

早稲田大学審査学位論文

博士（人間科学）

家族経営と外国人労働力

農業分野における外国人技能実習制度の現状からみて

Family Farm and Foreign Labor

-Present State of Foreign Technical Intern Training System in Agriculture-

2015年1月

早稲田大学大学院人間科学研究科

軍 司 聖 詞

GUNJI, Satoshi

要 旨

研究の目的および方法

本研究は、世界に類を見ない、外国人労働力を家族経営農家に入れる日本の農業分野の外国人技能実習制度は、製造業等の他産業ではみられない農業分野独自の取り組みを行うことによって、その活用を達成しており、その活用現況ないし独自の取り組みのありようを明らかにする必要があるとの問題意識から、茨城県八千代町をはじめとした農業分野における実習制度の代表的活用地においてヒアリング調査を実施し、これらにおける制度活用の現況と、その取り組みのありようを考察した。また、製造業等の中小企業向けに設計された現行制度を適用している農業分野では、監理機関や受入農家等による独自の取り組みでは対応しきれない課題が生じていることも明らかにし、農業分野の特性ないし実情に即した実習制度の設計が不可欠となっていることについても考察した。

研究の内容および構成

本研究は、第 1 章に序論、第 2 章に実習制度の概要、第 3 章に農業分野の実習制度に関する先行研究を概説した第 1 編に続き、第 2 編において、日本有数の大規模かつ長期的な実習制度の活用地である茨城県八千代町を代表事例として捉え、第 4 章に JA の監理、第 5 章に事業協同組合の監理、第 6 章に送出し機関の送出しに関する考察を行い、農業分野における実習制度活用の現況と、その達成に不可欠となる様々な取り組みについて明らかにした。

農業分野における実習制度の代表的活用地である茨城県八千代町を捉えた第 2 編に対し、第 3 編では、代表的活用地の事例のみでは捉えきれない特徴的な制度活用を行う地域を捉え、これらにおける制度活用の現況と、その達成に不可欠な取り組みの数々について考察した。第 8 章では少人数受入型の制度活用を行う茨城県神栖市が、第 9 章では短期受入型の制度活用を行う北海道シ市と長野県南牧村が、第 10 章では中規模活用を行う熊本県宇城市が捉えられた。

続く第 4 編では、第 3 編までに論じられた、家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野の実習制度活用を成功させる、直接的な取り組みの数々に対して、その間接的な取り組みについて、第 11 章では実習制度活用の広がりとして先行地域の制度活用を倣う新規活用地域の取り組みが、第 12 章では地域単位の

制度活用を間接的に達成させている県単位の制度活用のありようが、第 13 章では大規模農業法人の制度活用による周辺家族経営受入農家への影響が捉えられ、論じられた。

以上の諸考察から、家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野の実習制度活用には、製造業等の他産業にはみられない様々な取り組みが不可欠となっていることが明らかとなった。また、短期受入型の制度活用地や中規模活用地などでは、様々な取り組みのみでは対応しきれない課題も生じており、農業分野の実情に合わせた制度設計が不可欠であることも指摘された。

目次

要旨	2
目次	4
第1編 概論	10
第1章 序論	11
1.1.はじめに	11
1.1.1.低次産業における労働力不足	11
1.1.2.先進諸国における外国人労働力調達	12
1.1.2.1.EUの外国人労働力受入れ	13
1.1.2.2.アメリカの外国人労働力受入れ	14
1.1.2.3.韓国・台湾の外国人労働力受入れ	15
1.1.3.日本における外国人労働力調達	17
1.1.3.1.日本の外国人労働力受入れ政策の変遷	17
1.1.3.2.実習制度の位置と受入業種	19
1.1.3.3.実習制度の特徴と農業分野での制度活用	20
1.2.研究目的、方法および本稿の構成	22
1.2.1.本研究の目的	22
1.2.2.本研究の方法および本稿の構成	23
1.2.2.1.第1編：概論	23
1.2.2.2.第2編：代表的制度活用地における制度活用	23
1.2.2.3.第3編：特徴的な制度活用	25
1.2.2.4.第4編：実習制度活用の間接的成功要因	26
1.2.2.5.第5編：結論	27
第2章 実習制度の概要	28
2.1.実習制度の概要	28
2.1.1.実習制度の定義	28
2.1.2.団体監理型による受入れ	28
2.1.2.1.技能実習1号口の受入れ	29

2.1.2.1.1.実習生に関する要件	29
2.1.2.1.2.監理団体に関する要件	30
2.1.2.1.3.実習実施機関に関する要件	32
2.1.2.1.4.監理団体または実習実施機関に関する要件	32
2.1.2.1.5.送出し機関に関する欠格要件	33
2.1.2.1.6.あっせん機関がある場合の要件	33
2.1.2.1.7.技能実習人数枠に関する要件	33
2.1.2.1.8.不正行為の具体的内容および斡旋停止年数	33
2.1.2.1.9.技能実習1号口の処遇	35
2.1.2.1.10.監理団体の無料職業紹介事業の要件	36
2.1.2.1.11.技能実習1号口で在留できる期間	36
2.1.2.1.12.一時帰国に関する規定	36
2.1.2.1.13.実習実施機関の変更	37
2.1.2.2.技能実習2号口の受入れ	38
2.1.2.2.1.在留資格変更要件	38
2.1.2.2.2.移行対応職種・作業	38
2.1.2.2.3.活動期間の要件	42
2.1.3.農業分野における実習制度	43
2.2.実習制度の活用現況	45
2.2.1.外国人入国者数・滞在外国人数と技能実習の位置	45
2.2.2.産業・業種別受入状況	48
2.2.3.都道府県別受入状況	50
2.3.中小企業向け事業協同組合・送出し機関による斡旋・送出し事例	54
2.3.1.実習希望者募集から日本での講習までのプロセス	55
2.3.2.事業協同組合による監理と送出し機関による指導	56
2.3.3.小括	57
第3章 先行研究	59
3.1.実習制度の現状と問題点	59
3.1.1.実習制度の変遷	59
3.1.2.実習制度の活用現況・データ	62
3.1.3.現行制度の問題点	64
3.2.実習生の現状と受入れ・送出し	65
3.2.1.受入機関	66

3.2.2. 監理機関.....	68
3.2.3. 送出し機関.....	69
3.2.4. 実習生.....	70
3.3. 主要地域の事例研究.....	72
3.3.1. 都道府県別実習生受入数.....	72
3.3.2. 温暖地.....	73
3.3.2.1. 茨城県の事例研究.....	73
3.3.2.2. 千葉県的事例研究.....	73
3.3.2.3. 九州の事例研究.....	73
3.3.3. 寒冷地（短期雇用型受入地）.....	74
3.3.3.1. 北海道の事例研究.....	74
3.3.3.2. 長野県の事例研究.....	75
3.4. 小括.....	75
第2編 代表的制度活用地における制度活用——茨城県 八千代町の事例——	77
第4章 JAの監理	78
4.1. 全国概況.....	79
4.2. 茨城県八千代町における実習制度活用.....	81
4.2.1. 八千代農業の概要と実習制度活用の状況.....	81
4.2.2. 受入農家の営農・受入費用事例.....	82
4.3. JA常総ひかりの監理.....	83
4.4. 小括.....	85
第5章 事業協同組合の監理	87
5.1. 全国概況.....	87
5.2. 事業協同組合幹旋実習生の受入事例.....	88
5.2.1. 地元事業協同組合幹旋実習生受入農家の事例.....	88
5.2.2. 都市部事業協同組合利用受入農家の事例.....	91
5.3. 小括.....	92
第6章 送出し機関の送出し	95
6.1. 送出し機関の重要性と既往研究.....	95
6.2. D送出し機関による送出し.....	96
6.2.1. 送出し開始の経緯.....	96

6.2.2.送出しの現況	97
6.2.3.送出しのプロセス	98
6.3.D 送出し機関の特徴	99
6.4.送出し国の変更 [補論]	101
6.4.1.新規送出し国の選定	101
6.4.2.送出し国事業の開発	101
6.5.小括および展望	102
6.5.1.小括	102
6.5.2.展望 [補論]	103
第7章 制度活用現況の量的把握 [補論]	104
7.1.調査概要	104
7.2.八千代町認定農業者の営農概況	105
7.3.八千代町認定農業者の外国人労働力調達	107
7.4.実習制度活用成果	110
7.5.小括および展望	112
7.6.監理団体の差異による営農形態の違い	113
7.7.監理団体の差異による営農形態の違いに関する小括	118
第3編 特徴的な制度活用	120
第8章 少人数受入型大規模活用地における制度活用	121
8.1.神栖農業の概要と実習制度活用の状況	122
8.2.神栖市における実習制度の役割	124
8.3.受入農家の営農・受入費用事例	124
8.4.受入農家と実習生の関係	129
8.5.JA しおさいの監理の特徴	129
8.6.小括	131
第9章 短期雇用型大規模活用地における制度活用	133
9.1.北海道における実習制度の活用	133
9.1.1.概況	133
9.1.1.1.北海道の位置	133
9.1.1.2.北海道内の受入れ状況	134
9.1.2.シ JA 管内の営農概況と実習生受入概況	134
9.1.3.受入農家の営農事例と受入概況	137

9.1.4.シ JA 幹旋実習生の受入費用	139
9.1.5.北海道に関する小括.....	141
9.2.長野県における実習制度の活用	142
9.2.1.概況.....	142
9.2.1.1.長野県の位置	142
9.2.1.2.長野県内の受入状況	142
9.2.2.八ヶ岳高原事業協同組合管内における実習制度の活用.....	143
9.2.2.1.八ヶ岳高原事業協同組合管内農業の概要.....	143
9.2.2.2.八ヶ岳高原事業協同組合の監理	144
9.2.2.2.1.八ヶ岳高原事業協同組合の監理体制.....	144
9.2.2.2.2.八ヶ岳高原事業協同組合の受入れ・実習プロセス	144
9.2.2.2.3.八ヶ岳高原事業協同組合の受入費用.....	147
9.2.2.2.4.八ヶ岳高原事業協同組合幹旋実習生受入農家の営農事例	149
9.2.3.長野県に関する小括.....	151
第 10 章 中規模活用地における実習制度活用	153
10.1.熊本県における実習制度活用.....	153
10.1.1.概況.....	153
10.1.1.1.熊本県の状況	153
10.1.1.2.熊本県内の受入状況	153
10.1.2.JA 熊本うき管内における実習制度の活用	154
10.1.2.1.JA 熊本うき管内農業の概要.....	154
10.1.2.2.JA 熊本うきの監理	156
10.1.2.2.1.JA 熊本うきの監理体制	156
10.1.2.2.2.JA 熊本うきの受入れプロセス.....	156
10.1.2.2.3.JA 熊本うきの受入費用	158
10.1.2.2.4.JA 熊本うき幹旋実習生受入農家の営農事例	160
10.2.小括	163
第 4 編 実習制度活用の間接的成功要因.....	165
第 11 章 実習制度活用の広がり	166
11.1.JA 北つくばの実習制度活用	166
11.1.1.JA 北つくばの位置および制度活用概況.....	166
11.1.2.JA 常総ひかりの影響と監理体制の特徴.....	169

11.2.JA ちばみどりの実習制度活用.....	171
11.2.1.JA ちばみどりの位置および制度活用概況	171
11.2.2.JA しおさいの影響と監理体制の特徴	173
11.3.小括	175
第 12 章 先進的活用県における実習制度活用	177
12.1.茨城県における実習制度の活用	177
12.1.1.JA 幹旋実習生数の推移	177
12.1.2.職種別幹旋実習生数.....	180
12.1.3.送出し国別実習生数.....	180
12.1.4.JA 青果物販売高の推移	182
12.1.5.茨城県の実習制度活用開始の経緯と広がり	184
12.2.小括	185
第 13 章 大規模農業法人による企業単独型的実習制度活用	187
13.1.O 社の受入れ.....	187
13.1.1.受入れの経緯	187
13.1.2.受入現況.....	188
13.1.3.受入れプロセス	190
13.2.O 社の特徴	190
13.3.小括	191
第 5 編 結 論.....	193
第 14 章 結 論	194
14.1.本研究の位置	194
14.1.1.労働者雇用論における家族経営.....	194
14.1.2.労働者教育における大企業・中小企業と家族経営との違い	195
14.1.3.本研究の構成と各地域の取り組み	196
14.2.農業分野における外国人労働力調達のありよう	199
初出一覧.....	201
謝辞.....	202
参考文献.....	203

第 1 編

概 論

第1章 序論

1.1.はじめに

1.1.1. 低次産業における労働力不足

日本の社会システム、特に労働システムは、これまで、おおむね上手く機能してきた。日本はこんにち、世界有数の経済大国となったが、これを達成した背景には、日本人の国民性¹と、これを反映した日本独自の労働システム、すなわち終身雇用制や年功序列賃金制などがあったことは周知の事実である。被用環境を保護された労働者側もまた、これに応えるべく QC サークルを結成したり、ときには休日返上で労働したりするなどし、労使一体での生産性向上が図られてきた。

この日本独自の労働システムは、敗戦から 20 年ほどで日本国民全体を「一億総中流」²と呼ばれる中流労働者層へと押し上げたが³、これによって可処分所得の増加した労働者層は、その子女を高校・大学へと進学させ、これらは非農林業へと就職していった⁴。これによって日本は高度成長を達成し、こんにちの位置を占めるに至ったが、しかしながら、低次産業の就業人口の減少の中で、この生産環境をいかに保全し、生産性を保っていくか、すなわち、低次産業において失われた労働力を、いかに補填するかという問題が残存した。

第二次産業のうち、大手企業は、生産拠点を海外に移転させて現地労働力を調達し、これに対応した。しかし、第二次産業における中小企業、および第一次産業、特に生産要素である土地に強く依存し、生産量は労働力がボトルネッ

¹ 統計数理研究所（2008）によれば、日本人を表していると思う言葉の上位は「勤勉」「礼儀正しい」「粘り強い」であった。

² 「一億総中流」とは、昭和 40 年代以降、旧総理府などによる「国民生活に関する世論調査」において自らを「中の中」と回答する回答者が多数を占めたことに基づく。

³ なお、終身雇用制の原点は、丹生谷（1994）によれば、三菱長崎造船所が 1987 年に制定した職工救護法にあり、三菱では 1908 年に終身年金の支払い制度が成立した。年功序列賃金制の原点は、連合総合生活開発研究所（2012）によれば、江戸時代から続く大工や左官職などに見られる。

⁴ 経済発展につれ、就業人口が第一次産業から第二次、第三次へと移行していく現象は、ペティ＝クラークの法則として良く知られている。

クとなることの多い農業⁵では、この労働力不足を補うことができず、これまで衰退の一途を辿ってきた。

図 1-1 は、1953～2014 年の就業者数（左縦軸）の推移と、1954～2013 年の高校・大学短大進学率（右縦軸）の推移を示したものである。1953 年に 4000 万人弱であった就業者数は、2014 年には 6000 万人強に達しているが、これは農林業就業者が一貫して減少傾向にある中で、非農林業就業者が大幅に増加したことによる。この間、進学率は上昇を続け、1950 年代に 50%強であった高校進学率は 70 年代に 90%を突破するとともに、50 年代に 10%強であった大学進学率は 70 年代には 30%台を突破し、2000 年代には 50%を突破した。図 1-1 からは、高学歴化に伴い、就業者が農林業から非農林業へとシフトしていった様子が読み取れる⁶。

1.1.2. 先進諸国における外国人労働力調達

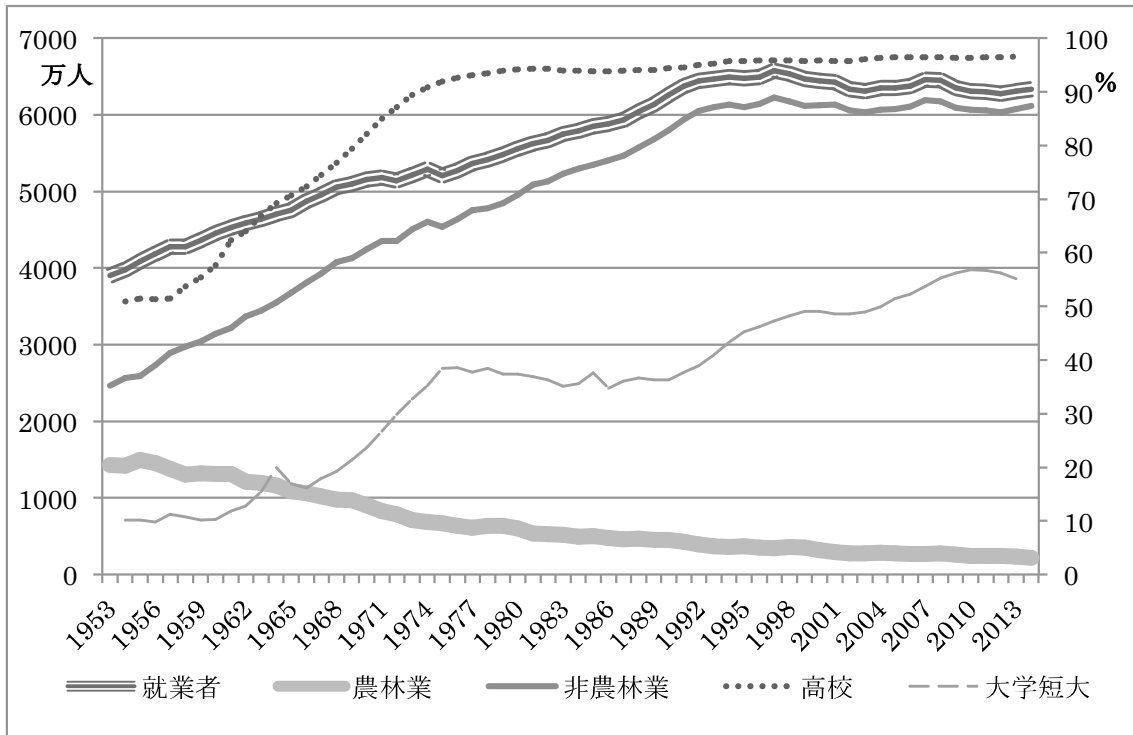
ペティ＝クラークの法則よろしく、この現象は、先進諸国の間で一般に見られるものであり、これらもまた、低次産業の労働力不足に直面してきた。これに対し先進諸国では、高学歴化し低次産業への就業を忌避するようになった自国労働者に低次産業への就労を働きかけるのではなく、外国人労働力を調達し、これらにこの就労機会を与えていった。すなわち、先進諸国では、原則的には外国人単純労働力の就業を禁止する一方、例外的に、季節労働者の受入れを認めたり、農業等に限定して外国人単純労働者の雇用を一部認めたりしたのである。また先進諸国では、同時に、難民を受入れることにより、外国人労働力を、低次産業向けの単純労働者として確保するものも少なくなかった。すなわち、低次産業への就業を忌避する高学歴化した自国の労働者層の穴埋めとして、外

⁵ 生産関数を単純な $F=A(L,K)$ 型と想定し、 L （労働力）の減少は A （技術）の向上や K （資本）の投下によって補うことが可能であるとするのが一般的な生産性の議論である。しかし、第一次産業、特に労働集約的な農業においては、労働力が生産のボトルネックとなることも多く、 $F=\min(A,L,K)$ といったレオンチェフ型生産関数を前提とする必要がある。 L には、一般に労働力の質も加味されるが、高学歴化した労働力は非農業に就業することが一般的であるため、第一次産業では、労働力の質の向上による L の増加は難しいと前提すべきである。

⁶ なお、図 1-1 における 1954～2013 年の非農林業就業者数と高校進学率の相関係数は 0.93、大学進学率とは 0.94、農林業就業者数と高校進学率の相関係数および大学進学率との相関係数は、ともに -0.96 である。

国人労働力の受入れを行うことが、先進諸国の一般的な労働政策であったといえる。

図 1-1 就業者数・進学率の推移



出典：総務省（2014a）、総務省（2014b）より筆者集計。

注：就業者数は総務省（2014b）「労働力調査」1-a-1の「就業者」（男女計、各年4月）、農林業就業者数・非農林業就業者数は同1-a-3の「農業、林業就業者」「非農林業就業者」（男女計、各年4月）、高校進学率・大学短大進学率は総務省（2014a）「学校基本調査」「統括表4 進学率」の「高等学校等への進学率（高等学校の通信制課程（本科）への進学者を除く）」「大学（学部）・短期大学（本科）への進学率（過年度高卒者等を含む）」。

1.1.2.1. EUの外国人労働力受入れ

厚生労働省（2008）によれば、EUにおける外国人労働力（EU域外労働者）の受入れ施策は、基本的に、EU各国の施策に委ねられている。高度技術労働者の受入れや、外国人労働者の権利関係については、欧州委員会の指令等に基づく法制が行われるように指導されているが、外国人単純労働者の受入れについては、各国の裁量であり、共通移民政策はあるものの、事実上、各国が自由に

外国人労働力の調達を行うことができる状況となっている。厚生労働省職業安定局（2005）によれば、例えばドイツでは、東欧諸国との二国間協定によって、農業等への季節労働者の受入れを認めているほか、フランスでは旧植民地国出身者の無制限就業を認め、また各県が労働力不足と判断した分野には季節労働者の受入れを認めており、イギリスでは、農業限定で季節労働者（人数制限あり）の受入れを認めるなどしている。和喜田（2009）は、EU 各国における移民受入れの実態調査から、EU 内における移民について「将来的に労働力人口が減少する中で、経済移民は現在及び将来の労働市場の必要を満たし、経済の持続可能性と成長を確実にするために不可欠なものと認識されるようになった」としている。

また、EU の特徴である難民の受入れは、長澤（2013）によれば、EU 全体で 2012 年に行った難民申請判断の人数は約 40 万人あり、うち約 10 万人が難民に認定された。これは 2011 年から約 2 万人増加している。国別の受入れ実績は、ドイツが最大の約 2.2 万人、次いで順にスウェーデンの約 1.5 万人、イギリスとフランスの約 1.4 万人と続いており⁷、この 4 カ国で全体の 2/3 を占める。また、難民出身国は、シリア（約 1.8 万人）、アフガニスタン（約 1.3 万人）、ソマリア（約 0.8 万人）などとなっている。これらの国からの難民は、高度な知識や技術を有していることは稀であり、そのほとんどは単純労働者として受入れ国で働いている。すなわち、EU の低次産業においては、外国人単純労働力が、制度的にも受入れやすく、また実態としても、すでに数多く受入れられている現況がある。

1.1.2.2. アメリカの外国人労働力受入れ

アメリカは元来、移民の国であり、元々は無制限の移民受入れが行われてきたが、厚生労働省職業安定局（2005）によれば、アメリカではこんにち、農業と、農業以外の繁忙期のある業種に限定して、季節労働者の受入れが認められている。ただし、農業以外の業種は、6.6 万人を上限とし、受入れは繁忙期に限定されている。厚生労働省（2008）によれば、アメリカの外国人労働力の受入れは、「移民及び国籍法」関係法令により細かく規定されており、ビザシステムによって一元管理されている。うち、永住許可の無い単純労働者向けの就労ビザは、H-2A（短期季節農業ビザ、上限人数なし）・H-2B（短期非農業ビザ、上

⁷ EU では、規約上、難民は、難民申請した国内に留まらなければならない。

限 6.6 万人まで⁸⁾ である。これらは、雇用主が米国内での労働市場テストを行い、労働省に申請をし、許可を受けることで発給される。いずれも雇用期間は 1 年未満でなければならないが、契約更新によって 3 年までの滞在が可能である。2007 年の両ビザの発給実績は、H-2A が約 8.7 万件、H-2B が約 7.5 万件⁹⁾であった。

しかしながら、アメリカの低次産業における外国人労働力は、必ずしもビザを取得して就労するものばかりではない。堀口 (2012) によれば、2010 年現在、アメリカの違法滞在者約 1100 万人のうち、約 3 割程度が就労目的での入国であり、特に農業にいたっては、農業就業人口約 82 万人のうち半分以上を違法滞在者が占める。英語が分からず技術もない違法滞在の外国人労働力は、まずは単純労働に従事しなければならないが、このような越境間もない外国人労働力を集める斡旋業者 (labor contractor) がアメリカにはあり、これが農業経営者から作業請負を行っている¹⁰⁾。Martin (2013) によれば、アメリカの農業は、違法滞在者にとって回転ドア (Agriculture's revolving door) となっており、越境者はまず農業に従事し、ある程度 of 生活資金を得たものは、より高賃金の他産業へと就労していく現況がある。

1.1.2.3. 韓国・台湾の外国人労働力受入れ

韓国は、日本の外国人技能実習制度に類似した「産業技術研修制度」を 1991 年に導入した。白井 (2007) によれば、これは当初、日本の実習制度と同じように、海外の子会社の従業員を韓国の本社で研修させる制度であったが、1993 年からは海外に投資していない中小企業にまで受入対象を拡大させた。さらに 1998 年には、同一企業で 2 年間研修を行った研修生は、1 年間の正式就業が認められる「研修就業制度」へと発展したが、山本他 (2009) によれば、斡旋業者の不正行為や不法滞在者の問題、人権侵害の多発などのため、2004 年に研修制度を廃止し、外国人単純労働力を受入れる「雇用許可制」の導入に踏み切った。この雇用許可制は、製造業や建設業、農業等の事業者が、労働市場テスト

⁸⁾ うち、FTA のため、シンガポール 5400 人枠、チリ 1400 人枠が優先配分されている。

⁹⁾ 難民の受入れ等、特別取り扱いのビザ発給があるため、発給上限数と一致しない。

¹⁰⁾ 作業請負であるため、違法滞在者を雇用しているのは斡旋業者であり、農場主 (land owner) はこれに関与していないという建前になっている。

の後に、外国人労働者と直接、雇用契約を結ぶものである。受入期間は原則 1 年だが、3 年まで延長することが認められており、白井（2009）によれば、2005 年現在、約 6 万人がこの制度によって就労している¹¹。今泉（2012）は、この制度の特徴について、単純労働力を受入れることはもとより、政府が受入れを管理していることであるとしている。この意味で、アメリカのビザシステムに近い。

