

研究論文

## 広島県における技能実習制度の課題

岩 下 康 子

### The Issues of Technical Intern Training in Hiroshima

Yasuko Iwashita

#### 1. はじめに

日本における外国人労働者の集住地域としては、これまで、愛知県豊田市や静岡県浜松市などの工業地域における日系コミュニティの存在がクローズアップされ、外国人集住地域を形成してきたことは知られているが、外国人観光客などもあまり訪れない、また工業都市でもない外国人非集住地域においても、少しずつ労働力として暮らす外国人の存在が大きくなってきている。

2016年法務省統計によると、約230万人の外国人が何らかの在留資格を得て日本で生活し、そのうちの約9%、約21万人が技能実習生という在留資格で来日し、日本の産業を支えている。彼らの多くは、「新興国の人材育成」「日本の持つ高度技術の移転」といった建前のもとに召集され、現実には、農林水産業などの第一次産業や人口減の著しい地方の中山間地域の深刻な労働力不足を補う単純労働に従事していることが多い。差別的な扱いを受けていることが社会問題として取り上げられることが増えてきたが、これに対しては訴えを起こした者への対処にとどまっており、制度そのものの矛盾に踏み込む気配はない。国際的には、2010年に国連特別報告書により、奴隷的制度であると非難され、続く米国國務省発表の「人身売買報告書」では、人権侵害制度として取り上げられ、見直しを求められた。

2016年、国際的な批判や国内で増加する労働問題に呼応して、技能実習制度の適正化を図るために法律が改訂された。これにより管理体制は一層強化されることとなったが、これまで3年間の実習が5年まで延長されることや受け入れ職種の拡大なども盛り込まれて、受け入れが拡大する方向性に動いていることは明らかである。

日本の人口減少に関する問題は、すでに多くの分野で日本社会に影を落としており、今後もこの傾向は加速度的に進んでいく。この中にあって、今もなお日本政府は日本に移民制度は存在しない、という立場を変えていない。それどころか、実質上外

国人労働者として受け入れている技能実習生などの在留資格を拡大し、2017年に前述の新制度がスタートした。

本稿では、近年こうした技能実習生が顕著に上昇している広島県において、その増加の理由と実態をのべ、技能実習制度の抱えている課題を明らかにし、今後の方策について言及する。尚、世界各国では、これらの問題を移民として言及しているが、日本においては、定住を念頭に置いていないため移民より外国人労働者という言葉が定着しており、本稿でも外国人労働者という言葉を用いて論じていく。

## 2. 新技能実習制度

新技能実習制度は、開発途上地域の経済発展を担う人づくりに協力するという趣旨を徹底するため、制度の適正化を図ると共に、管理監督体制を強化し、技能実習生の保護を図るとし外国人技能実習制度の抜本的な見直しが行われ、2016年11月成立、2017年11月1日施行の運びとなった。

### 1) 管理監督体制の強化

実習計画の認定制を導入し、実習実施者があらかじめ実習生ごとに目標、内容、待遇を記載した実習計画を作成し、主務大臣の認定を受ける。実習の中で技能検定に合格することも目標として定めている。監理団体については、不適切な団体を排除するため、許可制を導入し、問題が生じた場合には改善命令や許可の取り消しを行う、としている。

### 2) 技能実習生の保護

報酬の額が日本人と同等以上とし、適切な宿泊施設の確保、入国後講習に専念できる措置が図られていることが定められている。また、労働法令違反の禁止は当然であるが、通報、申告、相談対応の義務付けを行い、やむを得ない事情がある場合の実習先の変更支援などを行うようになっている。新制度の施行に先立ち、厚生労働省と法務省が所管する認可法人である外国人技能実習機構が設立され、技能実習計画の認定や技能実習生に対する相談・支援などを行うとされている。すでに2017年3月に常勤150人体制でスタートし、35億円という税金が投入されている。

### 3) 不適切な送り出し機関の排除

国レベルでの取り決めを作成することにより、送出国と協力して、不適正な送出機関の排除を目指す。よって、今後問題のある送出機関については、調査、指導監督の要請を行い、実習生の受け入れを認めない方向性を打ち出す。

