

新型コロナパンデミック禍におけるヴェトナム人技能実習生の置かれた状況

日系ブラジル人労働者との比較において

尾崎正利

1: はじめに

本稿は、新型コロナ症状 (COVID-19) の世界的な広がり下、日本や殆どの国の国境が全面的或いは部分的に封鎖されている中に取残された外国人労働者、とりわけヴェトナム技能実習生の置かれた状況について、外国人技能実習生制度との関連で、どこに問題点が存在したのかについて、日系ブラジル人労働者との比較を視座にすえて明らかにすることを目的としている¹。

外国人技能実習制度が抱える問題点については、すでにIWHR 研究年報創刊号 (2019年)²において指摘しているが、さらに今回の新型コロナパンデミック禍で新たに浮上してきた、解雇や失踪等により適法な就労ビザによる雇用を喪失した者や、失踪或いは解雇の結果多額の債務を返済できなくなり、アンダーグラウンド経済に従事しながら日本での生活を継続する者、帰国ができず、制度が認める3年の雇用期間を満了したものの住居を喪失し、かつ日本での就労が認められる在留資格を持たない者の生活状況や、同じ職場の技能実習生間での傷害や殺人・誘拐事件の発生、農作物や家畜の窃盗・販売、違法賭博の開催、ドラッグストアでの万引き事件の多発などの問題が、とりわけヴェトナム人についてマスコミを中心に大きくクローズアップされてきた。本稿においては、これらの状況を生み出す主要な原因の一つである外国人技能実習制度に内在する問題点に光を当てることに

なる。また、これらの分析に際して比較対象として、筆者がこれまで研究対象として取上げてきた日系人移住労働者、とりわけ日系ブラジル人移住労働者がリーマン・ショック時及び今回の新型コロナパンデミック禍で被った状況を取上げることにする。その違いは後述するように、前借金総額の相違及び受取賃金額の相違や、並びに就労を可能にするビザの相違による、職業選択の自由が前者では存在しないのに対して、後者では日本国内での労働市場に参入し得ることをベースにした雇用関係が存在する点に求め得る。

本稿は次のような構成で、労働基本権保障の枠外に置かれた外国人移住労働者の供給に関連して、新型コロナパンデミック禍において生じる様々な、重大なILO29号条約「強制 (奴隷的) 労働禁止」を含む人権侵害について明らかにする。

以下、2:「研修制度による外国人労働力の供給から技能実習制度における供給までの制度の流れ」において、まず本稿のベースをなす安価な外国人労働力 (政府の外国人労働力の受入政策策定において、これまで「単純労働者」と呼ばれてきたグループ) の供給に関わる制度の、発生から現在に至る歴史的展開を俯瞰する。これにより、日本経済の発展並びに労働力人口の減少や賃金上昇が低迷する中で、労働力需給が逼迫した産業部門への外国人移住労働力を導入する政策の発展が、単純労働力の輸入を認めないという基本政策の下で展開され、それらは国境を超えるリクルート業者の種類の多様化と数を飛躍的に増加させたことを明らかにする。3:「技能実習制度の抱える問題点: 美辞麗句で飾られた収奪の就労経路」では2に続いて、「研修」名目で受入れてきた労働力受入制度の発展形態としての制度である現在の技能実習制度について、最初のタイプ (研修+実習) に対する様々な批判を受けて、日本語や実習予定の入国前技能事前研修などを充実させ、最低賃金の保障や労働法の適用など制度をより緻密に修正したものの、それらが逆に国境を超えるリクルートに携わる業者の種類を飛躍的に増加させ、労働力需要の増加と共に関係者が負担するコストとそれ

*執筆者はNPO 法人労働問題研究所理事長、元津市立三重短期大学法経科教授、元青森中央学院大学大学院地域マネジメント研究科教授

¹ 本稿に直接関係する執筆者の既発表文献は次のものである。尾崎: 2019a、尾崎: 2020 (なお、二宮正人サンパウロ大学法学部教授によるポルトガル語の翻訳が同書に収録されている)。その他の文献は後掲の参考文献並びに本稿で注として掲載したものも参照されたい。

² 尾崎: 2019: 17-27 を見よ。

それが得る利益が増加し、それらをそっくり労働者に負担させると言う結果をもたらしたことに焦点を当てる。

4：「COVID-19 禍の技能実習生」において、2 及び 3 で示した制度構造の中でどのような状況におかれたのかについて、日系人労働者がリーマン・ショックにより被った状況と対比して明らかにする。

最後に、5「まとめに代えて：日系人労働者との比較における技能実習生の状況」において、新型コロナパンデミック禍の下において、日本社会の中でベトナム人技能実習生のおかれた状況を敷衍するとともに、比較対象である日系人労働者の状況との政府対応を中心とした支援の状況と問題点を指摘したい。

2：研修制度による外国人労働力の供給から技能実習制度における供給までの制度の変化

本章において、技能実習制度の位置づけを明確にする目的に従って、1982 年の在留資格「研修」の導入から、とりわけ 1990 年の団体管理型研修制度の導入以降に始まる外国人労働者の受入制度を簡単に敷衍する。

日本経済の発展に伴う低賃金労働力の不足

日本政府の移住労働者受入政策は、表面上一貫して、「単純労働者」を受入れないと云う方針を堅持してきた一方で、1970 年代後半以降の国内の出稼労働力の大幅な減少、第 3 次産業、とりわけ出現しつつあった大規模小売店やその他サービス業の労働力として女性労働力（主としてパートタイマー）の需給逼迫、電機・自動車産業のピラミッド型サプライチェーンの成長に伴う、最底辺層の中小零細企業における低賃金労働力の不足など、1970 年代後半から二度にわたる石油ショック以降の日本経済は飛躍的に発展し、高度成長期に労働力の供給不足が顕著となった。日本企業は 1960 年代後半から東南アジアを中心に製造業の海外進出が始まっていたが、1980 年代の高度成長期にはそれがヨーロッパやアメリカ大陸、さらにアフリカ大陸に拡大した。しかしながら 1990 年代のバブル経済の崩壊以降、低価格の国内生産を通じた製品競争の激化、地球規模的な生産競争の中での輸出を増大させる経営戦略構造や日本国内から移動できない製造やサービス産業の低価格化競争は維持され、国内のサプライチェーンの構造も従って拡大され、その中で人材ビジネスが大きな役割を占める非正規労働力需要の高まりなど、これら低賃金の職場における労働力不足はますます深刻になっていった³。

³ こうした中で、現在の業務請負や団体管理機関が新た

「研修」ビザの新設と低賃金労働力輸入への利用

このような状況の中で、とりわけ中小企業により画策された労働力政策一つの例として、次の判例における認定事実を挙げるのが分り易いと思われる。その一つは韓国人の外国人研修生の労災事故に関する大阪地裁判決（昭 47 年 12 月 8 日未搭載）⁴で認定された研修生の受入で、被告（日新製罐）が韓国に赴き、ソウル市の再建国民運動ソウル市委員会の金元植委員長から、韓国工業発展のため、同委員会において選任する韓国人青年を日本において工業技術者として要請してほしい胸要望されたので、これを承諾し、その結果、被告と委員会との間で「被告は、同委員会選任の韓国人青年を被告会社等において 2 年間製罐技術の研修をさせること、日本滞在中の研修生の生活費は被告が負担すること」などを内容とする協定が結ばれ、原告を含む韓国人青年 7 名が選任され来日し、1967 年 12 月初旬被告工場において製罐の技術研修を行うことになったとの事情を認定している。判決では原告に支払われた賃金（研修手当）は月額 25,250 円と認定されている。

もう一つの例は、山口製糖フィリピン人研修生の研修契約をめぐるケース（東京地裁決定平成 4 年 7 月 7 日労働判例 618 号 36 頁）である。認定された研修生導入に関する事実、被告（山口製糖）はフィリピン人労働者を当時の入管法上の「技術」資格で入国させることを目的として、1992 年フィリピンにおいて化学技術者及び電気技術者としての名目で労働者を募集広告し、応募者の個人面接において、製糖技術の研修の機会を与えること、（賃金或いは研修手当として）手取月額 300 ドルを支給するなどの説明をし、この条件を承諾した 10 人を採用することにした。その後、被告会社は日本の入国管理局に対して賃金を月額 27 万 5 千円乃至 30 万円である旨申告し、「技術」としての在留資格認定証明書の交付を受けた。さらにフィリピン入国管理当局に対して賃金月額 300 ドルの雇用契約書を提出したところ、手取りではなく総支給額を記載するよう指導を受け、新たに賃金総額を 2100 ドルとする雇用契約書を提出している。原告等はこの雇用契約書を在フィリピン日本大使館労働付付に提出し、

な人材供給ビジネスとして大規模に発生してくるのであって、それらの成長の起爆剤になったのは 1990 年代始めから外国人労働力、とりわけ日系ブラジル人並びに中国人研修生（その後、ベトナム人を筆頭に広く東南アジア人）を積極的に受入れたことによる。これについては尾崎：2002：51 以下を参照されたい。

⁴ この事件の判決文及び評釈については、尾崎：1999125 以下を参照されたい。

査証の発給を受けた⁵。原告らは被告会社の工場で就労中、研修の実施と旅券の返還を求めて、原告等が加入する労働組合の書記長とともに話を求めたが、双方主張が折り合わず、二回目の話し合いにおいても折り合わず、被告会社は交渉を打切る旨の表明をし、今後、職場放棄、就労拒否に対して懲戒解雇もあり得る旨通告したところ、原告等はその翌日、翌々日も就労を拒否したので、被告会社は原告等を懲戒解雇した。このケースではフィリピン当局に提出した「研修契約」と日本当局に提出した「雇用契約」が存在し、原告等の理解では、研修目的で来日したにもかかわらず、研修が実施されず（しかも旅券を取上げられ）、低賃金での3K労働を強制されていると考えたと推察し得る⁶。

この二つのケースは、前者が研修生の労働災害、後者は就労拒否が発端になったが、いずれのケースでも使用者の受入意図は明白であり、それは「研修」の名の下で、

⁵ 被告会社のリクルート活動は、この前年の10月1日にJITCOが設立されているが、そのルート及び手続を利用していないと思われる。JITCOルートを利用する場合、JITCOと送出国の所管部局との間にR&D（討議議事録）の調印が必要であるが、フィリピンとの間には調印されていない。1982年から始まった企業単独の「研修」受入に従ったものと推測される。ところで、在留資格「技術」として申請したにもかかわらず、労働者への実際の支払報酬について面接時において同意を得た「研修」に対応する300\$しか支払っていない点に、低賃金労働者として受入れる意思が推測され得る。

⁶ この事件のポイントは、ちゃんとした製糖技術の研修を目的として来日したフィリピン人の若者が製造現場の作業、しかも3K職種の単純作業に従事させられたことに異議を申立てている点にある。1989年には入管法の改正（1990年6月施行）により「研修」が独立した滞在資格として新設されることになるが、それを利用しなかったのは、おそらく受入側の資格、すなわち派遣機関が日本企業の子会社或いは合弁会社に限られていたこと、受入枠に制限があったことなどによるものと思われる。宮島＝鈴木：2019:12-14は、1989年導入された在留資格、研修は名目を途上国への技術移転を謳っているが「受入側のニーズ、国際的な企業競争などを背景に、制度の実体は、次第に本来の目的から乖離」していったと見なしている。筆者はしかしながら、引用した二つのケースなどから、1970年代後半からの国際的なコスト競争に加えて、国内低賃金労働力の供給不足が相俟ってそのための労働力を海外に求める需要が高まり、それを可能にするための改正として在留資格「研修」が登場したと考えている。こうした理解は開発途上国への技術移転や東南アジア諸国と日本の架橋となる人材育成などの美辞麗句が、安価な、且つ使用者の自由（好き勝手）になる労働力の輸入を覆い隠す役割を持っていたと見なし得ることになる。

労働市場が逼迫している部門に、低賃金労働力を確保する点にあった。韓国人研修生の場合は月額25,250円、フィリピン人研修生の場合には300ドル、当時の換算で約4万円弱、宿舍、食費が全額使用者負担としても、後者のケースでは使用者負担総額は当時の最低賃金すら下回る可能性がある⁷。

日系人労働力輸入のための奇策⁸:在留資格「定住」

このアジア人労働力の導入と並行して、南米、とりわけ日系ブラジル人の導入が始まった。とりわけブラジルの日系社会は1980年代にハイパーインフレに見舞われ、経済的に困窮していた。第二次世界大戦以降に新天地を求めてブラジルに入植した多くの日本人が日本に一時的に戻り、或いは日本国籍を保有している重国籍ブラジル人が、日本での出稼労働者として製造業を主とする中小企業で就労し、その経験を活かした企業主や業務請負業者とリクルートについて連携し、ブラジル国内において送業者として大量の労働者を日本に送出すことになった⁹。それを法的に支えたのが「定住」ビザの適用であった。すなわち日本人の日本国籍を保有しない子、孫及びその配偶者が日本に入国する在留資格に「定住」が付与されることになったのは、奇しくもアジア人労働力を導入する法的制度と同じく、1990年の入管法改正であった。

この意味で、アジア人労働者と日系人労働者は、在留資格こそ異なるものの、日本国内の労働集約的産業、とりわけ中小企業における低賃金、3K職種にとって必要不可欠な労働力として現在に至っている¹⁰。

⁷ こうした少額の手当は、その後のJITCOにより（出向或いは派遣研修→現地企業の賃金負担を前提とし、約4万円）、またIM JAPANによりそれらは（現地企業との雇用関係がない者→食費を含めて8万円）の定める月額標準手当として定着した。後に述べる技能実習生の受取賃金額の、事実上の原型となったと理解され得る。

⁸ 2019年8月24日、津市で開催された出入国在留管理庁「特定技能外国人」受入実務手続の説明会において、入管スタッフは、日系人労働者の在留資格「定住」は戦後補償の趣旨で付与される特別なものであると説明した。それが正しいのかどうかは不明だが、管轄当局のスタッフはこうした考えのもとに日系人労働者の受入を理解していることは間違いがないと思われる。尾崎：2020：123：注37を見よ。

⁹ 日系人労働者の日伯間にわたる就労経路のシステムの発生と変化については、尾崎：2014を参照されたい。この論文はその後、労働問題研究所のホームページで2018年までの変化を追加したものを掲載している。

<http://www.iwhr.or.jp>

¹⁰ 両者は現在、船舶関係（船舶塗装など）の職場、コンビニの下請食品製造工場などで競合関係にあり、留学生、とりわけ日本語学校に在籍する東南アジアの留学生とも、

団体管理型研修の導入：リクルーターと使用者の分離

1983年から始まった、政府が公式に入国・就労経路を開いた「企業単独型研修生」の導入は、1990年8月から始まった「団体監理型研修生」へと拡大し、1991年に設立されたIM JAPAN¹¹は其中で、従業員一人の零細事業場への研修生の導入する等、受入可能な事業場を飛躍的に増加させた。この団体監理型研修制度は現在の技能実習制度における「監理機関」の母型となった。ここから東南アジアを中心とする低賃金・3K職種を担当する労働力の導入は、より長期の就労を可能にする制度へと突き進んでいくことになる。それはとりわけ中小零細企業に向けた低賃金・3K労働力の確保が主たる目的であった。「研修」ビザによる就労は1年間であって、それでは十分に安定した、低コストの労働力にはならないとして、1993年4月から「技能実習」を1年間追加して、合計2年間の就労を認める方針が打ち出された¹²。さらにまた

とりわけコンビニの下請食品製造工場で競合関係におかれている。

¹¹ 出井：2019：270は、IM JAPANが果たした「実習制度」創設への役割について次のように記している。「1993年に実習制度が導入された際、『生みの親』となったのが、労働省の出身で、財団法人「中小企業国際人材育成事業団」理事長(当時)の故古関忠雄氏だ。バブル期に中小企業の人材不足が深刻化する中、古関氏は外国人の単純労働者を合法的に受け入れる方法として、1960年代から存在した『外国人研修制度』(現在の技能実習イに引継がれている)の拡充に目をつけた。本来、海外に拠点を持つ企業が現地社員の招聘に使っていた制度を、人手不足の中小企業にまで拡充しようとした」とし、「法律を変えるには政治の力が必要となる。古関氏は政界の盟友で、『参議院のドン』と呼ばれた自民党の実力者、村上正邦・参議院議員(当時)を頼った。そして村上氏の尽力もあって、古関氏の目指したように研修制度は拡充された。その結果、送出国と日本の仲介団体経由で実習生を受け入れる『団体管理型』と云うシステムが広がっていく」と、外国人労働者の仲介システムである現在の監理機関の由来について、労働省次官経験者と政治家との共同作品であることを的確に説明している。

