

外国人研修生受入れのプロセスと受入れ経営の負担 問題 - 枕崎市の花弁施設経営を中心として -

著者	張 日新, 秋山 邦裕
雑誌名	鹿児島大学農学部學術報告=Bulletin of the Faculty of Agriculture, Kagoshima University
巻	59
ページ	51-58
URL	http://hdl.handle.net/10232/00004282

外国人研修生受入れのプロセスと受入れ経営の負担問題

— 枕崎市の花弁施設経営を中心として —

張 日新・秋山邦裕[†]

(農業経営学研究室)

平成20年 8 月11日 受理

要 約

外国人研修・技能実習制度は、外国人労働者の技術、技能、知識の習得と雇用関係における実践的、実務的習熟により、母国での技能活用を援助する制度として設けられている。

この制度に基づく外国人の違法就労、強制労働、労基法違反などが大きな社会問題となっている。外国人研修・技能実習制度について、社会問題をもたらす可能性がある現行制度の研修生受入れプロセス及び外国人研修生をめぐる管理費用の実態分析を行った。具体的には、①地元雇用より外国人研修生の受け入れにシフトするようになった背景・動機と効果、②外国人研修生受入れのプロセス、③現行外国人研修生受入れの体制の下での負担費用実態などを明らかにする。

キーワード：外国人研修生受入れプロセス、事業協同組合、受入れ農業経営

1. はじめに

少子・高齢化の進展を背景に、農家人口と農業就業人口は1990年から2020年に3割強に減少した。とくに基幹的農業従事者の65歳以上比率は1990年には29%であったものが、2020年には53%になると見通されている。農業雇用労働力の確保の一方策として、外国人労働者の受け入れ拡大の要望が高まっている。近年、外国人研修生技能実習生の受け入れは年々増加しており、とくに農業分野では研修から技能実習への移行申請者数は2000年の202人から2007年の4017人へと20倍近くにまで顕著に伸びている。しかし、法務省の調査によれば、同制度のもとでの受け入れ機関による不正行為認定件数は2003年には92件だったものが、2007年には449件と5年間で5倍近くに増加している¹⁾。この中で農業分野における不正行為は、2005年の29件から2007年の47件に増加している。不正行為事例の主なものとして、研修生による所定時間外の作業、技能実習生に対する労働関

係法規違反等が見られる。これらは制度の不十分な理解によるものが多いと指摘されている。また、九州経済調査協会のデータ(表1)によると、中山間地域や農業・漁業地域の市町村で外国人が急増して

表1. 九州・山口における外国人増加率が高い市町村

市町村名	2005年		2005年/2000年 増加率(倍)
	人口(人)	外国人数(人)	
鹿児島県枕崎市	25,150	276	12.0
宮崎県北郷町	5,073	70	10.0
福岡県大木町	14,282	53	8.8
宮崎県国富町	21,692	47	6.7
熊本県苓北町	8,927	67	6.1
沖縄県竹富町	4,192	48	6.0
熊本県南小国町	4,687	36	5.1
熊本県御船町	18,116	92	4.0
鹿児島県長島町	11,958	75	3.9
熊本県高森町	7,081	51	3.9

注：1. 2005年時点で外国人数が30人以上の市町村。

2. 資料出所：九州経済調査協会。

[†]：連絡責任者：秋山邦裕(生物生産学科農業経営学研究室)

Tel 099-285-8623, E-mail: akiyama@agri.kagoshima-u.ac.jp

¹⁾農協は合作社を前身とする団体で、社内の農業に関わるサービス、水利管理などを行っている。

いることが分かった。しかも、2000年と2005年の国勢調査をよると九州、山口における外国人増加率が鹿児島県枕崎市は一位で、宮崎県北郷町は二位で、福岡県大木町は三位であった。農業分野において今後も外国人研修生技能実習生の増加が見込まれる中、受け入れ機関における制度の正しい理解と適切な運用が求められている。農業の特性を踏まえつつ、効果的な技能修得がなされるよう、制度の見直しが政策的課題となっている。