### 4) 制度の拡充

優良な監理団体・実習実施者においては、採点基準により基準を満たしていた場合において、実習期間の延長や、受け入れ人数の拡大などが認められる。

切迫した人材不足に呼応する措置としては有効な制度であり、期限付きであるこ

とから社会保障上の財源も必要ないことに経済界は期待を寄せる。さらに実習生送出国との間の取り決めを作成することで、相互の良好な関係作りに基づく実習生受け入れには大きな意義があるといえるが、政治汚職が蔓延する国の政府機関から適正な情報を得られるかは疑問が残る。実際、送出国の内情に踏み込むのは困難であり、入り口時点での問題は今後も残るであろうと予測される。

### 3. 広島県の労働環境と技能実習生

一時的外国人労働者の受け入れとして、日本で実施している技能実習制度は、「国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度」として出発したが、事実上は、単純労働者の受け入れであることは疑いのない事実である。外国人労働者には、大きく4つのカテゴリーに分類され、専門的、技術的な労働者、ワーキングホリデーなどを含む特定活動者、留学生によるアルバイト、日系人による労働者とされている。指宿（2009, p. 256）は、法律実務の現場の視点から、「中小零細企業を守るために、外国人研修・技能実習生の人権・権利侵害を放置することはあってはならない。」と、制度そのものを廃止する論を展開している。

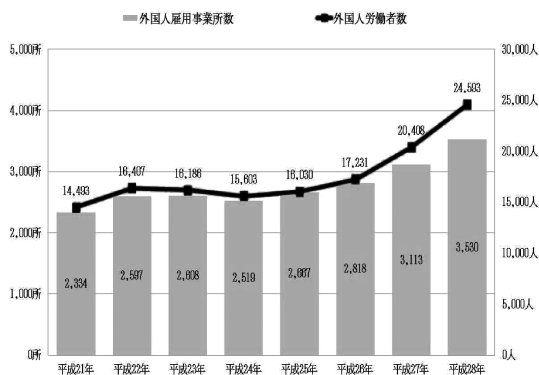
広島県における外国人登録者数は、2015年末に約4万人を超え、この数年連続して増加する傾向にある。一方、日本人は2014年以降社会減少に転じ、2016年は約9,000人の減少を記録している。外国人登録者数の約25%を技能実習生が占め、全国でも2番目に実習生が多い県となった。業種別では、機械・金属系業種が最も多く、次いで農業・漁業、繊維衣服関係業種、食料品製造と続く。実習生の国籍は、中国が最も多いが、近年ベトナム人の実習生が著しい増加傾向にある。

広島労働局外国人雇用状況の届け出制度に基づく統計によると、2016年に県内で外国人労働者を活用する企業は3,530事業所となり、1年で13.4%の増加を示し、届け出が義務化された2007年以降で過去最高となっている（図表1）。全国との状況と比較すると、機械・金属関係、建設関係、食品製造の順に技能実習生が従事しており、大きな相違はない。図表3における平成22年と23年の間の大きなギャップは、技能実習生を特定活動としてカウントしていたものを制度の改訂により、技能実習という枠に計上したことによる。技能実習生を研修者ではなく労働者として労働法を適用することに方針を定めたことによる。

外国人を雇用している事業所を規模別にみると、労働者数30人未満の事業所が最も多く、全体の58.4%を占め、多くが製造業に属している。次いで、従業員数が30人～99人の事業所が20.8%を占め、小規模事業所が79.2%という高い割合で外国人を起用している（図表7）。中小企業における外国人雇用の主な理由は紛れもなく労働力不足による。広島県の主要産業は、自動車関連による製造業であるが、ここ

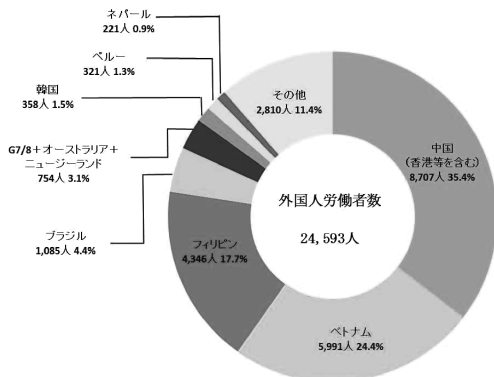
数年堅調に推移し県の実質経済成長率を上方に導いている。また造船部門でも、緩やかな回復がみられている（広島県商工労働局 2017）。その中で広島の経済を支えているのが、全企業数の99%を占める中小企業であることを忘れてはならない。全国と対比しても、小規模事業者は多さは際立つ。2017年の有効求人倍率は、全国平均1.52倍に対し広島県は7番目に高い1.8倍となった。雇用環境は好転し、生産労働人口減少が続く人手不足の状態が深刻化していることを示している。