¹² 研修期間を2年間とすることはそれ自体異常であり、しかも名目的に『労働者』として受入れることができないため、trainee(実習生=訓練を受ける者)と云う中途半端な名称でビジネスが求める長期の労働期間を認めたのであると思われる。「研修(trainee or internship): 訓練を受ける者」が本来の研修であると強弁することを回避するために、在留資格の「研修」の上に「技能実習」を新たに設け、入国前研修と監理機関による入国後研修に加えて実習実施機関による実習前の準備研修として残り、実習=労働部分と明確に分離したと推測され得る。

1997年4月に早くもこれが拡大され、「技能実習」が1年間から2年間、合計3年間の就労に拡大されたのである。この後2010年7月には在留資格の変更が行われ、「研修」を新たに設けられた「技能実習」ビザに切換え、「研修」中の身分を雇用契約に基づいて技能等を習得する活動を行うことを義務付けた。この結果、管理機関に業務請負を主とする人材ビジネス業者の参入の余地を作り出すことになり、これら業者は大手製造企業の工場に多くの実習生を送出した。

劣悪な労働や人権侵害批判に対する政府の対応

これらについて、2008年の政府の研究会報告は「技能実習制度については、技術移転を通じた開発途上国等への国際協力を目的としているが、一部の受入機関において、研修生が実質的に低賃金労働者として扱われていたり、技能移転のための適正な実習指導が行われていない等の問題」が存在することを認めている¹³。その改善策として提案されたのは、①組織的な労務管理体制が不十分な中小零細企業を中心に、「労働」とならないよう「研修」の性格を担保することが困難であること、②従って、最初から雇用関係の下での3年間の実習として労働関係法の適用を図ること、③実習の実効性の確保のための実習計画、指導員の配置、実習結果の評価などの義務付け、④監理機関(第一次受入機関)の実習の適正実施に係る指導、監査等の監理責任を負担させること、⑤受入資格のある監理機関は、営利目的の団体の設立を防止するため、本来の事業協同組合等としての活動実績を有する機関とすること、⑥同等報酬要件判断のためのガイドラインを作成すること、⑦再実習については定着化を防止すること、失踪率の低い「企業単独型」に限り、2年に限定すること、⑧ブローカー対策として、受入機関・送出機関の適正化、不正行為を行った場合の規制の厳格化等の措置を講じること、⑨JITCOの巡回制度等を強化し、その役割・体制を抜本的に見直すことと提言した、と記している。

この完成された監理機関型の労働力受入システムが、現在の日本就労経路を支える送出国と受入国間における独特の人材ビジネスを発展させることになる。これについては後にその構造と機能を紹介することになるが、基

このことは、研修の名の下での労働をもはや社会的に維持し得なくなったと理解することができる。しかしながらこの結果、実習生の負担による事前「研修」や実習前「研修」(実習実施機関が直接コストを負担するが、それは労働者の賃金支払額を低下させる)など、実習生へのコスト転嫁を増加させることになった。

¹³ 職業能力開発局海外協力課外国人研修推進室「研修・技能実習制度研究会」(2008年6月20日)1頁

本的には、送出国における日本で働くことを希望する求職者（技能実習候補者）をリクルートするブローカ、それら人材を集めて日本の監理機関に紹介し、マッチングさせ、簡単な日本語研修や日本での就労に必要な行動規範を訓練し、渡航に必要な種類やチケットを整えて日本に送出す業者（送出機関）、受入国における日本の受入機関（監理機関）、労働者の供給を受ける技能実施機関が一人の「技能実習」に関与し、それぞれ必要なコストに加えて各関与者の事業経営に必要な利益を、一人の「技能実習生」の労働から産出される利益から賄われることになるシステムである。このことは、一人の「技能実習生」に関係する機能が細分化された人材ビジネスが多ければ多いほど、彼らに支払われる総額は大きくなるシステムでもあることに注意しなければならない¹⁴。

しかしながら、漸進的に就労期間を長期化させる政策の下で、監理機関や研修・実習実施機関における暴力的な人権を著しく侵害する雇用管理の実態が支援団体などの支援により法廷で争われることになり、社会の関心を集めることになった。それらの事件を担当したのが「外国人技能実習生問題弁護士連絡会」であった。彼らは事件を引受けた、技能実習生の労働における特徴的な事件の概要を記録している¹⁵。

留学生と云う名の移住労働者（偽装留学生）

この2008年は留学生30万人受入計画の骨子が公表された年でもあった。それまでにおいても、幾つかの教育機関が中国人留学生を受入れ、形だけの在籍を隠れ蓑にした労働の実態が明らかにされたケースが見られたにもかかわらず、日本で金を稼ぐ（出稼ぎ）目的の東南アジアの若者にとって、日本にある日本語学校に入り、さらに卒業後専門学校等に進学し、もっと長期間において、1日の大半を労働に費やすことでその目的が達成され得る道を拓くことになった。こうした留学生を「偽装留学

生」と言い、送出機関（技能実習生の送出業者が経営する現地日本語学校が主要な送出機関である）と日本の日本語学校間の密接な連携のもと、或いは両国の政治家が深く関与するシステムにより、大量の受入が可能になった（出井：2019）。この日本語学校に留学することで「出稼ぎ」をするパターンでは、就労経路の法的なシステムは存在しない。送出機関と同じ位置づけにおかれるのが、日本語学校だけを経営するもの、「技能実習生」を送出す機関の持つ日本語学校であり。そうした現地の学校に入学し、これら業者と提携している日本の受入日本語学校や専門学校に斡旋されることになる¹⁶。基本的には、留学斡旋手数料約30万円前後、現地での学費、渡航書類やチケットの調え、必要な1年目の前期授業料の前払金が留学生の負担で（借金で賄われることが多い）、現地日本語学校には斡旋手数料（一人当たり約10万円）が日本から入り、アルバイトの斡旋や宿舍の手配、旅券の更新手続などは受入教育機関が行うことになっている。日本で就労して稼ぐことを主たるを目的とする留学生は、「技能実習生」と異なり、日本語学校の授業料を負担しなければならない。従って、彼らは技能実習生に比べてより多くのコストを負担することになる。留学生は週28時間のアルバイト労働が認められ、転職の自由もあるが、さらに住居費やその他生活費も全額負担しなければならない。法が認める時間でのアルバイトでは到底まかなうことができない。すなわち、週40–50時間、1日に2或いは3の就労場所で夜も寝ないで労働をし、授業中に睡眠をすると云う生活を送る者の例も多く報告されている。彼らはコンビニ用の弁当・食品工場、配送仕分倉庫作業、クリーニング工場、コンビニ、24時間営業の食堂などで複数の職場を得て労働している¹⁷。

¹⁶ 筆者が訪問したヴェトナム・ホーチミン市の日本語学校は、40–50の提携日本語学校の名前が掲示されており、その周りには、日本に行った先輩たちの楽しそうな写真が所狭しと張りつけられていた。ちなみに、教員は日本人の高齢の男性が一人、あとは技能実習生の帰国者や現地で日本語を学習した者で構成されていた。その中の一人は東京福祉大学大学院に留学する予定であったが、水増し入学者問題で入学できず、帰国した人物であった。

¹⁷ 留学生の就労経路及び就労の状況並びに彼らが負担する費用等については、例えば、西日本新聞社：2017、出井：2019、巢内：2019などを見よ。日本語学校への留学生に対する政府主導で推進した、送出国における政府要人の関与する機関（BEO）が日本において一般社団法人SND及び提携日本語学校を通じて行うキャンペーンにより、多くの留学生を日本に送り込んだブータンのケース、並びにミャンマーにおいて事前審査を行う、技能実習生リクルートを推進する「日本ミャンマー協会JMA」が設置する監理機関のケースなどについては、出井：2019：8章及び9章に詳しい。

¹⁴ 米元文秋（YAHOO!ニュース：2021年1月25日）は、「実習生が送出した機関などに過大な手数料などを支払われるケースが後を絶たない。親戚らに借金を重ねて費用を工面し来日した実習生が、借金返済と、より高い収入の確保のために失踪したという情報も相次いでいる」として、この中間搾取を排除するという趣旨で新たに導入された特定技能外国人制度も実習生の基本的な就労経路を踏襲した二国間協定を送出国と受入国間で締結することにより、技能実習生と同じ問題を引継いだことを指摘している。

¹⁵ 実習生弁連：2018年、同書では、2007年に発生した三和サービス事件（四日市：中国人女性研修生）から2016年に発生した高田ソーイング事件（岐阜：カンボジア人研修生）まで12のケースが担当したそれぞれの弁護士により、事件の発生から紛争解決までが記録されている。

3：技能実習制度の抱える問題点：美辞麗句で

飾られた収奪の経路

ここにおいて、海外の「単純労働力」導入を認めないとの一貫した閣議決定に並行して、拡大されてきた「研修」及び「技能実習」或いは「留学生」という名称での、「単純労働力」の導入並びにその数を拡大していく入管政策について、その国境を横断した人材ビジネス業者によって発展したリクルート経路及びシステムの構造について分析をする。このリクルート構造は、政府による「単純労働力」の受入システム（留学生 30 万人計画を含め）の変更の都度、一人の労働者の受入に関係するリクルート業者の種類や数が増加して云った点にも注目する必要があるばかりでなく、日本の人材ビジネス（監理機関或いは業務請負業者）との合弁会社である、現地の人材ビジネス業者と監理機関に位置づけられる日本の業者が国境を横断してビジネスを展開し、或いは現地資本による送出国・受入機関が国境を横断してビジネスを展開し、若しくは現地資本と日本資本が相互に連携して国境を横断してビジネスを展開する状況へと発展してきたことにも注目する必要がある。このことは 1990 年代後半から 2000 年代前半において、日系ブラジル人に対するリクルートの状況を彷彿させる¹⁸。

技能実習生の就労経路

2において述べた「研修」から「技能実習」への移行について、日系人労働者の就労経路と対比して、日本での就労に至るまでの構造を整理しておくことが有益であろう。

1982 年 1 月に、在留資格として企業単独型の「研修」が盛り込まれた。このタイプの在留資格は、日本企業の海外進出における海外工場について、日本式生産システムの導入など現地採用の労働者に対する、一種の職業訓練を可能にする趣旨であった。しかしながら、先に述べた日新製罐事件のように、1970 年代からすでに労働力としての受入が始まっており、その主たる供給元は大韓民国であり、親族訪問などの在留資格が利用されたと思われるが、人事管理上の名称は「研修」生であり、これら「研修」は前者のケースでは、受入企業が現地の子会社との協議のうえ、仲介業者を介在させず直接受入れ、後者のようなケースでは現地において直接募集採用を行っていたものと推測される。いずれにおいても介在する人材ビジネスが存在したとしても行政機関或いは一業者程

度であると思われるので、労働者がリクルートに関わるコストを負担することが殆どないと見なし得る。

状況が一変するのは、1990 年に導入された団体監理型「研修」生の受入への拡大であった。この団体管理型による受入は、中小規模並びに零細企業における低賃金労働力不足に対応するものであった。中小企業への「研修」生の導入は主として、既存の協同組合や新たに設立された研修生受入のために設立された協同組合が受入団体として、傘下組合員である企業に労働者を供給した。1991 年 12 月に設立された IM JAPAN¹⁹は企業が「雇用する労働者が一人いれば一人の研修生を導入できる」との受入基準を利用する等、全国的に人材仲介ビジネスを展開した。また受入のために協同組合を設立した中小企業は、現地の送出国を経由したリクルートを行い、研修実施企業に派遣する前の事前講習先として、当時の雇用促進事業団の全国に配置された職業訓練施設を利用し、或いは協同組合ごとに独自の事前講習を行った。これらの受入を管理し、事前講習から研修生の帰国までの職場や生活までの、管理を指導する組織として設立されたのが JITCO であった。

日系人労働者の就労経路

他方において、これら研修生受入事業の展開と並行して、もう一つの、事実上の外国人労働者の受入が始まった。それは 1990 年 5 月から始まった在留資格「定住者」が付与された日系人の受入であった²⁰。1980 年代のハイ

¹⁹ 1991 年 12 月、労働大臣許可の下「財団法人中小企業国際人材育成事業団（International Manpower Development Organization, Japan）」として設立される。この団体で特徴的な活動は、インドネシア政府との間に研修生受入協定を翌年 12 月に締結し、現地に工業高卒以上の男性を事前に訓練する施設を持ち、その卒業生を日本に受入れ、傘下企業に配属する活動を行ったことであり、1999 年 2 月には受入数 10,000 人を達成したとしている。その後制度の拡充に伴い、タイ国、ヴェトナム政府との研修生受入協定を締結し、2008 年 7 月にはさらに 20,000 人の受入をしたとしている。新たな技能実習制度とのかわりでは、2015 年から春日部に 2 ヶ所の訓練施設を設置し、2017 年にはバングラディッシュ、スリランカ政府と技能実習受入協定を締結し、11 月には外国人技能実習機構から「一般監理事業許可団体」の認可を受けたとしている。2020 年 3 月時点での受入総数は 59,166 人となった。

²⁰ それ以前から先駆的に、日本国籍を保有せずブラジル国籍を保有する日系ブラジル人の日本での就労が始まっていた。それは短期ビザで入国し、二世に対する就学（日本文化を学習）（当時の 4-1-16-1）に変更し、法務大臣が特に認める在留資格「親族引受」（当時の 4-1-16-3）により日本で就労する道を拓いた。その先駆けとなったのは

¹⁸ 尾崎：2014：10-16 を参照されたい。

パーインフレによりブラジル経済は著しく停滞し、さらに加えてコチア農業協同組合の破綻や南米銀行も倒産するなど、日系人の経済は著しく困窮していた。そのために、生活を維持し或いは再建するべく、多くのブラジル在住の日本人や日系人は仕事を日本に求めたのであった。ブラジルに移住したヨーロッパ諸国の移住者たちも、それぞれの母国に仕事を求めたのは云うまでもない（プッシュ要因）。しかし日本で仕事を求めようとした日本国籍を保有しない日系人が、就労資格を得る道は宜保マウロ氏（二世）が始めた、ある意味、奇策を除いて就労を可能とする在留資格を得る策はなかった。この状況に対して、日本側においても1980年代の好景気の中で、労働市場、とりわけいわゆる3K職種の需給は逼迫していた。加えて、当時短期ビザを免除されていたイランなどの中東諸国並びにパキスタン、バングラディッシュなどの南アジア諸国の労働者による3K職種での資格外就労が、短期ビザ免除の廃止により大幅に減少していた（プル要因）。これら日本国内の外国人労働力受入のプル要因とブラジル側のプッシュ要因を利用した国境を横断するリクルート活動が始まり、有名になった例、すなわち日本の経営者や業務請負を営む人材ビジネスが大挙してサンパウロ市のガルボンブエノ通りにある「ニッケイパラッセ・ホテル」で開催した就職説明会に、日本での職を求めて大勢の日本国籍を保有する日系人が連日列をなした風景が見られるようになった。こうした状況の中で、ブラジル側において、旅行業を含む日本で就労経験のある個人やグループによる仲介ビジネスが発生し、業務請負業を中心として日本の受入企業に労働者を送出すことになった。1990年の「定住」ビザについて、サンパウロ総領事館による発給が認められた後は、ブラジル側のリクルート活動は、日本の人材ビジネスによりサンパウロに設立されたブラジル子会社や、就職説明会の業務にかかわった日系人及び1980年代に日本にUターン出稼をした日本国籍保有者などの業者のリクルート活動に委ねられるようになり、人材をブラジル各地から集める多くのブローカーやビザ取得代行業、日本行のチケットを販売する観光業者などの、多種多様な関連ビジネスも多数発生した。これら送出業者は日本の大手製造会社や業務請負

沖縄で設立された日本語学校に入学して、日本語を学習する間に日本にいる親族を探し、在留資格「定住」に変更し、日本で就労することができた。2000年10月7日三重県鈴鹿市内における筆者による宜保マウロ氏に対するインタビュー、尾崎：2014：6-10を参照されたい。日本国籍を保有する重国籍者の就労は1980年代半ばから始まっていることも興味がある。いわゆるUターン出稼は、その後日系人の就労を仲介する人材ビジネス産業のきっかけを作りだした。以下のブラジルにおけるリクルートの歴史については、尾崎：前掲論文に詳しい。

業者の求めに応じて、日本での就労を求める日系2世・3世及びその配偶者並びに彼らの未成年の子供を日本に送出した²¹。

両移住労働力の就労経路並びに負担するコストの相違と類似

上記において、技能実習生（主として東及び東南アジア人労働者）とブラジルに移住した日本人やその子孫である日系人労働者の初期の就労経路の変遷を概観した。以下において、両者の共通する就労システム並びに相違する就労システムを明確にする中で、これらが現在の就労システムにどのように継承されてきたのかを明らかにしたい。