先行研究として、安藤[1]、松久・出田[2]、北倉・池田・孔[3]などがあり、これらは同制度の概要および実態を茨城県や北海道、鹿児島県の事例を中心に明らかにしている。小宮・野川・早川・片桐[4]は同制度をめぐる法律問題を分析している。また、張・秋山[5]は同制度の見直しに関して各機関から出された提案を比較分析している。しかし、外国人研修生受入れ（団体監理型）のプロセスと受入れ経営の費用負担問題などの実態は明らかにされていない。

鹿児島県枕崎市にある大塚花卉施設団地は、高齢化が進んでいる。若い外国人研修生を積極的に受け入れることで職場が明るくなり、活性化が図られるなど、良い効果が表れている。

本報告では施設経営における外国人研修生技能実習生受け入れの背景と受け入れプロセス及び外国人研修生の管理をめぐる受入れ農業経営の負担問題について明らかにする。まず初めに、現行の外国人研修生技能実習生受け入れの体制を整理する。次に、外国人研修生受入れのプロセス及び負担問題を把握するために、枕崎市大塚花卉団地の施設経営を中心に、①地元雇用より外国人研修生の受け入れにシフトするようになった背景・動機と効果、②外国人研修生受入れのプロセス、③現行外国人研修生受入れの体制の下での負担費用実態などを明らかにする。その上で、事例から得られた問題と課題を整理して、今後における受入れ体制の検討方向について提示したい。

2. 現行の外国人研修生受け入れの体制

外国人研修生の受け入れの形態には企業単独型と団体監理型の二つのパターンがある。企業単独型では、日本の企業が単独で研修生の受け入れを実施し、海外の現地法人、合弁企業、または外国の取引先企業（一定期間の取引実績が必要）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・技能実

習生数は、常勤職員20人につき1人と定められている。1960年代後半以降、多くの日本企業が海外に進出するようになり、現地の人材育成のために日本企業は外国人研修生の受け入れを実施してきた。外国人研修制度は海外の現地法人や合弁会社、取引関係のある企業の社員を日本に招いて技術・技能や知識を修得させ、後にその社員が現地の会社に戻って修得した技術・技能を発揮させる仕組みであった。これが研修制度の最初のパターンであった。

団体監理型研修では、日本の公的な援助・指導を受けた商工会議所・商工会、事業協同組合などの中小企業団体、公益法人などが受け入れの責任を持ち、その指導・監督の下で研修生を受け入れるものである。法務省「入国管理法(1989年)」によると、1989年に入管法が改正され、その施行(1990年)後に同制度が普及した。入管法改正の主な目的は①在留資格の整備、②審査基準の明確化、③入国審査手続きの簡易化・迅速化、④不法滞在の外国人労働者への対応であった。中小企業による可能な研修生(後に技能実習生)受け入れは、従業員50人以下の企業は一律3人(年ごと)に緩和されている。こうした入管制度の改正、研修生受入れ拡大を望む産業界の意向を受け、政府は1990年の法務省告示において中小企業団体等が受け入れるシステムを認めるとともに、91年から研修生にかかる行政サービス機関の設置について検討し、1993年、研修生にかかわる所管官庁(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協力機構(略称JITCO)を発足させた。また、2008年度のJITCO総合パンフレット(図2)によると、JITCOは外国人研修生受入れ事業にかかる広報啓発、助言支援、相談援助などを行う総合サービス機関である。各受入れ団体(事業協同組合など)が行う入国審査の際