台湾もまた、韓国と同じように、雇用許可制によって外国人労働力を受入れている。山本他（2009）によれば、台湾の外国人労働力調達においては、事務系労働者の受入れは容易であり、滞在期限に制限は無いが、単純労働者は受入総数枠があり、労働市場テストの後に 3 年以内（2 回延長可能のため最長 9 年間）の期限付きでの受入れをしなければならないとされている。今泉（2012）によれば、現行制度は、1980 年に導入され、1992 年に対象分野を拡大したが、韓国では認められていない家事・看護分野の受入れを認めていることが、この大きな特徴である。山本他（2009）によれば、2007 年現在の台湾の外国人労働者数は、約 35.7 万人あるが、そのほとんどは製造業（約 18.2 万人、全体の 51.1%）または介護¹²（約 15.9 万人、44.7%）分野での受入れであり、家事・看護分野での外国人労働力調達は、台湾内では広く行われている。

また、韓国と異なり、受入れは、政府の許可を受けた民間の仲介業者、ないし個人が行っていることも、台湾の特徴である。今泉（2012）によれば、台湾労工委員会では、優良な仲介業者の顕彰を行うなどして、適正な受入れを促すなどしているが、高齢化が進行しているため、看護（介護）分野での受入れが増加しており、よって個人での雇用ないし個人での申請が増加している¹³。ただし、家事・看護（介護）労働者として各家庭に入る外国人労働者¹⁴は、労働保護法の適用除外であるため、最低賃金が適用されない。よって、労働力派遣に積

¹¹ ただし、筆者のタイにおけるヒアリング調査（2014 年 9 月）によれば、観光目的の渡航にはビザを取得する必要がないタイなどの国から訪韓し、そのまま不法就労者となるものが少なくない。

¹² 今泉（2012）のいう看護分野にあたる。

¹³ 安里（2008）によれば、日本でいう「要介護 4」高齢者を抱える世帯から外国人労働力の雇用が認められており、該当世帯の約半数が雇用している。介護者に資格要件はなく、労工委員会は事前に介護士カリキュラムに沿った研修を受けるよう指導しているが、実際にはほとんど行われていない。

¹⁴ 家庭内でなく、病院等で介護される要介護者に対して、いわゆる付添婦として就労する形態もある。

極的なタイ政府は、台湾の家事・看護（介護）労働に対しては、送出しに消極的であるなど、課題も残されている¹⁵。

1.1.3. 日本における外国人労働力調達

受入様式は様々だが、おおむね、先進諸国では外国人労働力調達のハードルは高くなく、各国はこれによって労働力不足を補っている現状がある。低次産業の労働力不足を放置して、最初から外国人単純労働力を受入れないとしている国はみられない¹⁶。

しかし、日本では現在、外国人の季節労働者や単純労働者の受入れを認める制度はない。日本の人口中における外国人比率は、先進 27 カ国中 25 位¹⁷であり（図 1-2 参照）、日本は外国人に対して最も門戸を閉ざしている国の 1 つである。

1.1.3.1. 日本の外国人労働力受入れ政策の変遷

しかしながら、日本は元来、国際労働力移動に積極的な国であった。依光（2002）によれば、戦前の日本は移民送出国であり、1907 年頃までは北米・ハワイを中心に、以降は南米を中心に移民を送出しており、これはオイルショック直前頃まで続いた。1899 年から 1937 年までの累計で、広島県では約 9.6 万人、沖縄県と熊本県ではともに約 6.7 万人が移民として出国している。これが、受入国側に転じたのは、藤井（2007）によれば、1967 年の「第一次雇用対策基本計画」の策定のときである。このとき、はじめて政府によって外国人労働力の雇用が議論され、当面はこれを受入れないことで了解された。次に、外国人労働力の受入れが争点となるのは、1980 年代後半のバブル期であるとのことであるが、依光（2002）は、高度成長下に外国人労働力を受入れなかったことについて、2

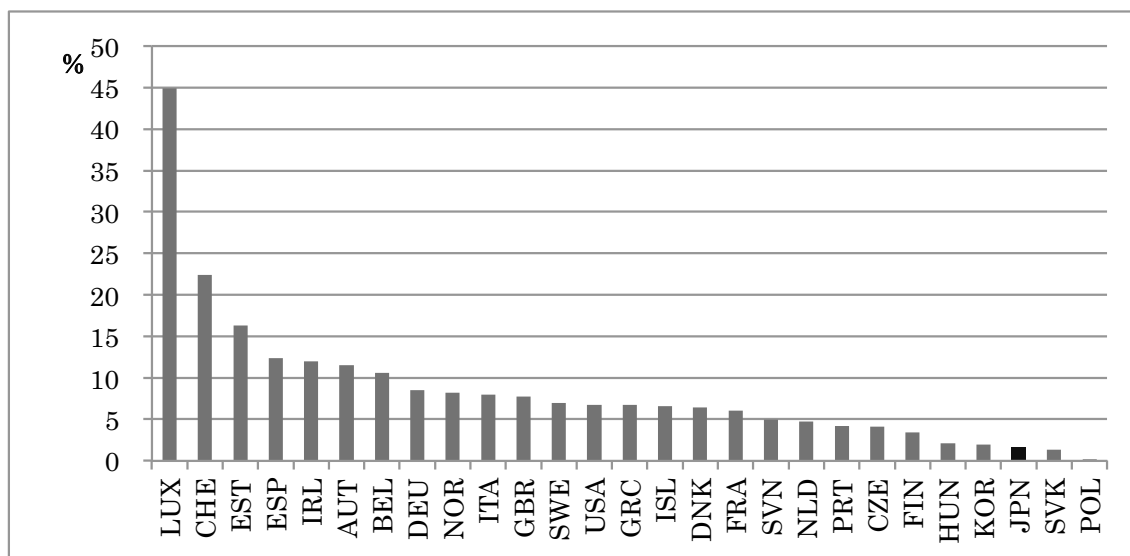
¹⁵ しかし、筆者によるタイ労働省に対するヒアリング調査によれば、タイ政府が台湾の家事・介護分野への送出しに消極的であるのは、第 1 に、台湾とタイとの物価差がほとんど無くなってきていること、第 2 に、台湾は外国人労働者の受入制度の整備が不十分であることによる。すなわちタイ政府は、家事・介護分野のみならず、台湾全体への労働力送出しに消極的となっている現状がある。

¹⁶ ただし、長谷美（2014）によれば、台湾は現在、農業分野への外国人単純労働力受入れを屠場等に制限している。しかし、これを農業全般に開放する議論も行われている。

¹⁷ 日本の外国人比率は 1.6% である。

つの理由を挙げている。1つは、戦後の人口構造上の要因である。高度成長前後の人口ピラミッドは若年労働者層が厚かったため、豊富な日本人若年労働力が供給され続けた。もう1つは、農村・農業から都市・工業への労働力移動が起こったことである。

図 1-2 先進諸国における人口中の外国人比率



出典：OECD（2014）「Stock of Foreign Population」『International Migration Policies and Data』より筆者集計。

注：2011年現在。

以降の日本の外国人労働力受入れの議論は、藤井（2007）に詳しい¹⁸。藤井（2007）によれば、法務省が1987年に提言「外国人労働者への門戸開放研究」をまとめ、3年上限の外国人単純労働力受入れを示唆したとともに、1988年には労働省が「外国人労働者問題研究会」の報告書をまとめ、雇用許可制度の創設を提案した。雇用許可制度に対しては、法務省が反対した¹⁹ため、労働省は同年の「外国人労働者問題研究会」中間報告において、その実施を見送った。

¹⁸ その他、日本の外国人労働者問題に関する研究動向をまとめたものとして、森（2002）がある。森（2002）は1980年代から2001年までの研究文献をサーベイしている。

¹⁹ 先に外国人単純労働力の一部受入れに肯定的な報告書をまとめた法務省だったが、藤井（2007）によれば、法務省が一転して労働省の雇用許可制度案に反対したのは、管轄権争いのためであった。

しかしながら、1989年の入管法改正では、「定住者」の在留資格が創設され、日系人は制限無しに就労することが認められるようになった。純粋な外国人単純労働力の受入れは見送られたものの、これによって大量の日系人が流入し、単純労働者は増加した。しかしながら、使用者団体等から、外国人単純労働力の受入れを求める声が強まり、妥協の産物として、すでに大手企業で行われていた訪日による研修制度を弾力的に運用することとなった²⁰。研修制度を弾力的に運用する案は、1989年から開始された「外国人労働者問題に関する閣僚懇談会」で取り上げられ、1990年から法務大臣告示によって、中小企業でも正式に研修生を受入れることができるようになった²¹。

1.1.3.2. 実習制度の位置と受入業種

海外先進諸国のように、すぐに単純労働市場を開放すべきかどうかは措くとして、いずれにせよ問題は、外国人季節労働者・単純労働者の受入れを全面的に禁止しているにもかかわらず、この代替施策、すなわち経済成長に伴う低次産業の労働力不足を補填する十分な労働施策が打ち出されて来なかったことである²²。外国人労働力は、上記の通り、1967年以来、幾度と受入れが見送られてきており、妥協の産物として、研修制度（現実習制度）を用いた「外国人研修生（現外国人技能実習生）」の受入れが中小企業でも行われることとなった。

こんにち、日本の低次産業では、この実習制度の活用によって、外国人単純労働力の受入れが試みられている。この制度で低次産業の中小企業等に受入れ

²⁰ 依光（2002）によれば、1989年の入管法改正で外国人単純労働力の受入れが開放されなかったのは、ハードルを低くすると中国から一千万人単位で単純労働者が来日すると政府内では考えられていたためである。すなわち、研修制度の拡大という妥協案は、研修を間に入れることで、労働者をスクリーニングすることができ、大量の単純労働力の来訪には繋がらないと考えられたものと推察される。

²¹ この前後の詳細については、第3章を参照されたい。

²² 一般的な経済学の議論によれば、賃金を上げれば、閉鎖経済下でも労働力不足を補うことが可能である。しかし、例えば農業分野では、農業生産者の大部分を占める小規模家族経営農家は価格受容者であり、その経営は農産物価格に基底されるため、農産物価格が低いこんにちの状況にあっては、賃金を上げて労働力を調達し、規模拡大を行うことは難しい。日本ではこれまで、農業収入が生存賃金を割っていた農家が多く、兼業化が進行した（いわゆる「切り売り労賃論」）ことを考慮すれば、雇用賃金を高次産業並みに設定して労働力調達を行い、規模拡大を行うことを一般化することは、現実的ではない。

られる外国人は「実習生」であり、名目上は製造技術や農業技術などを学ぶ学生である。しかしながら、実習実施機関（中小企業や農家など）と雇用契約を締結する「労働者」でもある。この、労働者を学生として受入れるスタイルは、先進諸国の外国人労働力調達システムとしては、極めて異例ではあるが、事実上²³、この実習制度が先進諸国における外国人季節・単純労働者受入制度に代替する制度となっている。

JITCO（国際研修協力機構;2014c）²⁴によれば、2012年現在、JITCOが支援する実習生が最も多く受入れてられている業種は「衣服・繊維製品製造作業員」（9719人、全体の21.6%）であり、「食料品作業員」（7570人、16.8%）、「農業作業員」（5218人、11.6%）、「金属加工作業員」（3817人、8.5%）、「ゴム・プラスチック製品製造作業員」（2998人、6.6%）と続く（図1-3参照）。これら産業の中小企業では、日本人労働者が集まらなくなっている中で、実習生の受入れがもはや不可欠となっている。

1.1.3.3. 実習制度の特徴と農業分野での制度活用

世界に類を見ない、日本独自の外国人労働力調達システムである実習制度（旧研修制度）は、元々、海外展開した大手企業の企業内研修制度として始まったものであり、海外支社等に勤務する外国人従業員を、日本で研修させるための制度であった。すなわち、日本の実習制度は、外国人単純労働力を受入れるために名目上の研修制度を創設したのではなく、先に研修制度があり、これを中小企業でも活用できるように制度を整え²⁵、OJT（On the Job Training）よろしく就労しながら技能を修得させるものとしたものである。

よって、出稼ぎのために実習生となる外国人労働者と、外国人単純労働力を

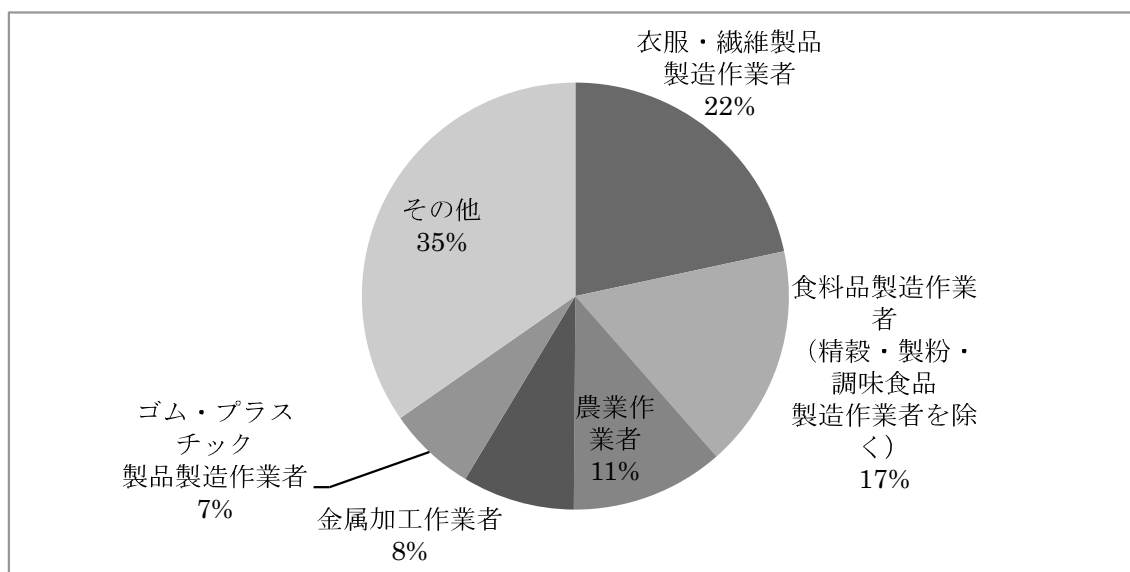
²³ 政府をはじめ公式の見解では、実習制度は、技術移転等を目的とした国際貢献活動であり、労働力調達制度ではない。しかしながら、上記のような経緯によって旧研修制度が中小企業に拡大されたほか、実習生として来日する外国人に出稼ぎ目的でないものはほとんどない。

²⁴ JITCOの業務統計は、JITCOが支援した実習生のみが計測されている。よって実際の実習生数とは異なる。またJITCO（2014c）は、2012年の実習生の新規受入数のみを計測したものであるが、実習生は最長3年、日本で実習を行うため、日本に滞在する実習生総数とは異なる。

²⁵ 中小企業単独で外国人研修生の管理を行うことは難しいことから、監理団体（事業協同組合等）が一次受入機関として研修生（現実習生）を受入れ、これを一括管理し、中小企業等での実習を行うことができるようにした。

受入れたい中小企業の利害が一致し、事実上の外国人単純労働力雇用制度として運用がなされている中で、これを大手企業の企業内の研修に準じた取扱いをする実習制度には、先進諸国の外国人労働力調達制度にはみられない、様々な矛盾が生じている²⁶。

図 1-3 実習生受入れ産業別割合



出典：JITCO（2014c）の「都道府県別職種別統計（2012）」の「第 3-19 表 都道府県別職種別 JITCO 支援外国人技能実習生（1 号）・研修生人数合計（在留資格「技能実習 1 号イ」、「技能実習 1 号ロ」、「研修（新制度）」）」より筆者集計。

しかしながら、この日本独自の、実習制度としての外国人労働力受入システムには、少なからず意義もあるものと推察される。例えば、こんにち、実習生には、実習開始前に日本語や日本文化等に関する講習を受けることが義務付けられているが、団体主義的性質が強く、職場内での協働が求められる日本企業においては、これらは従業員に欠くことのできない重要な素養である²⁷。

²⁶ 例えば、実習生が本国に帰国後、実習内容を活かした職業に従事することは、ほとんどない。実習生のほとんどは、技能の修得よりも、多くの賃金を本国に送金することを第一義として実習を行っている。

²⁷ 第 6 章によれば、例えばアメリカに送出される中国人農業労働者は、一切の講習等を受けない。これは、アメリカでは、農場主が外国人労働者とともに農作業を行うことは稀であり、また中国人労働者は集団で雇用されるため、英語等の素養がなくとも農作業を行うことが可能であるという事情による。一方、

このことは特に、農業分野において大きな意味を持つ。製造業等に続いて受入れが認められた農業分野では、こんにち、製造業等の中小企業向けに整備された実習制度をさらに流用する形で、受入れを行っている。しかしながら、日本の農業分野で受入れられる実習生は、他産業とは異なる大きな特徴を持っている。すなわち、これらは、労働者、特に外国人労働者の雇用に不慣れで、中小企業は当然有する就業規則すら持っていない「家族経営²⁸」に受入れられるという特徴を持っている²⁹。よって、日本語や日本文化等の事前講習を義務付け、また実習生や実習実施機関（受入農家）の監理・統括を行う監理機関の介在を求めている実習制度は、日本の農業分野における外国人労働力受入れには不可欠である。

ないし、中小企業向けの実習制度を流用して、家族経営農家に実習生を受入れている農業分野では、中小企業向けの実習制度が求めている諸要件以上に、独自の特徴的な制度運用が必要であろう。上記の通り、日本人は、独自の労働システムを運用することに長けているが、農業分野においては、実習制度の独自の運用を行うことで、家族経営農家への外国人労働力の導入を成功させているものと推察される。

1.2. 研究目的、方法および本稿の構成

1.2.1. 本研究の目的

そこで本研究は、日本の農業分野における実習制度の活用現況とその特徴的

日本の家族経営農家に受入れられる実習生は、多くても数名程度であり、受入農家と常に協働するため、実習生には日本語等の素養が求められる。

²⁸ 本稿では、第2章を除き、用語の厳密な定義は行わず、用語法は農林水産省による各種統計等によるものに準じる。例えば「家族経営体」とは、農林水産省（2014a）によれば、「農業経営体のうち家族労働を中心に世帯単位で事業を行う者で、家族の中に経営の決定権を持つ者がいる経営体をいう（一戸一法人を含む）」ものである。

²⁹ 農業分野における労働力調達は、これまで、一部、住み込みの常雇労働者を雇用する農家もあったが、基本的には家族単位による経営であり、農繁期に一部、不足する労働力を臨時雇（主に近隣の主婦等）として雇用することが一般的であった。しかし、近年は、これまで臨時雇需要を満たしてきた農村部の主婦層が高齢化し、臨時雇として調達することが難しくなったとともに、上記の通り中流層の高学歴化が進展したため、堀口（2013）によれば、高卒者の年収が200万円超となっている現況にあっては、農家による年収200万円保障のハローワーク求人に応募者はおらず、日本人常雇の調達も困難となっている。

な取り組みの数々を考察し、日本の農業分野においては、世界に類を見ない外国人労働力調達システムとしての実習制度を、さらに独自の特徴的な運用をすることによって、家族経営農家への外国人労働力受入れを成功させていることを明らかにする。ないし、一部には、実習制度の独自の運用では対応することに限界のある諸課題が生じていることを指摘し、農業分野の実情に合った実習制度の制度設計の必要性についても考察する。

1.2.2. 本研究の方法および本稿の構成

本研究は、上の目的を達成するため、日本の農業分野における実習制度活用を代表する各地域・各機関に対するヒアリング調査を実施する。その内容および本稿の構成は、次の通りである。

1.2.2.1. 第1編：概論

本章から第3章までをなす第1編「概論」では、第2編以降の本論における諸考察の基となる、ないしこれらを位置付けるための、本研究の概論が論じられる。

本研究の研究背景、研究目的および研究方法について論じる第1章「序論」に続く第2章「実習制度の概要」では、本研究が捉える実習制度の概要と、その活用現況の概要が論じられる。ここでは、純粋な外国人単純労働力調達制度とは異なる日本の実習制度とは、一体どのようなものであるのか、そしてこれがどの程度、ないしどのような産業分野において活用されているのかについて確認される。加えて、製造業等の中小企業に対する実習生の斡旋・送出し事例についても論じられ、本研究が捉える農業分野における特徴的な斡旋・送出しに対し、他産業ではどのような斡旋・送出しが行われているのかについて概説される。

第3章「先行研究」では、本研究が捉える農業分野の実習制度について、その先行研究を「実習制度の現状と問題点」「実習生の現状と受入れ・送出し」「主要地域の事例研究」の3つの視角から整理し、これらの到達点を確認するとともに、先行研究の有する課題を明らかにする。

1.2.2.2. 第2編：代表的制度活用地における制度活用

第1編「概論」に続く、第2編以降は本論が展開される。第2編「代表的制

度活用地における制度活用」は、第4章から第6章までによって構成される、本研究の中心をなす部分であり、家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野における実習制度活用の特徴的な取り組みのありようを考察するため、15年以上にわたって実習制度を大規模かつ長期的に活用することに成功している、日本を代表する実習制度の活用地である茨城県八千代町を捉え、同町における制度活用の現況とその特徴的な取り組みの数々を明らかにする。

うち、第4章「JAの監理」では、農業分野の実習制度活用の特徴の1つである、JAによる監理・統括の特徴的な取り組みの数々が考察される。茨城県八千代町を管轄するJA常総ひかりは、茨城県内で最も多くの実習生の斡旋を達成しているJAであり、またその制度活用には15年以上の実績がある最古参のJAの1つである。このJA常総ひかりによる監理・統括の特徴的な取り組みの数々、ないしJA常総ひかり監理実習生を受入れている受入農家の受入れ事例からは、15年以上にわたって大規模活用を行ってきたJA常総ひかりが到達したところの、家族経営農家に外国人労働力を入れる実習制度における活用の標準形とも呼ぶべき様式が理解される。

第5章「事業協同組合の監理」では、農業分野に実習生を斡旋している事業協同組合による監理・統括のありようが考察される。農業分野に実習生を斡旋している事業協同組合、ないし事業協同組合斡旋実習生を受入れている受入農家もまた、JAと同じように様々な独自の取り組みを行っているが、一方で、JAと事業協同組合とは一種の役割分担がなされており、事業協同組合は、JAとは異なる様々な独自の取り組みをして、実習生の斡旋を行っていることが明らかとなる。

監理団体から実習制度のありようを考察した第4章・第5章に続いて、第6章「送出し機関による送出し」では、他産業に類を見ない農業分野の家族経営農家に対する送出しが、どのような特徴を有し、ないしどのような特徴的な送出しが不可欠であるのかについて論じられる。特に、農業分野に送み出される実習生のほとんどは、送出し国内でも競争力の乏しい農村出身者であるため、第6章では、日本の家族経営農家に外国人労働力を入れるという観点に加えて、本来は外国での就労には向かない劣悪な農村部の労働力を、労務管理を不得手とする家族経営農家に送出すという観点加わる。すなわち、劣悪な労働力を家族経営農家に入れてもトラブルを起こさない人材に育て上げるための、農業分野への斡旋に必要な不可欠な独自の取り組みの数々について中心的に考察される。

続く第 7 章「制度活用現況の量的把握」では、補論として、第 2 編が捉える茨城県八千代町における制度活用の実際が、量的に確認される。また、特に JA と事業協同組合の差異に注目して、その役割の差異が考察される。

1.2.2.3. 第 3 編：特徴的な制度活用

第 2 編では、家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野の代表的な制度活用地である茨城県八千代町を事例として、監理団体や送出し機関の監理・送出しから、農業分野には不可欠な、特徴的な制度活用のありようについて考察した。この 15 年以上にわたって大規模活用を達成している茨城県八千代町の事例は、一種の標準形とも呼ぶべきものであるが、気候や土地条件等によって営農形態が大きく異なる農業分野においては、この標準形のみでは捉えきれない、さらに特徴的な制度活用を行っている地域がある。そこで第 3 編「特徴的な制度活用」では、第 2 編に捉えた茨城県八千代町の代表事例研究では捉えられない、特徴的な制度活用について考察し、特徴的な制度活用下では、どのような独自の取り組みが不可欠であるのかについて明らかにする。

うち第 8 章「少人数受入型大規模活用地における制度活用」では、八千代町と同じ茨城県にあり、同じく実習制度を大規模に活用しながら、しかし 1 戸当たり受入人数が 1 人程度の少人数受入が主流となっている茨城県神栖市を捉え、これを達成させている JA しおさいないし JA しおさい監理実習生受入農家に対するヒアリング調査を行い、少人数受入型における制度活用の現況と、少人数受入の実習制度活用に必要な特徴的な取り組みの数々について考察する。少人数受入型の地域においては、受入農家と実習生とが 3 年間、労働時間のほとんどを対面して協働することになる。すなわち監理機関ないし受入農家には、受入農家と実習生との関係性について、より配慮された制度運用ないし取り組みを行うことが求められている。

続く第 9 章「短期雇用型大規模活用地における制度活用」では、修業年限である 3 年間の受入れが主流である茨城県八千代町等の温暖地に対して、農閑期があるため 1 年未満の受入れしか行うことができない短期雇用型受入れを行う寒冷地の制度活用のありようを考察する。第 9 章では、実習制度の大規模活用を行う短期雇用型受入れの寒冷地の事例として北海道シ市と長野県南牧村を捉え、これらに特徴的、ないし不可欠な制度活用のありようを考察する。また、これらの地域では、独自の制度活用では対応しきれない諸課題が生じているこ

とについても明らかにし、これを解決する実習制度のありようについても論じる。

第 10 章「中規模活用地における実習制度活用」では、国内では比較的実習制度の活用が盛んであるものの、様々な事情から茨城県八千代町のような大規模活用を行うことができない中規模活用地の事例を考察する。第 10 章では、中規模活用地として熊本県宇城市を捉え、その特徴的、ないし不可欠な制度活用のありようを確認する。また、大規模な制度活用ができないために生じている諸課題についても明らかにし、これを解決する実習制度のありようについても論じる。

