられている。

ILO研修（ILO Program）は1950年代前半から始まった国際労働機関（ILO）が経済発展段階にいる加盟国に対して技術研修を行っている研修制度である。この制度は実は企業Mが早い段階からタイに進出したため、その研修枠を設けていた。この制度は具体的に、研修生が3ヶ月間、ILOのもとで日本語訓練を行ってから、その後企業Mの計画に応じて3ヶ月から9ヶ月の間、本社工場で技術研修を受け、あわせて1年未満日本に滞在することになっている。滞在期間中には研修生がILOから研修手当をもらうことになっている。

図2 企業Mの企業内研修生の流れ



2010年3月に企業Mの聞き取り調査により筆者作成

企業Mは、来日前に研修対象者に3ヶ月ほど日本語教育、日本に生活する必要な法律訓練などを提供している。さらに、本社工場の教育担当者も昔からタイ人になれているため、研修が充実しているようである。この企業内研修の特徴は、実際にタイにある工場従業員が、本社工場の技術を学ぶことができ、現地で有効に活かせるので、労働力不足の解消というより、本来の研修制度の目標を実現している。日本で技術を修得した研修生は高学歴で

はなくても、企業内で高学歴者並みに昇進することができる。特に、タイへ生産開始頃に生産作業研修を研修した女性は、企業にとって大切な存在であるということは検証した。

5.2 団体監理型研修生

団体監理型研修の受入れ、つまり受入れ団体がそのメンバーである企業等と協力して行う研修生の受入れである。日本の公的な援助・指導を受けた商工会議所・商工会、事業協同組合等の中小企業団体、公益法人などが受入れの責任を持ち、その指導・監督の下に研修生を受け入れる。事業協同組合等の中小企業団体が受け入れた場合には、原則として、受入れ企業の常勤職員が50名以下の場合には研修生3名の受入れが可能である。これは入国管理法が1989年に改定された結果である。団体管理型の受け入れ条件が緩和され、常勤の職員50人以下であれば3人まで、51人以上100人以下であれば6人までの研修生を受け入れることが可能となった。こうした入管法の改正で、日本政府は1990年に中小企業団体などの受入れシステムを認めた。更に、1993年に研修生に関わる所管官庁（当時の法務・外務・通産・労働・建設の計5省）が共管する形で財団法人国際研修機構（JITCO）が発足した。

このように、外国人研修生受入れ数が1992年から1996年にかけて、企業単独型、団体監理型共に増加しているが、企業単独型は1996年をピークに減少をたどった。それ以降、外国人研修・技能実習生の主流は団体監理型となった〔国際研修協力機構『JITCO白書』2002－2007年度〕。この団体監理型研修生の特徴は、タイに進出していない日本企業でも、研修手当て、賃金の安いタイ人研修生を受け入れていることである。調査によると、研修希望者が来日の手続きとしてタイにある送出し機関に支払う大金（55から60万円）〔筆者聞き取り〕も必要だが、日本では研修どころか、特に女性研修技能実習生には単純な作業ばかりさせ、日本語教育も十分されず、日本での生活が困難であることが明らかになった。興味深いことに、日本で3年間滞在しても技術修得せずに、帰国してから再び単純な仕事に就職する傾向がある。加えて、研修生本人もそれを理解してから来日し、研修するより送金を目的とする。つまり、この団体監理型研修生は、外国人研修技能実習生制度の目標と現実の乖離が極めて明白なのである。