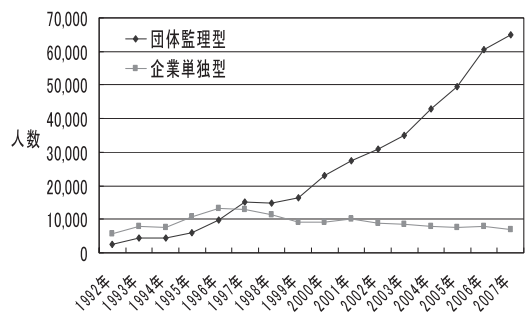


図1. 受入れルート別・外国人研修生新規入国数の推移
資料：(財)国際研修協力機構編『JITCO白書2005年度版』より

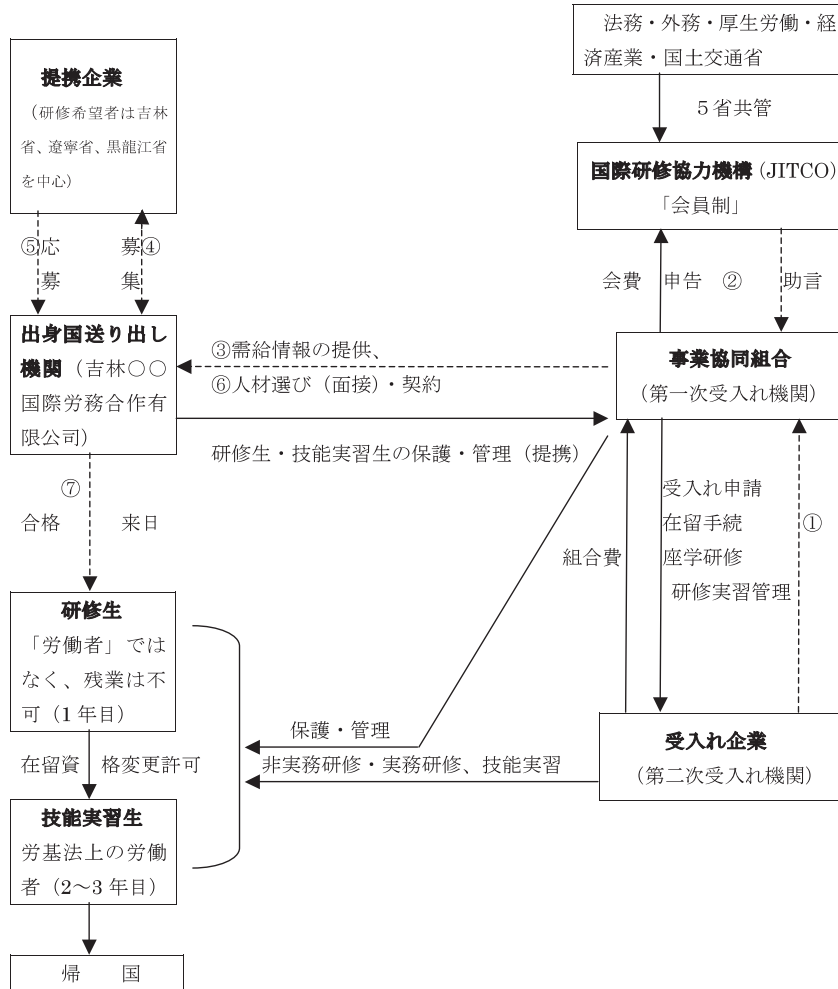


図2. 外国人研修・技能実習のプロセス
資料：A施設花卉農家と送り出し機関の関係者の聞き取り調査により作成

には、JITCOの関与が大きな信用担保となるなど事実上のチェック機関として機能を果たしている。

こういった外国人受入れ体制の下で、図1のように示すとおり、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」ともに増加しているが、「企業単独型」は1996年をピークに減少をたどる。1996年以降、外国人研修生・技能実習制度の主流は「団体監理型」となった。外国人受入れ数の増加に伴い、外国人研修・技能実習生に対する外国人の違法就労、強制労働、労基法違反などが大きな社会問題となっている。「団体監理型」を主流とする研修生受入れプロセス及び研修生をめぐる農家負担の実態を明らかにするため、以下に鹿

児島県枕崎市大塚花卉団地の事例をみていこう。

3. 外国人研修生受入れのプロセスと農家の費用負担

(1) 調査対象のA施設花卉経営の概況

枕崎市は鹿児島県の南西部に位置する人口24,975人(2008年現在)の街である。産業では漁業と農業のほか漁業に関連する食品加工業を中心に発展してきた。カツオ、芋焼酎といった全国的に知られた名産品を生産している。農業ではお茶、菊、サツマイモ、ニンジン、実エンドウなど生産されている。調査したA施設花卉経営が所属する大塚花卉生産団地は枕崎市街より西へ約2 km、坊津町境に位置する。1951

表2. 枕崎市の施設菊栽培団地

区 分		栽培団地	その他の 地 区	市全体
花卉栽培農家数(戸)		43	9	52
栽 培 面 積	施 設 (ha)	85.4	3.8	89.2
	露 地 (ha)	1.9	0.2	2.1
	計 (ha)	87.3	4.0	91.3
生産額(千円)		1,799,265	36,186	1,835,451
1戸当りの生産額(千円)		41,843	4,021	35,297
施設面積(ha)		33.0	1.8	34.8
1戸当りの施設面積(a)		77	20	67