図表1 外国人雇用事業所数及び外国人労働者数推移



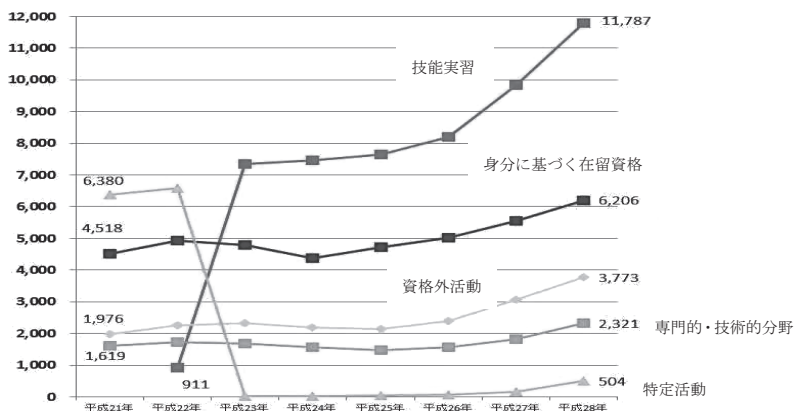
出典：広島労働局（2016）

図表2 国籍別外国人労働者の割合



出典：広島労働局（2016）

図表3 在留資格別外国人労働者数推移



出典：広島労働局（2016）

帝国データバンク（2017）によると、広島県に本社を置く企業の中で正社員が不足していると回答した企業は、46.2%におよび、中でも規模が小さいほど深刻になっており、特に建設業界では人手不足が7割を超えるという。また、非正社員が不足していると回答する企業は、過去10年間で最も高く35%となっている。規模別で見ると、小規模企業の5割以上が人手不足状態にあることが判明している。

人口減少が続いていることを考えると当然の帰結であるが、これに対応した施策としては、いくつかのことが考えられる。企業がとるべき行動としては、生産性の効率化やITへの投資であろう。機械的な作業は、人工的に処理し、無駄な工程や部門を切り捨てることも必要だ。次に考えられるのが、業務自体の簡素化、あるいは時短である。すでに、いくつかの業種が始めているが、営業時間を短くしたり一部サービスを縮小したりすることで、対応に乗り出している。そして、新たな人員投与として外国人を起用する企業が技能実習生の登用を推し進めており、これが第3の方法である。特に、中小企業では、1つ目の効率化に投資するだけの資産を持ち合わせていないことから、技能実習生の起用には熱心である。また、サービスの縮小も依然として顧客の要望が衰えない限り、市場競争に残るためにはぎりぎりの提供が望まれるといった苦しい内情もある。こういった背景を考慮すると、広島県が全国で2番目に技能実習生が多いというのはうなずける。

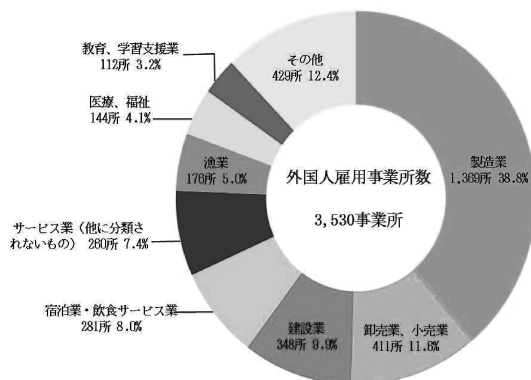
一方、実習生監理団体は広島県内に120を超えるほど乱立している。中小企業の多さが、こういった企業に対応する小さな監理団体を生むことにもつながっていると考えられる。新たに創設された外国人技能実習機構は、本部東京と地方に合計12