5.3 タイ労働省連携の団体監理型研修生（IMM Japan）

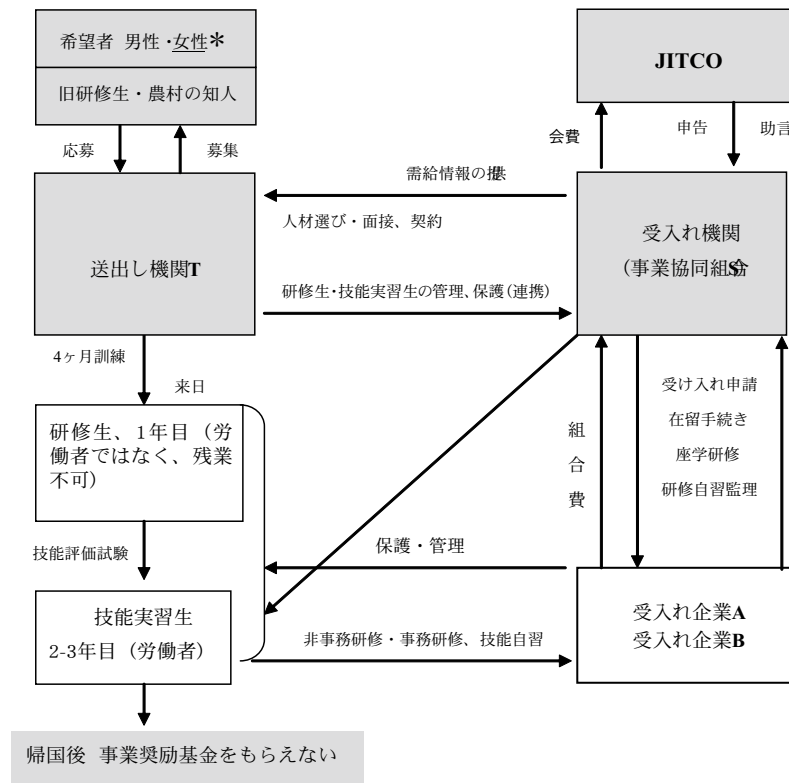
タイ労働省連携の団体監理型研修生は「アイム・ジャパン(IMM ジャパン)」研修生と呼ばれている。これは、厚生労働省所管の助中小企業国際人材育成事業団のAssociation for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises, Japanの略称である。

なお、IMM ジャパンが実施している外国人技能実習生受入れについては、JITCOによる評価、認定と法務大臣の告示の手続きを経る必要がある。JITCOによる評価、認定に要する審査料は受入れ企業の負担となる。

IMM ジャパンでは、1993年に創設した外国人研修技能実習制度に基づき、研修生送出国政府（インドネシア、タイ、ベトナム）から途上国への人材育成を目的として、JITCOからの制度を取り入れ、研修生を派遣している。各政府は、直接研修生を厳正に選抜し、徹底的に職業訓練を行った後、日本に派遣する。タイ人については、IMM Japanは1994年4月にタイ労働省と研修生受入れに関する協定書に調印し、2000年以降、タイ政府から直接派遣する研修生を送出している。日本側受け入れ企業の業種・産業による、研修については何らの制約がないが、技能実習制度については2008年5月時点で58種102作業である。