注：2007年度生産実績より作成

年より木造ガラス室で促成栽培が試みられ、その後、トマト・スイカ等や果樹類などの輪作体系により花卉栽培農家が増加した。1958年の新農山漁村建設事業により10戸の農家が3300m²のビニールハウスを導入し、本格的な電照菊栽培が行われるようになり現在に至っている。

枕崎市大塚花卉団地の概況は2008年現在（2007年度生産実績より）、表2に示すとおりである。43戸施設農家は33.0haがある施設面積であり、生産額は1,799,265千円である。調査したA施設花卉経営の施設面積は1.7haであり、家族労働力は2名、パート職員が4名である。A施設菊栽培経営は2007年に広島にある事業協同組合を通じて2名の研修生を受け入れており、その受入れ形態は団体監理型に属する。2008年9月の調査時点では受入れ後1年を経過していたため、2名とも技能実習生に移行した。全員が中国遼寧省の農家出身であり、年齢層は20～25歳である。しかし、4名のパート職員の年齢は60歳前後の主婦層を中心となっている。

(2) 外国人研修生の受け入れの背景・動機と効果

枕崎市の農業は温暖な気候に恵まれ、農地基盤整備が進んでおり、南薩畑かん地域並びに大塚地区の花弁団地で見られるような水を有効に活用した高度な畑作主体の農業が行われている。枕崎市における農業就業人口（表3）は顕著に減少しつつある。また、枕崎市農業委員会の調査によると高齢者（65歳以上）の世帯は2008年現在、約3割強を占め、しかも50歳～59歳の世帯は総人口の2割弱が占めており、高齢化率が年々高まっている。農家の総人口は1980年の7072人から2005年の1866人に急速に減少しているのである。人口減少と高齢化が同時に進行している状況の下で、生産の基盤である労働力への関心が

表3. 枕崎市農業就業人口の動向

年	区分	総 数	男	女	農家の総人口
1980		3,000	1,130	1,870	7,072
1985		2,778	1,078	1,700	5,943
1990		2,260	977	1,283	4,113
1995		1,747	765	982	3,254
2000		1,234	585	649	2,892
2005		1,167	575	592	1,866

資料：農林業センサス、国勢調査

注：2005年農家の総人口は販売農家のみ

各分野で高まっている。農業総生産の28.2%を占めている施設花卉でも、労働力確保・管理の問題が切迫した経営課題として浮上している。

施設花卉の雇用現状における調査したA施設花卉経営の被雇用の主体は高齢者、農家の主婦層が中心になっている。これらの多くは家事と仕事の両立を求める傾向にあり、好きなときに好きなだけ働ける労働条件を希望している場合が多い。そのため、雇用主は賃金、福利厚生制度等の基本的な労働条件の整備を行うとともに、労働時間、休日などの自由度を高めるなどの対応を行っている。しかし、毎年6月には、1作当たりの栽培期間が短くなり作付け回数が増え、かん水、整地、播種などの植え付けに係わる作業時間やハウス管理の時間が多くなる。さらに、台風対策に費やす時間も多くなるため、労働過重の傾向にある。また、12月の繁忙期には注水量が増加するため、1人当たりの所要労働時間も増えるため、主婦としてのパートにとって休日をとることが難しくなっている。また、パートの平均年齢は60歳を超えていることから、夏場には、調達可能な労働力の絶対数が減少傾向にある。そのため、経営計画の実現が困難になる。

ところが、地元の主婦層に比べて、外国人研修生・技能実習生には強みがある。若い外国人研修生・技能実習生は主婦層労働者が就きたがらない仕事を引き受けてくれる。また、外国人研修生・技能実習生はいつでも仕事を引き受けてくれる。また、外国人研修・技能実習制度に基づいて、3年間日本に滞在できるので、安定的な労働力の確保が可能である。従って、外国人研修生・技能実習生受入れが当該経営への効果は「栽培面積の拡大」、「作業効率の向上」と「経営計画の実現の確保」がある。女性や高齢者など地元労働者の活用を優先しても、労働力の確保が難しいので、外国人研修生を導入するのはやむを