これら就労システムが発展した経緯は、その発端として、1980年代の日本経済のグローバル化に伴う経済発展に結果もたらされた、労働力不足、とりわけ3K職種と呼ばれた「単純労働者」の労働力不足を補うことが受入国日本のプル要因であった。バブル経済が崩壊した後も、伝統的な農業・漁業の衰退、サービス・流通業におけるパート労働力需要の着実な増加など、低賃金かつ不安定な非正規労働力の需要は一層高まった。日系人労働者についてはブラジル経済におけるハイパーインフレがプッシュ要因となり、研修・技能実習生にとっては国家間の経済格差及びそれぞれの経済発展の過程の中で大きくなった国内経済格差の存在がプッシュ要因であった。こうした環境のなかで、日本はイタリアと共に移住者受入国の仲間入りをした。しかしながらそれはいびつな形での受入政策の結果でもあった。

日系人労働者については、在留資格「定住」という形態がとられ、日本政府はこの国境を横断する就労経路に直接関与せず、これを民間の人材ビジネスに事実上全面的に委ねた。サンパウロ総領事館でビザを発給する条件として、日本の受入先企業との雇用契約が成立していることが必要であったが、日本で就労しようとする労働者は、日本の人材ビジネス²²或いは就労先の委託を受けた、

²¹ この状況はリーマン・ショック時まで続くが、しかしその間には、ブラジル側の独立した人材ビジネス業者が次第に淘汰され、廃業したものや日本の人材ビジネス業者の現地ブローカーとしての役割しか持たなくなっていた。さらにまた、日本出稼経験者がそのまま日本で起業する者もあらわれ、日本で小規模ながらも業務請負業者として活動するようになったことにも注目すべきである。技能実習生のケースでも、同じく日本で人材ビジネスを成功させる者もあり、外国（特にベトナム）人労働者の同国人による送出・受入システムが存在すると云う点で両者は一致する。

²² この場合、人材ビジネスとは（構内）業務請負業者であり、そこからさらに業務委託をした企業で、基本的に

ブラジルの人材ビジネスのリクルートに応募して日本に渡航した。その際に労働者が負担しなければならない総額は、現地人材ビジネスの報酬として1,000\$が中心値であり、三重県四日市の住友電装のような直用のケースでは、航空運賃を使用者が負担（最初のうちはビジネスクラスチケットであった²³）したが、業務請負業者が雇用主になるケースでは、2,000\$のチケット代金は多くの場合労働者負担であった。その他サンパウロの人材ビジネスはビザの取得を代行し、その他戸籍謄本などの日系人であることを証明するに必要な書類を整える上で必要な費用を労働者から徴収した。これらの作業は多くの場合、別の専門業者に委託され、それら業者の取分がさらに追加され得る。またサンパウロの人材ビジネスは地方からのリクルートにより人材を集めるために、邦語新聞の広告や「NIPPO BRASIL」に広告を掲載し、リベルダーチの街頭でアルバイトを雇い、募集チラシを配布し、並びにリクルートを委託された多くの個人業者から人材を集めた。日系人労働者の負担する金額は基本部分が3,000\$前後で、ブローカーや委託個人業者が介在すればするほどその総額は増加した（尾崎：2014：13-16）²⁴。これら前借金は受入企業が毎月労働者から徴収して1年

時間給の積上げによる日給月給により、業務請負業者に支払われる総額から営業利益を含め、管理料やその他費用を差引かれた額が支払われる構造であった。2000年及び2001年における中部生産請負協同組合による参加業務請負業者に対する調査では、例えば輸送用機械男性で、2000年日系人請負単価（1時間）1,700円、人件費（日系人に対する支払単価）1,323円、粗利益33%との調査結果が報告されている（尾崎：2002：57）。この数字はリーマン・ショック前まで大きく変わることはなかったと思われる。サンパウロ人材ビジネスの広告は請負単価を表示している例が殆どとみられている。なお、日本人を業務請負で日系人と同じ条件で就労させる場合には、請負単価は2,185円、人件費1,385円、粗利37%と云う結果を対比的に提供している。日本人労働者の粗利が大きいのは、全国に展開する営業所費用を含め、リクルート費用が日系人に比べて高い点にあると想定される。尾崎：2002：注35を見よ。

²³ 2000年7-8月にかけて行った筆者による現地調査において、宿泊していた、大阪プラザホテル（プラサ・リベルダーチ：現在の赤坂ホテル）の従業員女性の住友電装での就労経験。彼女は東洋紡ブラジル子会社の日本人スタッフからリクルートを受けたと話した。

²⁴ とりわけ15頁の記述を参照されたい。それによれば1990年代の日系人労働者による負担金は、概ね、人材業者のリクルート手数料が1,000\$、ブローカーの人材発掘手数料が500\$、チケット代1990年代は往復2,000\$（2000年代以降は片道だけになり800\$）、書類作成及びビザ取得代行費200\$、合計3,500ドル（2000年代以降は2,500\$）との業者に対するヒアリング結果を報告している。

半前後で返済する方式であった。送出業者は受入業者が一定の弁済を受けた後、彼らが債権者である前借金の総額を受入業者から支払われる方式が多かったと云われている。しかし送出業者と受入業者との関係如何によりこれらの方式が変化していたことも報告されている。なお、1,000\$の報酬は直接雇用が主流であった1980年代後半から始まった仲介人への報酬が100,000円前後であったことから、この業界の商慣習として定着したと推測されている（尾崎：前掲）。さらに加えて、とりわけ2009年のリーマンショック以降では、日本の大手業務請負業者のブラジル子会社が大々的にリクルートを開始し、現地の送出業者はそれらブラジル子会社の下で事業を行うブローカー的な立場になっていった。この結果、一人の日系人労働者の就労経路に関与する行為者は大幅に整理され、労働者が負担するコストも2,000\$~3,000\$が上限になってきた²⁵。

他方、技能実習生が負担する金額については、日系労働者のリクルートに比べて、基本的なスキームに相違がある。ここでは1991年の監理団体型の受入が始まった「研修」から2017年の「技能実習」までの、とりわけヴェトナム人技能実習生によるコスト負担システムについて述べる²⁶。とりわけ2017年以降の「技能実習」制度は送出業者と受入業者（監理機関）及び雇用する企業（実習実施機関）、並びに教育（日本語研修を含む）及び制度的に予定されていないブローカー・システムが存在する。これまでの出入国在留管理規則の変更による受入体制とは全く異なり、新たに制定された基本法「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（法89号：2017年11月1日施行）の下で、送出国政府との間での二国間協定「協力覚書（協定）」（Memorandum of Cooperation on the Technical Intern Training Program）により、送出国と受入国政府がそれぞれの管轄内で、送出・受入業務を行う人材ビジネス業者を認可し、適正な取扱の義務を要求し、技能実習生の保護に必要と思われる条件を課すとともに、違反がある場合には相手国に通

²⁵ 最近の傾向は、ブラジル子会社に人材を紹介する現地送出業者の実質収入は一人当たり500\$前後であり、こうした子会社は手数料を徴収しないケースもあり、労働者が負担するコストは相当軽減されてきていると思われる。これらについては尾崎：2014：25-27、とりわけBeth VIAGENCE & TURISMOの例を見よ。

²⁶ それ以前のリクルートは、受入企業が現地の送出機関或いは自社の海外子会社と交渉する形態が主流で、どちらかと云えば直接募集に近い形態であった。1991年以降になって初めて、協同組合方式による管理団体並びにIM JAPANによるリクルートと雇用する企業の分離が始まったと見なされ得るからである。

告し、認可の取消などが相互に義務付けるものである²⁷。この点で、入国管理の変更により、日系人労働者のリクルートや就労斡旋ビジネスが送出国・受入国内において、民間職業紹介として人材ビジネス業者間の市場で発生し、発展してきた形と異なっている。

このことが意味するものは、制度設計がもたらしたのは、一人の実習生に関与する業者の数が飛躍的に増加し、それに伴うコストが増加し、その結果、実習生が負担しなければならない額も飛躍的に増加させたことである。それらの業務は、①地方から人材を集めるブローカー（送出機関に雇用される歩合給のリクルーターを含む）、②-1 送出機関によるリクルート事務作業全般、②-2 送出機関による渡航前研修（日本語及びそれぞれの特定技能初歩研修並びに日本での生活に必要な行動訓練）、②-3 マッチング作業（現地面接を含む）、②-4 渡航準備事務、③-1 監理団体における座学研修²⁸、③-2 実習実施機関への実習生引渡し、③-3 研修実施計画の作成並びに実習中の計画実施の監督及びアドバイス等実習終了までの法令順守等に関する監督及びアドバイス、④-1 実習生と実習実施機関との雇用契約の締結、④-2 実習実施機関による実習

²⁷ 研修から実習制度への移行については、政府の「単純労働者の受入拒否」政策のもと、事実上、徐々に労働者受入れ政策に向けて制度が、法務省告示の形式を通じて、公式には入国管理制度の枠内で変化していく。それらは次のようになっている。1993年の「技能実習制度に係る入国管理上の取扱に関する指針」（4月5日告示）は1年間であった研修制度を「研修1年間」+技能検定3級合格者「1年間の技能実習」の2年間の労働を容認し、これが現在の3年間或いは5年間の技能実習期間へと延長されることになるわけであるが、1999年からJITCOが「研修性及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」（2月23日告示）により「外国人研修、技能実習事業における研修手当、賃金及び管理等に関するガイドライン」を作成し、2017年までJITCOが研修生・技能実習生の労働条件等に関する基準を定め、この遵守を管理することになった。現在の技能実習制度までの対応については、尾崎：2019：18-21を参照されたい。また、送出国の政府或いは業界団体との協定についてもJITCOが行い、当時のそれらはR&D（討議議事録）として作成され、現在の協力覚書に先行する文書として、例えば、現在の技能実習生についてもタイ国政府との送出協定に準用されている。フィリピンについては協力覚書に切換えられた。尾崎：2019：19-20を参照されたい。²⁸ 最近、監理機関の渡航後座学研修を専門に受託する組織が日本国内に数多く設立されるようになってきた。それら日本語学校は、宿泊施設及び教室や教育に必要な設備を設置し、複数の監理機関から渡航直後の実習生を受入れ、座学研修を行っている。こうした管理機関の業務の一部を受託する日本語学校も実習生に関与する業者の一つである。

準備研修、④-3 実習実施機関における実習（労働）の開始、④-4 実習実施機関による労働法規の遵守、並びに人権保障の遵守と最低限度の福利厚生との付与、④-5 その他実習実施機関による日本語及び技能検定学習に対する便宜供与、等が想定されている。実習生は実習実施機関の倒産の場合に他の実習実施機関により実習が継続され得る場合を除き、実施機関を変更することができない。また、監理機関は実習生の失踪や人権侵害等で問題が明るみに出る場合には、実習生受入のビザ割当を得ることが困難になるとされている。そのために、実習実施機関並びに団体監理機関はトラブル²⁹を極力避ける傾向があり、実習生に対して強制的に帰国させる手段をとるケースも発生している（実習生弁連：2018：48-49、空港で保護され未遂に終わった例；59、フレンドニッポンのケース）。すなわち、こうしたトラブルは送出機関における送出業務に障害となるため、送出機関が実習生を渡航させる場合に保証金を送出機関に預けさせ、トラブルにより実習生が失踪或いは強制的に帰国させられた場合には没収される違約金契約或いは保証契約を送出機関と締結しているケースもしばしば報告（例えば、実習生弁連：2018：52-53のケース等）されている。

上記の比較は、技能実習生の就労経路が、国際協力や技能実習生の保護を強調すればするほど就労経路に多くの機関（業者）の介在を強制（各国政府との協力協定並びに2017年の技能実習法及びその下での多くの告示）し、それぞれのコストを技能実習生に対して直接・間接的に課している結果をもたらしている³⁰一方、日系人労働者

²⁹ 女性実習生の妊娠もトラブルの一つである。中国人女性実習生の妊娠を管理機関がクリニックに赴き、その事実を確認し、送出機関と実習生との間の保証文書（実習期間中に妊娠しないことを約し、違反した場合には帰国させるという内容）があり、送出機関からファクシミリで「帰国通知書」（あなた〔当該実習生〕は現在日本で技能実習生と云う資格で在日しながら、妊娠してしまいました。これは技能実習生に関する保証書に重大違反していますので、弊社は即刻帰国するよう要請します。もし帰国しない場合、一切の責任はあなた自身にあります。この内容を慎重に受け止めて、本日帰国してください）と記載の文書に基づいて、監理機関のスタッフが当該実習生の意志に反して携帯を取上げ、彼女の住居からパスポートと銀行通帳を勝手に持ちだし、彼女名義の口座を解約し、富山空港に連行したケース（強制帰国は未遂に終わる）が報告されている（実習生弁連：2018：48-49）。

³⁰ 巢内：2019や出井：2019、尾崎：2019等の調査によれば、技能実習生が保証金を含め負担する総額は1,000,000円前後となっており、本人が負担しないことになっている監理機関での入国後研修や実習実施機関における最初の1か月間の座学研修の費用及びその間の労働力の非提供コストなども、実習実施機関が負担すること

の就労経路は、就労経路について日本政府の規制が各国の、とりわけサンパウロ総領事館の定住ビザ発給の際に必要な雇用契約及び日本人の子、孫並びにその配偶者を証明するに必要な戸籍謄本などの書類を除けば、政府の介入は存在しないので、国境を横断する就労経路に対する規制は当初から全くなく、現在もそうである。従って日系人労働者の負担するコストは基本的には送業者と受業者に対するコスト負担と自ら移動する費用となる。これらコストは業者間の市場における競争により、徐々に簡素化されていった。受業者である業務請負業者の整理統合が進み、彼らの日本市場における競争激化の結果、求人コスト削減及びマッチングを直接現地で行う必要性から、現地に子会社を設立した。その結果、現地の送業者は、これら受業者の下で人材発掘を行うブローカー的な存在になって行った。日系人労働者の日本就労が始まった最初のころは、送業者のピラミッド構造が出来上がり、またツーリズム業者も人材ビジネスを兼業或いは本業とし、このピラミッドの頂点に存在したこともあって、労働者の移動コストも彼らの営業利益の対象となった時期もあった（尾崎：2014：12；14）が、彼らは単にチケットを販売する業者として、国境を横断する就労経路から排除されていった。このように就労経路に関与する業者の種類及び数が簡素化され、結果として日系人労働者の負担するコストも小さくなった。すなわち、日系人労働者の就労経路は、政府がそれを規制しないことの結果、人材ビジネス業者間の市場競争に委ねられ、同一資本による送・受入が主流となり、かつ寡占化が進んだ結果³¹に負担コストの低下の一つの原因と

になっているが、こうしたコストは実習生を雇用することに起因したコストであり、実習実施機関の実習生受入コストに組込まれる。その他技能検定や日本語学習の指導に係るコストもこれに加わる。従って、実習生に支払われる賃金は、実習実施機関が実習生の労働の対価として支払われる総額の一部を構成すると考えれば、強行法である最低賃金を上回る可能性はほとんどないと考えられる。尾崎：2019：25-26を見よ。さらにまたこれら借金は、現地の銀行の融資を得て送業者機関に支払う（それにより渡航が可能になる）もので、ベトナムの農村出身者の多くは、ベトナム国立農業銀行から融資を受け、契約上の借主は実習生の親・兄弟や親族が殆どであって、日本での実習瀬或いは留学生の稼ぎにより返済できる仕組みである。巢内：2019：4章に詳しい。

³¹ 日系人労働者を大量に雇用している現在の大手業務請負業を行っている人材ビジネスで、送・受入両方を行っている者は、アバンセ、フジアルテ、晃和等数社がある。この内晃和は日本での出稼経験を持つ日系人労働者により創業された。こうした事業形態の草分的な存在であった、三協グループ及びその従業員が独立して起業した複数の業者（尾崎：2014：18-20）は、この寡占化の

見なし得る。

4：新型コロナ禍の技能実習生

ここにおいて、新型コロナ禍において、技能実習生がどのように状況におかれたのかについて、2及び4で明らかにした技能実習生を受入れ、労働をする制度的環境のなかで、どのような状況に陥ったのかについて、日系人労働者がリーマンショックの中で陥った状況との対比により、その特徴を明らかにし、必要な支援の主体及び種類等について考えていきたい。