1.2.2.4. 第 4 編：実習制度活用の間接的成功要因

第 3 編まで、家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野における特徴的、ないし不可欠な制度活用のありようについて考察した。しかし、農業分野における実習制度活用の成功要因は、第 3 章までに論じられた直接的な独自の取り組みばかりではなく、間接的なものもある。そこで第 4 編「実習制度活用の間接的成功要因」では、農業分野の実習制度活用を成功させる間接要因として、第 11 章から第 13 章までの 3 要因を捉え、考察を行う。

うち第 11 章「実習制度活用の広がり」では、家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野の実習制度は、様々な独自の取り組みを必要とするため、先進的活用地域に倣ってその体制を構築する必要があるものの、一方で当該地域の事情に即した修正等を加えていかなければならないという観点から、新たに実習制度を活用しようとする地域が、いかに先進的活用地域の制度活用様式を取り入れ、また、いかに当該地域の実情に合った修正を加えて、早急かつ有用な制度活用体制を構築するかについて考察する。第 11 章では、この事例として、第 4 章に捉えた JA 常総ひかりを手本として実習制度の活用をはじめた JA 北つくば（茨城県筑西市）、第 7 章で捉えた JA しおさいを手本とした JA ちばみどり（千葉県旭市）を捉える。

第 12 章「先駆的活用県における実習制度活用」では、第 11 章までに考察された、家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野の地域単位での制度活用を達成させているところの、県単位での特徴について考察する。第 12 章では、国内の実習制度活用の中心地である茨城県を捉え、JA 茨城県中央会に対するヒアリング調査ないし JA 茨城県中央会提供資料の分析から、茨城県内の制度活用

にはどのような特徴があるか、ないし県内の各地域間にどのような制度活用の差異があるのかについて考察される。また、特に、東日本大震災後の実習生帰国事件を経験した茨城県は、現在、送出し国を中国から他国にシフトさせる動きが活発であることをして、県単位ではどのような状況にあり、どのような展望を有しているのかについても明らかにする。

第13章「大規模営農法人による企業単独型的実習制度活用」では、先駆的な大規模営農法人が、周辺の家族経営農家とともに企業単独型受入れに近い実習生の受入れを行うことで、受入家族経営農家はその受入れ様式の恩恵を受け、外国人労働力の受入れを成功させている事例を取り上げる。こんにち、大規模営農法人と家族経営農家が共同して実習生を受入れることは、極めて稀であるが、周辺企業の実習制度活用が周辺農家に間接的に影響する可能性があることが、この事例から確認される。

1.2.2.5. 第5編：結論

以上の各考察について、第5編ではこれらがまとめられ、結論が論じられる。

なお、本研究においては、読者の便宜を考慮し、本稿が基づく諸論文についても「軍司（2012）」等と表記して言及する。

第2章 実習制度の概要

本章では、第2編以降の本論に先立ち、本研究が捉える外国人技能実習制度の基本的な概念等について3つの視角から概説する。すなわち第1に、実習制度の定義や基本的なルールについて概説するとともに、特に本研究が捉える農業分野に注目し、その制度運用の概要を概説する。第2に、この実習制度が、全国ではどのような活用状況にあるか、産業・業種別受入状況や都道府県別受入状況など、概況を確認する。第3に、本研究が捉える農業分野以外の制度活用が具体的にどのように行われているか、農業以外の分野にも実習生を斡旋・送出しをしている事業協同組合・送出し機関にヒアリング調査を行い、事例的にこれを考察する。

2.1. 実習制度の概要

2.1.1. 実習制度の定義

外国人技能実習制度とは、厚生労働省（2013a）によれば、「外国人が出入国管理及び難民認定法別表第1の2の表の「技能実習」の在留資格をもって日本に在留し、技能等を修得する制度」である。「技能実習」資格は、活動内容により「技能実習1号」（入国後1年目の技能を修得する活動）・「技能実習2号」（2・3年目の修得した技能等に習熟するための活動）に分けられ、さらに受入機関の別によって「企業単独型」（日本国内の企業等（実習実施機関）が外国にある合弁企業、子会社等の従業員を技能実習生として受け入れて行う技能実習の形態）³⁰と「団体監理型」（商工会や中小企業団体等営利を目的としない団体（監理団体）の責任と監理の下で、その団体の会員企業等（実習実施機関）において実習を行う技能実習の形態）に区分される（表2-1参照）。

2.1.2. 団体監理型による受入れ

中小企業を中心的な受入機関（実習実施機関）とする製造業等や、農家を中心とする農業などでは、表2-1のうち、主に団体監理型によって実習生が受入

³⁰ 第1章で論じられたところの、元来の研修制度がこれにあたる。現行制度では、海外支社の外国人従業員のみならず、海外の合弁会社や子会社等の従業員の受入れも可能となっている。

れられている。団体監理型とは、「営利を目的としない団体により受け入れられ、当該団体の責任及び監理の下で技能実習が行われる」（JITCO（2012a））ものである³¹。

表 2-1 技能実習資格の区分

	入国 1 年目	入国 2・3 年目
企業単独型	技能実習 1 号イ	技能実習 2 号イ
団体監理型	技能実習 1 号ロ	技能実習 2 号ロ

出典：厚生労働省（2013a）をもとに筆者編集。

2.1.2.1. 技能実習 1 号ロの受入れ

団体監理型で受入れられる 1 年目の実習生である、技能実習 1 号ロを受入れるためには、実習生・監理団体・実習実施機関・送出し機関等に厳格な要件が求められている。これを満たさなければ、技能実習 1 号ロを受入れることはできない。

2.1.2.1.1. 実習生に関する要件

上陸基準令は、実習生ないし実習環境等について、次の 6 つの要件を示している。その第 1 は、「技能等の水準の要件」であり、実習内容は単純作業でないことが求められる。第 2 は、「年齢及び技能等の帰国後活用の要件」であり、実習生は 18 歳以上で、帰国後に修得した技能を必要とする業務に従事することが予定されていることが求められる³²。第 3 は、「技能等の現地修得困難の要件」であり、実習は、実習生が本国では修得不可能または困難な技能の修得活動でなければならない。第 4 は、「技能実習生の業務経験の要件」であり、実習生には日本で行う実習と同種の業務に従事した経験があること、または技能実習を受ける必要がある特別な事情を有することが求められる³³。第 5 は、「技能実習

³¹ 2.1.2 以降は、JITCO（2012a）を基に論述する。

³² しかし、上記の通り、実習生が帰国後に修得した技能を用いる業務に従事することは、ほとんどない。筆者が確認する範囲では、茨城県筑西市に一部、タイの大学や農業高専などと提携し、学位プログラムの一部として実習生を受入れるものがあるのみである。

³³ 本研究が考察を行う農業分野では、主に農家出身者であることが要件となっている。ただし、筆者が確認する範囲では、明らかに農家出身者ではない実習

生の推薦の要件」であり、実習生は、本国の自治体またはこれに準じる団体からの推薦を受けることが求められる³⁴。そして第6は、「保証金等の要件」についてであり、実習生、またはその配偶者や親族等が、送出し機関・監理団体・実習実施機関・あっせん機関から保証金を徴収されていないことと、財産の監理をされていないこと、そして労働契約において違約金等が締結されていないことが求められる。

2.1.2.1.2. 監理団体に関する要件

監理団体に対しては、団体要件省令が次の8つ、上陸基準省令がさらに次の6つの要件を示している。

うち、団体要件省令が求める第1は、「監理団体の該当要件」であり、監理団体は営利を目的とするものであってはならず、「商工会議所又は商工会」「中小企業団体」「職業訓練法人」「農業協同組合」「漁業協同組合」「公益社団法人又は公益財団法人」「法務大臣が告示をもって定める監理団体」のいずれかでなければならない。また、商工会議所・商工会においては、実習実施機関はその会員である必要があり、中小企業団体においてはその組合員または会員、農業協同組合においては組合員でかつ農業を営んでいること、漁業協同組合においては組合員でかつ漁業を営んでいることが必要である。第2は、「政府等の公的援助の要件」であり、監理団体（法務大臣告示監理団体を除く）は、国・自治体・独立行政法人のいずれかから援助（資金援助や公的施設の提供等）を受け、また指導³⁵を受ける必要がある。第3は、「監査の要件」であり、監理団体の役員は3カ月に1回以上、実習実施機関の監査を行うことが求められており³⁶、また、不正行為を認知した場合には直ちに管轄する地方入国管理局に報告することが求められている。第4は、「相談体制の要件」であり、監理団体が実習生からの

生も一部に見られる。

³⁴ 中国などの送出し国では、この推薦を受けるために金銭の授受が行われることが少なくない。

³⁵ 監理団体が実施する講習において、行政機関から講師が派遣される場合等がこれにあたる。

³⁶ ただし、監理団体の監査担当役員と実習実施機関の経営者・役員が同一である場合は、他の監理団体役員が監査を行う必要がある。また、新規に受入れを開始した監理団体、または不正行為により一定期間の斡旋停止を受けた後に初めて受入れを行う監理団体は、6カ月間、毎月の監査を実施し、結果を報告することが求められる。

相談を受け付ける体制を整備していることが求められている。第5は、「技能実習継続不可時の対応要件」であり、実習実施機関が実習の継続ができなくなった場合は、監理団体が新たな実習先を見つけるよう努めることが求められている。第6は、「監理費用の明確化要件」であり、監理機関が監理費用を徴収する場合は、実習生受入れ前に、費用の負担機関に金額・使途が明示されていることが必要であり、またこれを実習生に負担させることは認められていない。第7は、「技能実習実施計画策定者の要件」であり、実習計画は、監理団体の役員・職員³⁷で、修得される技能について一定知識を有する者が策定することが求められる。そして第8は、「訪問指導の要件」であり、監理団体の役員または職員は、1カ月に1回以上、実習実施機関の所在地で実習状況を確認し、適切な指導を行い、当該指導に関する書類を作成して事業所内に実習の修了から1年以上、保存することが求められる。

上陸基準令が監理団体に求める要件の第1は、「講習（座学）の実施要件」であり、監理団体は、実習生の訪日直後に、「(1)日本語」「(2)日本での生活一般に関する知識」「(3)入管法、労働基準法、不正行為への対応方法、その他技能実習生の法的保護に必要な情報」「(1)から(3)に掲げるものを除くほか、本邦での円滑な技能等の修得に資する知識」の4科目について講習を行うことが求められる。うち(3)については、監理団体・実習実施機関に属さない専門知識を有するものが講義を行うことが求められている。この講習時間は、技能実習1号口の活動予定時間の1/6以上であることが必要であるが、実習生が訪日前6カ月以内に、(1)(2)(4)について監理団体または外国の公的機関ないし教育機関が実施する1カ月以上かつ160時間以上の講習を受けた場合は、日本国内での講習は活動予定時間の1/12以上でよい³⁸。第2は、「技能実習生帰国等の報告要件」であり、監理団体には、実習生が実習修了により帰国した場合は、管轄する地方入国管理局に報告することが求められる。また、実習生の実習継続が不可能となった場合は、対応策とともにその事実を報告することが求められている。第3は、「講習実施施設の要件」であり、監理団体は、講習を実施する施設を確保していることが求められる。第4は、「帰国旅費確保等の要件」であり、監理団体は技能実習生の帰国旅費の確保、ないしその他の担保措置を講じていることが

³⁷ 当該監理団体から実習生の斡旋を受ける実習実施機関の経営者・役員を除く。

³⁸ したがって事実上、実習生を年間雇用する場合は、送出し国で1カ月間、日本で1カ月間の講習が求められている。

求められる³⁹。第 5 は、「講習日誌の要件」であり、監理団体は講習の実施状況に関する書類を作成し、実習修了後 1 年以上、保存しておくことが求められる。そして第 6 は、「監理団体のあっせんに関する要件」であり、監理団体は、実習に関する斡旋から収益を得ないことが求められる。

2.1.2.1.3. 実習実施機関に関する要件

上陸基準省令は、実習実施機関に対し、次の 4 つの要件を満たすことを求めている。その第 1 は、「報酬要件」であり、実習生に対する報酬は、日本人が従事する場合と同等以上であることが求められる⁴⁰。第 2 は、「技能実習指導員の要件」であり、実習は、実習実施機関の常勤職員で、かつ技能について 5 年以上の経験を有する技能実習指導員のもとで行われることが求められる。第 3 は、「生活指導員の要件」であり、実習実施機関には生活指導員を置くことが求められる。そして第 4 は、「技能実習日誌の要件」であり、実習実施機関には、実習の実施状況に関する書類を作成し、実習修了から 1 年以上保存することが求められる。

2.1.2.1.4. 監理団体または実習実施機関に関する要件

上陸基準省令は、上記に加えさらに、監理団体または実習実施機関に対し、次の 4 つの要件を満たすことを求めている。その第 1 は、「技能実習に関する違約金等の禁止要件」であり、監理団体・実習実施機関・送出し機関・あっせん機関の間で、労働契約の不履行に関する違約金契約を結んでいないことが求められている。第 2 は、「宿泊施設の要件」であり、監理団体または実習実施機関は、実習生の宿泊施設を確保していることが求められている。第 3 は、「労災保険等保険措置の要件」であり、監理団体または実習実施機関は、実習開始前に、労災保険またはこれに準じる措置を講じていることが求められる。そして第 4 は、「技能実習の受入れに係る欠格要件」であり、「監理団体、実習実施機関及びあっせん機関又はその役員、経営者等が研修又は技能実習に係る不正行為を一定期間（行為の重大性に依じて 5 年間、3 年間又は 1 年間）行っていないこ

³⁹ 実際の渡航費用負担例は第 2 編以降の通りであるが、農業分野では、往復渡航費とも受入農家が負担することが一般的である。しかしながら、上陸基準省令は、「帰国旅費」のみ、「監理団体」に確保ないし担保措置を求めている。

⁴⁰ 具体的には、各都道府県における最低賃金額以上での雇用が行われることが求められており、実際に実習生は最低賃金で雇用されることがほとんどである。

と」「監理団体、実習実施機関及びあっせん機関又はその役員、経営者等が、入管法、労働基準法等の規定により刑に処せられたことがある場合には、その執行を終わり、または執行を受けることがなくなった日から 5 年を経過していること」「監理団体、実習実施機関及びあっせん機関の役員、経営者等が、過去 5 年間に他の機関で役員等として研修又は技能実習の監理等に従事していたことがあり、その従事期間中に当該他の機関が不正行為を行い、一定期間研修生及び技能実習生の受入れを認められないこととされている場合には、当該期間が経過していること」の 3 つが求められている。

2.1.2.1.5. 送出し機関に関する欠格要件

送出し機関には、当該送出し機関またはその経営者が、過去 5 年以内に、不正な在留資格認定証明書の発行のために、偽変造文章等の行使をしていないことが求められている。

2.1.2.1.6. あっせん機関がある場合の要件

あっせん機関がある場合は、あっせん機関は営利を目的とせず、あっせんに関して収益を得ないことが求められている。

2.1.2.1.7. 技能実習人数枠に関する要件

さらに上陸基準令は、監理団体によって、実習実施機関が受入れることができる実習生の人数枠を表 2-2～3 の通り、定めている。

2.1.2.1.8. 不正行為の具体的内容および斡旋停止年数

上陸基準省令は、上記の不正行為の具体的な内容として 19 項目を挙げ、行為の重大性に応じて 5 年・3 年・1 年間の受入停止期間を定めている。うち、5 年間の受入停止となる重大な不正行為は、「技能実習生に対して暴行、脅迫又は監禁する行為」「技能実習生の旅券又は在留カードの取上げ行為」「技能実習生に対する手当又は報酬の一部又は全部の不払い」「上記の行為以外で、技能実習生の人権を著しく侵害する行為」「偽造変造文書等、又は虚偽文書等を行使し、又は提供する行為」の 5 つである⁴¹。

⁴¹ その他、不正行為の詳細は上陸基準令を参照されたい。なお、2012 年における不正行為機関数は、197 機関（監理団体 9、実習実施機関 188）であり、現行

表 2-2 監理団体別受入人数枠

監理団体		実習実施機関	実習区分	人数枠 ¹⁾	
職業 訓練 法人	社団	社員である 中小企業者		特例人数枠	
		上記以外		常勤職員の 1/20	
	財団			常勤職員の 1/20	
公益財団法人 ・財団法人 ²⁾				常勤職員の 1/20	
商工会議所 ・商工会		会員		特例人数枠	
中小企業団体		組員・会員		特例人数枠	
農業協同組合 ³⁾		組員かつ営農し ているもの		法人	特例人数枠
				非法人	2 人以内
漁業協同組合		組員	船上漁業	2 人以内	
			船上漁業以外	法人	特例人数枠
				非法人	2 人以内
法務大臣告示団体		個人営農・漁業 以外		特例人数枠	
		個人営農		2 人以内	
		漁業	船上漁業	2 人以内	
			船上漁業以外	法人	特例人数枠
			非法人	2 人以内	

注：1)常勤職員には実習生は含まれない。

2)特例社団法人・特例財団法人を含む。

3)監理団体が農業技術の移転を目的とする公益社団法人・公益財団法人で、実習実施機関が農業を営んでいる場合は、農協の人数枠に準じる。

出典：JITCO（2012a）をもとに筆者編集。

制度が施行された 2011 年からは増加傾向にある。

表 2-3 特例人数枠

実習実施機関の常勤職員総数	実習生人数枠
301 人～	常勤職員総数の 1/20
201～300 人	15 人
101～200 人	10 人
51～100 人	6 人
～50 人	3 人

出典：JITCO（2012a）をもとに筆者編集。

注：実習生総数は、実習実施機関の常勤職員総数を超えることは認められていない。

2.1.2.1.9. 技能実習 1 号口の処遇

実習生の処遇については、講習期間中と実習期間中で異なる。

講習期間中は、監理団体に、講習期間中の生活に必要な実費を実習生に支払うことが求められる⁴²。この額は、入国前に実習生に明示される必要があり、また「講習中の待遇概要書」を地方入国管理局に提出することが求められる。

実習期間中は、次の 6 つの処遇がなされることが求められる。その第 1 は、「技能実習条件の明示」であり、実習実施機関は実習生に対し、書面で、予定している実習内容や、技能実習 2 号口への移行に関する事、そして労働条件について、母国語を併記して明示することが求められる。第 2 は、「雇用契約の適正な締結」であり、母国語を併記した雇用契約書を交付することが求められる。第 3 は、「賃金の適正な支払」であり、実習実施機関は原則として、賃金を本人に直接、その月額全額を、毎月一定日に支払うことが求められる⁴³。また、法定控除以外の賃金控除を行う場合は、労使協定の締結が求められる。控除は、宿泊費などの理由が明白なものに限定され、実費を超えることはできない。さらに、賃金額は、最低賃金額を下回ることは認められていない。第 4 は、「労働関

⁴² この費用をその他の名目で実習生から徴収することは、不正行為として認定される対象となる。よって、監理団体は、実習実施機関から講習手当を徴収することが一般的である。

⁴³ ただし、口座支払いの労使協定が締結され、本人による書面の同意があり、本人が指定する金融機関の本人名義口座に支払い、その支払いが賃金支払日に引き出すことができ、賃金支払明細書を交付する場合には、口座支払いをすることができる。

係法令等の遵守」であり、実習生には「労働基準法」「労働安全衛生法」「最低賃金法」「労働災害補償保険法」「雇用保険法」「健康保険法」「国民健康保険法」「厚生年金保険法」「国民年金法」等が適用されるため、実習実施機関はこれらを遵守することが求められる。第5は、「安全衛生と保険措置」であり、実習生には各種の社会保険に加入することが求められる。そして第6は、「労働組合等との協議」であり、実習生の受入れを行う企業等は、実習生との雇用契約を行うにあたって、予め、労働組合等と実習生の取扱いについて協議しておくことが望ましいとされている。

2.1.2.1.10. 監理団体の無料職業紹介事業の要件

実習実施機関と実習生は、雇用契約を締結するため、これを斡旋する監理団体は職業安定法上の職業紹介事業を行うこととなり、よって監理団体には職業紹介事業の無料職業紹介または有料職業紹介⁴⁴の許可を受ける⁴⁵ことが求められている。この職業紹介は、国外にわたるため、許可申請の際には相手国と提携先送出し機関を特定することが必要であり、これらを変更する場合は変更届を提出する必要がある。なお、建設業においては有料職業紹介事業による斡旋は認められておらず、漁業においては、船員職業安定法の規定に基づく無料職業紹介事業の許可を受ける必要となる場合がある。

2.1.2.1.11. 技能実習1号口で在留できる期間

在留資格である「技能実習1号口」で与えられる在留期間は、6カ月または1年であり、「技能実習2号口」への移行をする場合は、「技能実習1号口」の在留期間は1年以下である必要がある。

2.1.2.1.12. 一時帰国に関する規定

入管法第26条の2は、実習生の一時的帰国について、出国の日から1年以内に再入国する場合は再入国許可を受けることが不要であるとしている（みなし再入国許可）。ただし、みなし再入国許可の有効期限は出国の日から1年間であり、在留期限がその前に到達する場合は、在留期限までとなる。そのため、季節労

⁴⁴ 監理団体の事情により実費を徴収する場合。

⁴⁵ 特定の要件を満たす特別の団体の場合は、無料職業紹介においては届出でよいとされている。

働者よろしく、年間のうち一時期のみ実習生を雇用する場合は、技能実習 1 号口として受入れた実習生を、翌年に技能実習 2 号口として受入れることは難しい。制度上は、技能実習 1 号口の在留期限満了日以前に再入国させることが可能だが、みなし再入国許可は実習生の都合による一時帰国制度であるため、実習実施機関の都合によるみなし再入国許可は事実上認められておらず⁴⁶、また、一時帰国を予め盛り込み、再入国後数日のみの実習を行う実習計画は入管に認められる可能性が低いほか、さらに、技能試験を受け、技能実習 2 号口への在留資格変更許可申請を行うことも難しい。みなし再入国許可を受けることができず、通常の再入国許可申請を行う場合も、再入国日は在留期間の満了日前である必要があるため、これに同じである。

よって、技能実習 1 号口として在留した実習生を、翌年に再来日させるためには、新たに受入手続きを行う必要がある。しかし、みなし再入国許可ないし再入国許可手続きを取らずに出国した場合は、技能実習の在留資格が終了するため、日本における技能実習が終了したとみなされるので、当面の間、当該国の出国許可が下りない、または日本の入国許可が下りないのが通常である⁴⁷。すなわち、事実上、修業年限の 3 年以内であっても、実習生の再来日は認められておらず、季節労働者のように年間の一時期のみを受入れる場合、年次毎に新たな実習生を受入れる必要がある。

2.1.2.1.13. 実習実施機関の変更

現行制度下では、団体監理型によって受け入れられた実習生が、複数の実習実施機関において実習を行うことは認められていない⁴⁸。また、実習実施機関の変更は、監理機関や実習実施機関が不正行為認定を受けた場合、または実習実施機関の倒産ないし事業規模縮小による場合を除いては、認められていない。よって、季節労働者よろしく、例えば夏期は北海道、冬季は沖縄県での実習を行

⁴⁶ JITCO (2012a) には、「技能実習生は、本国の家族が病気になった場合や技能実習が長期化するため家族に再会するなどの理由があるときは」みなし再入国をすることができるとしており、実習実施機関の都合による一時帰国は、事実上、認められていない。

⁴⁷ 日本の実習制度は、実習によって修得した技能を、送出し国内において活用することを前提としているため、実習修了後すぐに長期滞在の出国・入国が認められることは少ない。

⁴⁸ 企業単独型においては、複数企業が 1 つの実習実施機関となることが認められている。

うというような受入れは認められていない。また、例えば実習実施機関に冠婚葬祭が生じたため、近隣の実習実施機関での実習をさせることなども認められていない⁴⁹。

2.1.2.2. 技能実習 2 号口の受入れ

技能実習 2 号口の受入要件については、おおむね 1 号口に準じるが、2 号口への在留資格変更要件が設定されているほか、移行できる職種・作業が限定されており、また活動期間の要件も異なる。

2.1.2.2.1. 在留資格変更要件

技能実習 2 号口への在留資格変更は、入管法によって技能実習 1 号口で在留していた者に限定されているほか、変更基準省令により、「基礎 2 級の技能検定その他これに準じる検定又は試験に合格していること（検定等合格要件）」や、「技能実習が、「技能実習 1 号口」との同一の実習実施機関で、かつ、同一の技能等について行われること（同一機関、同一技能等要件）」が求められている。

2.1.2.2.2. 移行対応職種・作業

2 号への移行対象職種・作業は、表 2-4 の通りである。

表 2-4 2 号移行対象職種・作業

業種	職種	作業
農業	耕種農業	施設園芸
		畑作・野菜
	畜産農業	養豚
		養鶏
		酪農
	漁業	漁船漁業
まぐろはえ縄漁業		
いか釣り漁業		
まき網漁業		
底曳網漁業		

⁴⁹ 実習計画に基づかない実習を行うことはできない。

		定置網漁業
		かに・えびかご漁業作業
	養殖業	ホタテガイ・マガキ養殖作業
建設	さく井	パーカッション式さく井工事作業
		ロータリー式さく井工事作業
	建築板金	ダクト板金作業
	冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工作業
	建具製作	木製建具手加工作業
	建築大工	大工工事作業
	型枠施工	型枠工事作業
	鉄筋施工	鉄筋組立て作業
	とび	とび作業
	石材施工	石材加工作業
		石張り作業
	タイル張り	タイル張り作業
	かわらぶき	かわらぶき作業
	左官	左官作業
	配管	建築配管作業
		プラント配管作業
	熱断熱施工	保温保冷工事作業
	内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事作業
		カーペット系床仕上げ工事作業
		鋼製下地工事作業
		ボード仕上げ工事作業
		カーテン工事作業
	サッシ施工	ビル用サッシ施工作業
	防水施工	シーリング防水工事作業
	コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業
	ウェルポイント施工	ウェルポイント工事作業
	表装	壁装作業
	建設機械施工	押土・整地作業
		積込み作業