得ない傾向にある。

(3) 外国人研修生受入れのプロセス

外国人研修生の受け入れの形態には企業単独型と団体監理型の二つのパターンがある。図1によると、「団体監理型」の外国人研修生受け入れ数は1996年から「企業単独型」を上回り、1997年以降には急増している。外国人研修・技能実習制度において「団体監理型」が主流となっている。

2008年度のJITCO総合パンフレット[6]によると、企業が単独で行う研修生の受入れの場合、次の3点のいずれかに該当する者である。①送り出し国の国または地方公共団体、あるいは、これらに準ずる機関の常勤の職員であり、かつ、その機関から派遣される者。②受入れ機関の合弁企業または現地法人の常勤の職員であり、かつ、その合弁企業または現地法人から派遣される者。③受入れ機関と引き続き1年以上の取引実績、または過去1年間に10億円以上の取引の実績を有する機関の常勤の職員であり、かつ、これらの機関から派遣される者。

1994~1996年の背景としては、円高基調の影響を受け、それまで輸出依存比率の高かった日本の製造業の収益構造は大きなダメージを受けた。この時期の円高による為替差損を回避し、かつ円高により急激に高まった日本国内拠点の対ドル人件費コストを削減しようと企図した大手製造業が、次々と中国などアジア諸国に生産拠点を移管した。その後、下請中小企業がそうした動向に追随した。他方、海外拠点展開を積極的に捉える論者および経営者にとっては、進出拠点の技術力と生産性を上げることのほうが喫緊の課題であり、その意味で外国人研修・技能実習制度の「技術移転システム」としての役割は非常に大きかった。多くの進出企業は、自社の海外現地法人の現地人スタッフを研修目的で日本に招聘し、本社・工場でOJTを施した上で帰国・復職させ、現地の生産性向上を図った。図1の「企業単独型」の受入れ数の1994~1996年の間伸びは、こうした企業戦略を背景としていると言えよう。

1990年の法務省告示によって、中小企業団体等が受け入れるシステムを認められた。受入れ団体がそのメンバーである企業などと協力して行う研修生の受入れの場合、次の2つのいずれにも該当する者が認められた。①現地国の国・地方公共団体からの推薦を受けた者。②日本で受ける研修と同種の業務に従事した経験がある者。

総務省統計局「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」による生産年齢人口は1995年の8726万人をピークに、それ以降低下を続けている。また、労働人口は1998年の6793万人をピークに、減少傾向をたどっている。こうした状況を背景に、人手不足問題が社会問題として一気に顕在化した。そうした状況下で、「団体監理型」の受入れ数は1996年から急速に伸びた。

ところで、「企業単独型」に対して「団体監理型」の外国人受入れは非常に煩雑なプロセスをたどる。A施設花卉経営と中国吉林省长春市にある送り出し機関の関係者の聞き取り調査によると受入れプロセスは以下の通りである。

図2にみるように、「団体監理型」での外国人研修生の需給調整は、計7つのプロセスを経て達成される。まず、①の研修生受入れ希望農家（企業）の事業協同組合（第一次受入れ機関）へ参加である。②以降、順に事業協同組合は国際研修協力機構（JITCO）の指導・支援を受けつつ、それら受け入れ農家（企業）をリスト化し、③海外送り出し国側の機関・団体へと情報を提供する。④日本の受入れ農家の情報を受けた送り出し国の送り出し機関は情報を精査し、傘下もしくは提携先の「企業・斡旋機関」に日本からの受入れ情報を再提供して「研修希望者」の募集を委託する。⑤委託先が「企業」の場合は、当該企業に所属する従業員を選別またはそこからの応募を募り、一方「斡旋機関」の場合は、現地での広告による公募など独自の募集ルートで求人活動を行う。日本への研修希望者はこれらの募集に応募するわけである。⑥その決定については、日本側の「団体加盟企業」および「受入れ団体」の代表者が送り出し国の「企業・斡旋機関」まで出向き、面接試験を行うケースが多い。⑦こうして受入れの内定を受けた「研修希望者」の情報は「送り出し団体」に一括された後、受入れ国側の「受入れ団体」に再斡旋され、日本政府の入国管理局の審査を合同で受けて、日本に入国する。この一連のプロセスを経て、外国人「研修希望者」は外国人研修生として「受入れ団体」に参加する企業に斡旋されていくわけである。