技能実習生の状況

技能実習生が直面した、新型コロナパンデミックがもたらした困難は、国境閉鎖と云った公衆衛生上の防衛政策（水際対策）により直接・間接的に生じたものが主要なものである。この困難は実習生の就労経路に関わる送出国及び受入国双方における人材ビジネスの経営困難、すなわち実習実施機関に実習生を充足できない事態も生みだした。その大きな原因と見なされ得るのは、技能実習制度の期間制限である。3年間の実習を満了した者は、成績が優秀な者に対する2年間の実習が認められ得るが、その間に一定期間の帰国が必要とされている。政府は人材ビジネス業界や受入産業界の要請により2020年暮れには特例入国が認められる「ビジネス往来」枠に技能実習生の入国を含めた³²が、新型コロナ第3の波の到来により彼らを締出さざるを得なくなり、ほんの瞬間的に若干の新規入国が実現しただけであった。これを入国管理統計でみると、例えば、ヴェトナム人在留資格技能実習1号イ及びロの在留資格で日本に滞在する者は、COVID-19の影響がなかった2019年では、それぞれ1,020人、90,150人、合計91,170人がこの年に新規入国をしたヴ

中で淘汰されていった。

³² 米本文明「コロナ禍の「ビジネス」入国、実態は留学生・実習生：中国・ベトナム・インドネシアが7割」（Yahoo!ニュース：2021年1月14日配信）によれば、入国緩和策により「2020年11月1日から2021年1月3日までの2カ月余りで・・・中国が31,853人[32.58%、ベトナムが29,549人(30.24%)、インドネシアが6,783人(6.94%)を占めた。この3カ国だけで68,167人、緩和策入国者全体の69.76%を占めた。・・・(これら3カ国合計のうち在留資格別では)留学が41.11%、技能実習が40.84%で並び、合わせて81.95%を占めた。在留資格・家族滞在は5.00%、技術・人文知識・国際業務4.71%」と分析し、この緩和策を位置づけて、政府による低技能・低賃金外国人労働力受入政策の実施に他ならなかったことを明確にした。

ベトナム人実習生であると、概ね推測できる³³。2020年は新型コロナパンデミックによる影響があった年であり、前年と比較すれば技能実習1号イは全員アジア人で188人、ロは総数17,933人で、ウズベキスタン21人を除けば全員アジア人(17,912人)であった。その内ベトナム人は2,945人がロの在留資格で入国した³⁴。

2021年1月29日に開催された「第9回外国人材の受入・共生に関する関係閣僚会議」に提出された資料「困窮した我が国に在留する外国人への緊急対応方針について」の報告(コロナ禍における困窮在留外国人対策関係官庁タスクフォース)³⁵は、技能実習生がらみで次のような対策が必要な例を挙げている。①帰国便の減少等により帰国が困難な状況が派生している。その例として「在留ベトナム人について見ると、在京ベトナム大使館

³³ 1号から3号のイ及びロは、イの在留資格は企業単独型実習生であり、ロは団体管理型実習生である。いずれも入国後の座学研修及び技能実習からなるが、座学実習期間は現在2カ月と定められている(合計期間は1年間)。団体管理型では座学研修は監理団体が行うとされている。この間は雇用契約が成立しておらず、従って賃金は支払われない。団体管理型では経費を実習実施機関、結果として実習生に負担させることになるものと想定される。ちなみにアジア全体については、1号イは6,108人、ロは161,363人であり、イの総数6,300人、ロの総数167,405人であり、カザフスタン24人及びウズベキスタン12人は日本政府と協力覚書を締結しており、ペルー6人の入国の実態は明らかでないが、この3カ国を除けばすべてアジア人であり、またイについてはヨーロッパが21人(ロシア16人、チェコ3人、ハンガリー1人)、ウガンダ25人、北アメリカ85人(メキシコ43人、合衆国42人)、南アメリカ61人(アルゼンティン11人、ブラジル16人、ヴェネズエラ34人)の構成である。技能実習生の企業単独型は海外に進出した企業の本当の意味での、海外工場等に雇用される労働者の技術研修の可能性が極めて高い。

³⁴ 2020年6月現在の速報値によれば、技能実習1号イ及びロは0人であった。従って2020年後半からの技能実習生や留学生に対する入国制限の解禁(11月1日から翌年の1月3日)により前年の約1/3が入国を果たしたことになると推測できる。2021年3月19日に開催された第1回「外国人雇用対策のあり方に関する検討会」の参考資料として提出された「外国人雇用状況の概況：外国人労働者数の月別推移」によれば、2020年2月がピークで1,725,000人、その後ほぼ横ばいに推移し、同年10月には1,724,000人となっている。また川口：2021：29は、2019年末から2020年6月の1号技能実習者数がマイナス36,667人であったとしている。

³⁵ この資料は、2021年3月19日に開催された第1回「外国人雇用対策のあり方に関する検討会」の参考資料として提出されたものを参照した。

によれば、令和2年12月(2020年12月)6日の時点で、帰国を希望するベトナム人は約2万人に上がるとされる。12月上旬時点で強制退去手続き又は出国命令手続き中の不法滞在者は、合計約7,000人…」であること、②「日本初のベトナム行の定期商用便は現在、運行されていない。なお、令和2年4月から10月末までに、ベトナム政府手配の日本初ベトナム行の在日ベトナム人救済便は32便運航されるにとどまっている」こと、③「また、在留外国人のうち、新型コロナウィルス感染症の影響を受けた景気後退により、技能実習生、留学生を含む在留外国人が、企業、アルバイト先等から解雇され、職を失うという事態」が発生していること、④「令和2年12月1日現在、解雇等され、実習継続が困難となった技能実習生、技能実習を修了した者の帰国が困難な元技能実習生、学校を卒業して物の帰国が困難な元留学生等は約46,000人に上がっている」との状況を明らかにした。それに対する関係省庁の対策の実施例及び予定される対策も示されており、①帰国希望者に対する帰国便の確保をベトナム政府と協議し、実現すること(外務省、国土交通省)、②強制退去命令が出されたものに対する国費送還の実施を「最大限強化」すること、③帰国が実現できるまでの間、アルバイトなどの資格外活動を許可すること³⁶(出入国在留管理庁)等があげられており、④在留希望者に対して、特定活動の在留資格を付与する(農

³⁶ 日経新聞電子版によれば、2020年12月から「出入国管理庁はコロナで帰国が困難な外国人を対象に週28時間以内のアルバイトを認めるようにした。保有する資格では就労できず、帰国できない事情があれば資格外活動の許可申請ができる」として対象をコロナで航空便が確保できない人や日本に残っても親族や所属機関からの支援を受けられない者をあげている(2021年1月18日：日本経済新聞電子版)。しかしながら在留資格を取消され、出入国在留管理庁により収監(資格外就労、偽造在留カードの所有或いはその他刑法犯等)されている実習生は帰国する意思はあるが、帰国に必要なチケットを確保するのが困難であることから収容施設に大量に滞留している。こうした者に対して「仮放免」を適用している。これについて中国新聞デジタル(2021年6月5日)は仮放免中のベトナム人実習生の建造物侵入容疑で逮捕された事件について「男は2018年10月に技能実習生として来日した。安佐北区の会社で働いていたが2020年5月、行方不明に。同年10月に東京都内で発見された際には在留期限が切れていた。男は帰国を望んだものの、コロナ禍で強制送還できず、入管は同月、仮放免した。逮捕時の男の所持金は18円だった」と報じたが、「仮放免中は就労が認められず、生活保護も申請できない。こうした事情を背景に全国各地で仮放免中の人が摘発されている。広島県警も2020年4月以降、万引きや覚醒剤を使用した等として3人を逮捕した」ことが原因と報じた。

業会議所、社会福祉人材センターや地方公共団体へ外国人求職者の情報を提供し、マッチングを支援する) こと (出入国在留管理庁)、⑤解雇された技能実習生に対して、監理団体が転籍支援・生活支援を行うよう指導する (出入国在留管理庁：厚生労働省)、特定技能外国人での就労を希望する外国人に対して、制度説明会やマッチングイベントの開催、コールセンター及びポータルサイトを通じて就労が可能になるよう支援する (出入国在留管理庁)、⑥技能実習生を含め外国人労働者等を支援している NPO 団体などから情報を収集し、並びに連携して就労支援を行うこと (厚生労働省など) が報告されており、その他生活困窮者に対する対策も NPO 法人などと連携した活動を予定しているとしている、としている³⁷。

このような関係省庁による対策は、もちろん、救済された幾つかの技能実習生の事例がマスコミ報道で確認されている。その中で多数の在留資格の取得が報道されているのは、特定技能外国人 1 号³⁸や技能実習 3 号³⁹の在

³⁷ 外国人技能実習機構の支援対策については、川口：2021：31 並びに注 11-13 を参照されたい。

³⁸ 特定技能外国人 1 号は、技能実習 1 号及び 2 号修了者または日本或いはこの在留資格に関して協力覚書を締結した国で行われる試験に合格した者が候補者となる。出入国在留管理庁が 3 カ月毎に公表する「特定技能 1 号在留外国人数 (概要版)」によれば、在留者はそれぞれ、2019 年 6 月 20 人、2019 年 9 月 219 人、2019 年 12 月 1,621 人、2020 年 3 月 3,987 人、2020 年 6 月 5,950 人、2020 年 9 月 8,769 人、2020 年 12 月 15,663 人と着実に増加しており、これら時期を通じて一番多いのは食品製造分野である。なお、日経新聞電子版 (2021 年 5 月 7 日) の記事によれば、2021 年 2 月の数が 20,000 人を超えているとしている (5 月 25 日出入国在留管理庁発表：22,567 人)。同記事によれば、「政府の受入目標を大幅に下回っているのは) 各分野における技能や日本語能力の試験への合格が必要などハードルが高いためだ。転職が可能なくともあり、企業も原則転職できない技能実習生の採用を優先してきた」が「(技能実習生の補充がうまくいかず、帰国できない技能実習生も多いことから) 実習生の代わりに採用に踏み出す企業は増え、外国人材紹介のリフト (東京) の杉村哲人代表取締役は、地方で働く技能実習生が、特定技能の資格を取得し、給料が高めの首都圏に移る構図になっている」との見方も紹介している。そのうち 19,092 人が実習生からの移行で、対象分野別では飲食料品製造業が 8,104 人、農業 3,359 人、建設 2,116 人で、国籍別ではベトナム 14,147 人、中国 2,050 人インドネシア 1,921 人であった。また海外からこの在留資格で入国した者は 5,268 人であるが、1 月以降は横ばいである (朝日新聞 DIGITAL：2021 年 5 月 25 日；時事通信社電子版 JIJL.COM：2021 年

留資格取得が実現したケースであろう。しかしながら、技能実習 3 号に移行したとしても、実習生をとりまく利害関係者の構造に変化はなく、また法の定める一時帰国ができない中での 2 年間の労働は厳しいものがあるかと推測される。ところで 3 年間の技能実習を経て、特定技能外国人 1 号の資格を得て移行した者が使用者を変更した場合、実習生の時代の利害関係者からは解放される可能性があるものの、現在のところ特定技能外国人に関わる人材ビジネスの種類や関与の度合いは、今なお明確に定まっていないのが実情であると思われる。しかしながら、現在の特定技能外国人の平均月収は厚生労働省の調査によれば 17 万円前後であるとの情報もある。このことは労働者が負担するコストの幾つか、少なくとも送出機関や管理機関の関与がなくなった、或いは小さくなったことを意味しているのではないかと推測できる。当然ながら、技能実習生として日本で就労するために負担したコストは、それらが債務として残っている場合には、これを返済する義務まで消滅したわけではないことにも留意すべきである。

失踪した技能実習生の状況

技能実習生の実習実施機関からの逃亡、すなわち失踪は団体監理型「研修」の時代から存在する⁴⁰。台湾政府

5 月 26 日)。

³⁹ 西日本新聞電子版は技能実習 3 号が 2020 年に入ってから増加しているとし、その原因を 2 号からの移行だと見ている。記事は福岡県内の監理団体の話を紹介し、特定技能外国人に 2 号から移行するよりも、技能実習 3 号に移行する方が「慣れていて安心感がある。特定技能はなじみがなく(実習生に移行を進めるのは)抵抗がある」こと、また実習実施企業の「国内にいる実習生が 3 号に移行する方が便利だ」との労働力を利用する側の意見を紹介している。2019 年の技能実習 3 号の数は 26,356 人、2020 年 6 月末現在で 33,022 人と増加傾向を示し、2020 年 6 月末の数の約半数が 3 号に加われば、相当の数を確保できることになる。しかしながら制度上、2 号から 3 号への移行に際して一時帰国を必要要件として、旅費等を実習実施機関が負担する構図を予定しており、この点をどのように工夫しているのか、またはこの要件が緩和されたのか、気になる点である。(2021 年 1 月 5 日)

⁴⁰ JITCO 技能実習生の行方不明者発生防止策の付表によれば、旧技能実習制度時代の失踪者(技能実習 2 号)については、総数で 2011 年 1,115 人、2012 年 1,532 人、2013 年 2,822 人及び 2014 年 3,139 人、その内ベトナム国籍者はそれぞれ 256 人、371 人、752 人及び 787 人となっている。ちなみに、台湾の受入外国人労働者の失踪も問題となっている。NNA 台湾 (2018 年 4 月 3 日) によれば、「台湾の内政部移民署が行った調査によると、台湾で失踪した外国人労働者は 2015 年以降、毎年 5 万人

や韓国政府が導入する東南アジアからの外国人労働者についても、大きな数の失踪者が話題となっているのは周知である。日本を含めいずれも在留期間が定められ、原則として使用者を変更できないこと、就労先が中小企業の、製造業、農業、介護施設、縫製加工等の低賃金職種であるとの共通の性質があり、台湾では個人が契約した形で派遣業者が仲介する居宅介護（住込み）に多くの外国人女性労働者が従事している。

出入国管理白書（2020年）は第1部「出入国在留管理をめぐる近年の状況」第4章「技能実習制度の実施状況」

を超えていることが分かった。勤務先の管理監督から離れた外国人は社会不安の一因にもなっており、犯罪における失踪外国人の割合は2007年（約20%）から2017年（約58%）の10年間で倍増し、犯罪者全体の6割を占めている。2日付自由時報が伝えたところでは、外国人の失踪者数は2014年時点では43,222人だったが、2015年51,109人、2016年53,734人、2017年52,317人と3年連続で5万人台を超えている。国別では、2017年はベトナム籍が25,000人と最も多く、インドネシア籍の23,000人が続いている。移民署の楊家駿署長によれば、多くは失踪後に孤立無援となり、人身売買の対象となる例や、薬物の販売、生産業に身を落とす例が少なくない。…ニュースサイトの關鍵評論網（ニュースレンズ）によると、失踪した外国人労働者の多くは多額の借金をして訪台。台湾に到着して初めて、労働環境や待遇が準旋業者から聞いていた内容と大きく異なることを知ること多いという。孤独の中で同法と出会い予定外の妊娠をする女性も多く、彼女らは妊娠の事実を雇用主に知られて国に帰らされることを恐れ、失踪の道を選ぶ。ただ、経済的に困窮しているため、違法な労働に手を染めざるを得ない『負のスパイラル』も問題となっている」との報告がある。台湾は二国間取決めに基づいて一定範囲のブルーカラー労働者及び居宅・施設介護労働者を受け入れ、2017年7月時点での受入数は、インドネシア19.1万人、ベトナム18.1万人、フィリピン11.8万人、タイ6.1万人である。なお、居宅及び施設介護労働者は25万人である。（これら資料は公益財団法人日本台湾交流協会台北事務所経済部の南澤紘美氏より提供された。感謝申し上げます）。さらに韓国においては、聯合ニュース（2021年5月30日：YAHOO!ニュースによる）は、「韓国法務部出入国外国人政策本部の統計によると新型コロナウイルスの感染拡大の影響で外国人不法滞在率（4月時点）は過去最高の19.7%に上昇した。コロナ流行前の昨年1月は16.3%だったが、上昇を続けている」と報じている。その原因として「就業目的で入国した外国人がコロナ禍の影響で出国を延期し、国内に滞在するケースが増えているためとみられる。母国への帰国が困難になっているほか、帰国しても職に就くのが難しいため多くの外国人が韓国に滞在し続けているようだ」と分析している。なお、韓国の外国人労働者受入れ政策の変遷については、姜：2019：26-45に詳しい。