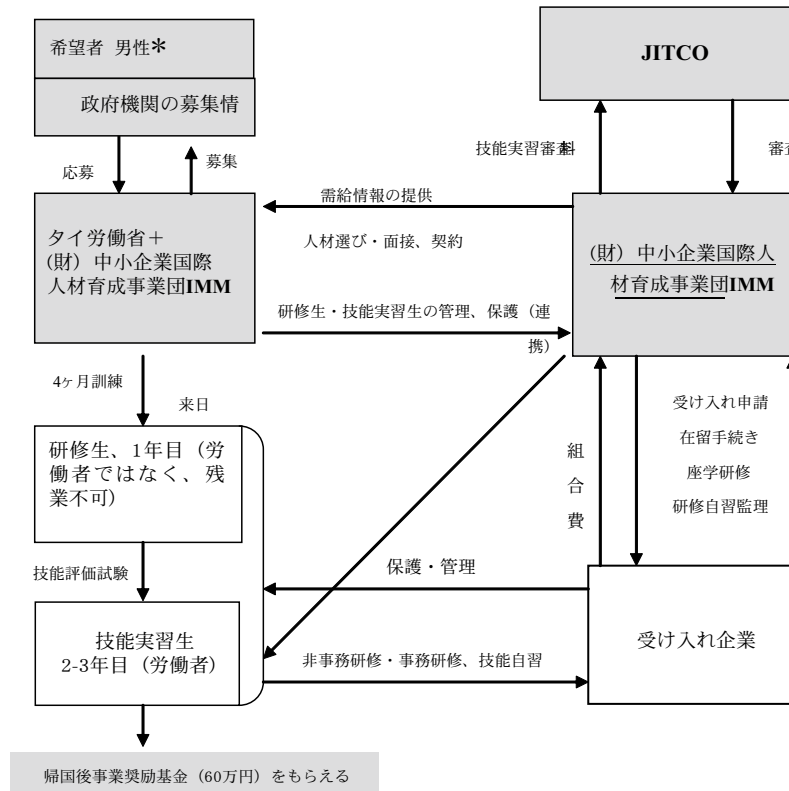
IMM Japan研修生は、最初から企業内研修と同じようにタイ労働省により選抜の形で派遣されていることもあり、かつ日本に来る前の訓練が徹底的にしているので、普通の団体監理型と比べると比較的キャリア形成が行える。IMM Japan研修生は団体監理型研修生制度とほぼ同じ流れであるが、違いは、最初から研修生の送出しをタイ労働省が第三者機関などを介さず、IMM Japan研修生駐在員事務所の支援により直接選考試験を行う点にある。また、日本では、タイ政府高官が日本の受入れ企業などを訪問し、研修生へ直接訓示を行うなど、積極的に研修生派遣・受入れ事業に関わっている。また、在日タイ王国大使、公使など多くの大使館関係者もIMM Japan研修生に関する講演会、懇談会に参加している。更に、IMM Japan研修生には帰国後、日本で修得した知識、技術及び技能を活かして、事業奨励基金が支払われ、タイで起業できる。

図3 団体監理型研修生の受入れプロセス



張日新・秋山邦裕（2009）を参考し2010年3月から2010年8月の間に関係者の聞き取り調査により筆者作成

図4 IMM Japan研修生の受入れプロセス



張日新・秋山邦裕（2009）を参考し2009年7月から2010年8月の間に関係者の聞き取り調査により筆者作成

6. おわりに

日本は海外からの単純労働者を受け入れないという方針を堅く守ってきたが、事実上労働力不足を解消するために、国際貢献の一環という理念を掲げながら研修生・技能実習生、いわゆる単純労働者として、日本の産業構造に組み込まれることとなった点が、本研究でも明らかになった。外国人研修技能実習生制度は、二つの側面、つまり国際援助と外国人労働者受け入れを同時に成立させることに矛盾がある。また、調査結果から見ると、タイ人研修生が来日するチャンネルが3つあるが、それぞれの実態は受け入れの時点から全く違う。とくにキャリア形成について、企業内研修生に関しては明らかに技術移転を目標として受入れられ、日本で研修した人がタイにおける企業の重要な人材となり、キャリア形成ができる。一方、団体監理型研修生は送出し機関に高い管理費を払わなければならないに関わらず、高い技術・技能よりも単純作業ばかりさせられているのでキャリア形成は事実上不可能である。タイ労働省連帯の団体監理型研修生に関しては、最初から企業内研修と同じようにタイ労働省により選抜の形で派遣されていることもあり、かつ日本に来る前の訓練が徹底的にされているので、団体監理型と比べると比較的キャリア形成が行える。つまり、タイ人研修生は全員が研修生と呼ばれているが、全員が同じように日本で研修を受け、キャリア形成ができるわけではないのである。