こうした「団体監理型」の非常に煩雑なプロセスの下で発生しうる問題と受入れ経営にとって外国人研修生の適正な管理をめぐる負担問題を明らかにするために、事例の実態をみていこう。

(4) 外国人研修生の適正な管理をめぐる受入れ農業経営の負担

外国人研修・技能実習制度において「団体監理型」が主流となり、重大な問題として「管理費」問題すなわち研修生受入れに係る、その需給調整および管理コストの負担問題があげられる。

外国人研修生・技能実習生の需給調整コストの負担（管理費）をめぐるA施設菊栽培農家に対して、聞き取り調査を行った。JITCOへの団体会員の会費（年間5万円）、事業協同組合（第一次受入れ機関）への管理費（事業協同組合の管理費と、送り出し機関の研修生・技能実習生の生活指導費を指す）、出身国送り出し機関・団体への募集手数料金・管理費、研修生の手当（技能実習生の賃金）などの負担がある。A施設菊栽培経営の場合は、2人の技能実習生の管理費は毎月4万円であり（研修時期の管理費は毎月5万円であった）。2人の技能実習生の賃金はパートと同じで、基本料金と残業代を合わせて、毎月13万円前後になるため、A施設菊栽培経営の負担をみると、管理費、外国人技能実習生の賃金などの費用はパートを雇う費用を上回っている。とりわけ研修時期の管理費は全部の負担の半分を占めている。A施設菊栽培経営は苦情を持ち込んでいるものの、近年における事業協同組合（第一次受入れ機関）への管理費は徐々に増える傾向がある。

「管理費」問題については、1999年2月の法務省入国管理局『研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針』²⁾を端緒としている。同指針によれば「管理費」とは「受入れ機関及び送り出し機関が研修事業を実施するのに必要な経費（技能実習においては、実習実施機関と送り出し機関が必要とする経費）である。言い換えれば、仲介する機関が行う需給調整・管理のコストである。指針が出される以前においては、これらのコストは研修生の研修手当（技能実習生の場合は賃金）から「送り出し団体等への上納金」として毎月徴収されるケースが数多く指摘されていた。これに対して法務省は、同指針の中で「研修手当は研修生の生活上必要な実費として支払われるもの」であり、あくまでも入国および在留申請の際に提出した額の研修手当は「研修生に確実に支払われなければならない」とし（実習生の場合は、賃金から不法に控除することはあつては

ならない）、こうした「仲介・管理組織のピンはね」を厳しく指導する姿勢を示した。同時にJITCOも「管理費」に関するガイドラインを作成し、管理費と研修手当を明確に分離するよう指導している。しかしながら、研修手当から「管理費」を差し引く受入れ機関は未だに絶えないと外国人研修生問題ネットワーク[8]は指摘されている。とりわけ「管理費」の額は明確に示されていないため、研修生と受入れ団体・企業との間や、これまでのコスト回収方法の変更を余儀なくされた事業協同組合と受入れ団体・企業との間などでトラブルをもたらすようになりうると考えられる。

4. ま と め

本報告では、施設経営における外国人研修生技能実習生受け入れの背景と受け入れプロセス及び外国人研修生の管理をめぐる受入れ経営の負担先と負担額について明らかにした。最後に、事例から得られた問題を整理して、今後における受け入れ体制の検討方向について提示することで本稿のむすびとしたい。

近年、農業分野においても、外国人研修生・技能実習生が急増している。この一部として調査したA施設花卉栽培経営のような農村地域では、過疎化や高齢化に伴う農業労働力人口の減少、安定的かつ継続的な労働力の不足などが生じているため、地元の女性や高齢者など日本人の労働者の活用を優先しても、労働力の確保が難しいので、A施設花卉栽培経営が来年も外国人研修生2人を導入する予定である。そのような背景のもとで、研修生のための研修ではなく、受入れ農業経営のための「研修」となっている。そうであるならば、地元雇用より外国人研修生の受け入れにシフトするようになったのは労働力の確保のために同制度を利用している傾向がある。