図表 4 実習生雇用事業所に対する監督指導結果（広島）

	2013	2014	2015	2016
監督指導事業場数	250	251	376	403
違反事業場数	205	186	280	289
違反率（％）	82.0	74.1	74.5	71.7
全国（％）	79.6	76.0	71.4	70.6

出典：広島労働局（2017）

図表 5 産業別外国人雇用事業所（広島）

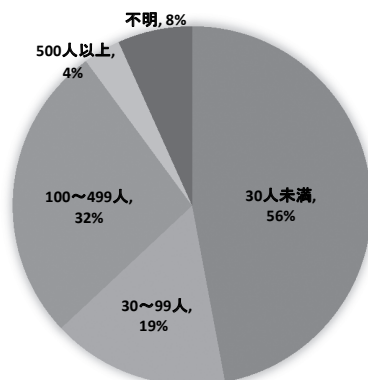


出典：広島労働局（2016）

か所設置されるのみである。広島事務所の管轄範囲は、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県と5県に渡り、すべての監理団体及び実習実施者を統括し実習生の保護や相談に当たっていくのは、相当な時間を要すると考えられる。まだ動き始めたばかりではあるが、体制強化と実習生保護、と呼ぶには脆弱な体制であることは否めない。すでに、技能実習生保護に当たっているNPO団体、弁護士からは、実効性に疑問があると指摘されている。この実習機構には、国民の税金が投じられて設立したこともあり、国民一人ひとりが関心を寄せ、見守る必要がある。

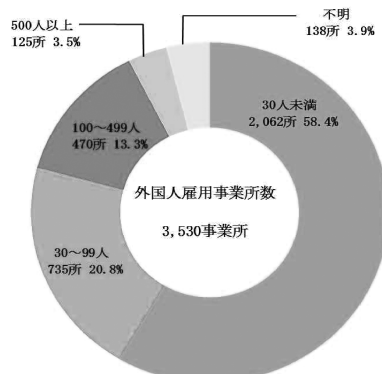
2016年の広島県外国人技能実習生雇用事業所の監督指導結果によると、約75%、2017年には約72%の事業所において、何らかの労働基準関係法令違反が確認されている。（広島労働局）安全衛生基準違反や労働時間違反が多い。悪質な事例としては、時間外労働に対し、1時間当たり300円で支払っていたなど、県の最低賃金を大幅

図表 6 事業所規模別外国人雇用事業所（全国）



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」（2016）より著者作成

図表 7 事業所規模別外国人雇用事業所（広島）



出典：広島労働局（2016）

に下回るような賃金がまかり通っていた例もある。日本語を介さない理解できない相手の弱い立場を利用した不当労働行為は見逃してはならない。経営者の中には、都合のいい労働者という思いを技能実習生に対して持つ人は少なくない。新制度が施行して間もないが、すでに実習生の時間外労働賃金未払いなどの容疑で送検されている企業は、全国に多数ある。人間の意識はそう簡単には変わらない。根気強い監視と指導によって、環境改善に取り組むことは喫緊の課題である。

一方、実習生を守る防波堤は地域社会にあるのではないと考えられる。地域住民が実習生を隣人として接していくことにより、問題の早期発見と問題解決に繋がる。多文化共生という大きな御旗を掲げる必要はない。実習生を顔の見える隣人に変えていくために自治体ができることは多様だ。安芸高田市の先進的取り組みなどを参考にし、地域に根付いた共生の在り方を模索し、同時に監督組織あるいは支援組織として機能することが地域社会にますます求められることになると考えている。

#### 4. 技能実習制度の抱える課題

2010年の出入国管理及び難民認定法改正により、実習生は日本語等の講習を入国後1,2か月受講したのち、労働契約を結ぶことが定められ実質労働者として労働基本法が適用されることになった。労働関係法令上の保護を受けられることになったことが、実習生の保護に繋がっている。逆に言えば、それまで労働基準法に違反する事例が実施されていたということになる。建前である技能実習という言葉を濫用し、低賃金、過重労働、劣悪な住居及び職場環境といったことがまかり通っていたことは前述の通りである。