ジェンダーの視点から見ると、ジェンダーによる不平等も明白な事例である。こうした状況の中で企業内研修生と異なり、団体監理型における女性研修生は、自らチャンネルを主体的に選択できない実態がうかがえた。そして、タイ労働省連帯の団体監理型研修生は比較的に良い条件であるが、原則としてタイ人男性を20歳から25歳に限って募集しているため、女性が完全に排除されている。結果として、女性が参加できるのは企業内いわゆる企業内研修と、団体監理型研修しかない。そして事実上、企業内研修は、明らかに団体監理型研修より良い条件にあるが、近年減少している。それゆえ、タイにある日本企業で働いている女性には漸次チャンスが減少していることが分かる。従って、女性は最も条件の優れていない団体監理型を選択せざるを得ないので、女性が送り出し機関に大金の管理費を用意しなければならない上、単純作業に従事し、困難な生活を送らなければならないと言える。それから、研修成果は研修生本人にもよるが、選択できる範囲がないと、女性は自らの職業キャリアの展開の見通しを立てられない。常に選択をする道が限られている。

本稿では、外国人研修・技能実習制度は、日本の多国籍企業の国際化が進展する一方で、日本国内に残っている中小企業における労働力不足を解消するために、単純労働者を受け入れることを目的として開発されたものであることが明確になった。しかも、本研究で明らかにしたようにジェンダー不平等である。現制度はすでに定着・拡大しているが、技能移転を通じた国際協力を目的としているに関わらず、一部において研修生・実習生が実質的に低賃金・単純労働者として扱われたため、人権侵害等の問題も生じさせている。こうした状況の中で、タイ人研修・技能実習生は、自ら日本への出稼ぎチャンネルを主体的に選択できない。形成されたチャンネルの規制により、日本に受けられているのが現状である。このような意味で、主導権を握っているのは彼ら・彼女らではなく、企業や、仲介業者である。そのため、タイ人研修・技能実習生の受入れを考えるにあたっては、彼らの人権や彼ら・彼女らに対する法的な保護が必要になると考える。

(注)

(注1) 外国人外国人研修・技能実習制度が2010年に見直しされた。しかし、本研究は2009年7月から2010年8月にかけて調査が行われた。

対象者全員は制度の見直しの前に受入れられたため、本研究では今回の見直しの前の外国人研修技能実習制度に基づいて調査を行った。

(注2) 調査対象者の社会的属性については、ブドセン・タンヤポー (2010)、「外国人研修技能実習制度：在日タイ人研修生の現状と課題 お茶の水女子大学大学院 人間文化創成科学研究科修士論文」(未刊)を参照されたい。

参考文献

- 足立眞理子 2008 「再生産領域のグローバル化と世帯保持 (House Holding)」伊藤るり、足立眞理子編著『国際移と動〈連鎖するジェンダー〉再生産領域のグローバル化』第9章 pp.24-262 作者
- 梶田孝道 1994 『外国人労働者と日本』日本放送出版協会
- 外国人研修生問題ネットワーク編 2009 『外国人研修生 時給300円の労働者2 使い捨てを許さない社会へ』明石書店
- 外国人労働者労務管理問題研究会編著 1992 『外国人労働者・研修生の労務管理の実務』第一法規出版
- 国際研修協力機構 2002-2010 『外国人研修・技能実習事業実施状況報告 (JITCO) 白書 (2002-2010年版)』
- 佐野哲 2001 「外国人研修・技能実習制度の構造と機能」駒井洋編、『国際化のなかの移民政策の課題』明石書店、91-129
- 鈴木規之 2001 「日本におけるタイ人研修生の動向」文琉球大学『琉球大学法文学部、人間科学、Human Science』no. 7 紀要論 pp.129-160
- 張日新・秋山邦裕 2009 「外国人受入れのプロセスと受入れ運営の負担問題 —— 枕崎市の花弁施設経営を中心として」鹿児島大学農学部『鹿大農学術報告』第59号 pp.51-58
- 早崎直美 2007 「複合的差別が生む外国人女性研修生の人権侵害」アジア女性資料センター『女たちの21世紀』No.51 pp.13-15
- Chantavanich, S. (2006). International Population Movement in Thailand – Two Decades as the Accumulation of Uncertainty and Problems. *General Regional Studies*, vol 33 no.22