		掘削作業
		締固め作業
食品製造関係	缶詰巻締	缶詰巻締
	食鳥処理加工業	食鳥処理加工作業
	加熱製水産加工食品製造業	節類製造
		加熱乾製品製造
		調味加工品製造
		くん製品製造
	非加熱性水産加工食品製造業	塩蔵品製造
		乾製品製造
		発酵食品製造
	水産練り製品製造	かまぼこ製品製造作業
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造作業	
パン製造	パン製造作業	
繊維・衣服	紡績運転	前紡工程作業
		精紡工程作業
		巻糸工程作業
		合撚糸工程作業
	織布運転	準備工程作業
		製織工程作業
		仕上工程作業
	染色	糸浸染作業
		織物・ニット浸染作業
	ニット製品製造	靴下製造作業
		丸編みニット製造作業
	たて編ニット生地製造	たて編ニット生地製造作業
	婦人子供服製造	婦人子供既製服製造作業
	紳士服製造	紳士既製服製造作業
	寝具製造	寝具製作作業
	帆布製品製造	帆布製品製造作業
布はく縫製	ワイシャツ製造作業	

機械・ 金属	鋳造	鋳鉄鋳物鋳造作業
		銅合金鋳物鋳造作業
		軽合金鋳物鋳造作業
	鍛造	ハンマ型鍛造作業
		プレス型鍛造作業
	ダイカスト	ホットチャンバダイカスト作業
		コールドチャンバダイカスト作業
	機械加工	施盤作業
		フライス盤作業
	金属プレス加工	金属プレス作業
	鉄工	構造物鉄工作業
	工場板金	機械板金作業
	めっき	電気めっき作業
		融解亜鉛めっき作業
	アルミニウム陽極酸化 処理	陽極酸化処理作業
	仕上げ	治工具仕上げ作業
		金型仕上げ作業
		機械組立仕上げ作業
	機械検査	機械検査作業
	機械保全	機械系保全作業
	電子機器組立て	電子機器組立て作業
	電気機器組立て	回転電機組立て作業
		変圧器組立て作業
		配電盤・制御盤組立て作業
		回転電気巻線製作作業
	プリント配線板製造	プリント配線板設計作業
		プリント配線板製造作業
その他	家具製作	家具手加工作業
	印刷	オフセット印刷作業
	製本	製本作業
	プラスチック成形	圧縮成形作業

	射出成形作業
	インフレーション成形作業
	ブロー成形作業
強化プラスチック成形	手積み積層成形作業
塗装	建築塗装作業
	金属塗装作業
	鋼橋塗装作業
	噴霧塗装作業
溶接	手溶接
	半自動溶接
工業包装	工業包装作業
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き作業
	印刷箱製箱作業
	貼箱製造作業
	段ボール箱製造作業

出典：JITCO（2012a）、厚生労働省（2013b）をもとに、筆者編集。

ただし、厚生労働省（2013b）は、これらの作業以外にも、当該作業を行う日本人労働者が通常従事する関連作業を行うことを妨げないとされている。JITCO（2012a）は、この関連作業について、「必須作業」（技能の修得のために必ず行わなければならない作業。技能評価試験の試験科目範囲にあたるもの）、「関連作業」（必須作業には含まれないが、必須作業の技能向上に寄与する作業）、「周辺作業」（通常携わる作業だが、必須作業・関連作業に含まれないもの）の3つに分け、これらをおおむね、順に、作業時間の半分以上、半分以下、1/3以下程度を目安とするよう指導しているとしている。

2.1.2.2.3. 活動期間の要件

技能実習2号口は、技能実習1号口の活動期間が1年以下であり、これと技能実習2号口の期間を合わせて3年以内であることが求められる。ただし、1号口の期間が9カ月以下である場合は、2号口の期間は1号口の期間の1.5倍程度以内であることを要する。

2.1.3. 農業分野における実習制度

農業分野における実習生は、主に、この団体監理型によって受入れられている。海外の送出し機関から送込まれる実習生を受入れる一次受入機関（監理団体）は、主に農業協同組合（JA）と事業協同組合であり、実習実施機関は、農家（ないし農業法人）である。

実習生は、表 2-1 の通り、最長 3 年間受入れることができる。技能実習 1 号口受入れの主な要件は、単純作業でなく、かつ本国で修得が不可能または困難な技能等を修得させることであるが、1 号から 2 号への移行は、農業分野では 2 職種 5 作業の実習生に限られ（表 2-4 参照）⁵⁰、また実習生には 2 号移行のための評価試験に合格することが求められる⁵¹。

受入農家が受入れることができる実習生数は、上記の通り、実習生を斡旋する監理団体によって異なる。JA 監理実習生を受入れる受入農家は年間 2 人まで、事業協同組合（中小企業団体。常勤職員 50 人以下）監理実習生を受入れる受入農家は年間 3 人までを受入れることができ、よって、3 年間の実習を前提とした受入れを行う場合、JA からは計 6 人、事業協同組合からは計 9 人までの実習生を受入れることができる。

実習生が受入農家で行う実習は、「実習実施機関の業務に従事して行う技能等の修得活動」（JITCO（2012b））であるが、実習生と受入農家の間では雇用契約が締結されるため、受入農家には、日本の労働関係法令のもとに実習を行うことが求められる。すなわち、実習生に対しても、最低賃金制度や有給休暇制度、残業に対する割増賃金制度など⁵²が適用され、また、実習生には労働保険や社会保険支払いが求められる⁵³。その他、受入農家には、厳密な勤怠管理なども

⁵⁰ 2 号移行対象職種・作業は表 2-4 の通りであるが、農業では、例えば周辺作業として全実習時間のおおむね半分以下を稲作作業等に充てることができる。

⁵¹ ただし、JITCO（2013d）によれば、農業を含む技能実習口の全評価試験受験者の 2012 年度合格率は 99.7%である。

⁵² 労働基準法上、農業分野は割増賃金の適用除外（深夜業割増を除く）となっているが、実習生に対しては労基法に則した割増賃金の支払いが求められている。また、農業分野は労働時間や休憩についても適用除外となっているが、実習生に対しては労基法に則した取扱いが求められており、例えば変形労働時間制を採用した場合は年間 360 時間を超えて時間外労働をさせることはできない。（農林水産省（2000b））

⁵³ JITCO（2012a）は、外国人技能実習制度に関連する労働関係法令として「労働基準法」「最低賃金法」「労働安全衛生法」「職業安定法」「職業能力開発促進法」「労働契約法」「技能実習制度推進事業運営基本方針」を、労働保険・社会

求められており、一般企業の日本人従業員とさほど変わらない被用環境を整備しなければならない。受入農家には、さらに、実習生受入れのために、実習生の宿舎等を用意することが求められるほか、渡航費⁵⁴、給与、監理費、送出し管理費、各種保険料等の支払いが求められることが一般である。これらの費用は、地域や監理団体等によって異なるが、堀口（2013a）によれば、おおむね受入れ1人当たり年間200万円程度がかかる。

実習生の被用環境は、一般企業の日本人従業員とさほど変わらないが、実習生は外国人であるため、日本人労働者にはない出入国管理関係法令の制約を受ける⁵⁵。すなわち、実習期間中に受入農家（実習実施機関）を変更することは事実上、認められず、また、訪日は事実上1回限りであるなどの制約がある。多くの産業では、この、いわば再入国禁止制度と呼ぶべき状態は問題とならないが、農閑期・農繁期のある農業では、再入国禁止制度は大きな意味を持つ⁵⁶。すなわち実習生を農繁期のみ雇用し、農閑期には本国に帰国させることは事実上認められていない。また、寒冷地で受入れられた実習生を農閑期に他地域の他受入機関で実習させることも、事実上認められていない。実習生を冬季に帰国させてしまうと、実習修了年限の3年以内であっても、同じ実習生を翌春に再訪日させることはできない。

以上の諸制度は、農業分野のみならず全分野の実習生に共通するものである

保険関係法令として「労働者災害補償保険法」「雇用保険法」「厚生年金保険法」「国民年金法」「健康保険法」「国民健康保険法」「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を挙げている。なお、筆者による様々なヒアリング調査によれば、実習生の給与は当該都道府県の最低賃金を適用するのが一般的である。

⁵⁴ 上陸基準省令上、監理団体は帰路分旅費の準備をしなければならないとされているが、筆者による様々なヒアリング調査によれば、往復とも受入農家が負担することが一般的である。

⁵⁵ JITCO（2012a）は、外国人技能実習制度に関連する出入国管理関係法令として、「出入国管理及び難民認定法」「出入国管理及び難民認定法施行規則」「出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令（上陸基準省令）」「出入国管理及び難民認定法別表第1の2の表の技能実習の項の下欄に規定する事業上の関係を有する外国の公私の機関を定める省令（外国機関省令）」「出入国管理及び難民認定法別表第1の2の表の技能実習の項の下欄に規定する団体の要件を定める法令（団体要件法令）」「出入国管理及び難民認定法第20条の2第2項の基準を定める省令（変更基準省令）」「技能実習生の入国・在留管理に関する指針（法務省指針）」を挙げている。

⁵⁶ 詳細については第9章を参照されたい。

が、農業分野には自然条件等に基づく強い産業的特性があるため、大企業・他産業からはじまった実習制度をそのまま適用している弊害として現れている。

2.2. 実習制度の活用現況

以上の制度概要に対し、その活用現況を、JITCO（2013d）から量的に確認する。

2.2.1. 外国人入国者数・滞在外国人数と技能実習の位置

まず、2012年における国籍別外国人新規入国者数は、表2-5の通りである。

表 2-5 2012 年国籍別外国人新規入国者数（人）

アジア	アジア小計	5711660
	韓国	1901888
	台湾	1429408
	中国	1050222
	香港	457376
	タイ	250470
	シンガポール	138679
	マレーシア	120551
	インドネシア	92808
	フィリピン	72906
	インド	51801
	その他	145551
ヨーロッパ		729114
アフリカ		20969
北米		813633
南米		52122
オセアニア		222065
無国籍		435
	【合計】	7549998

出典：JITCO（2013d）をもとに筆者編集。

表 2-5 から、日本への入国人数は、地域別にはアジアが大半を占め、全体の約 8 割に及んでいることが分かる。アジア内の国別では、順に韓国・台湾・中国と多く、この 3 カ国で訪日外国人数の約 6 割を占める。

これを、在留資格別に捉えると、表 2-6 の通りとなる。

表 2-6 2012 年在留資格別外国人新規入国者数（人）

短期滞在	7246072
研修	17957
興行	34969
留学	57579
公用	26991
家族滞在	20653
定住者	9845
日本人の配偶者等	10855
外交	10977
技術	5216
特定活動	12659
企業内転勤	6126
技能	4910
技能実習 1 号イ	5876
技能実習 1 号ロ	62039
技能実習 2 号イ	4
技能実習 2 号ロ	49
人文知識・国際業務	4993
文化活動	3104
教育	2312
教授	2595
永住者の配偶者等	1877
投資・経営	820
宗教	737
研究	438
報道	51

芸術	281
法律・会計業務	4
医療	9
一時庇護	0
【合計】	7549998

出典：JITCO（2013d）をもとに筆者編集。

在留資格別では、短期滞在が最多であるが、長期滞在の外国人のうち、最も多いのは技能実習関係の在留資格によるものである。合計で約7万人が2012年に技能実習関係の在留資格によって訪日している。うち、企業単独型の技能実習イによるものは、約6000人であり、技能実習全体の1割弱である。すなわち、技能実習生のほとんどは団体監理型によって受入れられていることが確認できる。

これに対し、2012年の在留資格別の中長期在留者数は、表2-7の通りである。

表 2-7 2012 年在留資格別中長期在留者数（人）

永住者	624501
留学	180919
定住者	165001
日本人の配偶者等	162332
技能実習	151477
家族滞在	120693
人文知識・国際業務	69721
技術	42273
技能	33863
永住者の配偶者等	22946
特定活動	20159
企業内転勤	14867
投資・経営	12609
教育	10121
教授	7787
宗教	4051

文化活動	2320
研究	1970
研修	1804
興行	1646
芸術	438
医療	421
報道	223
法律・会計業務	159
【小計】	1652292
【特別永住者含む合計】	2033656

出典：JITCO（2013d）をもとに、筆者編集。

これによると、技能実習の在留資格を持って滞在している外国人の総数は約 15 万人であることが分かる。やや議論を先取りすると、以下の表 2-9 から、実習生の 8 割程度は中国人であることが分かるため、約 12 万人程度の中国人が、実習生として日本に滞在していると推定される。また、表 2-6 から技能実習関連資格での年間入国者数は約 7 万人であるから、技能実習関連資格での年間中国人入国者はその約 8 割の 5～6 万人程度と推定されるが、表 2-5 から中国人の年間入国者数は約 105 万人あることが分かるため、中国人入国者の 5%程度が実習生として入国していると推定される。

なお、日本における外国人労働力に類するものとして、日系ブラジル人等の日系人滞在者がある。日本における日系人の総数は明らかではないが、日系 2 世に与えられる在留資格「日本人の配偶者等」を持つ者は約 16 万人、日系 3 世に与えられる「永住者」を持つ者もまた約 16 万人ある。ただし、これらの在留資格は、日系人以外も含む。また、日系人は、一般に、職種等の制限を受けないため、最低賃金で雇用される実習生が受入れられる業種・職種よりも高給の業種・職種に就労する傾向がある。

2.2.2. 産業・業種別受入状況

第 3 章に論じられる通り、実習制度に関する統計は整備されておらず、産業・業種別の実習生数に関する統計はない。これを認識した上で、JITCO（2013d）における産業・職種別の JITCO 支援 1 号実習生数統計から、おおまかな傾向を

読み取ると、表 2-8～9 の通りとなる。

表 2-8 産業・職種別 JITCO 支援技能実習 1 号口人数・企業数

産業・職種	人数（人）	企業数(社)	人数／企業数
衣服・その他の繊維製品製造業	9631	2948	3.2
食料品製造業	7306	1540	4.7
農業	5099	2547	2.0
金属製品製造業	2569	821	3.1
特別工事業（設備工事業除く）	2388	832	2.8
輸送用機械器具製造業	2335	534	4.3
プラスチック製品製造業	2160	548	3.9
電気機械器具製造業	1460	226	6.4
総合工事業	1138	369	3.0
一般機械器具製造業	814	251	3.2
その他	6062	1798	3.3
【合計】	40962	12414	3.2

出典：JITCO（2013d）をもとに筆者編集、集計。

表 2-9 産業・職種別 JITCO 支援技能実習 1 号イ人数・企業数

産業・職種	人数（人）	企業数(社)	人数／企業数
輸送用機械器具製造業	1246	42	29.6
食料品製造業	298	25	11.9
精密機械器具製造業	282	13	21.6
ゴム製品製造業	195	7	27.8
衣服・その他の繊維製品製造業	190	37	5.1
一般機械器具製造業	169	16	10.5
電気機械器具製造業	141	18	7.8
金属製品製造業	120	17	7.0
繊維工業（衣服、その他の繊維製品を除く）	89	11	8.0
プラスチック製品製造業	68	12	5.6
その他	283	39	7.2

【合計】	3081	237	13.0
------	------	-----	------

出典：JITCO（2013d）をもとに筆者編集、集計。

産業・業種によって、JITCO の加入率や 2 号化率が異なると推察されることから、これらから正確な産業・業種別の受入人数を把握することは難しいが、おおまかな傾向を読み取ると、技能実習 1 号口を受入れる団体監理型では、衣料関係、食料品関係、農業関係での受入れが多く、半数強がこの 3 業種で受入れられている。受入企業数は、衣料関係・農業関係が多いが、1 企業当たり受入数を算出すると、平均は 3.3 人であり、農業は 2.0 人と少ない。技能実習 1 号イを受入れる企業単独型では、製造業での受入れが多く、特に輸送用機械が全体の約 1/3 を占める。1 企業当たりの平均受入人数は 13.0 人だが、輸送用機械では 29.6 人あり、すなわち企業単独型では、輸送用機械を中心に、1 企業に大人数の実習生を受入れていることが分かる。

2.2.3. 都道府県別受入状況

都道府県別の受入れ状況もまた、産業・業種別と同様、厳密な統計はない。これを認識した上で、JITCO（2014c）の統計を確認すると、表 2-10～11 の通りとなる。

表 2-10 都道府県別産業・国籍別 JITCO 支援実習生数 1 号

都道府県	中国	ベトナム	インド ネシア	フィリピン	タイ	その 他	合計
北海道	1219	205	0	33	0	3	1460
青森県	193	24	3	10	0	0	230
岩手県	441	22	6	91	0	0	560
宮城県	254	18	28	10	0	0	310
秋田県	347	5	0	0	0	3	355
山形県	405	60	18	1	0	4	488
福島県	389	36	3	10	10	17	465
茨城県	1727	257	247	94	44	151	2520
栃木県	606	169	29	6	19	10	839
群馬県	1020	125	58	43	52	18	1316

埼玉県	1221	139	61	71	20	57	1569
千葉県	1438	99	65	95	93	43	1833
東京都	531	189	30	68	17	82	917
神奈川県	549	96	83	54	80	64	926
新潟県	525	56	13	85	2	0	681
富山県	852	107	4	41	8	0	1012
石川県	716	89	84	2	2	0	893
福井県	936	34	21	23	4	3	1021
山梨県	112	33	12	31	0	0	188
長野県	683	122	63	40	60	15	983
岐阜県	2401	198	14		23	41	2677
静岡県	960	166	120	119	28	80	1473
愛知県	3015	705	120	165	124	87	4216
三重県	1324	181	63	38	78	47	1731
滋賀県	565	28	35	5	10	24	667
京都府	288	62	5	2	5	38	400
大阪府	869	172	28	12	18	10	1109
兵庫県	1092	184	40	22	24	17	1379
奈良県	353	25	0	28	0	0	406
和歌山県	182	2	0	0	3	0	187
鳥取県	272	35	5	0	3	3	318
島根県	405	9	13	6	3	0	436
岡山県	1508	226	12	15	3	3	1767
広島県	1430	128	59	118	15	123	1873
山口県	428	67	34	0	0	2	531
徳島県	599	42	4	2	12	7	666
香川県	573	35	34	30	27	36	735
愛媛県	983	109	13	60	0	0	1165
高知県	107	57	51	2	0	0	217
福岡県	755	131	14	53	0	68	1021
佐賀県	314	83	0	19	8	0	424
長崎県	270	85	10	0	0	53	418

熊本県	662	122	7	36	7	8	842
大分県	422	31	2	1	5	0	461
宮崎県	452	11	81	3	0	5	552
鹿児島県	592	9	0	3	0	5	609
沖縄県	19	0	29	3	0	0	51
合計	35004	4788	1621	1550	807	1127	44897

出典：JITCO（2014c）をもとに筆者編集。

表 2-11 都道府県別産業・業種別 JITCO 支援実習生数 1 号

都道府県	衣服・繊維製品製造業者	食料品製造業者 ¹⁾	農業業者	金属加工業者	ゴム・プラスチック製品製造業者	その他	合計
北海道	85	810	235	0	0	330	1460
青森県	113	40	39	0	0	38	230
岩手県	142	239	109	19	0	51	560
宮城県	49	117	4	11	0	129	310
秋田県	324	3	4	0	2	22	355
山形県	325	20	8	3	0	132	488
福島県	298	18	38	31	6	74	465
茨城県	142	281	1296	200	106	495	2520
栃木県	194	57	177	125	55	231	839
群馬県	80	133	170	179	133	621	1316
埼玉県	227	259	90	157	34	802	1569
千葉県	109	687	397	64	41	535	1833
東京都	131	83	7	25	85	586	917
神奈川県	12	102	22	100	26	664	926
新潟県	225	143	77	73	13	150	681
富山県	164	122	16	114	117	479	1012
石川県	134	167	7	74	44	467	893
福井県	403	30	11	97	24	456	1021
山梨県	37	10	16	0	26	99	188

長野県	7	33	298	169	71	405	983
岐阜県	1489	133	86	177	266	526	2677
静岡県	51	336	57	217	246	566	1473
愛知県	632	506	162	665	647	1604	4216
三重県	198	251	92	208	195	787	1731
滋賀県	79	7	11	98	51	421	667
京都府	106	48	12	30	9	195	400
大阪府	234	187	11	216	59	402	1109
兵庫県	225	223	45	236	112	538	1379
奈良県	71	34	10	39	66	186	406
和歌山県	39	53	25	2	0	68	187
鳥取県	113	78	16	10	5	96	318
島根県	237	108	19	0	9	63	436
岡山県	698	345	66	125	68	465	1767
広島県	415	165	89	155	93	956	1873
山口県	104	204	8	20	39	156	531
徳島県	257	188	111	12	2	96	666
香川県	121	229	97	20	17	251	735
愛媛県	413	198	32	25	5	492	1165
高知県	44	16	59	0	0	98	217
福岡県	160	243	133	65	158	262	1021
佐賀県	165	115	14	0	71	59	424
長崎県	159	79	93	2	0	85	418
熊本県	170	52	442	35	33	110	842
大分県	88	61	108	13	43	148	461
宮崎県	158	46	205	1	10	132	552
鹿児島県	92	307	180	5	3	22	609
沖縄県	0	4	14	0	8	25	51
合計	9719	7570	5218	3817	2998	15575	44897

出典：JITCO（2014c）をもとに、筆者編集。

注：1) 精穀・製粉・調味食品製造作業者を除く。

国籍別の表 2-10 からは、総じて中国人が多く、次いでベトナム人が多いことが分かるが、国籍別都道府県別での特徴的な傾向は見られない。都道府県合計に注目すると、最も多くの受入れを行っているのは愛知県（4216 人）であり、受入数第 2 位の岐阜県（2677 人）の約 2 倍弱も受入れを行っている。受入数は、次いで、第 3 位が茨城県（2520 人）、第 4 位が広島県（1873 人）、第 5 位が千葉県（1833 人）と続く。

この傾向を職種別の表 2-11 から確認すると、受入数第 1 位の愛知県では、農業作業者が 162 人と比較的少ないものの、他産業にはおしなべて多くの実習生が受入れられており、「その他」産業に 1604 人が受入れられていることが分かる。すなわち愛知県は、非農業の中小企業による実習制度活用が盛んな県であるといえる。第 2 位の岐阜県は、受入人数 2677 人のうち、農業は僅か 86 人であり、非農業での受入れが盛んであることが分かるが、特に衣料系で受入数の半分強である 1489 人が受入れられていることが特徴的である。すなわち岐阜県は、衣料系を中心とした中小企業において、受入れが盛んである県であることが分かる。一方、第 3 位の茨城県は、受入数 2520 人のうち約半数の 1296 人が農業系で受入れられている。すなわち、農家分野での受入れが盛んな県であることが分かる⁵⁷。第 4 位の広島県では、受入数 1873 人のうち、「その他」が 956 人あり、次いで衣料系が 415 人となっている。「その他」の詳細は不明であるが、広島県では、非農業分野を中心に実習制度が活用されていることが分かる。第 5 位の千葉県は、受入数 1833 人のうち、約 1/3 の 687 人が食料系での受入れであり、食料系の中小企業を中心として実習生が受入れられていることが分かる。

2.3. 中小企業向け事業協同組合・送出し機関による斡旋・送出し事例

本研究は、実習制度の活用を中心である製造業等の中小企業に比して、家族経営農家に実習生を入れる農業分野では、独自の監理・受入れの取り組みが不可欠であるという観点から、農業分野の実習制度活用について捉えるものであるが、ここで、製造業等の中小企業に実習生を斡旋している事業協同組合および送出し機関に対してヒアリング調査を行い、その実際を事例的に把握する。

⁵⁷ 本研究が第 2 編以降において茨城県を事例として捉えるのは、このためである。

2.3.1. 実習希望者募集から日本での講習までのプロセス

本節では、東京都 A 事業協同組合と中国 B 送出し機関へのヒアリング調査を行い、中小企業等の受入機関が事業協同組合からの実習生の受入れを希望してから、実際に実習生が受入機関で実習を行うに至るまでに、どのようなプロセスを経るのかを明らかにする。これによって、農業分野以外の事業協同組合監理実習生受入れの実際ないしその運用の特徴が確認される⁵⁸。

実習生の受入れは、A 組合によれば、通常は受入機関からの受入れの希望を受け、これを送出し機関に伝え、送出し機関が中国で実習希望者を募集することから始まる。応募倍率は募集人数に対して2~3倍程度となるのが通常である。業種によって応募倍率は異なり、残業の多い製本系などには応募者が集まりやすく、残業の少ない電子機器系には集まりにくい状況がある。農業以外への実習生斡旋が多い A 組合では、応募者のほとんどは会社員であるが、B 機関によれば農業実習生の応募者のほとんどは労務者（義務教育修了程度の農村出身者）である。すなわち、製造業等に比較して農業分野の方が、中国国内でも競争力の乏しい労働力を受入れている現況がある。

B 機関では、応募者に対し B 機関が 1 次面接を行い、日本の受入機関が直接 2 次面接を行って⁵⁹、募集人数に合わせて合格者を決めている。この合格者は次に、合宿形式による講習を受ける。受入機関による雇用契約の締結は、この 2 次面接合格から合宿講習に至る間に行われるのが通常である。

現行制度では事実上、送出し国内で 1 ヶ月間以上の講習を行うことを求めているが、B 機関では 3~6 ヶ月程度の長期間、合宿講習を行っている⁶⁰。講習期間の長短は送出し機関が独自で決めることが多いが、これは、受入機関や事業協同組合が実習生に求める日本語能力の水準による。A 組合によれば、応募者の中には面接時点ですでに日本語能力検定 1 級所有者もおり、全体的に面接時点の日本語能力が高まりつつあり、こうした実習希望者は比較的短期間で講習

⁵⁸ A 組合も B 機関も、様々な業種（農業含む）への実習生を斡旋し、また斡旋先が全国に及ぶ、比較的大きな組合・機関である。A 組合は、中国から日本への実習生のみを監理しているが、B 機関は、日本のみならず、様々な国への中国人労働者の派遣を行っている。

⁵⁹ 筆者が聞き及ぶ範囲では、農業分野では受入機関（農家）が現地を訪れて実習生の選抜に参加することはあるものの、農業以外の分野では必ずしも一般的ではない。

⁶⁰ 筆者が聞き及ぶ範囲では、農業以外の分野では、長期間の事前講習が行われることは必ずしも一般的ではない。

を終える⁶¹。この中国国内の講習費用は、実習希望者が負担するのが通常であり⁶²、B 機関による合宿講習では1ヶ月1000元程度が掛かる。この費用は中国人実習希望者にとって比較的高額ではあるが、A 組合によれば、こんにちの実習希望者には中国国内でも比較的、経済的な余裕のある人であることが多く、借金等によってこの費用を工面する希望者は稀である⁶³。合宿講習を終えた候補者は、訪日し、次に日本国内での講習を受ける。