において、「技能実習生の失踪者は増加傾向にある」⁴¹と認め、失踪の動機として「実習実施側の不適正な取扱」と「実習生側の経済的な事情による場合も多い」としている。その対応として「二国間取決めの枠組を活用して悪質な送出し機関の排除に努めているほか、失踪者を多く発生させている送出し期間や管理団体等からの技能実習生受入に係る技能実習計画認定について、外国人技能実習機構において厳格に審査しており、更に、失踪事案が発生した実習実施者に対して優先的に実地検査を行うなど」が表明されている。また、法務省技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム「調査・検討結果報告書」（2019年3月28日）に添付された資料③は、2017年1月から2018年9月の間に不法残留等により入国警備官の聴取を受けて聴取票が作成された失踪技能実習生5,218人に係る実習実施機関について、その4,280機関についての調査結果の概要が示されている。そのうち631機関が721人（延べ893人）について不正行為の疑いを認めたと報告した⁴²。

この調査結果は2015年から2018年まで、すなわち旧技能実習制度と現在の制度が含まれる期間の結果であるが、興味ある結果を示していると考えられる。すなわち、比較可能であった77人（失踪前の賃金及び失踪後の賃金額を把握できた者）について、失踪後に資格外就労で得た賃金額が失踪前のそれに比べて、平均58,000円の増加であったとの事実である（報告書：4）。この調査は聴取票により賃金額や労働時間を記述しているが、在留中の失踪技能実習生96人に対して再調査（再聴取）を行っている。しかしながらこの聴取は、例えば賃金では法定最低賃金と本人が受取った手取賃金或いは名目賃金との相違、若しくは契約賃金とそれぞれの相違を問題としてお

⁴¹ 出入国管理白書（2020年42頁：図表39）は2014年から2018年について失踪者数を示している。2015年総数は5,803人、2016年5,058人、2017年7,089人、2018年9,052人及び2019年8,796人と増加し、2017年以降の増加してきた。その内ベトナム国籍者はそれぞれ1,705人、2,025人、3,751人、5,801人及び6,105人と急激な増加を示し、2019年では全失踪者数の7割以上を占めている。これは現在の技能実習制度がベトナムとの二国間協力覚書で始まったため、他の東南アジア諸国に比べて早くから大量に来日したことも一部起因すると思われる。

⁴² 内容は、最低賃金違反（58人）、契約賃金違反（69人）、賃金からの過大控除（92人）、割増賃金不払い（195人）、残業時間等不適正（231人）、その他の人権侵害（36人）書類不備（軽微なものを除き222人）、その他の不正行為等（技能実習計画と実習内容の齟齬等：34人）とし、対応措置として、今回の調査対象期間で技能実習生在籍中のもの（実習実施機関）については2018年度末までに外国人技能実習機構等が実地検査するとした。

り、実習実施機関の賃金台帳が示す以外に記録に乗せない天引きや強制貯蓄金の有無や額等の調査がない点、並びに本人の記憶不明により実態を表しているのかどうか疑問がある（報告書：16）。本人が抱えている借金を一定期間で返済でき、且つ出国前に想定した家族への送金（借金返済部分を除く）や貯蓄を達成し得る可能性があったのかどうか調査されるべきであったと思われる⁴³。

失踪者は従って、新型コロナパンデミックが始める前から、増加しており、とりわけベトナム実習生の増加が著しい。しかし失踪した技能実習生は入管法第22条の4第1項第5号の規定により在留資格を取消されることになる⁴⁴。2020年においてベトナム技能実習生（監理団体型）の在留資格が取消された数は、1号が69人、2号298人及び3号15人、合計382人で、在留資格留学の取消299人を含めると、ベトナム人の在留資格取消件数（711人）の約96%を占めている⁴⁵。このベトナム

⁴³ なお、報告書のこの項の表題が「ア 賃金及び労働時間について」とあるが、最初の聴取の内容と再聴取の内容の相違を確認したのみで、これが技能実習生のおかれた状況を調べる調査についてどういう意味があるのか不明である。こうした疑問は例えば、失踪動機について賃金や労働時間がどのようにかかわっているかの部分において、結局結論として「賃金支払い状況に不適正な点は認められなかった」（報告書：17）としているが、調査の目的について「聴取票に係る失踪技能実習生の賃金及び労働時間についての客観的資料を精査・分析するとともに、実習実施機関や関係技能実習生への聴取り等を行うことにより、実習実施機関側の不正行為等の有無及び内容を可能な限り解明する」（報告書：4）と決意を示したが、すでに強制退去命令を受け或いは審査中の在留資格喪失者が政府機関の聴取にどの程度本当のことを話したのか、大いに疑問である。

⁴⁴ 「入管法別表1の在留資格を持って在留する者が、正当な理由なく在留資格に応じた活動を行っておらず、かつ、他の活動を行い又は行おうとして在留していること」に該当する場合の例として、出入国管理庁のプレス用資料（令和2年の『在留資格取消件数』について：2021年5月21日）によれば、留学生が教育機関を除籍された後も、当該在留資格に応じた活動を行うことなくアルバイトを行って在留していたケース、在留資格「技能実習」を持って在留する者が、実習先から失踪し、当該在留資格に応じた活動を行うことなく他の会社で稼働して在留していたケースがあげられている。

⁴⁵ 中国が在留資格取消162人のうち技能実習が82人、留学34人、ネパールが93人中技能実習が0人、留学が84人、カンボジアが48人中技能実習が48人、留学が0人、ミャンマーが47人中技能実習が27人、留学が17人、スリランカ46人中技能実習が3人、留学が40人、ウズベキスタン20人中技能実習が0人、留学が20人、フィリピン16人中技能実習が5人、留学が3人、インド

ム人の在留資格取消の根拠となった、失踪の事情或いは失踪後の就労状況や生活の状況など不明であるが、注目すべきは技能実習3号失踪者が15人と圧倒的な割合を占めていることであろう。他の国籍者では、中国及びミャンマーが各1人あげられているにすぎない。ベースが違うので正確な比較はできないが、ベトナム技能実習生の失踪者が2019年で6,105人であり、2020年の在留資格が取り消された者が382人で、6,000人前後のベトナム技能実習生失踪者が日本で、地下に潜って滞在している可能性がある。

COVID-19下における失踪者の状況

彼らはどこで暮らしているのか、どのようにして収入を得ているのであろうか？ここでは様々な報道等に依拠してその姿を探ってみよう。また同様に数が多い留学生の失踪者も併せてその姿を探ってみる。

日本経済新聞電子版（2021年3月21日）は、新型コロナの影響で2021年1月時点で解雇された実習生の数を約4,200人、そのうち約60人は仕事を見つけれないとする一方、次のようなケースをあげている。「帰国できなかった実習生が生活苦に耐えられず、罪を犯すケースである。2月上旬、大阪地裁は自転車窃盗事件の判決で、ベトナム国籍の男(24)に執行猶予付きの有罪を言い渡した」、彼は2017年技能実習生として来日し「埼玉県の建設会社で働いた」が2018年3月人間関係の悪化や仕事の厳しさから失踪し「SNSで知り合った元実習生らと大阪市の1Kのマンションで共同生活を送った。来日時に約100万円の借金を抱え、返済のためのアルバイトを転々としたという」しかしこの生活は新型コロナで様相は一変し「2020年春ごろからバイト先がなくなり困窮」した。彼は「もう帰りたいと考え」2020年7月に出入国在留管理局に出頭し、出国命令制度に基づいて帰国しようとしたが「帰国便を確保できず出国できなかった」こと、就労可能な在留資格がないことからアルバイト等が原則禁止されているために「仲間と駐輪場から電動アシスト自転車などを盗み、自転車販売店に転売を繰り返した」と云うのが窃盗事件の背景の事情である。このケースで重要なポイントは、①ベトナム実習生は多数日本国内に滞在しており、SNSを通じて情報を交換し、グループを形成するとともに、そうしたグループで或いはグループを通じて生活費を稼得する傾向が見られる⁴⁶こと、

ネシア13人中技能実習が12人、留学が1人、その他49人中技能実習が3人、留学が26人と報告されている。出入国在留管理庁「令和2年の『在留資格取消件数』について」（2021年5月21日：プレス用資料）

⁴⁶ 文春オンライン（2020年12月13日：執筆者は安田峰俊氏）は社会的に大きな関心と呼んだ「群馬の兄貴」

②彼の犯罪（資格外就労以外の）を犯す原因となったのは、新型コロナ禍で資格外就労ができず、また帰国便を確保することを困難にした状況が浮かび上がる。③彼が背負っている借金の返済の途を確保する必要性があることである⁴⁷。こうしたケースは数多く報道されているが、

事件を次のように整理している。複数の家畜及び果物窃盗事件に関係したグループは、群馬県太田市にある2棟の貸家及び埼玉県上里町のアパートで共同生活しているベトナム人の男女19人で、そのうち「兄貴」を含む13人が逮捕された。逮捕後、安田氏は太田市の貸家を訪問してヒアリング調査を行っている。それによれば、ヒアリングに応じた男性（25歳）は、ベトナムに妻子を残して2年前に技能実習生として来日、劣悪な労働環境と低賃金に嫌気がさして逃亡（失踪、不法就労者になったが、新型コロナが深刻化してから、ほぼ失業状態になっている。彼のおかれた状況は「ベトナムにいる家族のところへ帰りたいけれど、フライト数が減って航空券もすごく高くなって、帰りようがないんだ。入管にも出頭したんだけどさ」と云う言葉で十分表されるであろう。彼がこの借家に来たのは「フェイスブック上の（ベトナム人逃亡（失踪）技能実習生の）コミュニティで、群馬で同胞たちがシェアハウス（3DK：1棟当たり3-4万円）をやっているって投稿を見つけた。それで来た」と現在の状況を説明している。安田氏は二度目の訪問で、夕食を共にしながら居住者（隣の棟を含めて男女10人近く）にヒアリングを行っている。全員逃亡（失踪）技能実習生で、低賃金（8万程度）の建設現場で働いていたが、仕事がきつい、殴られたなどにより現在の資格外就労もできない状況にある。年齢は20-30歳台の「粗末な身なりをした普通のベトナム人の若者」であるとの観察を述べている。また読売新聞電子版（2021年2月22日）は「昨年（2020年）12月、越谷市の家電量販店に13人のベトナム人が訪れ、次々と在留カードを示しながら、新たなスマホ端末への変更手続きをしようとした。不審に思った店員が警察に通報したため、スマホはだまし取られずに済んだが、提示された在留カードは偽造されたものだったことが判明。13人のうち、指示役の男を含む男女6人が詐欺未遂容疑で逮捕された」ケースを報道した。このグループは「TOKYO BAITO」と名付けられたフェイスブックのグループを通じて集められ、バイト料は7,000円から10,000円とされていた。県警幹部の話も掲載されており、「コロナ化で収入もなく、飛行機が飛ばないために故郷に帰ることもできない。仕方なく犯罪に手を染めてしまっているベトナム人が多い印象だ」と観察している。また安田：2021：7章も見よ。

⁴⁷ こうした困窮している元実習生を違法に就労させる（不法就労助長罪）人材ビジネスも後を絶たない。NNA（2021年3月17日：YAHOO!ニュース）の、わらべや日洋の子会社（人材派遣業）「ソシアリング」が「労働許可のないベトナム人を雇用した」として起訴されたケース、京都新聞電子版（2021年2月18日）の、豊橋市の人材派遣会社が「2020年8月から11月、技能実習生

共通するのは対象者が失踪技能実習生並びに留学生（授業料未納や学校とのトラブルの発生により退学処分を受けた者で在留資格を喪失した者）であること、解雇され或いは何らかの理由で実習を継続できなくなった者が、別の実習実施機関が実習生を引受けて、同じ職種で実習を継続できなかったこと⁴⁸が、こうした不幸を生み出す

として来日、在留期間が過ぎたベトナム人男性3人と就労資格のないベトナム人男性1人を彦根市内の道路工事現場に派遣し、作業員として違法に働かせた疑い」で経営者を起訴したケース、産経新聞電子版（2021年2月22日）の、大阪市の派遣会社「DMI」が2020年6月から12月上旬に就労資格のないベトナム人男女4人を働かせたとして不法就労助長罪で書類送検したが、取調においてそのうちの2人が「コロナの関係で帰国を断念しお金に困っていた」と話しているケース、琉球新報電子版（2020年12月10日）では、群馬県太田市の「東新産業」が在留資格を失ったベトナム人6人を沖縄県内の工場に派遣したとして関連会社の役員を書類送検した等が報道されている。失踪した技能実習生及び失踪留学生は残っている借金を返済するために稼ぐ必要があるが、ベトナム語によるSNSの情報がこうした就職に大きな役割を果たしている。出井康博（月刊ゲンダイDIGITAL：2020年12月12日）は不法就労先がSNSで見つかるとする一方、最近は新型コロナの影響で就労先は簡単に見つからないと指摘している。

⁴⁸ コロナ禍での、倒産或いは実習を引受けることができなくなった実施機関での実習生については、実習中の技能に関わらず別の実習実施機関で、従前の継続として、異なった種類の実習を行うことができるとしているコロナ対策措置が認められている。この事例として、中国人技能実習生（2019年11月来日、死す岡県内のホテルでウエータとして実習していた）がホテル経営悪化で、退職を迫られる事態になったが、監理機関が別の実習先を探し、石川・富山両県で介護サービスを行う「サンケアグループ」から複合型介護施設を紹介され、面接の結果2020年7月から新たな介護実習生として継続して日本での実習をすることが可能となった（北日本新聞電子版webun：2020年11月3日）。この特例制度について毛受敏浩（nippon.com：2021年5月10日）は、このことについて「新型コロナウイルス感染拡大の危機に直面し、日本における在留外国人を取り巻く状況が変化している。当てにしていた技能実習生が来日できなくなり、農繁期を迎える農業、水産業、運送業、介護事業などでは人材確保に苦慮している」・・・「政府は新型コロナ感染拡大に伴う経済政策の一環として国民に一律10万円を給付する決定をし、在留外国人も対象にした。さらに法務省は4月17日、実習などが困難になった技能実習生に対して異業種に変更できる特別措置を認め、『特定活動』の在留資格を最大1年間与える決定をした。あらかじめ定められた業種でしか活動できない技能実習生の収入の確保と、人材不足が深刻な産業分野に人材を供給することを目的

主たる原因ではないかと想定され得る。それらの原因の大半は、技能実習制度の制度設計に起因し、並びに「偽装留学生」（出井：2019）と呼ばれる、主として日本語学校や専門学校に在学して労働を行うグループの資格外就労に起因することは明らかであろう。技能実習生（100万円前後）や留学生（30万円前後＋授業料）を滞在中に、借金の返済や在学状態を維持するために別途に稼得しなくてはならないので、より高い賃金或いはより労働環境の良い仕事を求めているからである。

こうして抛りどころを失った技能実習生や留学生は、同じ国出身者同士集まり、或いは同国人のコミュニティに身を寄せることになる。そうした間に犯罪に走り逮捕され、或いは失踪者を雇い、道路工事や食品製造工場等に派遣する業務請負業者の下で働き、それら業者による賃金の20%前後の控除にも関わらず、技能実習生だったころよりもより高い収入を得ることができた。しかし運の悪い者は、それら業者が不法就労助長罪の疑いで捜索を受けた際に出入国在留管理庁に捕捉され、或いは路上でパトロール中の警察官による職務質問（新型コロナ下において特に厳しくなっていること、またヴェトナム人などの犯罪が新聞紙上で多く報道されたこと、オリンピック開催による「社会浄化」方針なども影響していると云われている）で、偽造在留カードの所持により逮捕され、はては強制出国を余儀なくされる可能性を持っている。留学生もこうした同様の状況に陥ることになる。

比較対象としての日系人が遭遇したリーマン・ショック時における状況

リーマン・ショックは地球規模的経済不況の嵐が日本の金融及び製造産業を襲い、製造業の中でも日系人労働者の多くが働いていた電気・電子器具や自動車産業の下請工場に大きな影響を及ぼした。それら産業は国内生産を縮小し、それに伴って生産調整のバッファとして組み込まれていた、不安定労働力の大幅な削減をもたらした。すなわち日系人労働者の大量の解雇が発生したのであった。さらにまた、かろうじて日本の職場にとどまった者も、賃金或いは就労日や時間の大幅な削減と云った、賃金に直接反映する労働条件の低下を甘受しなければならなかった（尾崎：2014：23）。加えて、業請負業者に雇用されていた者は解雇され、業者が提供した宿舎を出なければならず、或いは家賃を払えず、日本人の多くの

にしている」として、新型コロナ感染拡大が技能実習制度を見直すきっかけになったとし、これが「社会的包摂の機運が高まりつつある」証拠と見なし、技能実習生制度を「特定技能外国人制度に統合し、日本への定住を前提とした受入へと変えていかなければならない」と提言した。（<http://www.nippon.com/ja/in-depth/doo572>）