企業単独型研修と団体監理型研修の二つのパターンがある外国人研修生受入れの構造からみると、研修制度の最初のパターンとしての「企業単独型」では、外国人研修生が現地の会社に戻って技能を最大に発揮できるように、日本側の会社に招いて、会社の技術・技能や知識を修得させるという目的である。つまり、受入れ日本企業にとって利益の実現は外国人研修生の研修期間ではなく、現地の会社に戻って

²⁾『研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針』については法務省のWebページ (<http://www.moj.go.jp/PRESS/071226-1.html>) を参考。

からのである。これに対して、「団体監理型」では受入れ団体にとって利益の実現は外国人研修生の研修期間と外国人技能実習生の技能実習期間である。しかも、帰国した外国人研修・技能実習生は現地での貢献を果たしうるのか疑問であり、これらも受入れ団体との利益関係がない。むしろ、同制度にふたつの相異なる性格を持っていることは明白である。

最後に、外国人研修・技能実習制度は「秩序のあった受入れ」の意味では非常に成功した制度だと言える。しかし、外国人研修生受入れ制度には相異なる性格を持っているという問題がある。では、どうしたらよいのか、あえて提言すれば、今後、国際貢献や技術・技能移転としての純粋な「研修」は厳格化すべきであり、様々な社会問題をもたらしている技能実習制度を廃止し、一般労働者の入国を認めて、新たな「外国人短期就労制度」を新設する方向の検討が重要であろう。

今後、本報告の仮説を検証するために、個別経営の事例調査の幅を拡大するとともに事業協同組合に関する実態調査も進めていきたいと考えている。

参 考 文 献

- [1] 安藤光義「外国人研修・技能実習制度の実態」金沢夏樹・青柳齊・秋山邦裕『雇用と農業経営』農林統計協会, pp.55～67, 2008
- [2] 松久勉・出田安利「農業分野の外国人研修生等の制度と実態」2008年度日本農業経済学会大会報告要旨p.K55及び配布レジュメ, 2008
- [3] 北倉公彦・池田均・孔麗「労働力不足の北海道農業を支える『外国人研修・技能実習制度』の限界と今後の対応」『開発論集』第77号, pp.1-55, 2006
- [4] 小宮文人・野川忍・早川智津子・片桐由喜「外国人の研修・技能実習制度の法律問題」日本労働法学会誌112号, pp.57～89, 2008
- [5] 張日新・秋山邦裕「外国人研修・技能実習制度の見直しに関する各機関の提案とその比較」『鹿児島大学農学部学術報告』, 第58号, pp.49～56, 2008
- [6] (財)国際研修協力機構「JITCO総合パンフレット」2008
- [7] (財)国際研修協力機構「JITCO業務統計速報」2007.3
- [8] 外国人研修生問題ネットワーク『外国人研修生—時給300円の労働者, 壊れる人権と労働基準—』明石書店, pp.70～82, 2006

**A Study of the Systems and Participants Involved in the Training and
Employment of Foreign Trainees in the Japanese Agricultural Industry**
– Based in the Main, on an Analysis of Data from the Agricultural Institute of Makurazaki City –

Ri xin ZHANG and Kunihiro AKIYAMA[†]
(*Laboratory of Farm Management*)

Summary

A programme of on the job training and studying for foreign agricultural workers has been set up in Japan to help them put their learnt knowledge to practical use back in their home countries. However, a number of significant social problems associated with the trainee programme have come to light. These problems include: trainees working illegally, forced labor and other violations of labor law. Focusing on the processes involved in the adoption of foreign trainees, the purpose of this study was to clarify the situation with regard to the following:

- The background, motivation, and the resultant effects of employing foreign trainees in place of local workers.
- The processes involved in the adoption of foreign trainees.
- The financial and other burdens placed upon the trainees under the present foreign trainee adoption system.

Key words: Foreign-trainee adoption process; significant social problem; financial and social burden; agricultural industry employers

[†]: Correspondence to: Kunihiro AKIYAMA (Laboratory of Farm Management)
Tel 099-285-8623, E-mail: akiyama@agri.kagoshima-u.ac.jp