上陸基準令は上記の通り、事実上、実習生が来日してから1ヶ月間の講習を行うことを求めている。この講習では座学が行われるが、A 組合によれば、受入企業等の会議室や地域の公共施設にある会議室などにおいて独自カリキュラムの講習を行うほか、日本語学校などの人材教育業者に委託することもある⁶⁴。

2.3.2. 事業協同組合による監理と送出し機関による指導

日本国内での1ヶ月の講習が終了すると、受入機関での実習が始まる。実習中の実習生の監理は、監理機関である事業協同組合の役目であるが、JITCO(2008)は送出し機関にも日本国内で実習生のケアを行うことを求めており、第6章のD 機関のように、送出し機関の中には日本に駐在員を常駐させ、常に実習生のケアを行っているものもある。しかしながら、A 組合によれば、送出し機関による実習生の巡回は1~2年に1回程度であるのが通常であり、送出し機関は必ずしも日本国内の実習生のケアを積極的に行っているものばかりではない。

製造業等の中小企業に実習生を送出している、監理機関としての事業協同組合に求められる監理の中心は、実習生と実習実施機関の巡回指導である。上記

⁶¹ 日本語能力の如何により、受入機関から支払われる賃金が異なることはなく、日本語能力検定1級所有者でも、基本的には最低賃金で雇用される。

⁶² 筆者がヒアリング調査を行う範囲では、農業分野では、送出し国内の講習費用は農家負担であったり、または法定の1カ月間分のみ農家負担であったりするものが多い。

⁶³ 筆者がヒアリング調査を行う範囲では、農業分野では、未だ借金等をして実習費用を工面している実習生も少なくない。

⁶⁴ 議論を先取りすると、第5章における農業分野で事業協同組合から実習生を受入れているカ農家の利用するH 組合は、日本国内の講習を全て神奈川県内で行い、この講習後に全国の各農家に実習生を派遣している。なお、才農家の利用する地元のF 組合もまた、F 組合のある地域で一括して講習を行っている。A 組合によれば、この日本国内の講習は、事業協同組合によってその内容や質が千差万別である実態がある。

の通り、監理機関には、1ヶ月に1回以上の役職員による実習実施機関への訪問指導と、3ヶ月に1回以上の監理団体の役員による監査を求めており、全国に実習生を斡旋しているA組合の巡回指導員は、常に全国を飛び回っている。巡回指導の内容は、実習実施機関が記録する帳簿類のチェックが中心であるが、実習生から実習内容等に関する要望を聞き、実習実施機関との調整をするなどの役割を果たすことも少なくない。A組合が監理費用として実習実施機関から徴収している監理費は、主にこの巡回指導を行うための交通費として用いられる。そのためA組合では、東京から現地までの交通費の多寡によって、徴収する監理費を増減させている。

A組合によれば、JAは事業協同組合より安価な監理費を提示しているものの、月1回の巡回指導がなおざりとなることが多いとのことである⁶⁵。

2.3.3. 小括

農業分野における送出し・受入れプロセスの詳細は、第2編以降に論じられるが、議論をやや先取りすれば、本節で確認したA組合とB機関による農業以外の産業への実習生の送出し・受入れプロセスと、農業分野における送出し・受入れプロセスには、それほど大きな違いはない。

しかし本節では、農業分野には、多分野に比して劣悪な労働力が受入れられていることが確認された。例えば、農業以外の分野に送出される元会社員の实習生には、日本語検定1級保持者もあるとのことだが、筆者が調査する範囲では、農業分野に送出される農村出身者に日本語能力検定1級保持者は見られず、また日本語能力は次第に低下している。

このことから、他産業に比して劣悪な労働力を、しかも家族経営農家に受入れられる農業分野の実習制度活用の要諦は、送出し・受入れのプロセスではなく、具体的な監理・受入れにあるものと推察される。上記の通り、製造業等の中小企業に実習生を斡旋している事業協同組合における監理の中心は、帳簿等のチェックを行う巡回指導であるが、家族経営農家に比較的劣悪な外国人労働力を入れる農業分野で、大規模かつ長期的に実習制度の活用を成功させるためには、

⁶⁵ 監理機関としてのJAには、巡回指導や実習生の相談体制の構築が求められているが、実習生の監理を行う多くのJAでは、これらを取り扱う専門部署が設置されていない。なお、第4章に捉えるJA常総ひかりや第8章に捉えるJAしおさいでは、実習専門部署が設置されており、複数の専任担当者を置いて実習生の監理を徹底している。

その監理は帳簿等のチェックのみというわけにはいかない。これを成功させている地域の監理・受入れには、それを成功させる様々な取り組みが行われているものと考えられる。本研究が、第2編に代表事例として、15年以上にわたり大規模な制度活用に成功している茨城県八千代町を捉え、その具体的な監理・受入れを考察するのは、このためである。

第3章 先行研究

本章では、第2編以降の本論への準備の最後として、本研究が捉える農業分野の実習制度に関する先行研究を概観し、その到達点および課題を明らかにする。

先行研究を概観するにあたっては、これらを3つの視角、すなわち「実習制度の現状と問題点」「実習生の現状と受入れ・送出し」「主要地域の事例研究」から整理する⁶⁶。

3.1. 実習制度の現状と問題点

本節では、第1の視角、すなわち「実習制度の現状と問題点」について、これをさらに3つの視点、すなわち「実習制度の変遷」「実習制度の活用現況・データ」「現行制度の問題点」から整理し、代表的な研究について概観する。

3.1.1. 実習制度の変遷

農業分野を含む実習制度の変遷については、上林千恵子（法政大学）や佐野哲（法政大学）等による諸研究が詳しい。佐野哲は、佐野（2002）において、現在の外国人技能実習制度の元となった旧外国人研修制度の創設から旧制度下の変遷について論じ、上林千恵子は、上林（1998）において、技能実習制度の成立過程について論じ、またこれを発展させた上林（2009a）において、実習制度が日本において定着するに至った過程を論じた。

⁶⁶ なお、本稿が取り上げない海外の農業分野における外国人労働力調達については、アメリカには堀口（2012）、イギリスには内山（2010）などがある。また、農業に限らず、主要先進国の外国人労働者受入れ政策をまとめたものとして、厚生労働省（2002）がある。その他、アジア諸国については、農業に限らないが、台湾・韓国の単純労働力受入れ政策をまとめたものとして第2章でも取り上げた今泉（2012）や、台湾・韓国・シンガポールをまとめたものとして佐野（2008）などがある。海外の農業分野における労働力調達については、堀口健治（早稲田大学）を中心とした科研費グループが調査研究を進めており（平成25～27年度文科省科研費基盤研究(B)「農業の労働力調達と労働市場開放の論理」）、中国については大島（2014）・佐藤（2014）、台湾についてはフィヤウコフスカ（2014）・長谷美（2014）として報告されているほか、韓国については李哉ヒョン（鹿児島大学）が報告書を分担執筆する予定である。

佐野（2002）によれば、日本では 1960 年代にはすでに、こんにちの外国人技能実習制度（企業単独型）のような「人づくり」国際協力事業が、政府主導によって行われていた。すなわち、発展途上国を対象として、現地に日本人を派遣してリーダー育成を行ったとともに、現地人リーダーに対する日本での研修が実施されていた。時期を同じくして、日本企業の海外進出が進展し、これに伴って大手製造業などを中心に、個別企業毎に日本人の派遣や現地社員の日本研修などが行われた。しかしオイルショック頃を境として、コスト負担等の面で個別企業ごとの対応には限界が現れてきたため、政府は関連外郭団体⁶⁷を設立し、国と産業界が連携する形で「人づくり」国際援助活動が進められた。

こんにちの農業分野に用いられている外国人技能実習制度（団体監理型）のルーツは、佐野（2002）によれば、協同組合川口鋳物海研会（埼玉県川口市）にある。中小企業が多く、また早くから人手不足であった川口地域の鋳物事業主たちは、協議会を設立し、1979 年に外国人研修生受入れのための視察団を中国に派遣した。結果、海研会は 1986 年 6 月に中国から 21 名の第一次研修生受入れを成功させるに至った⁶⁸。佐野（2002）は、外国人研修制度はこの海研会の経験をベースとし、1989 年の入管法改正、すなわち在留資格の整備等が行われたとしている。

上林（1998）によれば、外国人研修制度の大きな転換点の 1 つは、1990 年 8 月の法務省告示である。それまでの基準では、大企業しか外国人研修生を受入れられることができなかったが、この告示によって、従業員 20 人未満の中小零細企業でも、中小企業団体を通じて研修生が受入れられるようになった。すなわち、1990 年以前の研修生と以降のそれは、異なる存在であり、外国人技能実習制度の活用によって、農業分野の労働力不足を補う条件の 1 つが、ここに整った。

上林（1998）によれば、当時の研修制度は、滞在期間が 1 年のみであり、また単純労働力として使用されることを防止するために非実務研修が研修期間の 1/3 以上とするように定められていた。実務研修に携わっても、最初のうちは労働力にならないこともあり、中小企業側からは、コストに見合った研修制度に

⁶⁷ 国際協力事業団（JICA）が 1954 年から、海外技術者研修協会（ATOS）が 1959 年から、日本 ILO 協会が 1972 年から、中央職業能力開発協会（JAVADA）が 1989 年から外国人研修生を受入れはじめた。

⁶⁸ 在留資格として研修生が認められたのは、1982 年の入管法改正によってである。当時の研修生は技術研修生と呼ばれていた（上林（2009a））。

改善してほしいという要望があがった。また同時に、研修生側からは、日本人と同じ職場で同じ職務に携わりながら、研修手当の名目で極めて安価な手当しか支払われなかったことに不満が上がり、その定着性は低かった。これらの解消のため、研修後に正式な就労を認めてほしいという要望が、企業・研修生の双方からあがった。これが、1993年からの外国人研修・技能実習制度につながることとなった。

この外国人研修・技能実習制度では、6～10カ月の研修期間と、その後の実習期間の合計2年までの滞在が認められ、実習期間中は在留資格が「研修」から「特定活動」に変わった。すなわち、実習期間中は日本人労働者と同じ権利・義務が生じることとなった。この外国人研修・技能実習制度は1997年に大改正が行われ、研修1年・技能実習2年の最長3年までの滞在が認められることとなった。

技能実習制度の対象が農業へと拡大したのは2000年（施設園芸、養鶏、養豚。畑作・野菜は2001年）のことだが、上林（2009a）は、このことが、実習制度の変質を象徴しているとしている。すなわち農業分野は、自然条件や食文化などが国ごとに異なるため、研修目的の外国人受入れが名目に過ぎないことを知らせていることになる⁶⁹。また逆に、収穫時のみに大量の労働力を必要とするという農業の産業的特性によって、先進諸国では一時的労働者受入れ制度が整備されているが、この分野に技術移転を目的とする実習生を受入れて良いとすることは、制度の目的が本来の趣旨とは異なることの傍証である。また、実習生を農閑期に休ませないために栽培品目を変更するなど、受入農家にとっても実習制度は理想的な制度ではないことから、実習制度を農業にも拡大させたことは実習制度の変質を端的に示している。すなわち、実習生が農家に入るようになったことで、実習制度が単純労働力の供給源となることが決定的となった⁷⁰。

上林（2009a）は、以上の過程をして「合法的な研修生・技能実習生受入れ制度が整備されればされるほど、その制度を前提に新たな外国人労働力への需要が発生した」と指摘している。すなわち、これから農業分野での実習制度がますます整備されていくに従って、実習生を受入れる農家や地域がますます増加

⁶⁹ 筆者によるヒアリング調査によれば、これは必ずしも正しいとはいえない。例えば、タイ国タマサート大学ソムチャイ教授によれば、タイの実習生が日本の農家で学んだ内容の8割程度は、帰国後も活用可能である。

⁷⁰ この間の外国人研修・技能実習制度の変遷をデータから確認したものとして、川上（2007）がある。

すると予測されるのである⁷¹。

3.1.2. 実習制度の活用現況・データ

農業分野の実習制度に関する統計は、こんにち、ほとんど整備されておらず、各市区町村・各都道府県の実習生数はおろか、日本国内の実習生数について理解できる統計すら存在しない。このような現況において、軍司（2013a）や松久（2009）、全国農業会議所（2014）、八山（2014a）などが、関連統計から、実習生数等を推計している⁷²。

軍司（2013a）は、同論文が研究対象とする茨城県神栖市の位置を大まかに確認するためとした上で、JITCOの業務統計から茨城県の実習生数を推計している。軍司（2013a）は、軍司（2012）や他のヒアリング調査から、神栖市においては2号化割合が8～9割程度であることが判明したため、2号化割合を9割と推定し、2011年度の茨城県における農業分野のJITCO支援実習生1号は1984人であることから、合計5500人程度の実習生が茨城県内の農家に受入れられているものと推計している。

松久（2009）は、「表1 農業分野の外国人研修生等の推移」として、2000～2007年度の全国の農業分野の研修生数・技能実習移行申請者数を示している⁷³。同表の注釈として「資料：法務省、農林水産省、（財）国際研修協力機構調べ」とあるが、厳密な出所は明示されていない。論述中に同表のデータは業務データである旨があるため、一般に公表されていないデータであることも考えられる。松久（2009）はこのデータから、「実習生の実習期間は一年か二年か不明であるが」と前提した上で、2006年の農業分野の外国人研修・技能実習生総数について、2005年の技能実習移行申請者の8割が2006年も実習をしたと仮定し、計1万3千人程度であると推計している。すなわち松久（2009）は、外国人研修・技能実習生総数を、「当該年の研修生数＋当該年の技能実習移行申請者数＋（前年の技能実習移行申請者数×0.8）」と推計している。

⁷¹ その他、実習制度成立の政治的背景を論じたものとして、第2章に取り上げた藤井（2007）などが、一時的労働力輸入の国際的な経緯を論じたものとして、佐藤（2010）などがある。

⁷² 農業分野に限らず、日本の外国人労働者数について量的に整理したものとして、佐藤（2007）がある。

⁷³ 上記の通り、農業分野が技能実習移行対象職種となったのは2000年である（畑作・野菜は2001年）。

全国農業会議所（2014）は、図「農業分野の研修生及び技能実習生移行者数の推移」として2000年度、2005～2009年度の「農業分野の研修生数」⁷⁴「農業分野の技能実習申請者数」を提示している。同図の注釈として「資料：農林水産省、（財）国際研修協力機構」とあるが、厳密な出所は明示されていない。全国農業会議所（2014）のデータと、松久（2009）のデータの重複年度を確認すると、2005～2006年度の研修生数は合致するが、2005～2007年度の技能実習移行申請者数は異なる⁷⁵。いずれも厳密な出所が明らかでない以上、データの正誤について論じることができないが、「資料」を勘案すれば、松久（2009）における農業分野の技能実習移行申請者数は法務省資料によるものであると推定される。

農業分野の実習生数について、最新の推計を行っているのが八山（2014a）である。八山（2014a）は、2000年度、2008～2012年度について、「農林水産省（農水省）が地方農政局を通じて、全国の農業受け入れ者数を毎年アンケート調査している」数を「新規受入数」として、「法務省発表の技能実習二号移行者数」を「（2号）移行者」として提示している。いずれも厳密な出所は明示されていない。八山（2014a）は、「一年未満帰国者数や途中帰国者数は不明」と前提した上で、農業での受入れ数として「二年前の移行者＋前年の移行者＋今年の新規受入数」と推計している。また、「技能実習生は技能実習一号から二号へと移行申請するが、その数値はJITCOにより公表され」ており、この数を「移行申請者」として併記しているが、「移行者」ではなく「移行申請者」での推計も示している。八山（2014a）は、2013年度の農業分野の在留者数について、「移行者」での推計では20977人、「移行申請者」の推計では23031人となるため、おおむね2.2万人程度であると推計している。

農業分野の実習生数の推計は、以上の通りであるが、軍司（2014c）は茨城県八千代町での調査結果をして、「実習生の半数程度が、実習修了の三年を待たずに帰国している現況があることが確認できる」としている。実習生の帰国率は、調査年次によって異なると考えられることから、このことが直ちに、上の4研

⁷⁴ 同図では「農業分野の技能実習生数」とされているが、本文中に「農業分野の研修生数」とあり、また松久（2009）における「研修生数」と合致するため、これは「農業分野の研修生数」の誤りであると推定される。

⁷⁵ 松久（2009）が農業分野における技能実習移行申請者数を2005年度から順に2758、3341、4045人としているのに対し、全国農業会議所（2014）は2571、3394、4017人としている。

究の推計結果の信頼性を貶めるものではないが、軍司（2014c）が示す「半数程度」という帰国率は、帰国率を入れずに正確な推計を行うことの困難を示しているものであり、今後の推計には、厳密な帰国率の検討が求められよう。

3.1.3. 現行制度の問題点

以上の変遷ないし現況に対して、現行制度にはどのような問題が指摘されているのか。実習制度の変遷よろしく、実習制度は、その時代の労働需要と、その制度が含む問題点を、制度変更によって対応してきており、これまでものされた多くの先行研究が論じる実習制度の問題点に対応するものとして、現行の実習制度（2011年7月入管法改正による）がある。現行制度下の問題点について、現行制度施行後にもものされた研究は、本稿執筆時（2014年3月）現在では見当たらない。しかし、旧制度下時点から新制度（現行制度）の問題点を論じたものとして、早川（2010）、上林（2010）、指宿（2010）がある。

早川（2010）は、新制度下では入国当初から労働法令が適用されることを、実習生保護の観点から意義があるとした上で、しかしこのことにより外国人労働者の受入れをなし崩し的に肯定することになることに危惧を示している。

上林（2010）は、旧外国人研修・技能実習制度下から存在する問題として、労働力移動に関する構造的問題を挙げている。すなわち、実習制度には、送出し国には「自国民の海外雇用の確保」「失業解消」「外貨獲得」、実習生には「高賃金獲得」「生活水準の向上」、受入れ国には「人手不足解消」というメリットがあり、この三者が win-win-win となる前提があるが、これは微妙なバランスの上に成り立っており、送出し国には海外から送金に頼ることによる産業発展の遅滞リスクが、受入れ国にも技術革新の遅れや労働者賃金の停滞、産業構造の高度化の遅れなどのリスクがあるとしている。その上で、新制度以降の実習制度について、確固とした見通しが無いことを問題としており、業界団体から要望されているところの、帰国した実習生に再度2年間の再実習を認めるといふ提案は、再実習者の母国での就労機会が非常に乏しくなることから、実習生が日本に定住化することになり⁷⁶、技能実習の範囲を超えた移民政策全体の問題

⁷⁶ 筆者による送出し国（中国・タイ）におけるヒアリング調査によれば、これらは必ずしも正しくない。実習のために母国での就労機会が非常に乏しくなることもあるが、実習経験が母国でのキャリアパスにプラスとなる場合も少なくなく、一概に議論できるものではない。また、実習生として訪日する外国人労働者の中には、世界各国を渡り歩く出稼ぎ労働者も多く、母国での就労機会の

となるため、今後の制度変更には慎重であるべきだとしている。

早川（2010）、上林（2010）の危惧は、旧制度から新制度への移行に際して、その延長線上を危惧するものであるが、指宿（2010）は、新制度そのものの問題点、すなわち旧制度下に存在した問題が、新制度では解決されないことを論じている。すなわち、新制度が、実習制度の抜本的改革ではなく早急に対応すべき事項に対する措置にすぎないとした上で、新制度に盛り込まれた保証金・違約金の徴収禁止は省令であるため実効性に疑問があり、また「強制帰国」⁷⁷に対する防止策が取られていないとして、旧制度の根本的問題が解決するとは考えられない、としている。また、新制度の更なる問題点として、旧制度の抜本的な問題が解決されないまま、入管法上の制度として実習が規定されたことがあるとしている。すなわち、旧制度下では、技能実習は「特定活動」の1つとして省令に認められたにすぎないものだったが、技能実習が法律上の制度に格上げされたことにより、制度の固定化がもたらされかねず問題である、としている。さらに、旧制度下でも実習生には労働法令が適用される建前だったが、実際には法律違反の労働条件が設定され、様々な人権侵害が横行していたことをして、新制度下でも「奴隷労働」「人身売買」と批判されるような実態は改善されないことは明らかである、としている。

これらの、旧制度下から現行制度の問題点を指摘した先行研究は、現行制度下でのその正誤の検証が求められる⁷⁸。

3.2. 実習生の現状と受入れ・送出し

現行の実習制度では、送出し国の送出し機関から実習生が日本に送附され、これを監理機関（一次受入れ機関）、受入機関（実習実施機関。農家等）が受入れる。本節では、受入れ・送出しに係る各機関および実習生に関する主要な先行研究を整理する。

減少が日本への定住化に繋がると一概にいえるものではない。

⁷⁷ 指宿（2010）は、実習生が受入れ機関に反抗した場合や、労働災害に被災し受入れ機関がそれを隠そうとする場合、受入れ機関の事情により労働力が不要となった場合には「強制帰国」がなされる、としている。

⁷⁸ しかし、上記の通り実習制度に関する統計資料等はほとんど整備されていない状況にあり、これらを十分に検討することは難しい。すなわち、現行制度下の大きな問題点の1つは、現行制度や今後の労働政策・移民政策を検討するために必要な資料の整備が十分でないことである。

3.2.1. 受入機関

農業分野における受入機関は、農家（ないし農業法人）である。受入農家の経営概況については、安藤（2005）（2006）（2014）、軍司（2012）（2013c）が茨城県八千代町、安藤（2005）（2006）、長谷美・安藤（2004）が茨城県旭村（現銚田市）、軍司（2013a）が茨城県神栖市、安藤（2005）（2011）が千葉県富里市⁷⁹、北倉他（2005）、北倉他（2011）が北海道、張・田代（2009）、張・秋山（2009）が鹿児島県の事例を報告している。

安藤（2005）（2006）（2014）は、センサスをして八千代町農家の経営規模階層ないし規模拡大傾向を確認するとともに、農家調査によって、事例的に受入農家の営農概況を報告している。特に外国人雇用に注目すると、安藤（2005）（2006）時点では、八千代町の主要産品である白菜の頭縛りに熟練を必要とするため、外国人研修生を雇用し規模拡大が行われてはいるものの、臨時雇の熟練高齢婦人が必要不可欠であり、この臨時雇数が制約となっている旨を論じている。しかし安藤（2014）では、10年前調査の追跡調査をして、非受入れであった農家を含む全ての調査農家で実習生が受け入れられており、10年で規模拡大が行われてきたとともに、臨時雇雇用がゼロになった旨を論じている。

軍司（2012）は、農家調査から事例的に受入農家の営農概況を報告しているとともに、八千代町のJA 幹旋実習生受入農家が実習生を受入れるために必要な費用について論じている。すなわち、固定費用として実習生の住居費（提供する住居の程度によって異なる）、可変費用として渡航関係費（1人当たり25万円）、監理費（1人当たり月額6000円）、送出し監理費（1人当たり月額15000円）、給与支払い（残業の多寡による。調査農家では1人当たり月額19万円程度）がある。一方、受入農家は、実習生から家賃・水道光熱費を徴収することができるが、調査農家では水道光熱費込みで家賃月額2万円に抑えており、また食事や野菜を提供することもしばしばであるため、実習生の生活費の半分程度を農家が負担している現状がある。

軍司（2013c）もまた、農家調査から事例的に受入農家の営農概況を報告しているとともに、八千代町の事業協同組合幹旋実習生受入農家が実習生を受入れるために必要な費用について論じている。この費用は、幹旋を受ける事業協同組合によって異なるが、JA 幹旋実習生を受入れる受入農家よりも事業協同組合

⁷⁹ 安藤（2011）では「千葉県A市」となっているが、安藤（2014）が安藤（2011）において千葉県富里市で調査を行った旨を論じている。

斡旋実習生を受入れる受入農家の方が、おおむね多額の費用負担をしている。

安藤（2005）および長谷美・安藤（2004）も、八千代町を調査した安藤（2005）等同様、センサスをして旭村農家の経営規模階層ないし規模拡大傾向を確認するとともに、農家調査によって、事例的に受入農家の営農概況を報告している⁸⁰。しかし、八千代町とは異なり、旭村（現銚田市）における追加調査は行われておらず、今後の研究の進展が期待される。

軍司（2013a）は、軍司（2012）同様、神栖市農家の営農概況や実習生受入費用について報告しているが、加えて、受入農家と実習生との関係性について言及している。すなわち、軍司（2013a）は、

筆者および調査に帯同した調査員は共通して、JAしおさい管内の受け入れ農家は他地域に比して実習生を大切に取り扱い、家族に準じた存在として捉えているように所感を持った。JAしおさい管内の実習生は語学力に長けており、本研究における実習生へのヒアリング調査は日本語で行われたが、調査員の質問が上手く通じなかった際は受け入れ農家が質問を丁寧に噛み砕いて実習生に伝えたり、受け入れ農家と実習生がこたつを囲んで団欒したりする姿などが確認された。（軍司（2013a））

としている。また、この原因として、神栖市では1人受入れが中心であり、受入農家と実習生はほとんどの作業時間を1対1で過ごすため、受入農家と実習生との関係性が特に重要視されており、受入実習生の選抜は農家自身が訪中して行うほか、監理機関からも実習生を家族に準じた存在として扱うよう指導があることがあるとしている。

安藤（2005）（2011）もまた、センサスをして千葉県富里市農家の経営規模階層ないし規模拡大傾向を確認するとともに、農家調査によって、事例的に受入農家の営農概況を報告している⁸¹。安藤（2011）は安藤（2005）との比較に

⁸⁰ 長谷美・安藤（2004）と安藤（2005）は同じ農家調査の結果を用いている（ただし、長谷美・安藤（2004）の調査農家9戸中、最小経営規模の1戸については安藤（2005）では論じられていない）。なお、八千代町における安藤（2005）（2006）もまた、同じ農家調査の結果を用いている。

⁸¹ 安藤（2005）と安藤（2011）は異時点間の調査であり、安藤（2005）の調査農家6戸と安藤（2011）の調査農家5戸は、うち3戸については同じ農家である。