新技能実習制度により、管理体制が強化されたとはいえ、技能実習生が抱える問題を事後的にしか対応できないところに課題は残るが、彼らの抱える問題点を次のように分類して述べる。

- ①実習生は、自由意志をもって実習先を決定できない。
- ②技能実習中は、途中でほかの業種に変更することは認められない。
- ③賃金の決定は、日本語能力が不十分な時期に多くは最低賃金で決定されている。
- ④労働者としての権利を訴えることが、技能実習の放棄とみなされる傾向にある。
- ⑤技能実習は、帰国後役に立つものでは決してないことが調査の結果わかっている。

##### 4-1 聞き取り調査

2017年11月～12月にかけて、広島県西部にある水産業で技能実習するベトナム人に聞き取り調査を行った。ここでは、実習生及び企業の情報保護の観点から特定される記述は避ける。牡蠣打ちの仕事に従事するベトナム人実習生15名に対して行い、それぞれ所属する実習先は3社であった。実習先の勤務体系等は異なるが、監理団体は同一で、待遇、勤務条件と実習内容はほぼ同じであったことからまとめて報告する。たどたどしい日本語ながら聞き取りに応じてくれたのは、「現状を何とかしたい」という思いからだという。

広島ではむき身作業に従事する人を打ち子と呼び、一日（実働8時間）に、およそ3,200個のかきをむくという。牡蠣は殻付きやむき身で販売されているが、殻からむき身を取り出すことを手作業で行い、これらを担う多くが技能実習生や日系外



国人労働者たちである。牡蠣工場の経営者は、「以前は、パートで主婦などが来てくれたが、最近は全く来てくれない。」と述べている。牡蠣は冬場が旬の時期に当たり、11月から4月までが繁忙期となる。聞き取った実習生の実働労働時間は、繁忙期半年間は、1日8時間労働で週6日。1か月で200時間前後の総労働時間となる。給与は最低賃金×時間分となり16万5千円前後の収入が見込める。そこから所得税、寮費、光熱費、国民保険、雇用保険、水産協会費などが引かれて、手取りは12万程度となる。実習生同士で共同生活をしているため、食費や光熱費は節約することができるだろう。母国に送金していることを考えれば、12万の手取りは死守したいところだ。(彼らの母国での平均月収は3万5千円程度)。一方で、夏場には仕事がほとんどなく、月の総労働時間が100時間を切ることもある。彼らが提示してくれた夏場の手取り額は、3,4万円という日本では生活することも厳しい額であった。年収にしてみると、いわゆる日本の相対的貧困層ゾーンに該当する。時間給の労働対価と言えば正当な額であり、過重な労働時間を課せられることも残業手当が未払いというわけでもない。しかしながら、この状況下に置かれた者が、どうやって生活し、新たな未来を切り開こうという展望を抱けるのだろうか。

#### 4-2 課 題

先に述べた問題点①の「自由意志をもって実習先を決定できない」、また、問題点②の「実習中は、途中でほかの業種に変更することは認められない」、さらに、問題点③の「最低賃金で決定されている」と問題点⑤の「帰国後役に立つものでは決してないこと」が彼らの労働者性を否定する。自由意志が働かないところは、すでに労働関係法令上に抵触することであり、技能実習という建前論に基づいたとしても、帰国後役に立たないことが一体なぜ技能実習と称されるのか説明がつかない。賃金に関しては、日本円の書面を提示され、しかも繁忙期の金額で納得してきたところ、仕事のない時期についてのことは知らされていないという。日本の物価や貨幣価値の違いが判らない時期に合意を取り付けるのは企業の都合に偏っていないだろうか。また、問題点④では、労働者としての権利を母国語で記した書面の提示は全く行われていないことが分かった。これまで、労働組合に加入した時点で帰国させられたケースなどもあり、NPO等の支援者は、3～5年で入れ替わる実習生に支援団体の存在を周知していくのは難しいと述べている。広島にある「外国人労働者を支援する会」の小松氏は、「どんな産業も、定期的な一定の収入は確保すべき。年間の収入を見越して、それを12で割った給料で提示する必要がある。」と述べている。おそらくこれは、一次産業に共通する問題であろう。夏場の収入が低く、生活に困ることがあっても副業の許可は与えられないのが実習制度であり、これは本来の労働者の権利からは切り離されているという矛盾が生じる。労働者であ