非正規労働者と共に、大量のホームレスが生まれることとなった。しかしながら日系人労働者は解雇されても、労働条件の低下で自ら辞職したとしても日本に在留する資格は失われない。すなわち、日系人労働者やその家族の在留資格は周知のように、「定住」或いは「永住」であるからだ。従って、各地、とりわけ日系人労働者が集住している地域の公共職業安定所には多くの失業者が連日、列をなして失業登録や新たな職を求めた。

この状況に社会的不安を感じた政府は、本国に帰国するよう促し、一定額の帰国旅費を支給するとともに、帰国後3年間の日本再入国ビザの発給を停止する措置⁴⁹に出た。しかしながら他方、この頃には日本での定住を考え「定住」を「永住」に切替える者が増加しつつあった。その結果、例えば、日本在留のブラジル人の登録者数は2007年の316,967人をピークに2009年には一挙に267,456人と減少し、その後数年間減少傾向が続いた（井口：2013：243）。この日本入国がほとんど許されなかった3年間を中心に、日本からの求人的大幅減が加わり、サンパウロ側送出業者の経営が困難となり、ほぼ壊滅状態となり、多くの業者は日本の業務請負業者のブラジル子会社のブローカとなり、或いは従業員として雇用されていき、送出業者と受入業者は日本側の受入業者、すなわち業務請負業者に統合されていき、事実上の一元化が実現することになった（尾崎：2014：23-27；2010）。

日本に残った日系人労働者、とりわけ業務請負業者の下で雇用されていた多くの労働者は、しかしながら大幅な労働条件の低下に遭遇した。解雇された者は宿舎を迫出され、ホームレスになり、運よく次の仕事を見つけたものの、アルバイト的な仕事しか見つからず、生活の困窮は改善されなかった。こうした状況の回復は、日系人労働者の主要な就職先である業務請負業の受注回復まで、2014年から2016年頃までの長い期間を要した。しかし、その間に大手業務請負業者、例えばフジアルテと云った人材ビジネス等の例に見られるように、雇用する日系人労働者に対する厳しい選別が行われ、年齢が高く、優秀と見なされない労働者は大手業者に排除され⁵⁰、リーマ

⁴⁹ この措置は3年経過後ただちに以前の条件が実現するよう解除されることはなかったが、帰国支援事業を受けた者が、1年以上の労働契約を締結した場合に限り、入国ビザが認められた。

⁵⁰ 例えば筆者によるサンパウロのブローカに対するヒアリング調査（2009年10月）によれば、「ムラタ子会社工場」への送出しについて、フジアルテ・ブラジルは事前条件が厳しく、過去にムラタで働いたもので、問題のなかったものに限られる。兄弟で応募し、弟は合格したが兄は不合格になって例もあると話し、フジアルテのブラジル子会社は2009年6月から送出増加に転じているが、対象者は「全員過去に『ムラタ子会社工場』での就労経

ン・ショック後から低迷している労働条件（大手業者に雇用される労働者に比べて、相対的に低賃金、不安定な身分）を甘んじて受入れることで、何とか生活を維持している状態であった⁵¹。

2020年からはじめた新型コロナパンデミックもまた、日系人労働者の雇用や労働条件に対しても大きな影響を及ぼした。リーマン・ショック時と異なり、業務請負業者は、仕事が減少したとして直ちに解雇する手段をとらなかったのは、社会的反応を十分に学習したからであって、受注した業務が減少したことを理由に彼らを工場に連れて行かない、すなわち無給状態に置いた。それが可能であったのは、日系人労働者の業務請負業者による雇用の条件は、日々雇用の時間給システムが基本であるからだ。そうした状態を長期間続け、日系人労働者を辞職に追い込むと云う策をとることが可能であった。しかしこの辞職は宿舍を失う結果をもたらす一方、社会的に問題とされることはほとんどなかった。

しかしながら、この作戦遂行の中で、日系人労働者間に大きな格差を生じさせることとなった。それはリーマン・ショック後10年を経て、日系人労働者の高齢化が一層進んでいたからである。云いかえれば、相当数の、長期間日本で働いてきた日系人労働者は50歳を超えており、これまで経験していなかった産業や職種・作業に雇用を求めるのは著しく困難であった。解雇された非正規労働者や事業が破綻した日本人と同じように、なかには宿舍もなく、収入が途絶えた相当数の日系人が生みだされることになったのである⁵²。こうした労働者には生活保護申請の支援、宿舍の確保、健康相談や食糧支援並びに職業訓練や紹介などの支援が必要となるのは明らか

であった⁵³。

両外国人労働者の新型コロナによる被った影響の異同

それでは技能実習生と日系人労働者の、新型コロナパンデミックによる困難の原因の異同を見ることにしよう。上で見たように、両者の相当部分が深刻な影響を受けたことは同じであるが、決定的に相違する大きな影響が存在している。それは技能労働者の失踪した者（留学生で日本語学校を除籍された者も含まれる）に襲いかかっていた。それらには、①日本入国時に背負っていた借金を返済できていない者、②在留資格を失い、強制退去命令を受けた者、③偽造在留カードの所持、④窃盗や誘拐、賭博、殺人や傷害等の容疑で逮捕・起訴された者等が含まれる。こうした境遇にある者は、新型コロナ禍で感染の脅威に曝されながら隠れて生活や労働をせざるを得ず、また強制退去命令を受けた者は借金を全額返済することなく、高額なチャーター便のチケット⁵⁴を購入して帰国することを強制される。加えて、技能実習期間を無事満了した者も、帰国が困難となり、日本で滞在せざるを得ない者も多くいる。その原因は在留資格にあり、技能実習生のケースでは3年間+2年間（これに移行するには2ヶ月間の一時帰国を認めなければならない）の期間が定められ、実習実施機関（使用者及び管理機関）を変更できないと云った、拘束的な労働を強いられる条件を甘受しなければならなかった。こうした者も殆どを借金返済のために家族に送金しているため、手持資金が少ないのが普通で、管理機関或いは実習実施機関の宿泊施設提供や食費等の支援も必要であるが、いわゆるヴェトナム寺やキリスト教会などの支援を受けて、同じく帰国町の者たちと集団で生活する者も多く報道されている。出入国在留管理局と厚生労働省の連携で、1年間に限り、職種を問わず技能実習生として活動できる制度も導入されたが、こうした境遇にある元技能実習生の数は極めて多数にのぼるため、多くはそうした恩恵を受けることができない。

他方、日系人労働者のリーマン・ショック時や新型コロナ禍で置かれた境遇を見ると、日系人労働者は、とりわけリーマン・ショック時にバッファとして一斉に解雇されたが、次の仕事を探し、多くの者は失業保険を受給するために公共職業安定所に詰めかけた。しかしなが

験者で、成績優秀者に限られている」と話した（尾崎2010：154-155）。

⁵¹ 三重県内で日系人労働者の求職を支援し、子供食堂などを経営してきた東進（中村博俊氏）からの定期的提供情報による。さらにまた長期間船舶塗装の業務に従事してきた、日本に定着していたかに見える労働者も、現在の技能実習生導入以後は彼らとの競争関係に立たされており、賃金コストの高さにより数を減らしつつある（中村博俊氏：2019年）。

⁵² もちろんこの時期にあってもなお人手不足を訴える産業、例えばコンビニなどの食品（業務用食品加工を除く）を製造するビジネスである。しかしながらこの産業の業務請負業者では、賃金が低く（時間900円台、地方によっては800円台）、技能実習生と競合しており、高齢の男性労働者にとって参入が困難である。日系人労働者を多く雇用するのは「晃和グループ」であり、ブラジルから新規労働力を継続して受入れている（菅野英明：ニッケイ新聞電子版：2021年4月28日などを参照）。

⁵³ 現在こうした支援を行っているのは、大泉町の「ブラジリアンプラザ」に設置された海外日本協会の「Restart Community」活動がある。また、この活動の趣旨は本誌の林隆春「提言：」に詳しく紹介されている。

⁵⁴ ヴェトナム航空のチャーター便のチケットは片道約30万円と云われている。

ら、かろうじて見つけた新たな仕事は、労働条件があまりにも低いものが大半で、それで生活することが困難であった状況に鑑みて、政府は帰国奨励金を支給すると云う政策のもと、多数の日系人労働者⁵⁵がその家族を連れて帰国した。しかしながら、仕事を得られない者であっても、例えば、生活保護を受給（実際に受給が認められた例はきわめて少ないが）して日本に継続して在留することに何ら法的に問題はなかったのである。すなわち「定住」或いはその後変更して「永住」資格で在留していたからである。

これら困窮をもたらした技能実習生や留学生と日系人労働者にそれぞれ特有の原因となった制度的相違は、すでに述べた在留資格の相違、しかも技能実習生には職業選択の自由が適用されないところにあることは明白である。しかしながら、それにもかかわらず両者共通の制度的背景は、日本政府の外国人労働力導入方針を隠して、「技術移転」や「架け橋」となる人材を育てる、或いは「血統的に日本人」や「戦後補償」の代わり⁵⁶と云った美辞麗句でもって、在留資格「研修」「技能実習」「留学」（偽装された「正面の扉」からの労働者受入）や「定住（日本人の子及び孫並びにその配偶者と未成年の子）」を利用して、労働力として導入した結果、いずれも低賃金かつ不安定な労働環境の下に置いた。2020年以降において、そうした制度的偽装や奇策がCOVID-19パンデミック禍において、はっきりと顕在化したのだと考えるのが相当であろう。

5：まとめに代えて：日系人労働者との比較における技能実習生の状況

これまで技能実習制度の前史的に位置づけられ得る企業単独型「研修」生の受入から監理団体型「研修」、「研修」+「実習」並びに「実習」期間の大幅延長（3年+2年）の流れに沿って、現在の制度に引継がれている低賃

⁵⁵ 中にはガリュウリョス空港から故郷に帰る費用がなく、何日も空港内で長期間生活せざるを得なかった帰国者、空港から故郷に帰る途上で強盗に身ぐるみをはがされたケースなど多くに悲劇も報道された。

⁵⁶ 2019年9月30日、中村博俊氏に対するヒアリング調査において、特定外国人の導入の際に各地域で出入国在留管理庁のスタッフによる説明会が2019年8月24日、津市内で開催された際の説明において、特定技能外国人の査証は戦後補償に代わるもの」との発言があった。出入国在留管理庁内ではそう理解されているとの情報が伝えられた。

金労働力の受入、就労経路や実習実施中において一人の実習生に関係する様々な形態の人材ビジネスの関与が一貫して増加してきたこと、従って実習生が負担しなければならないコストが極めて多額になってきた問題などについて、その構造を分析した。これに加えて、留学生30万人受入計画に伴い来日する東・東南アジアからの若者の入国経路を中心に叙述し、いずれも日本での出稼労働力としての性質を持つことを明らかにしたつもりである。比較対象とした日系人出稼労働者の就労に係る問題点と共通であるのは、入国に際してその費用を借金していること、借金を労働による賃金から返済するスケジュールや方法が定められていること、さらにまた日本における実習生の監理機関と受入団体の業務請負業が、同じく受入国の人材ビジネスとしての機能を果たしていることなどを明らかにした。

しかしこの両者には決定的な構造上の相違があることも指摘した。技能実習生は労働法規が適用される旨、法89号により明示されているが、実習実施機関（使用者）の変更は認められず⁵⁷、特定技能外国人として雇用が継続される場合⁵⁸を除いて、最長5年（3号2年間を含め）で雇用関係が終了し、帰国しなければならないという制約（妊娠や反抗等を理由に強制的に帰国させられたケースもある）がある。使用者が解雇の脅威の下に労働者の自由な意思を抑圧して労働を命じる場合、強制労働（労働基準法5条、並びにILO29号条約や連合王国法の現代奴隷等）に該当する可能性がある。他方日系人労働者は在留資格「定住」で入国すると云う方式がとられている。この結果、職業選択の自由が保障されており、退職して

⁵⁷ 但し、実習実施機関が倒産した場合には、監理機関の斡旋により実習を引受ける企業がある場合、実習を継続し得る。

⁵⁸ 新たに加えられた制度である、特定技能外国人1号及び2号（各5年間）は、在留資格を得る上で複数のコースがある。一つは出身国で試験を受け、在留資格が付与されるコースで、従来の技能実習生を扱う各種の機関を事実上踏襲することが必要である（二国間協力覚書多くの点で技能実習生のための覚書を踏襲している）。もう一つは日本国内で試験を受けて在留資格を得るコースである。これは例えば、介護などの人材を確保する上で、日本の介護にかかる専門学校に留学した者を想定している。最後のものは技能実習生の期間満了者（1号及び2号合計3年）が実習実施機関にそのまま特定技能外国人1号として就労することが事実上予定されている。この場合、実習生がこの在留資格を得る条件として、実習実施機関における成績及び関係が良好な者だけが利用できる。新型コロナウイルスの影響もあり、現在のところこの実習生からの移行型が一番多い。

使用者を変更し或いは解雇された後、別の使用者の下で働き若しくは職業安定法の適用対象として保護されるだけでなく、起業することも可能である。

実習生の失踪を根絶するには障害が大きすぎる

実習生に対して、職場で罵声を浴びせたり人格を否定するような扱いを含む人権侵害、暴力を含む虐待、旅券や携帯電話の取上げ、強制貯蓄、地域社会からの隔離、異議を申立てた者に対する報復的不利益取扱（解雇や外出禁止など）、劣悪な状態の宿舍の提供、宿舍の費用や食費から不当な利益を上げること等を行う実習実施機関（使用者）は、多くの場合監視機関がその任を果たさないだけでなく、監視機関と同じ資本である場合もこのような違法な取扱をする可能性がある。こうした取扱をする実習実施機関（使用者）は論外としても、またそうでない適法に運営されている実習実施機関（使用者）であっても、借金返済が不可能な低い賃金（最低賃金の確保は必ずしも実習生を満足させない）の場合には、失踪の動機となり得る。これらの根本的な改善は、実習生に関わる利害関係機関やブローカの数を出るだけでなくすることが必要である、と考えるのは合理的である。しかしながら机上で設計された制度は、実習生の保護を重視していることを示す中で、多くの利害関係機関を作りだしてしまったと考えられる。さらに加えて、低賃金労働力の不足を抱える中小企業に対して労働者を供給するとの中核にある法の目的は、実習生を拘束できる仕組み、すなわち期間制限及び実習実施機関（使用者）の変更不可、並びに解雇による帰国強制措置を背後において、実習生をして失踪以外にこうした困難から逃れる術はないと決意させるのである。ヴェトナム人実習生の失踪が多い原因の一つは、ヴェトナム政府による日本への法定仲介料上限 3,600US\$ 自体が、他の国への出稼ぎに比べて一番高額で、送出に伴う許認可における賄賂問題が指摘されているのは周知である。これに加えて受入機関である監視機関へのバックマージン支払の慣行も、見過ごし得ない。

他方で、日系人労働者の就労経路には制度設計が存在しない。民間の人材ビジネス、基本的には労働力が多ければ多いほど利益が増加する仕組みで運営されている、業務請負・派遣業者が日本における業務請負・派遣業務に従事する労働力の就労経路に関わってきた。40年近い歴史の中で、こうした就労経路に関わる様々な利害関係者は需給の変化の中で淘汰され、整理されてきたのである。日系人労働者のリクルートに関係してビジネスを行っているのは、現在では業務請負・派遣業者が送出・受入の双方を担っている。従って、就労経路は著しく単純化（一元化）されてきているのである。

業務請負業・派遣業者はこの経験を技能実習生や特定

技能外国人にも適用しようとしている。しかしヴェトナム等では、幾つかの障害がある。ヴェトナムでは日本への送出についてそれぞれの業種毎にヴェトナム政府の認可を受けなければならないこと（二国間協力覚書）、またヴェトナム人を就労目的で海外に送出すことのできる一般的な認可（海外派遣ライセンス）も必要である。こうした認可を受ける場合、一般的に合弁の方式を採用しているが、設立の許認可或いは送出業務に必要な許認可をスムーズに行うために、現役或いは退職したヴェトナム政府高官等を法人のトップに置く慣行も普及している。従って、日系人労働者の就労経路と同じような単純化は今のところ出来ないことになる。手続をスムーズに行うために、政府系の送出し会社の名義貸しを受けざるを得ないケース（実習生一人当たり 20 万円前後）もあるとの話もよく耳にする。日本の業者の動きと並行して、ヴェトナム人が送出と受入業者を兼ねるケースも出てきた。こうした経営者は日本で技能実習生やエンジニアビザで就労経験のある大卒者で、日本の企業や業務請負・派遣業者とつながりを持っている⁵⁹。こうした就労経路は技能実習生の借金について、若干少なくさせる可能性はあるが、制度設計の構図を変化させるには力不足である。こうして見れば、実習生の失踪を減少させることにほとんど影響を及ぼさないとと思われる。