よって、千葉県富里市における規模拡大傾向はさほど強くなく、経営を底上げする程度に留まっている旨等を報告しているが、さらに、調査時が旧制度から新制度への転換時期であることもあり、旧制度下と新制度下での受入費用に関する比較を行っている。すなわち安藤（2011）によれば、制度変更によって農家負担が年間1人当たり約60万円増加し、これが受入農家にとって痛手となっている状況がある。

北海道の受入農家事例を報告している北倉他（2005）、北倉他（2011）は、農家における実習生受入れの質的側面、すなわち受入れ目的や困ったこと、制度変更に対する意見などを報告している。北倉他（2005）によれば、農家の実習生受入目的は、労働力不足への対応であると同時に、日本人雇用の不安定性への対応である。こうして受入れた実習生に対し、北倉他（2011）によれば、農家はその働きぶりや生活態度におおむね満足しており、困りごとについてもほとんど無いとしている。

鹿児島県を取り上げる張・田代（2009）は、受入農家の営農概況を事例的に報告し、張・秋山（2009）は、特に受入農家の費用負担に注目して事例報告している。鹿児島県はもとより、九州地方における既往研究はほとんどなく、今後の研究の進展が期待される。

3.2.2. 監理機関

農業分野における監理機関は、農業協同組合（JA）と事業協同組合である。家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野においては、実習生や受入農家を監理・統括する監理機関の役割は極めて大きい。が、監理機関そのものに関する既往研究は乏しく、軍司（2012）（2013a）（2013c）、佐藤（2012）ほどしかみられない。

うち、JAを取り扱うのは軍司（2012）（2013a）、佐藤（2012）である。軍司（2012）はJA常総ひかり（茨城県八千代町）とJAしおさい（茨城県神栖市）を、軍司（2013a）はJAしおさいを、佐藤（2012）は茨城県鹿行地域S農協⁸²とJA香川豊南（現JA香川県）を取り上げている。

軍司（2012）（2013a）によれば、実習制度におけるJAの役割は、1農家当たりの平均受入人数によって異なる。1農家あたり平均3~4人を受入れるJA

⁸² 佐藤（2012）の参考文献から、S農協は銚田市内であることが分かるため、S農協は現JA茨城旭村・JAほこたのいずれかである。

常総ひかりでは、送出し国での長期の講習を行い、実習生を十分にモニタリングするとともに、受入農家が受入れる実習生の組み合わせを工夫して斡旋することで、トラブルのない安定的な実習体制を構築している。一方、1農家当たり平均1人ほどしか受入れないJAしおさいでは、実習生の選抜に受入農家を訪中させ、農家との相性の合った実習生を受入れることで、トラブルのない安定的な実習体制を構築している。また、軍司（2013a）は、JAしおさいの組織体制から、充実した監理体制を受入農家に安価に提供する監理機関のありようを論じている。すなわちJAしおさいには、他のJAにはほとんど見られない「外国人技能実習支援課」が、営農経済部内に設置されている。支援課の複数の専任スタッフが受入農家や実習生への手厚い監理を提供しているため、数千円程度の監理費徴収では実習事業は赤字となるが、手厚い監理によって実習制度の活用が管区内に広がり、規模拡大によって購買・販売が拡大することで営農経済部全体としては十分に費用が回収できる。このようなJAと受入農家との互恵的関係の構築が、JAの大きな役割の1つである。

佐藤（2012）は、茨城県鹿行地域S農協における受入開始の経緯ないし受入人数の推移、JA香川豊南における受入費用等について特に注目し、報告をしている。

事業協同組合について扱うのは、軍司（2013c）である。軍司（2013c）は茨城県八千代町に実習生を斡旋している3事業協同組合を取り上げ、事業協同組合の役割を論じている。軍司（2013c）によれば、事業協同組合はJAに比べて受入費用が高額であるものの、受入人数上限が9人までであり、また呼び出し指導が少ないほか、実習生の募集条件も弾力的に設定できるなどのメリットがある。事業協同組合は、組合員農家全体を考えるとJAでは提供されないような個別具体的な需要に応じて、実習生を斡旋するという役割を有している。

なお、上記の佐藤（2012）もまた、事業協同組合について論じているが、これは香川県内のJAが、雇用管理を高度化するために監理を県内4事業協同組合に移譲する過程について論じたものであり、事業協同組合の役割を直接的に論じたものではない。

3.2.3. 送出し機関

送出し機関に関する先行研究もまた、特に日本国内でものされたものは、ほとんどない。ことさら、新制度下における送出し機関の現況を報告したものは

見当たらず、本稿作成時点（2014年3月）では旧制度下の黒田（2011）が最新の先行研究である。これ以前となると、農業分野に研修生受入れが認められる以前であるが、日本労働研究機構（1995）による中国国内の送出し機関の送出し事例の報告、児嶋（1997）によるインドネシア国内の送出し機関の送出し事例の報告等がある。

旧制度下にもものされたものではあるが、いずれにせよ、送出し機関に関する最新の先行研究、すなわち到達点は黒田（2011）である。黒田（2011）は中国大連市での調査をして、中国の送出し機関のありようは一様ではない旨を論じている。すなわち中国では、国外に労働者を送出すことができるのは、中央政府・市政府の認可を受けた「一級公司」のみであるが、実際には認可のない民間の「二級公司」がある。二級公司は出国ビザを申請できないため、一級公司を通じて送出ししている。しかしこれらの公司は、大連市内のみに事務所があり、農村部にはなく、農村部での労働力調達は「代理」と呼ばれるブローカーによって行われる。すなわち、農村部の海外出稼ぎ希望者は、代理に自己の情報を登録し、また代理から募集情報を受取る。いわゆる送出し機関は、中国側の送出しシステムにおいて、いわば日本側との交渉窓口にすぎず、実際に実習希望者を集め、送出ししているのは代理である。

送出し機関に関する先行研究は極めて乏しいが、実習生の安定的な受入れを行うためには、送出し国の現況を正確に理解し、送出し機関のありようや役割を明確にすることが必要である。送出し機関に関する研究の進展は、喫緊の課題である⁸³。

3.2.4. 実習生

農業分野に限らず、実習生の実習環境ないし生活環境を論じた先行研究は数多くある。しかし、そのほとんどは、旧制度下における劣悪な環境に置かれた研修生・実習生の様態を論じるものである。新制度施行から本稿作成時（2014年3月）まで2年半あるが、これらへの対応として成立した新制度下の実習生の容態に関する先行研究は、ほとんどみられない。

実習生の実習環境ないし生活環境について、その様態をありありと描いたものとして、飯田（2012）がある。飯田（2012）は、長野県内のレタス農家に受

⁸³ 上記の堀口科研グループが、中国・タイ・フィリピン等の送出し機関に関する研究報告を行う予定である。

入れられたフィリピン人研修生の研修・生活の様子を生々しく論じている⁸⁴。すなわち、研修生たちは、長野での2日がフィリピンの1カ月に相当するのであるから、体のどこかが痛いのは当たり前であり、自分たちは体重を売っていると考えている。仕事が少ない時期は受入農家に労働時間の増加を要求し、繁忙期は1日11時間労働を毎日繰り返す。繁忙期には「体重が5キロ落ちて足腰と背中の筋肉が細く盛り上がり、宿舎が腰痛用の湿布薬臭で満ちて、毎朝ベッドから這い出るのがきつくなるほど体が硬くなっても「問題ない」が口癖になる」。

一方、軍司（2013a）は、上記の通り、神栖市の事例をして、受入農家と実習生が極めて良好な関係を構築していることを論じている。軍司（2012）は、JAしおさいでは十分な体制構築が行われた結果、東日本大震災による実習生帰国事件下では帰国者を1割程度に抑えることができた⁸⁵ことをして、外国人を安価な労働力として期待することと、充実した実習を行うことは、両立可能であるとしている。

農業分野であるかは不明であるが、坂（2014）は、富山県の受入事例をして、最新の実習生の生活環境について論じている。坂（2014）は特に、一部に再訪日して就労する中国人実習生について言及している。すなわち、これらは、実習生として実習を行い、修了後に帰国した後、技術者として就労ビザを取得し、再訪日を果たすのである。富山県の例では、この再訪日中国人は、本来の仕事に加えて実習生の指導に当たっているとのことである⁸⁶。

飯田（2012）が報告するような過酷な労働・生活環境が、新制度下でも存在しているかどうかについて、今後の事例研究が待たれるが、筆者による様々な

⁸⁴ 飯田（2012）の調査対象は、新制度施行前の2011年5月に来日した旧研修生である。

⁸⁵ 軍司（2012）によれば、東日本大震災によって帰国した茨城県内のJA監理実習生は、多い順にJAかしまなだ（197人）、JAなめがた（88人）、JA旭村（73人）であったが、神栖市を管轄するJAしおさい監理の帰国実習生数はわずか25名（受入数の約1割）であった。

⁸⁶ その他、旧制度下ではあるが、研修生の研修費用調達方法や、研修期間中の地域社会との交流、帰国後の就業予定などについては、北海道における孔（2005）の事例研究が詳しい（後述）。また、事例研究でなく農業分野に限定されたものでもないが、JITCO（2013e）が、実習2号修了者へのアンケート調査を行い、同様の項目についてのデータを報告している。JITCO（2013e）は、2013年3月に発行されたものだが、調査対象は2012年8～11月に技能実習2号を修了し帰国した実習修了者であり、これらの入国時期は制度改正前であるため、その内容は旧制度下のものである。

ヒアリング調査の所感によれば、少なくとも茨城県八千代町や神栖市などの日本を代表する大規模活用地においては、これは一般的ではない。実習制度の活用を基礎として規模拡大をしたり、後継者がいなくとも経営規模を保ったりする受入農家が最も恐れることは、実習生の斡旋を受けることができなくなることである。すなわち、受入体制が整備され、実習制度の活用が進めば進むほど、受入農家が不適正実習を行うインセンティブは乏しくなる⁸⁷。実習生の実習・生活環境が整備されるためには、問題のある受入事例が報告されるのみならず、茨城県などの成功事例などもまた、報告される必要があろう。

3.3. 主要地域の事例研究

最後に、これまでのものであった農業分野の実習制度活用の事例研究のうち、新制度下にものものであったものを中心に、主要地域ごとに整理する。

3.3.1. 都道府県別実習生受入数

各地域の事例研究を確認する前に、各都道府県における実習生受入数をおおまかに確認する。

JITCO (2014c) によれば、2012 年度における JITCO 支援外国人技能実習生 (農業作業員・1号) 人数 (上位5位)⁸⁸は、表 3-1 の通りである⁸⁹。

表 3-1 によれば、農業作業員の実習生受入数が最も多い県は茨城県であり、その数は第2位の熊本県の約3倍にも及ぶ。以下、温暖地では熊本県、千葉県が主要な受入地であり、寒冷地 (短期雇用型⁹⁰) では長野県、北海道が主要な受

⁸⁷ 日本を代表する実習制度の活用地の1つである JA ほこた (茨城県銚田市) 管内では、割増賃金未払いのため斡旋停止処分を受けた受入農家が続出した (2014年) が、これら農家は JA の指導に基づいた受入れを行っていたと主張している (NHK (2014))。

⁸⁸ 全国詳細については表 2-10 を参照されたい。

⁸⁹ 表 3-1 は、1号実習生のみであること、JITCO 支援実習生のみであることに注意が必要である。冬季に農作業の無い寒冷地では、受入れは1号のみであるが、その他の温暖地では2号もいる。また、寒冷地では JITCO から支援を受けない実習生が極めて多いため、JITCO 支援実習生の数倍の実習生が寒冷地には受入れられていると推察される。表 3-1 は、あくまでおおまかに各都道府県の概況を確認するものにすぎない。なお、寒冷地である長野県の実習生数については、軍司 (2014b) が約 2500 人程度であると論じている。

⁹⁰ 詳細は第9章を参照されたいが、農閑期のある寒冷地では、実習生を年間雇用することができないため、温暖地で通常行われる3年間の雇用でなく、1年以

入地である。

表 3-1 JITCO 支援外国人技能実習生数（2012 年農業作業員・1 号・上位 5 県）

受入れ県	茨城県	熊本県	千葉県	長野県	北海道
1 号人数	1296	442	397	298	235

出典：JITCO（2014c）より筆者集計。

3.3.2. 温暖地

3.3.2.1. 茨城県の事例研究

茨城県における事例研究を、新制度下に行ったものは、上に挙げた諸論文のうち、安藤（2014）、軍司（2012）（2013a）（2013c）のみであり、その概要は上記の通りである。これらは茨城県八千代町・神栖市を対象としたものだが、軍司（2013a）によれば、現在、茨城県鉾田市を管轄する旧 JA かしまなだ・JA 茨城旭村にも多くの実習生が受入れられており、特に JA かしまなだは東日本大震災前には、県下最大の実習生受入数を誇る JA であった。これを背景として、安藤（2005）などは鉾田市（旧旭村）などの事例調査を行っていたが、これら 2JA が受入れた実習生の多くは東日本大震災を契機に帰国してしまったため、現状復帰までに時間が掛かるなどの事情から、同地域に対する調査研究は難しい状況にある⁹¹。

3.3.2.2. 千葉県の事例研究

千葉県に関する事例研究は、これまで極めて少なく、上記の安藤（2005）（2011）のみである。これら 2 論文の概要は上記の通りである。

3.3.2.3. 九州の事例研究

九州に関する事例研究もまた、これまで極めて少なく、上記の張・田代（2009）・張・秋山（2009）の鹿児島県の事例のほか、同じく旧制度下の山田（2009）が、福岡県 2 市でのヒアリング調査結果を報告している程度にとどまる。

内の短期雇用が行われている。

⁹¹ さらに上記の通り、NHK（2014）によれば、割増賃金未払いによる受入停止処分を受けた農家もあり、同地域での調査研究はより困難な状況にある。

山田（2009）は、JITCO 福岡駐在事務所へのヒアリング調査をして、監査・指導機関としての JITCO における地方駐在事務所の現況と課題を論じた後、福岡県内における外国人研修生・技能実習生の実情について報告している。山田（2009）の特徴は、受入団体（監理団体を指すものと推察される）へのヒアリング調査に加え、実習生へのヒアリング調査も行っていることである。山田（2009）は、フィリピン人実習生へのヒアリング結果を報告しているが、しかしながら、受入農家が見守る中で行われたヒアリングであるとのことであり、その内容は作業時間や生活環境といった程度の内容に留まっている。

3.3.3. 寒冷地（短期雇用型受入地）

3.3.3.1. 北海道の事例研究

北海道に関する事例研究は、北倉公彦（北海学園大学）を中心に、いくつかのものされている。上に挙げた北倉他（2005）、北倉他（2011）、注にあげた孔（2005）の他、北倉（2012）（2014）がある。

孔（2005）は、旧制度下ではあるが、北海道全 JA に対するアンケート調査から、道内の実習生数や地理的分布等を推計するとともに、5JA の研修生・技能実習生計 25 人に対するヒアリング調査をして、旧制度下の研修生の経歴や研修の目的・動機、帰国後の就業予定等について報告した。

北倉（2012）もまた、孔（2005）の全 JA 調査結果と北海道経済部労働局人材育成課（2010）をして、北海道における実習生数ないし受入地域分布を論じるとともに、国立社会保障・人口問題研究所の推計をして、北海道は都府県より人口減少と高齢化が早いスピードで進行するため、道内過疎地域の農業では外国人労働力の必要性が今後も増加すると論じている。しかし、北倉（2012）は、また、製造業を主な対象として制度設計された現行の実習制度は、農繁期だけの 1 年未満受入れを行う北海道の実情に合っていないと指摘する。

これらを進展させた北倉（2014）は、実習生数等のデータから、北海道では JA による受入割合が高いこと⁹²、2 号移行者が少ないこと、1 号の期間が短いことを明らかにするとともに、道北の 1JA および受入農家におけるヒアリング調

⁹² 北倉（2014）の全国データは JITCO（2013d）によるものであり、農業に限定されたものではない。すなわち、北倉（2014）が論じているのは、北海道では全国平均より農業分野に受入れられている実習生が多いのではないかということであり、農業分野における JA・事業協同組合幹旋数比について明らかにしたものではない。

査結果を報告した。この結果によれば、受入れ 1 年目が研修制度から実習制度になったことを契機に、受入れを取りやめた農家が少なくなり、また実習制度を活用する農家では、規模拡大というよりも高収益作物の導入が行われ、この安定栽培のための実習生受入れという性質が強くなっている⁹³。

3.3.3.2. 長野県の事例研究

北海道以外の寒冷県における事例研究は、これまで極めて少なく、長野県に関するものとして、上の飯田（2012）、佐藤（2012）があるのみである。これら 2 論文の概要は上記の通りである。

3.4. 小括

本章では、これまでのものでされた農業分野における実習制度に関する主要な先行研究を、3 つの視角、すなわち「実習制度の現状と問題点」「実習生の現状と受入れ・送出し」「主要地域の事例研究」から整理し、各視角における到達点を確認した。詳細は以上の通りであるが、その要諦を大まかにまとめれば、次の 4 つとなる。

第 1 は、農業分野における実習制度研究の重要性の高まりに比して、統計資料等が十分に整備されていないことである。よって実習制度研究のほとんどは、質的・思弁的研究に留められている。しかし、実習制度の量的な全体像を誰も把握していない状況で、実習制度のありようを議論することは難しい。量的側面を含めた実習制度活用の正確な現況把握は、喫緊の課題である。

第 2 は、第 1 の事情から、既往研究のほとんどは事例研究となっているが、旧制度下に報告された事例が、新制度下ではどう改善・改悪されたかについて報告されていないことである。よって多くの視角では、旧制度下の状況が研究の到達点となってしまっている。旧制度下に起きた諸問題の対応として施行された現行制度を評価ないし改善する上で、これらの追跡調査は必要不可欠である。

第 3 は、監理機関や送出し機関などの関係機関に関する研究が極めて乏しいことである。安藤光義（東京大学）の諸研究により、実習制度を活用した規模

⁹³ その他、北海道の畜産農家における受入事例を報告したものとして、堀口（2013b）がある。北海道の畜産農家は後継者が多く、畜産での実習生受入れは一般的ではないが、寒冷地においても 3 年間受入れが行われるという特徴がある。

拡大のありようが事例的に確認された現在、今後は実習制度の安定的な活用のありようが求められることになろうが、そのためには監理機関や送出し機関に関する研究が蓄積されなければならない。

第 4 は、実習制度活用の全体像について、最新の推計によれば、農業分野ではおおむね 2.2 万人程度の実習生が全国で受入れられていることである。しかしながら、帰国率が半数程度である地域の事例も報告されており、公的統計が整備されるまでは、帰国率も十分に勘案された推計が行われる必要がある。

すでに常雇の 15%が実習生によって賄われており、実習生なしには日本の農業は成り立たなくなっているこんにち、統計資料が十分に整備されておらず、また多くの到達点が旧制度下のものとなっている現況は、可及的速やかに改善される必要がある。実習制度の良し悪しや、労働政策・移民政策のありようについて議論を行う以前に、現況の正確な把握が早急に行われなければならない。

第 2 編

代表的制度活用地における 制度活用 ——茨城県八千代町の事例——

第4章 JAの監理

第1編「概論」に続く第2編「代表的制度活用地における制度活用」では、家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野の実習制度活用に不可欠な独自の取り組みの数々について、日本を代表する制度活用地である茨城県八千代町を事例として捉え、考察する。

茨城県八千代町は、15年以上にわたり農業分野において実習制度を大規模活用してきた、日本を代表する実習制度の活用地である。第1編の表3-1において、国内の各都道府県における実習制度の活用状況は、茨城県がその中心であり、茨城県の受入数は第2位の熊本県の約3倍をも占めると推定されることを確認したが、例えば第12章の議論を先取りすれば、茨城県内の各JAの受入数のうち、茨城県八千代町を管轄するJA常総ひかりの受入数が最も多く、JA常総ひかりの受入数は茨城県内のJA幹旋実習生数の約1/4を占める現況がある⁹⁴。この実習制度の大規模活用を15年以上にわたる試行錯誤によって達成してきた茨城県八千代町における監理・受入れのありようは、家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野の特徴的な制度活用の標準形とも呼ぶべきものであり、そのありようを考察するのに最適な代表事例であると考えられる。

うち、第4章では、茨城県八千代町におけるJAの監理について論じる。農業分野において活用が盛んである実習制度は、はじめ大手企業の企業内研修制度として始まり、団体監理型の創設によって製造業等の中小企業に広がったことは上記の通りであるが、外国人労働力の取扱いに必ずしも習熟していない中小企業が外国人を受入れるこのシステムでは、これを監理・統括する監理団体の役割が非常に大きいものとなった。農業分野では、この製造業等の中小企業向け制度を適用しているが、就業規則さえ持ち合わせていない家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野では、さらに監理団体の役割は大きくなっている。

農業分野における監理体制は、他産業にはみられない特徴的なものである。すなわち、非農業分野では、主に事業協同組合が監理団体であることに対して、

⁹⁴ また、JA常総ひかりは、東日本大震災後の実習生帰国事件下において、帰国実習生ゼロを達成した。すなわち、茨城県八千代町におけるJA常総ひかりの監理ないしJA常総ひかり幹旋実習生受入農家、そしてJA常総ひかり契約送出し機関による監理・受入れ等は、農業分野の制度活用の優良事例として取り上げられるものである。

農業分野では、実習実施機関が家族経営農家であるという農業分野の特殊性に応じて、JA が監理団体として参画をしている。第 4 章では、本論の導入として、農業分野の実習制度において中心的な役割を果たしている監理団体である JA が、農業分野に独自の監理をして、大規模かつ長期的に家族経営農家に外国人労働力を入れることに成功しているところの、その取り組みの数々を考察する。

4.1. 全国概況

JA による具体的な制度活用のありようについて考察する前に、まず、JA による実習制度活用の全国概況を確認する。

第 3 章に論じられた通り、実習制度に関する統計は乏しく、全国的な JA の実習制度活用現況に関する統計は存在しない。これを認識した上で、大まかな状況を確認すると、八山 (2014b) によれば、農業作業者を監理する全国の監理団体約 600 団体のうち、JA 系 (総合 JA・専門 JA) は約 110 団体あり、全体の 2 割程度となっている。団体数としては、事業協同組合が全体の約 8 割を占める⁹⁵とのことであるが、八山報告⁹⁶によれば、実習生数もおおむね、JA 系 2 割、事組系 8 割ではないか、とのことであり、ほとんどの実習生は事業協同組合の斡旋によるものであると推定される。しかしながら、JA 系の特徴は、1JA 当たりの斡旋数が多いことであり、各 JA の管区毎に見れば、JA が最多の実習生を斡旋していることが一般的である。すなわち、全国的には実習制度における JA のシェアは 2 割程度であるものの、地域毎では、JA が当該地域の中心的な監理団体となっている。

また、JA は、各地域に制度活用が波及する中心的な主体としての側面もある⁹⁷。八山 (2014b) によれば、JA 系実習生は全体の 2 割程ほどしかいないものの、JA が実習制度の活用に参加している都道府県では、おおむね、受入数が多い傾向がある (図 4-1 参照)。

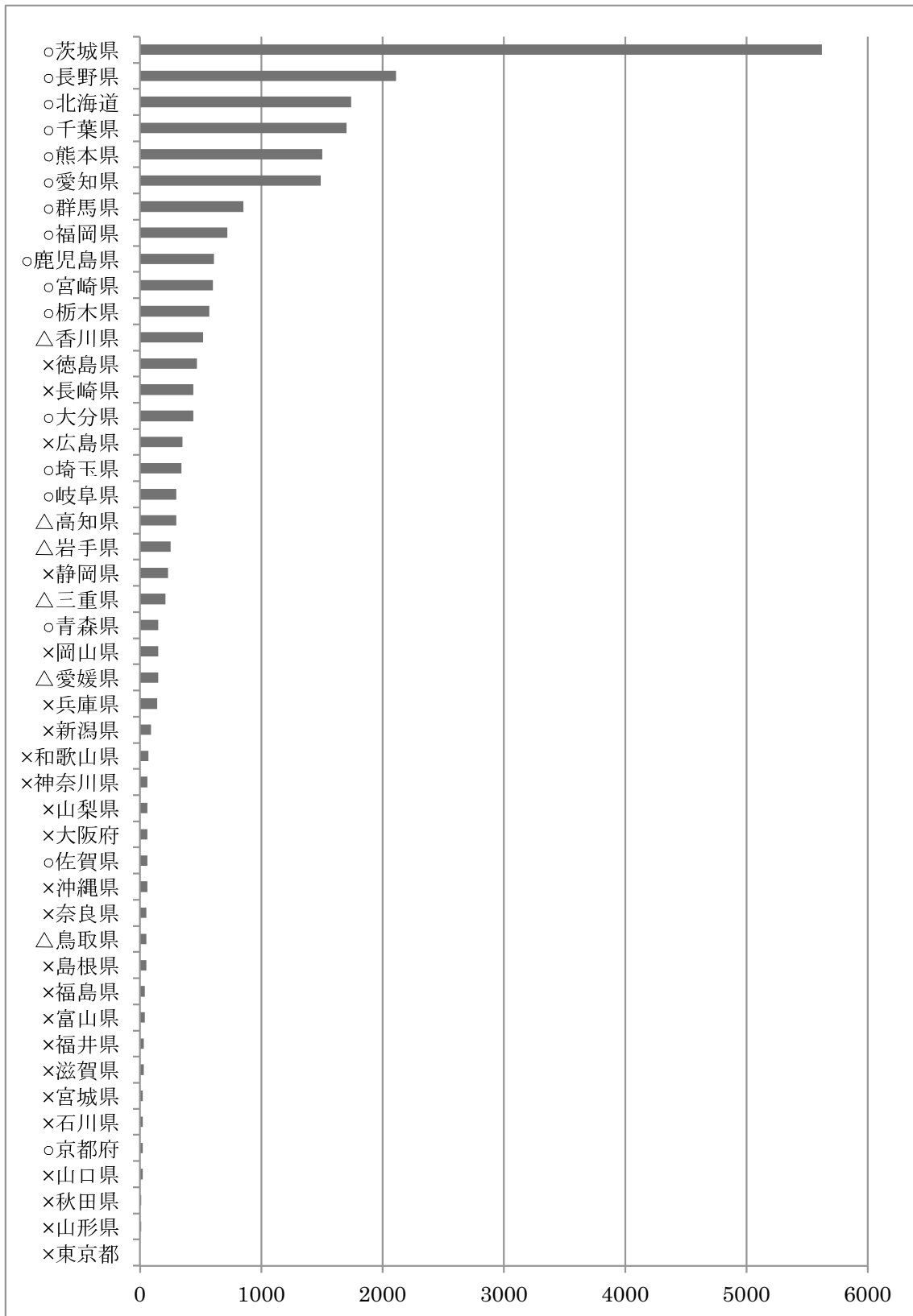
図 4-1 における○印都道府県は 17 (平均受入数 1107 人)、△印は 6 (平均受入数 246 人)、×印は 24 (平均受入数 102 人) であり、本格的な制度活用を行っている都道府県は、JA の参画が行われていることが確認できる。