りながら、実習生という枠にはめられ、労働者としての権利は与えられていない。

これに堪えかねて最後の手段に訴える実習生の姿が「失踪」である。法務省(2017)発表によると、技能実習生の失踪者数は増加傾向にあり、2016年約5,000人、2017年は6,000人台に上るという。単純に失踪者の増加の原因を実習制度と結びつけることはできないが、上記問題点にあるように、矛盾を抱えた制度であることは明らかである。ローテーションによる単純労働者受け入れは、受入国にとって便利な労働者確保制度であるが、見直すべき点をいくつも抱えた制度である。運用次第では他国にない有効な労働者制度になりうるとも考えられ、改善の議論は、継続していかねばならない。次の稿で改善点については述べていきたい。

## 5. ま と め

新制度の管理体制が整うには、時間を要する。いまだに、Japan ドリームを餌にして高い紹介料で儲けようとする斡旋業者は多く、それらを払ってでも日本で得られる高収入を期待して来日する実習生は後を絶たない。最も効果的な方法は、入国前に不正を正していくことだが、相手国の内情に踏み込むのは難しい。発覚した不正行為から、ブローカーの情報を共有し、今後の受け入れを拒否するという事後措置をとっていくことになる。今回聞き取り調査を行ったベトナム人全員が、日本への紹介料又は、日本に渡るための諸経費として70万～100万円の手付金を払っていることが分かった。これらは、毎月の給与から仕送りすることで相殺し、3年間の実習を終えて帰国すれば一部は返金されるという。このような悪質な中間業者が蔓延の現状を作り出したのは、日本の技能実習制度そのものに他ならない。そして、その根本にあるのは、日本人の日常を支える労働力が不足しているということに起因し、彼らの労働が日本人の便利な暮らしを支えていることに気づく必要がある。

新制度は、日本国内における不当労働行為や人権侵害行為に対し、厳しい罰則を科し、実習生の保護体制が強化されることから一定の評価が与えられる。さらに、優良な監理団体及び実習実施者には、実習期間の延長が認められ、受け入れ人数枠の拡大も認められることとなる。このようなインセンティブは、監理団体や実習実施者の改善努力にもつながるであろうし、人権意識等に薄い実習実施者の排除につながるであろうと期待する。外国人技能実習機構は、脆弱な体制とも評されるが、その担っている責務の大きさを認識し、違反行為のある実施者に対する厳しいチェックの目をもって、実習生たちの保護、相談に当たっていくことを強く望む。

そして、これら公的機関のみに頼るのではなく、国民一人ひとりが、地域に在住する外国人労働者を隣人として接し、日頃から声を掛け合って生活していくことが、一番不当行為を防ぐことにつながるのではないかと考える。現在筆者が関わる技能実習生は、牡蠣打ちの他、製造業や建設業の方を含め40人近くいる。彼らの多くが

こう述べる。「日本人の友だちができない」、「日本の人は優しいけれど無関心だ」、「差別する人が多い」と。彼らが抱いていた日本への憧れを打ち砕いているのは、日本人の偏見のある態度や見て見ぬふりをしている近隣の人々であることに目を向けなければ、今後広島に、日本に来てくれる若い労働力は確実に減っていくであろう。「あなたは、知人に実習制度で日本行きを勧めますか?」の問いに、全員が、「あまり勧めない」「勧めない」と答えた。悲しいことだが、彼らの真実である。

本論文では、実習制度そのものについて言及することは避けた。この実習制度そのものに問題が山積することはすでに多くの識者が指摘しており、廃止論、存続論含め多くの議論がある。本論では、広島の技能実習制度の現状を分析し、聞き取り調査から実習生の抱える問題点について指摘した。この技能実習制度が今後も継続していくという前提の中で考えると、地域住民の意識と行動の変革が地域に住む実習生たちを保護し、支援することになる。一方、実習生たちは、地域の労働力と同時に消費者として経済を担う存在として期待することができる。お互いの win-win 関係を築く鍵は、住民一人ひとりの意識にかかっている。「日本に来てよかった」「知り合いにぜひ実習制度を勧めたい」と、言ってもらえるような地域づくりが、地方活性化の原動力になるのではないかと期待している。