社会的支援の必要性：技能実習生及び留学生に対する支援

ここでは従って、実習生の失踪はなくなること、四世問題に進展がないと仮定して日系人労働者の高齢化を前提として、彼ら・彼女らに必要な支援は何かを検討することとする。

技能実習生に対する支援として、現在行われているのは、民間の支援団体或いは宗教施設がボランティアで行われている事例が報告されている。そうした支援を受ける者の多くは、新型コロナ禍で帰国困難に陥った者で、在留期間を渡過しているだけの者が多いけれども、出入国在留管理庁により収容（在留期限を溶かした旨を申立てて入管局に出頭した）から仮放免中の者も含まれ得る。宗教施設に避難することができない者は、共同生活をしているものと推測できる。それ以外の者で借金を返済するために就労する必要のある者等は、支援を受けずに共同生活をしながら、就労或いは同国人相手に何らかのビジネス（新聞紙上を賑せた、家畜等の窃盗・販売、賭博、身代金誘拐等）を行っているものと推測される。例えば、就労が可能であるのは小規模な斡旋（業務請負・派遣）業者が介在する経路が存在しているからである。それら

⁵⁹ こうした例は、日系人労働者のケースでも相当あり、実習生等においても今後の発展も想定され得る。

の幾つかは新聞等の報道により、不法就労助長罪の容疑で警察が介入したケースに現れる。このケースでは失踪者が多いと推測できるが、単に失踪者であることを以って支援団体や宗教施設の保護を受けられないというわけではない。

支援団体の活動は、食料や食材等の提供、各種の相談・アドバイスの提供等があり、主として日本人の失業者を対象とする救済の食料提供も、留学生と共に利用していると想定され得る。他方、宗教施設を使用した支援は、宿泊所が主要な提供で、食事やその他の活動は避難した実習生或いは留学生が自主的に行うのが基本である。これら支援はいずれも、支援対象者が帰国することを前提としているのが特徴で、日新窟寺の NPO 法人「日越ともいき支援会」を除き、職業訓練や職業紹介等の支援は行われていない。すなわち日本への定住などを目的とせず、帰国までの生活を支援することが目的である。一般的に、新型コロナによる影響で、外国人、とりわけベトナム人のための住居の賃貸は極めて困難になっている。それは留学生、とりわけ日本語学校への新規入学者が中断していること、頻繁に報道されるベトナム人にかかわる犯罪記事が影響しているものと推測されている⁶⁰。

技能実習生や留学生、とりわけベトナム人に対する支援措置は、ベトナム・コミュニティ（広義の共同生活）を除けば、いわゆるベトナム寺と称される宗教施設が有名である。こうした施設は執筆者の資料収集能力に起因して、現在、埼玉県、愛知県及び東京都に主要な施設が存在していることを把握している。

埼玉県本庄市小玉町の大恩寺は「技能実習などで来日したベトナム人の駆け込み寺となっている。コロナ禍では仕事や住居を失った実習生らに食料や帰国の支援、職業相談などを実施。大使館と連携して不法残留者の減

少と。共生社会の実現に向けた取り組みを進めている」。住職のティック・タム・チー（ベトナム人）さんは2020年12月14日現在、実習生が43人生活していると話している。2020年8月から9月にかけて帰国のためのチャーター便待ちで200人（コロナによる被解雇者や失踪者を含め）を超えるベトナム人が生活していたと云う⁶¹。この寺には地域の農業生産者の団体（埼玉県農民運動連合会）から米1トン（もち米420キロ及び普通米580キロの玄米）、個人農家（萩野氏）からキャベツ及びブロッコリーそれぞれ100キロが寄贈された⁶²。

名古屋市天白区の徳林寺もベトナム人の駆け込み寺である。CHUKYO TV News 電子版（2021年4月23日）は次のように報道した。「1回目の緊急事態宣言が出ていた去年（2020年）の4月半ば、最初のベトナム人が高岡住職に助けを求めて以降、高岡住職は彼らを快く受け入れてきました。…彼らの住まいは元々境内にあった宿舎。食事は檀家や仲間たち、さらに全国から集まる支援でまかなわれる。…寺で過ごしたベトナム人は1年で170人を超え」、娯楽指導や雇用先との未払賃金の請求など金銭面での手続、生活用品の獲得、帰国手続きの支援などを多様な人たちが彼らを支えていると報じている。

東京都港区の日新窟寺（浄土宗）は支援のシステムが最も整備された形に作りあげた駆け込み寺である。支援組織を寺とは別の NPO 法人「日越ともいき支援会」の下、住居の確保から出国支援まで、駆け込まざるを得なかったベトナム人の再出発に必要な支援を包括的に行うシステムを持っている。

日新窟寺は1963年に遡りベトナム戦争の悲惨さを目の当たりにした前住職（吉永大智）がベトナム人の支援活動を始め、2011年東日本大震災に際し、被災したベトナム人を受入れたことから、「日新窟」の名前が在留ベトナム人の中で広く知られるようになったこと、その頃から日本に在留するベトナム人技能実習生、留学生の数が急増し劣悪な環境に置かれている彼らからの相談も日増しに増加して、今では在留ベトナム人の「駆け込み寺」として、メディアに取り上げられる機会が増えたとその経緯を説明している⁶³。NPO 法人「日越とも

⁶⁰ 楽待新聞電子版（FIRST LOGIC：2020年12月16日）は、東京都の中心部にある外国人向け賃貸仲介会社の店長の話では、2020年1月頃には店に5-6人が来訪し、手際よく物件を紹介できていたが、例年なら秋の日本語学校入学に向けて活況を呈しているが、それもなく、アルバイトで雇っていた外国人スタッフも9月で辞めてもらった。当面外国人向け賃貸の需要は見込めないと判断しているとし、長引くコロナ禍の収束見通しが立たない今、外国人向け事業の継続可否を真剣に検討し始めていると報じた。その理由として挙げているのは、ベトナム人をめぐるニュース、管理会社や家賃保証会社が拒否するケースやオーナーが拒否するケースもあるという。その結果ワンルームや戸建て賃貸で複数人が同居するケースが多くなってきていることなども挙げている。また文春オンライン（2020年12月21日）も特にベトナム人は難しく、都内大学に留学しているベトナム人女性2人の話を掲載している。

⁶¹ 埼玉新聞電子版（2020年12月28日）、また、大恩寺での年越しの様子を1泊2日で密着取材した様子は、この寺の共同生活の様子を生き生きと記録する。同紙2021年1月17日も見よ。さらに同寺が引き取り手のないベトナム人の遺骨を管理している報道はPRESIDENT Online（2021年2月25日）を見よ。

⁶² 埼玉新聞電子版（2020年12月31日）

⁶³ <https://nv-tomoiki.or.jp/abouto> 訪問日 2021年6月9日 ホームページには2019年からの活動が具体的に報告されている。

いき支援会」としては 2019 年に認可され、以降 NPO 法人として活動している。ホームページには 2019 年の活動実績が掲載されており、それによれば支援されたものは 2019 年で 218 人、寺に保護された者 46 人とされている⁶⁴。日新窟寺の活動は、帰国支援だけでなく、再出発のための学習・訓練支援や、支援者（実習実施機関や管理機関等の就職引受機関、並びにその他支援ボランティア）による就職活動支援、出入国在留管理局への仮放免申請や通訳など包括的な支援体制を構築している。

⁶⁴ NPO 法人「日越ともいき支援会」代表理事は吉永慈豊、浄土宗僧侶（日新窟寺務長、日新窟塾長）で、顧問として神戸大学大学院准教授の斉藤義久氏（ベトナム労使関係法やベトナム人の海外就労に造詣が深い）が就任している。さらに実行部隊としてのボランティアスタッフ組織「日越ともいき青年部」があり、一線で活動している。なお、名称の「ともいき」は共に生きる、すなわち「共生」の意味であろうと想定される。この組織のホームページによれば、まず生活支援事業について、①行き場を失ったベトナム人青年たちの一時的保護、②職場・学校などとの折衝、③有志企業・管理団体などと連携した就労先確保、④日本語学習支援、⑤緊急食糧支援、⑥病院の手配と医療通訳、⑦出国支援が挙げられている。また、活動報告として、2021 年 6 月 9 日公開分として①牛久入管センターからの仮放免者（ベトナム人 4 年 10 か月間収容、ネパール人 7 年 4 か月間）の引受が掲載され、また 6 月 5 日分として②新たな就職先が決定した女性（岡山 3 人、軽井沢 2 人）、③新たな管理団体に引受られた者（1 人）、④仮放免の男性が東京入管と相談のうえ帰国が決まった例、⑤日本語模擬テスト終了後の運動などが写真付きで掲載されている。①4 ヶ月保護した男性が技能実習から特定技能外国人への移行試験（外食：日本語検定は就労先で受験の予定）に合格し、岡三食品に就職、②仮放免後 3 ヶ月保護していた男性が東京入管局に相談して、国費で帰国できた例、③3 ヶ月保護した 8 人が宇奈月温泉に就職が決まった例、④航空便が突然キャンセルになって保護されていた男女がようやく帰国できた例、2020 年 10 月 17 日公開分では雇用維持支援により実習職種を変更して養鶏場で実習が決まった男性（毎日新聞 KOKORO の取材を受けた）の例も掲載されている。このような包括的な支援体制はホームページによれば、「様々な問題に対応していく中で日新窟が培った各機関へのネットワークにより素早い対応」が可能であると説明している。直接の記述はないが、1960 年代から続く息の長い宗教施設としての活動の歴史は、ベトナム在日外交機関や JICA 等の日本の政府系支援機関並びにこの活動に賛同する企業や人材ビジネス経営者及び様々な能力を持ったボランティアを糾合させたことが、こうした活動を可能ならしめていると思われる。日本で苦しむベトナム人やその他外国人の実習生や留学生は、この寺をスプリングボードとして生活を再出発させることができるのである。

その他規模は小さいが元難民として日本に居住する人物の支援活動にも注目すべきであろう。日本経済新聞電子版（2018 年 8 月 5 日）によれば、その活動拠点は福島県郡山市にあり、「長年空き家だった民家（2 階建て）を協力が提供。約 100 万円をクラウドファンディングで集め、改修した」宿舎に失踪したベトナム人の男女を保護している。日本名岡部（ファム・ニャット・ブン）さんは「5 歳の時家族とベトナムを脱出、マレーシアのキャンプを経て 8 歳で来日した」人物である。活動は「保護した実習生について入管に通知したうえ、別の職場に移れるよう日本やベトナムの関係機関と交渉」すること（2 名の変更が認められた）、「働けない間の生活費を確保しようとしてハローワークに掛け合い、4 人の失業手当を受けることができた」ことなどが報じられている。個人の努力だけでは十分な支援ができないのははっきりしているが、一時的にせよ、失踪者のシェルターとしてこの活動は極めて貴重である。現在存続しているのかどうかは不明であるが、地域社会の協力も得て、継続していることを願う。

日系人労働者に対する新型コロナ禍における支援体制

日系人労働者に対する労働問題に関する支援活動は、従来からあるものとして、コミュニティ・ユニオンが解雇や労働条件をめぐる紛争解決のための団体交渉並びに労働委員会や裁判所を通じて紛争解決を目指してきた（例えば、リーマン・ショック後の状況について尾崎：2012）。従来の紛争、とりわけリーマン・ショック時と今回の新型コロナ禍での解雇の相違は、前者が突然の解雇通告であったのが、後者では徐々に就労日数や時間を少なくしていき、本人に退職の意志を表明させるやり方に変化した点であることが、関係者にとって周知の事実になっている。さらにまた見過ごせないのは、日系人労働者、とりわけ 1990 年代半ば以降の出稼現象の高潮期に日本で働き、そのまま現在に至っている労働者の高齢化が 10 年間に相当進んだ点も指摘されるべきである。リーマン・ショック時点で相当高齢であった労働者及び家族は、日本政府の帰国支援事業を受けて帰国した⁶⁵。

⁶⁵ 帰国後の就職問題並びに子供に対するポルトガル語の学習問題がブラジル国内で発生した。子供の教育に関しては 2003 年に設立された Instituto de Solidariedade Educacional e Cultural（文化教育連帯学会：ISEC）が、成人の就職に関してはサンパウロ州労働局が日系団体と連携して設置した Núcleo de Informação e Apoio aos Trabalhadores Retornados do Exterior（帰国移住者就労支援センター：NIATRE）が帰国日系ブラジル人の支援を行った（尾崎：2014）

ブラジル人に限れば、日本政府の帰国支援事業、及び帰国後サンパウロ州政府の就労支援 (NIATRE) やポルトガル語学習機会の提供 (ISEC)、その他日系団体による精神ケアや各種の支援があり、それらの実効性はともかく、一定の支援が両国において実施されたことは注目に値する。しかしながら新型コロナ化において状況は全く異なったものとなった。彼らの解雇はリーマン・ショック時における使用者の学習により、目立たないよう自主退職に追込む作戦がとられたうえ、コロナ禍での雇用喪失は日本人非正規雇用の雇用の喪失の中に埋没してしまい、加えて競合関係にある技能実習生の解雇や失踪問題だけが社会的に大きく報道される事態となった。帰国しようにも、ブラジルは日本以上に感染が深刻で、航空会社のブラジル便の多くがキャンセルされる等、日本との往來が制限され、日本に留まるとの選択肢の方が安全である状態が続いている。また、彼らは技能実習生と異なり、在留資格 (定住或いは永住) の更新を忘れなければ、通常その取消は想定されない身分であることから日本に在留することを選んだ。

リーマン・ショック時と大きく異なるもう一つの問題は、リーマン・ショック時に日本に残った働き盛りの労働者の多くが、10年を経るうちに高齢化していたことである。多くの者が業務請負業者に雇用されて働く労働者であり、その中心年齢層は30歳台を理想とし、40歳代になると敬遠される傾向がある。そうした者はより賃金の低い仕事を受けざるを得なくなる。50歳台になるとそれもかなり困難にならざるを得ない。彼らは若いころに働くことができた業務請負業者によって与えられていた宿舎から追出され、ピラミッドの頂点に位置する大手業務請負業者の最底辺に位置する、下請業者の下で働くことが多くなり、そうした業者の中には宿泊施設を提供することができない者も多く、自らアパートを借りなければならぬことになる。また、若いころに自宅を購入

31-36)。その他多くの日系団体の支援活動も見過ごせないが、帰国者の精神面のケアし、について、精神科医師中川郷子氏によるNPO法人「カエル・コール」が日本在住の日系人労働者及びその家族だけでなく、帰国労働者及びその家族をケアし並びに調査研究を継続的に行っている等、貴重な成果を上げている。また人材ビジネスとして、日本の業務請負大手のフジアルテが「ポロロッカ事業」(アマゾン川の逆流になぞらえた日本で就労した人材をブラジル企業に人材紹介する事業)を立上げ、日本就労経験を持つ日系人労働者のブラジル企業(日系企業のブラジル子会社の工場)で働くことを可能とする職業紹介に乗出した例もあるが、ほとんど実績を上げることができなかったようだ(尾崎:2014:34-35)。

できた者も、そのために移動して職を探すことが困難になり、或いは債務返済ができずに手放さざるを得ない者もできる。さらに加えて、こうした状況に陥った者には、働くうえで日本語能力の向上が必要でなく、社会的・公的な手続は企業の担当者(通訳を兼ねている)がすべて行うので、日本社会との接触がほとんどなく、日本語能力が低い傾向があり、単身者であることも相対的に多い。すなわち、「高齢単身者の失業者で、日本語能力が低い」と云う像を描くことができる⁶⁶。こうしたパターンを前提に、現在日本で行われている日系人労働者の支援について、その概要と問題点を検討する。

日系人労働者及びその家族を支援する団体は、教育、医療、通訳、生活支援など多くの分野にわたっているが、新型コロナ禍の状況の中で彼らの困窮⁶⁷に焦点を当て、一時的に宿泊施設の提供や食事の提供などの生活支援を行いつつ、日本社会の中で自立して職業生活や事業を展開できることを目指す支援団体が存在している。2020年6月20日に設立されたRestart Communityと呼ばれる団体がそれであり、アバンセ会長及び一般社団法人日本海外協会理事長、林隆春氏が主宰し、取りまとめ役として中村マイケル氏が入所者の面接や相談、行政との折衝と云った活動、事務や連絡等を任されている。その他提携組織は、Brazilian Business Group、Brazil Solidario Yokoham 他がある。会合は毎週土曜日の現前中に開催され、活動に関心を持つ者は基本的に自由に参加し、発言できる。活動拠点は、リーマン・ショック時まで日系人労働者が多数居住していた群馬県邑役楽郡大泉町西小泉4-11-22にある元ショッピングセンター「Brazilian Plaza」⁶⁸(この名称は建物にそのまま表示されている)