⁹⁵ その他、日本農業法人協会の受入れなどもある。

⁹⁶ 文科省科研費補助金「農業の労働力調達と労働市場開放の論理」(研究代表者：堀口健治早大名誉教授)の研究会(2014年7月19日)における八山政治(全国農業会議所)の報告。

⁹⁷ 具体的な波及事例については、第 11 章を参照されたい。

図 4-1 各都道府県の農業作業者実習生推計受入数と JA の参画度



出典：八山（2014b）をもとに筆者作成。

注：○印は JA が実習制度の活用を行っている地域、△印は、以前は JA が参画していた、または専門 JA のみが活用を行っている、もしくは JA が外部委託によって制度活用している地域、×印は JA 系の実習制度活用が無い地域。実習生数は八山政治氏による平成 25 年の推計。

4.2. 茨城県八千代町における実習制度活用

それでは、本研究が農業分野における実習制度の代表的活用地として捉える茨城県八千代町の考察に入る。JA の監理について考察を行う前に、JA が置かれている八千代農業の現況を確認し、JA 幹旋実習生を受入れている受入農家の営農事例を押さえる。

4.2.1. 八千代農業の概要と実習制度活用の状況

茨城県八千代町は、つくば市の北西約 20km に位置する、人口約 2 万 3 千人の町である⁹⁸。猿島台地に連なる八千代町は、露地栽培を中心とした園芸作物の一大産地であり、特に白菜やメロンの産地として有名である。八千代町の大規模園芸作は、実習制度の積極的な活用によって達成されたものであり、JA 常総ひかりの監理する実習生 291 人中、230 人が八千代町内で受け入れられている⁹⁹。八千代町内の農家は比較的后継者を確保していて若く、このことが、実習制度を活用しながら規模拡大を達成できた要因の 1 つであると推察される。

八千代町には、JA 常総ひかりの他にも、団体監理型受け入れを行う C 事業協同組合がある。C 組合は、合計 250 人強、うち八千代町で 150 人強を監理している一大監理機関であるが、東日本大震災後の外国人帰国事件下において、慰留できた実習生は半分以下であった¹⁰⁰。一方、JA 常総ひかりは監理実習生の帰国者ゼロを達成した。このことから、東日本大震災後の実習生帰国事件で、JA 常

⁹⁸ うち、外国人は 921 人（男 787 人、女 134 人（2014 年 9 月 1 日現在）；八千代町（2014））である。なお、八千代農業の概要および実習制度の導入過程については安藤（2005）に、八千代町を含む茨城県農業の地域別概要については安藤（2007）に詳しい。

⁹⁹ ヒアリング調査時（2012 年 8 月）現在。なお、以下、出所を明記しない記述は、ヒアリング調査に基づく。

¹⁰⁰ JA に対するヒアリング調査に基づくため、C 組合の実習生数等は正確な数字ではない。なお筆者が行った、JA 常総ひかり幹部農家からの聞き取りによれば、C 組合の帰国実習生は約 8 割に及ぶのではないかとのことである。

総ひかりが帰国実習生ゼロを達成できたのは、地勢的な理由によるのではなく、JA 常総ひかりの監理体制が優れているためであると考えてよい。

4.2.2. 受入農家の営農・受入費用事例

次に、八千代町における JA 幹旋実習生受入農家の営農事例と、その受入費用を確認しておく。本研究がヒアリング調査を行った 4 受入農家の経営概況は、表 4-1 の通りである。

表 4-1 八千代町 JA 幹旋実習生受入農家の経営概況

	水田		畑			農作業 従事家 族数 (人)	受入外 国人実 習生数 (人)	邦人臨時 雇のべ日 数(人・ 日)
	経営 面積 (a)	作付 のべ面 積(a)	経営 面積(a)	作付 のべ面 積(a)	耕地 利用率 (%)			
ア	82	57	930	1700	183	2	4	0
イ	30	30	1110	1950	176	2	4	80
ウ	41	27	300 強	598	200 程度	3	2	60
エ	40	40	600	1062	177	3	3	0

出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

表 4-1 よろしく、いずれも大規模に畑作を行っている。畑の耕地利用率が 180% 前後となっているのは、白菜などを春・秋の 2 回作るためである。作付作物や農地の分散の状況にもよるが、おおよそ、数 ha から十数 ha の畑を、家族と実習生合わせて 5~6 人で耕作するのが八千代町の畑作農家の一般的な経営である。

受入農家が実習生を受入れるために必要となる費用は、決して少なくない。まず、固定費用として掛かるものに住居費がある。本研究の調査農家では、敷地内の離れを改修するなどして、実習生の住居としている。この改修費用は、受入農家の固定資産の状況や、実習生にどの程度の住居を提供しよう考えるかで大きく異なる。実習生は労働者でもあるので、住居費を徴収しているものの、例えばエ農家は光熱費込みで月額 2 万円に留めており、住居費は事実上、受入農家の負担となっている。

実習生を受入れるための可変費用は、渡航関係費、JA 監理費、送出し管理費、給与である。渡航関係費は 1 人当たり 25 万円、JA 監理費は月額 6000 円、送出し管理費は月額 15000 円である。給与は最低賃金で雇用しているが、残業の多寡によって大きく異なる。例えばイ農家では、おおよそ手取り月額 19 万円を支払っている。実習生の食事は自炊が基本だが、農家が提供することも少なくなく、また農家が収穫した野菜を無償で提供することもしばしばであり、実習生はこれを近隣の実習生と交換し合って食費を抑えることができることも多い。JA 常総ひかりによれば、実習生の生活費の半分程度は農家が負担している現況があり、実習生の中には生活費が月額 5000 円程度であるものもある。

以上から、JA 幹旋実習生を受入れているのは、実習生の住居を用意する資本力があり、1 人当たり月額 30 万円弱を負担できる経営を行う大規模農家であることが分かる。また、実習生に食事等を提供していることから、農家が実習生の生活費について少なからず配慮をしていることが理解できる。実習制度を活用する大規模農家にとっては、実習生は大規模営農の達成に不可欠な存在であり、実習生の受入れに際しては様々な配慮・取り組みをしている。同時に、監理機関である JA 常総ひかりに対しても、単なる職業紹介のみならず、実習の確実な実施と、実習生のケアを含む総合的な監理を求めている。

4.3. JA 常総ひかりの監理

それでは、本章の主題である JA の監理についての考察を行う。八千代町における以上の営農概況、ないし JA 幹旋実習生受入農家の営農を達成させているところの、八千代町を管轄する実習生幹旋 JA は、JA 常総ひかりである。

JA 常総ひかりは、1998 年 11 月に 25 名の実習生（旧研修生）を受入れ始めてから、2011 年 11 月の 35 期生¹⁰¹までで 1659 人の実習生を幹旋してきた、日本を代表する実習制度活用の実績を誇る JA である。JA 常総ひかりによる現在の制度活用は、この 15 年以上の試行錯誤の結果に基づくものであり、JA の監理について考察する場合の参照すべき代表的事例となっている。

この、JA 常総ひかりによる監理には、3 つの特徴がある。

第 1 は、実習生に対し、送出し国内での長期間の事前講習を課すことである。現行制度は事実上、実習生に対する送出し国内での 1 カ月間の事前講習を求め

¹⁰¹ JA 常総ひかりでは、現在、3 月、7 月、11 月の年 3 回の受入れが行われている。

ているが、JA 常総ひかりは 3 ヶ月間の事前講習を、実習生に課している。JA 常総ひかり担当者によれば、受入れ 5 ヶ月前に行う実習希望者の面接試験¹⁰²のみでは、実習希望者の素養について分からないことも多いため、1 人当たり 2 分程度の集団面接は行うが、ハキハキした希望者であれば面接試験は合格させ、その後の事前講習や筆記試験、体力試験、実習希望者との 2 日間の共同生活等によって実習希望者の資質と性格を見極めている。また、この様々なプロセスによって見極められた各実習希望者の資質に関する情報に基づき、この組み合わせを熟考した上で、受入農家への斡旋を行っている。例えば受入れが 1 人のみの農家に対しては、言語試験の成績が次第に上がっている実習希望者を斡旋したり、筆記試験の成績は芳しくないが性格の良い実習希望者は、言語試験の成績が良い先輩実習生を受入れている受入農家に、言語試験の成績優秀な実習生と組み合わせるといった具合である。受入農家は、外国人はもちろんのこと、労働者を雇用するのに慣れていないため、JA が実習生の資質等を慎重に見極め、受入農家と実習生が良好な関係を構築しやすい組み合わせにして斡旋することが、実習制度の大規模かつ長期的な活用には不可欠なのである¹⁰³。

第 2 は、受入農家に対する集合研修や講習会を充実させていることである。茨城県八千代町を管轄する JITCO 水戸事務所の担当者や筑西労働基準監督署長を招聘した講習会に筆者も参加したが、実習制度の理念や実務のみならず、近隣地域におけるトラブル事例の解説など、受入農家に対して分かりやすくかつ充実した講義が行われていた。こうした講習会や集合研修などを頻繁に行うことで、JA 常総ひかりは、受入農家の雇用者としての能力向上に努めている。実習生は、上記のような充実した事前講習を受けることで、実習制度そのものを熟知しているため、受入農家の不注意で一時的に不適正な実習状態になってしまったとしても、すぐに労働基準監督署への通報が行われる状況にある。受入農家に実習制度を習熟させ、不適正実習の防止に努めるために、集合研修や講

¹⁰² JA 担当者と受入農家の代表数戸が訪中して行われる。

¹⁰³ 以前（旧研修制度下）は、研修生（1 年目）から実習生（2 年目）に移行するのは、研修生の 6 割強程度であったが、斡旋の組み合わせを工夫するようにしてからは、実習生に移行しない研修生はわずか 2～3 人程度となるまでに至った。なお、面接合格者のうち実際に JA 常総ひかりが斡旋するのは 2/3 程度であり、残り 1/3 のうち半数は送出し機関が JA 常総ひかり以外の監理団体を紹介し、残りは次回面接での優先的な斡旋をする。

習会を充実させるといった独自の取り組みを行うことが、実習制度の大規模かつ長期的な活用には不可欠である。

第3は、優れた送出し機関との良好な関係を構築することである。JA常総ひかりは1998年11月から、D送出し機関からの送出しを受けているが、このD機関の複数の駐在員が常に八千代町に滞在し、受入農家を巡回するなどして実習生に対する指導やケアを行っている。こうしたことは、他の送出し機関にはあまり見られることではない¹⁰⁴。また、送出し機関との良好な関係の構築は、優れた実習生を集めることにも寄与している。日本で実習を行おうとする実習希望者の多くは、日本での実習経験がある先輩などから実習環境などについて詳細な情報を得ている場合が多いため、送出し機関や受入農家などとの連携が密で良好な実習環境を構築している監理機関の募集には応募が集まりやすく、良質な実習生が確保されやすい。優れた実習生を確保し、受入農家に斡旋するために、優れた送出し機関との良好な関係を構築することが、実習制度の大規模かつ長期的な活用には不可欠である。

4.4. 小括

家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野における実習制度においては、様々な独自の取り組みが行われている。日本を代表する実習制度の活用地である茨城県八千代町のJA常総ひかり斡旋実習生受入農家では、収穫した野菜を実習生に提供するなどによる、実習生との良好な関係構築が行われているほか、これらを監理するJA常総ひかりでは、訪中して実習生の選抜を行ったり、長期間の事前講習を行ったり、斡旋の組み合わせを工夫したり、農家向けの講習会を充実させたり、送出し機関との綿密な関係構築を行ったりするなど、特徴的な様々な取り組みを行うことによって、大規模かつ長期的な制度活用を達成している。（長期間の事前講習や訪中選抜は、製造業等の中小企業にも見られるこ

¹⁰⁴ 詳細は第6章の通りだが、D機関の代表E氏は、八千代農業に造詣が深く、また実習生からの人望が厚い人物である。中国生まれのE氏は、JA常総ひかりから1998～2008年の間、臨時職員として雇われていた人物であり、JA常総ひかりとD機関の間には良好な関係が長期的に築かれている。筆者による八千代町内の中国人実習生13人に対するヒアリング調査（2011年8月）によれば、震災後に実習生たちが帰国を思いとどまった大きな理由の1つは、E氏による慰留があったことである。なお、筆者による様々なヒアリング調査によれば、おおむね1地域あたり100名以上の送出しがなければ、送出し機関がその地域に駐在員を常駐させることは難しい。

とがあるものの) これらはいずれも、JA 常総ひかりが 15 年以上にわたって試行錯誤しながら家族経営農家に外国人労働力を入れてきた結果であり、すなわち、中小企業向けの現行制度が求める制度運用以上の、様々な独自の取り組みが、農業分野における実習制度、特に大規模かつ長期的な制度活用の達成には不可欠であることを示すものである。

第5章 事業協同組合の監理

本章では、第4章において考察したJAの監理に続き、監理団体ないし実習生の約8割を占める事業協同組合による、制度活用の現況ないし、家族経営農家に外国人労働力を入れるために不可欠な様々な取り組みについて考察する。

前章では、JAの監理を考察するため、農業分野における実習制度の代表的活用地である茨城県八千代町を管轄するJA常総ひかりの監理体制が論じられた。しかし事業協同組合は、管区のあるJAとは異なり、地域ないし都道府県等を越境して斡旋を行うことが一般的である。よって、実習制度の代表的活用地に所在する事業協同組合が、当該地域に実習生を斡旋している事業協同組合であるとは限らない¹⁰⁵。そこで本章では、事業協同組合斡旋実習生を受入れている受入農家側に着目し、実習制度の代表的活用地である茨城県八千代町における、事業協同組合斡旋実習生の受入農家の受入事例から、農業分野における事業協同組合独自の監理のありようを考察する¹⁰⁶。

5.1. 全国概況

事業協同組合による具体的な監理・斡旋について考察する前に、事業協同組合による実習制度活用の全国概況を確認する。

第3章などに論じられた通り、実習制度に関する統計は乏しく、全国的な事業協同組合の実習制度活用現況に関する統計は存在しない。これを認識した上で、第3章に同じく、大まかな状況を確認すると、八山(2014b)によれば、農業作業者の実習生を監理する全国の監理団体約600団体のうち、事業協同組合

¹⁰⁵ 後述の通り、事業協同組合の中には、受入農家が共同して設立したものなどもあり、受入地域に所在する事業協同組合が当該地域に全く実習生の斡旋を行っていないわけではない。しかし、筆者がヒアリング調査を行う範囲内では、事業協同組合斡旋実習生受入農家では、都市部にある、元々は他産業への斡旋を行っていた事業協同組合から、斡旋を受けることが一般的である。これらの事業協同組合は、受入農家に対し、営業活動を行っていることが少なくなく、また事業協同組合を設立した場合も1年以上程度の活動実績が無ければ斡旋の許可が下りないなどあるため、結果として斡旋実績のある都市部の事業協同組合が選ばれることが多いものと推察される。

¹⁰⁶ 都市部事業協同組合の監理ないし斡旋プロセスについては、2.3.の通りである。

はおおむね 8 割程度とのことである。また、八山報告¹⁰⁷によれば、実習生数もおおむね、全体の 8 割程度ではないか、とのことであり、すなわち農業分野で受入れられている大部分の実習生は、事業協同組合の斡旋によるものである。

農業作業者を斡旋する事業協同組合には、大きく分けて

- 1) 【農業参入型】元々は農業以外の産業に実習生を斡旋していたが、農業作業者の斡旋も開始したもの
- 2) 【農家設立型】実習制度の活用を企図する近隣農家が結集し、設立したもの
- 3) 【JA 設立型】JA が実習事業部門を独立させたもの（複数の JA が合同で実習事業部門を独立させる場合もある）

の 3 種類がある。筆者がヒアリング調査を行う範囲では、事業協同組合のほとんどは 1) のものであり¹⁰⁸、本章では、この農業参入型事業協同組合による監理を中心に論じる。

5.2. 事業協同組合斡旋実習生の受入事例

5.2.1. 地元事業協同組合斡旋実習生受入農家の事例

2.3.において確認した事業協同組合による斡旋・監理事例も踏まえつつ、事業協同組合斡旋実習生を受入れている茨城県八千代町の受入農家の営農事例を考察する¹⁰⁹。本研究は、地元 F 事業協同組合を利用するオ農家と、都市部の G 事業協同組合・H 事業協同組合を利用するカ農家に対するヒアリング調査を行った。

本研究がヒアリング調査を行ったところの、事業協同組合斡旋実習生を受入れている茨城県八千代町の 2 農家の営農概況は、表 5-1 の通りである。

オ農家は、主人オ氏、妻、長男、次男の家族 4 人と、7 人の実習生¹¹⁰、そし

¹⁰⁷ 文科省科研費補助金「農業の労働力調達と労働市場開放の論理」（研究代表者：堀口健治早大名誉教授）の研究会（2014年7月19日）における八山政治（全国農業会議所）の報告。

¹⁰⁸ 事業協同組合が実習生の斡旋事業を行うためには、1年以上の活動実績が求められる。すなわち、2)の近隣農家が集結して事業協同組合を設立し、実習生の斡旋をはじめるとは、比較的ハードルが高い。元々、共同出荷などを行っていた出荷組合などが実習事業をはじめるとは、事業協同組合を設立する例などがみられる。

¹⁰⁹ 以下、特に注記のない限り、ヒアリング調査に基づく。

¹¹⁰ 上記の通り、実習生の修業年限は最長3年間であるが、JA斡旋実習生は年

て 350 人日の邦人臨時雇の計 12 人程度で、のべ 45ha の畑を耕作している¹¹¹。主な作付作物は、春白菜・秋冬白菜であるが、実習生に周年の実習をさせる必要があるため、夏ナスなども作付している。経営耕地のほとんどはつくば市にあり、オ氏は 20 年以上、つくば市への出作をして規模拡大を行ってきた。

表 5-1 事業協同組合幹旋実習生受入農家営農概況

		オ	カ
畑	経営面積(ha)	35	40
	作付のべ面積(ha)	45	50
農作業従事家族数(人)		4	4
実習生数(人)		7	7
日本人臨時雇のべ日数(人日)		350	150

出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

オ農家は、茨城県内の F 事業協同組合を利用して、ラオスからの実習生を受入れている。オ農家は元々、八千代町内に滞留していたフィリピン人などに農作業を手伝ってもらっていたが、JA 常総ひかりが旧外国人研修制度の活用を開始すると、JA を通じて中国人実習生（旧研修生）を受入れはじめた。しかし、JA 監理実習生の受入れには制約が多いと感じ、10 年ほど前、F 組合監理のラオス人実習生（旧研修生）の受入れに変更することにした。オ氏によれば、ラオス人実習生は中国人実習生に比べ、穏やかな人が多く、オ氏は実習生を「息子」、実習生はオ氏を「お父さん」と呼び、実習生が本国に帰国した後もインターネット等を通じて交流することがあるという。実習生の作業内容は農場での作業全般に及び、特に 3 年目の 2 号実習生には、1 号実習生に作業内容の指導を行う役目も担わせている。

間 2 人までしか受入れることができないため、受入農家は最大 6 人までしか受入れることができない。すなわち、この 7 人受入れを行うことができることが事業協同組合幹旋の大きな特徴の 1 つである。なお、JA 常総ひかり幹旋実習生受入農家は 100 戸前後で推移しており、1 戸当たり受入人数は 3 人強である。¹¹¹ 第 4 章において考察した JA 幹旋実習生受入農家は、実習生 2～4 人の受入れでのべ約 6～20ha を耕作していたが、表 5-1 の受入農家は実習生 7 人を受入れ、のべ 45～50ha を耕作している。すなわち、JA 幹旋実習生受入農家と事業協同組合幹旋実習生受入農家には、営農階層の違いがある。

オ農家が F 組合を通じて募集する実習生の条件は、20～35 歳の男性であることのみで、既婚未婚を制限したり、現地面接によって選抜したりはせず、その他はおおむね F 組合に任せている。ただし、受入中の実習生の家族や親族などを指名して受入れることがある。これは、実習生に、真摯に実習に取り組めば身内が実習生として採用されるというインセンティブを与えるためであり、また、素性の確かな実習生を受入れやすいというメリットがある。オ農家に受入れられる実習生の語学力は様々で、はじめから日本語が堪能な人もいれば、全く日本語が不得手である人もいる。実習生の前職は農家ばかりでなく、会社員や教員など様々であり、農作業の得手不得手も様々である¹¹²。

オ農家が F 組合監理実習生を受入れるための経費であるが、オ農家は雇用者として、実習生の労災保険や実習生総合保険の支払いを行っているほか、F 組合に 1 人当たり月額 1 万円の監理費と 1 人当たり月額 3 万円の送出し管理費を支払っている。その他、実習生の渡航費として 1 人当たり 25 万円程度、研修手当として 1 人当たり月額 5 万円、賃金として最低賃金プラス残業代（作業の多い夏は合計 17～18 万円程度、冬は 13 万円程度）を支払っている。また、受入農家には実習生の宿舍の用意が求められており、この整備費が実習生を受入れる固定費用となるが、この対価として実習生から宿舍費月額 9000 円程度、光熱費月額 3000 円程度を受取っている。これは F 組合の協定により全受入農家均一である¹¹³。

オ氏によれば、JA 幹旋実習生を受入れる農家は、家族労働力が 2 名程度の（八千代町内では）小規模な農家が多く、大規模農家は事業協同組合を利用する傾向があるとのことである。また F 組合は、中国やラオス以外の様々な国からの実習生受入れにも対応しているなど、中国人実習生しか受入れられない JA に比して制約が少なくて良いとのことである¹¹⁴。

¹¹² オ氏によれば、ラオスでは、農家ではなく、会社員等の職を辞して日本での実習を目指す人が多い。

¹¹³ オ農家の年間売り上げは、白菜の価格如何によるものの、平均すると 1 億 3000 万円程度、多い年で 2 億円程度であり、実習生を受入れるための経費は全体の経営規模に比して大きなものではない。また、オ農家は農業法人であるが、息子と経営を分割しており、実習生は法人で雇用していないため、厚生年金等の支払いはない。

¹¹⁴ ただし、JA 常総ひかりは、2013 年から試験的にインドネシア人実習生の幹旋を開始した。

5.2.2 都市部事業協同組合利用受入農家の事例

本研究がヒアリング調査を行った、都市部の G 事業協同組合・H 事業協同組合監理の実習生を受入れているカ農家の営農概況もまた、表 5-1 の通りである。

カ農家の営農はオ農家のそれにはほぼ等しく、家族 4 人と 7 人の実習生、150 人日の日本人臨時雇の計 12 人程度で、のべ 50ha の畑に白菜やナスなどを作っている。経営耕地もオ農家同様、ほとんどがつくば市にある。

カ農家では、東京都の G 事業協同組合と神奈川県 H 事業協同組合の 2 組合から実習生を受入れている。主人カ氏によれば、カ農家は周辺 4 農家とともに I 人材派遣会社を利用し、I 社の紹介する G 組合監理の実習生を受入れてきたが、I 社が取引を G 組合から H 組合に移行中であり、現在、カ農家では 1 号実習生が H 組合監理、2 号実習生が G 組合監理となっている。

カ農家はこれまで、G 組合から中国人実習生を受入れてきたが、2013 年からは H 組合監理のインドネシア人実習生を受入れはじめた。これは、I 社が取引を変更した H 組合がインドネシアを得意としていたわけではなく、カ氏の意向によるものである。すなわち、カ氏が中国人実習生の実習意欲や質の低下を苦慮していたさなか¹¹⁵、これまで中国人実習生のみを斡旋していた JA 常総ひかりが、2013 年からインドネシア人実習生を試験的に斡旋することにしたとの情報を得たため、インドネシア人実習生の受入れを決めた。カ氏の得た情報によれば、インドネシアには農業学校が多くあり、実習生として良質であるとのことだったため、カ氏も H 組合を通してインドネシアの農業学校の卒業生を受入れることにした。カ氏によれば、インドネシア人は素直であるため、イスラム教徒の受入れに抵抗がなければ、受入れやすいという。

カ氏が中国人実習生を受入れている間は、カ氏自身が訪中して実習生を選抜することもあったが、H 組合からインドネシア人実習生を受入れるに当たっては、カ氏が提示した募集条件に対して農業学校長が推薦した候補者の中から、写真と資料を見るのみで選抜している。カ氏が募集条件としたのは、25～30 歳

¹¹⁵ 労働力 12 人中 7 人が中国人実習生であったカ農家にとって、実習生の実習意欲や質の低下は重大な問題であり、カ氏は金銭インセンティブを与えることなどによって実習生の実習意欲を高める工夫をした。カ氏によれば、実習 3 日目に欠勤しはじめる中国人実習生も出てきているほど、この問題は深刻化していたが、例えば、皆勤者には皆勤賞を払うなどの独自の取り組みを行うことによって、一定の効果がみられたという。この皆勤賞は、年に 1 回程度、皆勤の実習生に多少の賞与を与えるものだが、いつ皆勤賞が出るか分からない実習生は、皆勤賞の出ない月も皆勤するようになった。

の既婚男性で、比較的身長が高いことである。身長を募集条件に加えたのは、段ボールを10段積むにはそれなりの身長が必要とされるが、インドネシア人男性には170cmを超える人があまりいないためである。カ農家では、日本人臨時雇と実習生との間に作業内容の差はなく、実習生には農作業全般が任されている。