#### 参考文献

- 1) 伊東雅之 (2008) 「外国人研修生・実習生、留学生の諸問題」, 『人口減少社会の外国人問題 総合調査—外国人問題の最前線』, pp. 93-108, 国立国会図書館調査及び立法考査局。
- 2) 伊藤泰郎・高畑幸 (2007) 「広島県における日系外国人居住動向と研修生・技能実習生へのシフトの兆候」, 『広島国際学院大学現代社会学部 No. 9』, pp. 155-167。
- 3) 指宿昭一 (2009) 「外国人研修・技能実習生問題と弁護士との取り組み」, 『Law & Practice No. 3』, pp. 239-257。
- 4) NHK取材班 (2017) 『外国人労働者をどう受け入れるか』, NHK 出版新書。
- 5) グエン・ティ ホアン・サー (2013) 「日本の外国人研修制度・技能実習制度とベトナム人研修生」, 『佛教大学大学院紀要 社会学研究科篇』, 第41号。
- 6) 公益財団法人 国際研修協力機構 (2016) 『JITCO 白書—外国人技能実習・研修事業実施状況報告2016年度版』, 国際研修協力機構教材センター。
- 7) 厚生労働省 (2016) 「外国人雇用状況の届け出状況のまとめ」(平成28年10月末現在), 別添 2, p. 5。
- 8) 佐野哲 (2008) 「日本とアジア諸国における外国人単純労働者の受け入れ政策」, 『経営志林』, 第45巻 3号。

- 9) 第一生命保険ライフデザイン研究所 (2002) 「外国人労働者に関する意識調査」, 第一生命保険相互会社。
- 10) 帝国データバンク (2017) 「広島県人手不足に対する企業の意識調査」, (株) 帝国データバンク 広島支店。 [https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/s170804\\_60.pdf](https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/s170804_60.pdf)。(2017年12月15日入手)。
- 11) 寺田知太・上田恵陶奈・騎士浩稔・森井愛子 (2017) 『誰が日本の労働力を支えるのか?』, 東洋経済新報社。
- 12) 西本雅美 (2012) 「遠雷の隣人たち～見ようとならないのは誰か～」, 『反差別・統合・多民族共生』, 広島大学大学院総合科学研究科編。
- 13) 広島労働局 Press Release (2015), <http://hiroshima-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/hiroshima-roudoukyoku/19/201763013444.pdf>。(2017年12月15日入手)。
- 14) 広島労働局 Press Release (2016), <http://hiroshima-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/hiroshima-roudoukyoku/19/201763013428.pdf>。(2017年12月15日入手)。
- 15) 広島労働局 Press Release (2017), <http://hiroshima-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/hiroshima-roudoukyoku/19/201763013339.pdf>。(2017年12月15日入手)。
- 16) 広島県商工労働局 (2017) 「広島県の商工業～広島県産業の特徴～」, <https://www.pref.hiroshima.lg.jp/uploaded/attachment/258770.pdf>。(2017年12月15日入手)。
- 17) 法務省 (2016) 『平成28年6月末現在における在留外国人について』 <http://www.moj.go.jp/content/001233954.pdf>。(2017年12月15日入手)。
- 18) 米国国務省 (2014) 「2014年人身売買報告書—日本に関する部分」, 在日米国大使館・領事館。
- 19) 毛受敏浩 (2016) 『自治体がひらく日本の移民政策 人口減少時代の多文化共生への挑戦』, 明石書店。
- 20) 安田浩一 (2010) 『ルポ 差別と貧困に外国人労働者』, 光文社新書。
- 21) United Nations Information Center (2010), *UN migrants rights expert urges Japan to increase protection of migrants*. (press release 10-019-E). [http://www.unic.or.jp/news\\_press/features\\_backgrounder/2805/?lang=en](http://www.unic.or.jp/news_press/features_backgrounder/2805/?lang=en)。(2018年1月15日入手)。
- 22) Wedge 編集部 (2017) 「町の存亡をかけた外国人と共生という決断」, 『Wedge』, 2017年6月号, pp. 14-17。