⁶⁶ これらの記述は、私の調査を助けてくれた、過去に業務請負業「東進」を営み、その後日系人労働者のよき相談相手でもあった中村博俊氏からの情報、並びに大泉町のブラジリアン・プラザで毎週土曜日に開催される

「Restart Community」参加者(アバンセ会長林隆春氏、Brazilian Business Groupの日系ブラジル人起業家及び事務担当の中村マイケル氏等の多くの参加者)からの情報を筆者の理解に従って整理したものである。

⁶⁷ 中村氏の話では、2020年2月か3月頃、林会長が日系人労働者の様子がおかしいと思い、調べ始めたのがきっかけであり、新型コロナにより困窮者が増えていることから、救済策を講じる必要があるとしてこのプロジェクトが考えだされ、現在に至っているとのことであった(2020年10月17日の質問に対するメールでの回答)。

⁶⁸ この建物は、日系人労働者、特にブラジル人の集住地として有名で、このプラザはブラジル食品や衣料など様々な生活用品を販売し、彼らの憩いの場所でもあった。倒産後はアバンセ会長林隆春氏が購入し、現在に至っている。1階は太田市観光協会、旅行会社アルファインテル南米交流、携帯電話販売店などが入居しているが、人の

の2階の全フロアである。このフロアに一時的に居住を許された、住居を失った失業者が収容されている⁶⁹。さらにまた、ここ数カ月の間この近辺の空き家等を買上げて、そこで宿泊保護を受ける者もいる（彼らは相対的に長期的に宿泊支援を受けることになる）。住居を失っていない者は職業訓練や日本語の学習、就職先とのマッチング作業、食事の提供や食料の配布（必要な場合）等の場合にブラジリアン・プラザに出向き、必要な支援を受ける。

Restart Communityの主たる活動目的は、人生を再出発させるところにある。しかしながら自立の能力が失われているとの懸念も最近大きくなってきている。本誌に掲載されている林隆春「提言：外国人福祉の重要性について」は、この目的を達成するためのチャート図が掲載されている。それによれば、Restart Community支援センターを訪れた、何らかの支援を求める失業中の日系人労働者について、学力、適性検査、日本語検定などから合格者、不合格者（上位）、不合格者（下位）、その他合格を問わず土木建設現場労働者を希望する者の4のいずれかに分類し、それぞれ必要な訓練を受けた後就職先を斡旋すると云うものである。①合格者（IT技術者となり得る）と認定されれば、（日本語が不足する場合には）6-12カ月の日本語教育→職業訓練・マナー研修（3-9か月）＝CAD/CATIA→（機械設計メーカーの開発部）或いはコンピュータ→（ソフト開発会社・検証会社）への就職、②不合格者（上位）は工場労働者コースであるが2コースあり、②-1コースは工場労働者として働きながら夜間休日にE-Learningを行い、次の段階（工場研修・プログラミング・CAD集合研修を受ける）→その成績の結果さらに2コースに分かれ、②-1-1コースはさらなるスキルアップの後CAD、CATIA設計会社或いはコンピュータ開発会社への就職を目指す、②-1-2は一定の基礎学力を身に付けるコースで、生産技術者、工務メンテナンス、電気工事士等現場資格（エレベータの補修・管理等）

出入りはあまり見られず、過去の盛況を知る者にとっていささか寂しい。

⁶⁹ 但し、消防法の規定により恒久的な宿泊施設の許可は得られていない（パーテーションが天井までないことがその原因で、群馬県の意向を受けてブラジル大使館から活動を停止するよう要請もあったが、24時間態勢の休息所を設けているとの説明で現在に至っている）。各部屋にはシングルベッドが置かれ、洗面、トイレ、洗濯機及び乾燥機、食堂は共同である。ここを一時的に利用する者は日によって異なるが、10人未満が常態である。受入の理由として、収容者について、委託契約をしているブラジル在留の精神科医の診察や相談を行うために、12時間の時差を克服するために24時間の相談が必要との説明もなされている。

コース、工場現場リーダーコースを目標に研鑽する、②-3は工場労働者として働きながら日本語研修を行い→さらに基礎学力研修・E-Learning・マナー研修を行い→プログラミング・CAD/CATIA研修の後、②-2と同じ職業能力を目指す。②に属する不合格者（上位）はいずれも2年から2年6カ月程度が就職までに要する期間として見込まれている。③の可否を問わない者の訓練は共生の価値観講座・日本理解講座を受け、その後建設土木基礎講座として2に分かれ、③-1は技術者コース（各種の資格取得）から正社員として就職することを目指し、③-2は技能者コース（各種資格取得）から正社員或いは業務請負への就職をめざす。不合格者（下位）は④-1フォークリフト・クレーン・玉掛け等工場内技能の取得→直接雇用或いは業務請負業への就職を目指す、④-2日本語教育→一定住者や永住者として日本で生活する、④-3介護・自動車運転手、水産業、農業・林業等で職業訓練をし、家族と一緒に地方に定住・永住して農林水産業や介護等に従事するコースがある。

このプランは、（高度技術を含め）訓練をどこですのかと云う問題を惹起している。訓練コストも相当かかると見るのが合理的である。日系人労働者は公共職業安定所の各種サービスを受ける権利があり、また生活保護受給資格も法上問題はない。④-2に認定されたものは、おそらく高年齢の失業者或いは就業に耐えられない失業者であろうし、生活保護を受けながら日本で生活するという選択肢は、セイフティネットとして機能するであろう。しかし現実の問題として、現在日本における社会保障政策、とりわけ生活保護については、新型コロナ禍で若干緩和されたようであるが、著しく受給が困難な状況が指摘されている。この団体に保護を求めてきた者の像は勿論一様でないが、大雑把に云えば、高年齢者だけでなく、「一番最初に解雇された者」（労働能力に問題がある者も含まれ得る、再就職先を探すのが困難である場合が多い）、長年日本で働いていたにもかかわらず「日本語ができない者」、「精神障がい者」や「アルコール中毒者」なども含まれている⁷⁰。精神科医（ブラジル在留日系ブラジル人医師を含む）やソーシャルワーカーとの協力関係は築いたが、保険証を持っていない者もあり、医療行為ができないなど難しい問題もある⁷¹。

このような状況に鑑みれば現在のところ、Restart Communityの主要な被支援者は残念ながら、リスタート・プロジェクトの④-2にあたるものであろうと推測され得る。現在、Restart Communityが主催して被支援者に対して行っている職業訓練は、自動車整備の初歩技術、

⁷⁰ 中村マイケル氏への執筆者からの質問に対するe-mailによる返答（2020年10月）

⁷¹ 同上

簡単なIT機器操作技術、電気技師（エレベータの補修・管理等）限られたもので、就職が決まった者は過去に経験した職業能力を基にマッチングができたものであろうと思われる。

Restart Community のもう一つのプロジェクトは「被支援者の起業を助ける」という目標である。2021年3月13日の会議ではこの目標がなかなか達成できないことが話題となった。リーダーのアバンセ会長林隆春氏は、「政府による中小企業の事業継承支援を利用して、最初にアバンセが基盤を整備し、その後被支援者に経営を委ねていく図式」を想定していたようだ。現在協議中の件があり、それは群馬県の事業継承プログラムを利用するケースで、担当者と協議している段階であるが、この協議において外国人が事業を継承することが大きな障害になっており、話が進んでいないと報告した。さらにまた、駄目になったケースでは、廃業予定の豆腐製造・販売店の継承の話があり、この件については実現の可能性が高かったが、被支援者の希望者がなく、実現できなかった。希望者がなかった理由として、林氏は「豆腐の製造は朝の2時や3時頃から作業に入るなどが（日系人労働者の）事業継承の障害になったのであろう」と話し、旺盛な企業家精神の無いと無念さをにじませた。

被支援者は一時滞在中の日系人労働者に限らない。近隣の解雇或いは収入が減少した日系人労働者や、失踪中のベトナム人技能実習生や失踪中或いは在籍中の留学生等も対象となる。彼らに対する支援は、相談業務も勿論であるが、主要な支援はフードバンクによる食料の配布⁷²（すでに実施中）や安価な値段での食事提供（一宮市のアバンセ本社近くの子供食堂ですでに実施している週1回食事を提供している）の計画、衣服の提供（すでに実施中）である。また入所者の食事の一部はフードバンクから提供されたものである。食堂については「ブラジリアン・プラザの1階を子供食堂とし、1食200円程度で提供したい」との希望があるが、1階を食道に改修することについて、消防署・保健所との交渉に大きな障害があるのが現状である。フードバンクによる食料及び衣服の提供は技能実習生や留学生約100人程度にも提供している⁷³。

最後に、被支援者の死後の問題、すなわち身辺整理、葬儀実施等の手続、納骨などの必要が生じ得る。このため、葬儀支援事業を2021年度から新たに始め、費用負担が可能な者は葬儀社（Sophia Lady社）の協力を得て、葬儀（死亡届、火葬許可、僧侶による読経、葬儀参加者

への御礼の葉書作成等）を行い、遺骨は永代供養として、八王子に建立した共同墓所に埋葬⁷⁴することになった。永代供養料は40,000円で、その一部を活動費に繰込むとしている。なお、葬儀場（集会場等）の代わりにブラジリアン・プラザ2階中央部のスペースを使用して、通夜等お別れの儀式を行うことも可能で、この場合には式場費は無料となる予定だそうだ。

こうした活動は、日系人労働者の在留資格が「定住」或いは「永住」であること、また30年以上にわたる長い歴史の中で多くの起業家がビジネスで活躍し、集住地こそ縮小されたが、ビジネスを通じた連帯意識がますます大きくなってきていること、さらにまた日系人に比べて不利な立場で働く技能実習生や留学生などへの支援活動が、本庄市の大恩寺に対する食糧支援を通じて連帯の意志を示す等、人間味にあふれた活動等に、政府機関の形式的な支援活動ではなく、どのようにして日本での生活を維持し、充実させるかの一つの、しかし重要な民間の努力を見ることができる。しかし問題点として挙げられるべきは、技能実習生や留学生のケースでは、宿泊施設の提供や包括的な救済は宗教施設に限られていたが、その活動に支援する民間のささやかであるが、活動も見られた。日系人労働者のケースでは、大手業務請負業アバンセの会長がボランティアでリーダーとして活動している。この包括的な活動に他の業務請負の大手企業の積極的な参加或いは支援が望まれる。

以上をまとめると、新型コロナ下におけるベトナム人技能実習生に焦点を当てて、受入制度の持つ様々な欠陥、とりわけ100万前後の借金或いは30万前後の借金と日本語学校の費用を払いつつ出稼ぎにやってきた者にとって、失踪は多くの実習生にとって不可避であった。加えて使用者の変更が認められないと云った不利益の解消には、闇労働市場の存在も失踪を促す大きな要素であった。しかしながら、新型コロナ禍での失踪は、この闇労働市場の縮小が明らかで、職を得られない（安田：2021：74-77）結果、借金返済もできず、彼らの置かれた状況は著しく不安定であったことも確かである。加えて新型コロナに感染するリスクも高い（安田：2021：3-10）。技能実習生にとって最大のリスクは警察に逮捕され、入管に収容され、本国に送還されることであり、借金未返済の額によっては一家破産する事態である。

他方、日系人労働者にも新型コロナによる解雇や離職がリーマン・ショック時と同じく大きな打撃を与えたが、彼らは労働市場に参入し、失業保険やその他の支援を受けることができた。それは彼らの在留資格「定住」「永住」によっている。彼らには来日時における借金が相対的に

⁷² 2021年度から助成金220万円が認められ、運送費が賄えるようになった。

⁷³ 中村マイケル氏に執筆者からお質問に対するe-mailによる返答（2021年4月10日）

⁷⁴ 2021年3月20日に最初の遺骨が埋葬された。

少なく、職業選択の自由が保障されているので、表の経済の中で起業に成功した者も少なからず存在している。しかしながら大きな問題点もある。両親と同じように、日系四世の「定住」資格での入国が今なお認められていない点である。日系社会は現在、それまでに働き手が高年齢化しつつあり、失職し、住居を失った高年齢日系人は、日本人の非正規労働者と同じ運命に置かれているが、日本語能力不足（業務請負での仕事には不要であった）

により、より困難な立場にある。技能実習生とは別個の形で支援が必要となる。

技能実習生に対する支援は、民間組織ではシェルター機能以外の支援は求められていない。彼らの滞在は有期であり、延長は例外措置に過ぎない。他方、日系人労働者に対しては、場合によっては日本での生活の全うする支援が求められることになろう。

[参考文献]

- [井口：2013] 井口泰「世界経済関係の将来と日系ブラジル人の役割：世界経済危機の教訓と包括的な外国人政策の展望」CIATE 国際シンポジウム・コラボドーレス会議『デカセギ現象の湧起から 25 年：ブラジル日本間のこれからの潮流』CIATE 国際就労者情報支援センター、サンパウロ、2013 年
- [指宿：2020] 指宿昭一「使い捨て外国人：人権なき移民国家、日本」(株) 朝陽会、2020 年
- [尾崎：1998] 尾崎正利「涉外判例研究：外国人研修生（韓国人）の研修中の事故に対する不法行為の準拠法及び保険金不当利得の準拠法：劉永基 対 日新製罐株式会社：大阪地判・昭 47・12・8 未登載」三重法経 111 号、1998 年
- [尾崎：2002] 尾崎正利「構内請負業と雇用問題」地研年報（津市立三重短期大学）7 号、2002 年
- [尾崎：2007] 尾崎正利「雇用構造変化の進展（構内〔業務〕請負の常態化）の中での移住労働力需要の高まりについて：電器及び自動車産業の国内立地の進展動向から」地研年報（津市立三重短期大学）12 号、2007 年
- [尾崎：2010] リー何ショック後のサンパウロにおける日系ブラジル移住者の就労移動及び斡旋事業の状況」研究年報（青森中央学院大学地域マネジメント研究所）6 号
- [尾崎：2012] 尾崎正利「コミュニティ・ユニオンの組織化：日系ブラジル人移住労働者の経験を中心に」研究年報（青森中央学院大学地域マネジメント研究所）8 号
- [尾崎：2014] 尾崎正利「移住労働者の就労斡旋システムと法規制」研究紀要（青森中央学院大学）22 号、2014 年
- [尾崎：2019] 尾崎正利「国際協力と移住労働力受入のギャップ：介護技能実習生受入制度の性質とその政策的課題」IWHR 研究年報創刊号（労働問題研究所）、2019 年
- [尾崎：2020] 尾崎正利「日本の外国人受入政策の変化の中で日系中南米人の労働力移動を考える」2019 年 CIATE 国際フォーラム：コラボドーレス会議編『在日日系就労者の労働・教育及び起業：入管法改正 30 年を迎えるに当たり』CIATE 国外就労者情報支援センター、2020 年 11 月、サンパウロ
- [川口：2021] 川口達三「外国人技能実習制度の現状と新型コロナウイルスが及ぼす影響」Work&Life（世界の労働）（日
- [姜：2019] 姜美香「外国人労働者の受入れと課題」晃洋書房、2019 年
- 本 ILO 協議会）2021 年 1 号
- [佐藤：2021] 佐藤忍「日本の外国人労働者受入れ政策：人材育成志向型」ナカニシヤ出版、2021 年
- [実習生弁連：2018] 外国人技能実習生問題弁護士連絡会編「外国人技能実習生法的支援マニュアル：今後の外国人労働者受入制度と人権侵害の回復」明石書店、2018 年
- [巢内：2019] 巢内尚子「奴隷労働：ベトナム人技能実習生の実態」花伝社、2019 年
- [出井：2019] 出井康博「移民クライシス」角川新書、2019 年
- [内藤：2019] 内藤正典「外国人労働者・移民・難民ってだれのこと？」集英社、2019 年
- [永吉：2020] 永吉希久子「移民と日本社会」中公新書（2580 号）中央公論新社、2020 年
- [西日本新聞社：2017] 西日本新聞社編「新 移民時代：外国人労働者と共に生きる社会へ」明石書店、2017 年
- [根川：2020] 根川幸男「移民がつくった街サンパウロ東洋街：地球の反対側の日本近代」東京大学出版会、2020 年
- [宮島＝鈴木：2019] 宮島喬＝鈴木江里子「新版：外国人労働者受入を問う」岩波ブックレット（1010 号）岩波書店、2019 年
- [安田：2021] 安田峰俊「低度外国人材：移民焼畑国家、日本」KADOKAWA、2021 年