カ農家の実習生を受入れるために必要である経費は、G組合に支払う監理費が1人当たり月額25000円、送出し管理費が1人当たり月額1万円であり、H組合に支払う管理費は、渡航費・研修手当込みで1人当たり月額4万円、送出し管理費は1人当たり月額1万円である。また、実習生の賃金は最低賃金プラス残業代（作業の多い夏は合計23～24万円程度、冬は12～15万円程度）である。カ氏によれば、実習生の受入れにかかる費用は、1人当たり年間およそ200～250万円程度である¹¹⁶。

カ氏によれば、JAから実習生を受入れると、売り上げの達成目標を掲げられるなど、制約が厳しく、また呼び出しも多いため、事業協同組合を利用することにしたとのことである。カ氏によれば、JAの斡旋は安価ではあるものの、特に呼び出しの多さがネックであり、大規模営農によって経営的に事業協同組合の利用が可能となった受入農家は、事業協同組合の利用にシフトする傾向があるという。JAは、受入農家のトラブル防止を徹底するため、1受入農家でもトラブルが起きた場合は、全農家を集めて研修を行い、全農家に適正受入れの徹底を求めている。一方、事業協同組合の場合、トラブルが起きた場合の呼び出しは、当該農家のみであるため、適正実習を徹底している受入農家は基本的に呼び出されることがない。これは、事業協同組合が、JAのように実習生を一括して斡旋せず、広域に事業を展開しながら、受入農家毎の希望に即した実習生の斡旋を行っているためであり、管区内の農家の最大公約数的な組合員サービスを提供しなければならないJAに対して、事業協同組合監理の独自の制度運用がもたらすメリットの1つである。

5.3. 小括

本研究では、2.3.も含め、家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野にお

¹¹⁶ カ農家も才農家同様、年間売り上げは多い年で2億円程度であり、カ農家も農業法人であるが経営を分割しているため実習生は法人雇用ではない。よってカ農家においても実習生を受入れる経費は全体に大きな割合を占めない。また実習生を受入れる費用の項目は、才農家に同じである。

ける事業協同組合の監理のありようと、その特徴的な取り組みの数々を、受入農家、事業協同組合、送出し機関の3者へのヒアリング調査から明らかにした。

受入農家に対するヒアリング調査からは、中国人実習生には、皆勤賞を出したり、親戚等を指名して受入れたりするなどして、就労インセンティブを高めるなどの独自の取り組みが必要となっていることが明らかとなったほか、事業協同組合・送出し機関へのヒアリング結果からは、これを特にJAと比較してまとめれば、表5-2～3のような特徴的な運用を行っていることが確認された。事業協同組合幹旋実習生の受入れは、JAより高額となる傾向があるものの、売り上げ目標額を示されたり、頻繁に呼び出されたりせず、また様々な国からの受入れを行うことができたり、人物や身長などを特定して受入れられたりするなど、受入農家の希望に即した実習生を受入れられるという特徴がある。

表5-2 各監理機関利用のメリットとデメリット

監理機関	費用	受入人数	募集条件	呼出	巡回指導
JA	安価	6人まで	固定的	多	簡易
事組	高価	9人まで	弾力的	少	充実

出典：ヒアリング調査結果をもとに筆者作成。

表5-3 各監理機関利用にかかる主な費用（1人当たり）

監理機関	監理費(月額)	渡航費(総額)	送出監理費(月額)
JA 常総ひかり	6000円 (両号共通)	250000円	15000円
地元事業協同組合 C	10000円 (両号共通)	250000円	30000円
都市部事業協同組合 D	25000円 (2号)	—	10000円
都市部事業協同組合 E	40000円 (1号月額、渡航費含む)		10000円

出典：軍司（2012）およびヒアリング調査結果をもとに筆者作成。

JAは基本的に、管区内の組合員を平等に扱うため、実習生を一括で幹旋し、その監理は組合員の要望の最大公約数的なものになる。一方、事業協同組合に

とって、農家等の受入機関は、組合員ではあるが、顧客としての側面が強いため、実習生に対する受入機関の希望をオンデマンドで応え、様々な国からの実習生を様々な地域の受入機関に、受入機関の希望に即した能力を身に付けさせた状態で斡旋している。あるいは、JA が地域密着の実習生斡旋・監理を行う一方、地域内で比較的大規模な経営を行う受入農家は、当該地域の実情に即した斡旋・監理を行う JA でなく、当該農家の営農に即した斡旋・監理を提供する事業協同組合を利用しているとも言えよう。すなわち、外国人労働力の導入に際して様々な要望のある家族経営農家に対して、高額ながらも、オンデマンドにに応じていくことが、事業協同組合による独自の斡旋・監理の実際であり、これに不可欠な独自の取り組みは、受入農家の数だけある。

第6章 送出し機関の送出し

監理団体(JA・事業協同組合)について考察した第4~5章に続き、本章では、送出し機関に焦点を当てる。すなわち、外国人労働力を家族経営農家に送出不ければならない農業分野における送出し機関の送出しの現況と、それに不可欠となる送出しの特徴的な取り組みの数々について考察する。

第4章では、農業分野の監理団体に不可欠な取り組みの1つとして、優れた送出し機関との良好な関係を構築することがあると論じたが、本章で取り上げられる送出し機関は、第4章において考察されたJA常総ひかりの契約するD送出し機関である。

6.1. 送出し機関の重要性と既往研究

軍司(2012)は、第4章で取り上げたJA常総ひかりについて、2011年3月の東日本大震災後の実習生帰国事件下において、JA常総ひかりは監理実習生の帰国者ゼロを達成したが、これは、JA常総ひかりの監理体制もさることながら、契約するD機関の役割も大きかった、としている¹¹⁷。

しかしながら、第3章に論じられている通り、これまで、送出し機関に関する研究はほとんど行われておらず、送出しの現況や送出し機関による様々な取り組みなどについては、ほとんど明らかにされてきていない。

そこで本章では、第4章の捉えたJA常総ひかりの契約する中国のD機関¹¹⁸に対するヒアリング調査を行い、D機関における送出しの現況を確認し、特に外国人労働力を家族経営農家に入れる農業分野における送出しに不可欠な取り組みの数々について考察する¹¹⁹。

なお、本章では、補論として、D機関における送出し国変更への対応についても考察する。後述の第12章によれば、実習制度の先進的な活用地である茨城

¹¹⁷ 上記の通り、実習生帰国騒動後に行われた筆者によるJA常総ひかり監理実習生に対するヒアリング調査によれば、彼らが帰国を思いとどまった大きな理由の1つは、D機関の代表E氏からの慰留を受けたことである。

¹¹⁸ 筆者による他のヒアリング調査によれば、D機関は、最も多くの実習生を日本に送出している農業系送出し機関であり、中国を代表する人材派遣会社の1つでもある。

¹¹⁹ 以下、特に注記のない限り、ヒアリング調査に基づく。

県では、大震災後の実習生帰国事件と、実習希望者の減少を契機として、送出国を中国から他国へとシフトさせる動きが加速している。送出国の変更は、一般に、送出国機関の追加・変更によって行われるが、送出国機関の追加は1送出国機関当たりの送出国実習生数を減少させることから、規模の経済性を発揮しにくくなり、送出国機関の変更は、一から送出国機関との関係を構築しなければならなくなるため、監理団体や受入農家の負担が大きくなる。D 機関は、茨城県内において進行しつつある中国からの送出国のシフトの動きに対応して、いち早くインドネシアからの送出国を開始しており、同一送出国機関として送出国の変更に対応した送出国機関の先駆的事例でもある¹²⁰。そこで、特に補論として、比較的、監理団体や受入農家に対する負担の小さい、同一送出国機関による送出国変更の方法についても、D 機関の事例から考察する。

6.2.D 送出国機関による送出国

6.2.1. 送出国開始の経緯

JA 常総ひかりと契約する D 機関の代表 E 氏が、送出国事業を開始することができたのは、E 氏の経歴によるところが大きい。E 氏は、中国政府の外事担当（日本担当）を8年間勤めた人物であり、国家公務員として日本の J 大学に2年間の予定で留学してきた人物である。この留学時代に、E 氏は茨城県鹿行地域で農業作業者の派遣事業を始められないかとの相談を受け、D 機関を設立することにした¹²¹。E 氏によれば、中国では、政府の理解が得られなければ派遣事業を行うことが難しいとのことであるが、E 氏は国家公務員であったため、中央政府・地方政府に人脈を有していたことから、派遣事業を確立することができた¹²²。ところが、鹿行地域への送出国はトラブル続きであったため、1年で撤退せざるを得なかった。しかしながら、ちょうど、JA 常総ひかりが旧研修事業を開始するとのことであったので、JA 常総ひかりに籍を置き¹²³、旧研修事

¹²⁰ D 機関は、中国の送出国機関で唯一、中国以外からの送出国を開始した機関である（以下、特に注記のない限り、ヒアリング調査時（2013年5月）現在）。

¹²¹ E 氏によれば、送出国開始当時、日本の農村部は後継者不足に悩んでいたものの、中国では若者の過剰人口があったため、派遣事業は必要であると考えた。

¹²² 中国の認定送出国機関は約300社ほどだが、E 氏によれば、認定のない送出国機関も数多く、中国での送出国事業の競争は熾烈である。未認定の送出国機関の中には、実習希望者から直接、様々な費用を徴収するものもある。

¹²³ 軍司（2012）によれば、ちょうど E 氏が大学を卒業し、ビザ無しには日本に滞在できない状況となっており、JA 常総ひかりが E 氏を臨時職員として雇用

業の立ち上げに参加した。旧研修事業の開始から 2 年ほどは、人材募集や人材教育などのノウハウに乏しく、送出した実習生はトラブルを起こしてばかりいたが、中国から送出し担当者と呼び寄せて社員教育するなど、中国内・訪日中の教育・指導体制を整備し¹²⁴、3 年目から軌道に乗せることができた。

6.2.2. 送出しの現況

D 機関は、北海道から九州にかけ 16 団体（うち JA6）と契約し、全体で 800～850 名¹²⁵の送出し人数を誇る、最も多くの実習生を日本に送出している農業系の送出し機関であり、茨城（本部）、北海道 2 箇所、宮崎 1 箇所、熊本 1 箇所の計 5 駐在所¹²⁶に、正社員 9 名、臨時職員 2 名（うち中国人 1 名）を有している。D 機関は、E 氏が代表を務める人材派遣企業グループ（中国 8 社、日本 1 社、インドネシア 1 社¹²⁷に計約 1000 人の社員を有する）の一部であり、この人材派遣企業グループは日本以外にも、韓国やインドネシア等に中国人労働者の送出しを行っている。

D 機関の、日本への送出しの中心は茨城県に対してであり、送出し実習生 800～850 名中、県西地域の 4JA に計 600 名ほどを送出している¹²⁸。2 号化率は 95%

したという経緯がある。

¹²⁴ この、トラブルが続出した背景には、農業分野では、中国国内でも競争力の乏しい学歴のない農村部の労働力が送出されるとい事情もある。このような、本来は、家族経営農家どころか、日本での出稼ぎ自体が難しいような労働力を送出すために、農業分野に実習生を送出す送出し機関は、様々な取り組みをして送出し環境を整備する必要がある。

¹²⁵ 毎年の切り替えは 300～350 名ほどである。なお、2011 年の入管法改正前までは、旧実習生（現 2 号）にならない人が多かったため、毎年 500 名ほどの切り替えが必要であった。

¹²⁶ これらは事実上、D 機関の駐在所であるが、中国の送出し機関の駐在所では従業員が日本の社会保険に加入できないため、日本で有限会社を設立した。有限会社では、送出し事業を行うことはできないため、送出し機関から通訳等の雇用や受入農家の巡回指導等の業務委託を受ける形をとっている。

¹²⁷ 中国企業はインドネシアでは会社資格を持っていないため、これは厳密には職業訓練を行う財団法人である。

¹²⁸ D 機関は、6 年前から女性実習生の送出しも開始し、現在、送出している実習生のうち女性は 10%程度である。D 機関の送出しは関東中心であり、関東の実習生は全員が男性である（茨城県県西地域は重量野菜の産地である）ため、この低水準となっているが、北海道の酪農家（E 氏によれば、女性の方が動物に優しいため、酪農では女性実習生が重宝される）や九州の 3～4 割の農家が、

程度であり、実習生のほとんどが 2 号化するが、これは 3 年間の実習を行うことを前提に実習希望者を選抜しているためである。

D 機関による、中国国内での日本への実習希望者募集は、特に 2012 年後半頃から、応募者が大幅に減少している。E 氏によれば、これは、D 機関が送出す実習生は面接会場まで歩いて 1 時間以上かかるような農村部の労働力であるが、農村部の高齢者層は、尖閣問題を契機として日本と戦争になると思っているので、家族の日本行きに反対するためである。この現況に対して、D 機関は、2013 年 2 月の旧正月に農民工向けの説明会¹²⁹を開いたり、チラシを 5 万部印刷して配布したり、映画館で字幕を流したり、テレビ CM を流したりバス広告を掲示したりし、ようやく同年 10 月の募集に 150 名の面接者を確保するに至った。このような取り組みは、農村部から実習希望者を集めなければならない、農業分野に実習生を送出す送出し機関に特徴的なものである。

E 氏によれば、中国の農村部はまだ労働供給の余力を残しているとのことだが、この応募状況の悪化に対して、D 機関は、JA 常総ひかりの実習担当者と協議の上、インドネシアからの送出し事業を開始することとした¹³⁰。

6.2.3. 送出しのプロセス

D 機関は、契約する監理団体から、実習希望者募集の連絡を受けると、上記のような募集広告を出すなどし、集まった実習希望者に対して選抜試験を行う。選抜試験の内容は、「面接」「健康診断」「現地調査」であり、面接には日本から監理団体や受入農家が参加することもある。

選抜試験に合格した実習希望者には、試験日の約 3 週間後から合宿形式による 3 カ月間の講習が行われる。講習の内容は、法務省令に基づき、「日本語」「日本での生活一般に関する知識」「技能実習生の法的保護に必要な情報」「円滑な

女性実習生を受入れている。

¹²⁹ E 氏によれば、実習生の月収は、残業代を除くと最低賃金で約 12 万円だが、北京や上海の農民工の月収は約 3000～5000 元（約 5～9 万円）であり、また、北京や上海の物価は東京並であるため、農民工よりも実習の方が良いと考える農民工は少なくない。

¹³⁰ E 氏によれば、受入農家から受ける要望は、以前は、もっと多くの実習生を受入りたいというものが多かったが、近年は、もっと質の良い実習生を受入りたいというものに変化してきている。実習生の質の悪化が、茨城県における送出し国シフトの動きの一因と推察されるが、これは、応募状況の悪化により良質な実習生が確保しにくくなっていることに起因すると推察される。

技能等の修得に資する知識」であるが、D 機関は特に、日本語と、日本の文化・習慣や規律に関する教育に力を入れている。E 氏によれば、中国の農村出身である実習生が、受入農家に迷惑を掛けてしまう主な原因は、これらの欠落によるものであり、これらの教育を徹底するため、外出やタバコ等を禁止するなど軍隊並の規律ある生活を実習希望者には求め、規律を守れない実習希望者は推薦を取り消している¹³¹。

この講習を終えた実習希望者は、訪日し、1カ月の集合講習の後、実習生として各農家に配属されるが、D 機関は上記の駐在体制を敷き、常時、巡回を行っているほか、24時間体制でトラブルへのサポートを行っている。

このような、厳しい選抜・教育体制や、実習期間中の手厚いサポート体制は、中国の農村部の劣悪な労働力を、日本の家族経営農家に送出すために必要な、農業分野の送出しに独自の取り組みである。E 氏によれば、アメリカなど日本以外の国に対する人材派遣の場合、中国人労働者を集団として派遣するため、特に事前教育が行われることはないとのことだが、日本の家族経営農家への送出しには、様々な独自の取り組みを施し、細心の注意を払う必要があるとのことである。

6.3.D 送出し機関の特徴

D 機関ないしその送出しには、次の4つの特徴がある。

その第1は、代表 E 氏が元国家公務員であり、中国国内に広い人脈を有することである。中国では、人材派遣事業は政府の理解が得られなければ、行うことは難しい一方、認定のない送出し機関が乱立し、過当競争から実習希望者を

¹³¹ 逆に、規律を守る実習希望者・実習生には、送出し機関として最大限の支援を約束しており、講習中の諸費用（食費を除く）は送出し管理費から支出しているほか、トラブル対応等は全て責任を持って対応しており、例えば日本での実習中に重病を発症した実習生に対して約1000万円の医療費負担を行ったこともある。また、E 氏によれば、中国の送出し機関には実習生を騙したり、実習希望者から多額の金銭を徴収したりするものも少なくないが、E 氏は実習のデメリットも全て面接時に実習希望者に伝え、それでも実習に参加するか判断させるために、面接から合宿開始まで3週間の猶予を持たせている。この、実習生との間の規律と支援の関係が、E 氏が実習生から厚い信頼を寄せられ、こんにちの送出し規模を達成させた要因の1つである。なお、D 機関は現在、中国国内に6万m²程度、1000人規模の講習用学校を、3～5億円掛けて建設中である。

騙して派遣業務を行うものも少なくない。文化の異なる日本に対して、責任ある実習生を送出すためには、送出し機関として必要な業務を中国国内で行う人脈が必要であり、D 機関はこれを達成している。

第 2 は、実習希望者に対する徹底的な事前教育を行っていることである。劣悪な人材を送出し、トラブルを続出させ、事業継続が困難となった経験から、D 機関は、送出す人材の教育に細心の注意を払い、特に日本語や日本文化、習慣、規律ある生活に対する深い理解を実習希望者に求めている。この教育体制を拡充するため、講習用学校の建設を進めているほど、D 機関は事前講習を重要視しているが、これが、農村部出身の実習生の質を確保し、JA 常総ひかりが長年にわたって D 機関との契約関係を継続してきた一因であると推察される。

第 3 は、実習生に規律を求める一方で、最大限の支援も行っていることである。D 機関による支援や、トラブル対応を目にする実習生は、D 機関への信頼を厚くし、適正な実習の実施に努めようとする。筆者による、JA 常総ひかり幹旋実習生 11 名に対するヒアリング調査によれば、彼らが大震災後の実習生帰国事件時に帰国しなかったのは、E 氏の慰留によるところが大きい¹³²が、D 機関と実習生との間にある、この規律と支援の関係が、JA 常総ひかり幹旋実習生の帰国者ゼロを達成させた¹³³大きな要因の 1 つと推察される。

第 4 に、以上の諸要件を達成できているがため、実習生や受入農家に対して、公正に接することができていることがある。D 機関は、農村部の貧しい実習希望者に金銭的な負担を掛けずに事前講習を行い、実習のデメリットも伝えて実習希望者に判断期間を与えるなど、実習生を騙す必要のない運営を行うことができている。また、受入農家に対しても、受入農家側の要因によってトラブルの続出するものに対しては、送出しを拒否しており¹³⁴、実習生の適正な実習環境の確保を行うことができている。この公正な送出し姿勢は、監理団体である JA 常総ひかりからの厚い信頼にも繋がり、茨城県内では各監理団体が送出し国の変更を送出し機関の追加・変更で対応しようとしている中、D 機関は JA 常総

¹³² E 氏は、実習生の安全を D 機関が保障するという誓約書まで用意し、実習生や、中国国内に残してきた家族の説得を行った。

¹³³ 実際には、D 機関の送出す実習生の帰国者はゼロであり、すなわち県西 4JA は帰国者ゼロを達成した。一方、県西地域の事業協同組合幹旋実習生には、帰国したものも多かった。

¹³⁴ 例えば、JA 常総ひかり管内の受入農家に対しては、30 戸に、送出し拒否を行っている。

ひかりとともに、他国からの送出しシステムの開発を行うことができている。

これら、D 機関の送出しの特徴は、(第 1 の特徴はその他の前提となるものであるが) D 機関が、15 年以上にわたって中国の農村部の劣悪な労働力を日本の家族経営農家に送出してきた試行錯誤の結果であり、D 機関の送出しは、日本の農業分野への特徴的な送出しの標準形とも呼ぶべき送出し様式である。

6.4. 送出し国の変更 [補論]

6.4.1. 新規送出し国の選定

上記の通り、実習希望者募集に対する中国国内での応募者減少や、実習生の中心である 20～30 代の 80 年代生まれ・90 年代生まれ問題などを背景として、実習制度活用の先進地域である茨城県では、送出し国を中国から他国へとシフトさせる動きが加速している。これに対応しようとする多くの監理機関は、契約する送出し機関の追加・変更によって、対応しようとしているが、JA 常総ひかりと厚い信頼関係を構築している D 機関は、JA 常総ひかりとともに、新送出し国からの送出しシステムの開発を行っている。JA 常総ひかりに、新たな送出し国の開発を提案したのは E 氏であり、JA 常総ひかりは E 氏を信頼してこれに同意したとのことだが、中国の送出し機関で、他国からの送出しを行っている送出し機関はなく、E 氏には参考にできる新規送出し国開発のノウハウが無かったため、これを一から開発することとなった。

E 氏はまず、ベトナムに注目し、JA 常総ひかりの実習担当者とベトナムを視察した。ベトナム農業の現場を訪れるなど、ベトナム農業者の資質を見て回ったが、ベトナム人はのんびりした国民性のため、八千代農業には向かないと結論した。JA 担当者は中国のままでも構わないとしたが、E 氏は恩返しの意味も込め、単独で他の候補国を視察し、インドネシアにターゲットを絞った。

6.4.2. 送出し国事業の開発

インドネシアからの送出しを目論んだ E 氏は、まず、インドネシア華僑の要人と上海で会談し、インドネシア政府の労働派遣担当局長との会談を設定してもらうことを取り付けた。E 氏によれば、インドネシアもまた、政府が動かなければ、送出しシステムが上手く開発できそうになかったとのことである。

E 氏は、インドネシアに 1 週間滞在し、農業高校・農業大学や農場等を丹念に見て回り、八千代農業向きの人材が揃っていると確信した。また、政府担当

局長と会談から、担当大臣との会談を持つ機会を得た。この担当大臣は、まずは中国の労働派遣の状況を視察したいとのことだったため、D 機関の視察をするとともに、実習生が中国帰国後にどのような生活を営んでいるかを視察した。D 機関が斡旋した元実習生は、100 人以上が若くして村長となっており、また日本企業に就職したのも少なくなかったことから、インドネシア担当大臣はD 機関によるインドネシアでの送出し事業を了承するとともに、早く送出しを開始して欲しいと申し出た。

インドネシアでは、中国企業は会社の資格を得られないため、E 氏は職業訓練用の財団法人を設立して、インドネシアからの送出しを開始した。最初の受入れは、JA 常総ひかり管内の受入農家から 11 名、JA むつみ管内の受入農家から 4 名の募集があり、15 名の受入れだったが、インドネシア側に 50 名程度の面接者数を確保できるよう調整を依頼していたところ、106 名が集まった。

6.5. 小括および展望

6.5.1. 小括

本章は、外国人労働力を家族経営農家に入れる農業分野における実習制度に特徴的な送出しの現況、ないし送出しに不可欠である独自の取り組みの数々を考察するため、日本を代表する茨城県八千代町を管轄する JA 常総ひかりの契約する D 機関に対するヒアリング調査を行った。

日本への送出し実習生数最多を達成する農業系 D 機関は、本来は海外での出稼ぎを行えるような労働力ではない中国の農村部の実習希望者を、日本の家族経営農家に送出すために、様々な取り組みを行っている。代表 E 氏の中国国内の人脈を基礎として、徹底した教育・支援体制を構築し、公正な送出し機関としての役割を全うすることができていることで、実習生・監理機関・受入農家からの信頼を得ることができ、これらに互恵的關係を構築することに成功している。外国人労働力を家族経営農家に送出す、農業系送出し機関に求められる送出しを極言すれば、様々な取り組みをしてこの互恵的關係を構築することであり、これは農業分野において大規模かつ長期的な送出しを達成するために不可欠なものである。

また、実習制度活用の先進的地域である茨城県における、中国から他国への送出し国のシフトの動きや、中国国内における実習希望者募集に対する応募者の少なさに対して、D 機関は、中国の送出し機関としてはじめて、中国国外か

らの送出しを行うことに成功したが、これは、E 氏の有する人脈のほか、中国での送出しが十分な効果を上げていたことが大きい。未認定の、実習生を騙すような送出し機関では、本国以外からの送出しを行うことは困難であると推察される。D 機関による新規送出し国開発の事例からは、上記の互恵的關係が構築されていれば、同一送出し機関による新規送出し国の開発は可能であることが明らかとなった。

6.5.2. 展望 [補論]

E 氏は、中国国内の人件費と物価の高騰のため、中国からの送出しは、早ければ5～6年、遅くとも8～10年程度で難しくなると予測している。D 機関は、今後3年程度で、中国とインドネシアの実習生比率を半々程度にしようと計画しているが、インドネシア経済も好調が続いているため、E 氏は、5年後をメドに、ミャンマーからの受入開始を画策している。

上記の互恵的關係を構築できず、実習生を騙して金銭を徴収するような、中国の未認定の送出し機関は、今後、送出し国のシフトに対応できず、淘汰されていくものと推察されるが、新たに注目されているインドネシア等に送出しを移行できたとしても、また、経済成長を背景として、中国と同じ状況となることは想像に難くない。すでに多くの監理機関の契約している、インドネシア等の送出し機関もまた、今後は淘汰の波に晒されることとなると推察されるが、次第に、上記の互恵的關係を構築でき、同一の送出し機関として送出し国のシフトに対応することが可能な、優れた送出し機関のみが、長期的な送出しを達成することとなろう。日本の監理機関や受入農家には、送出し国シフトの動きに伴い、契約する送出し機関を綿密に見極めることが求められる。

第7章 制度活用現況の量的把握 [補論]

前章まで、本研究は、実習制度の代表的な活用地である茨城県八千代町を例に、監理機関（第4～5章）・送出し機関（第6章）の制度活用を考察してきた。第3章に論じられた通り、実習制度に関する研究はこれまで、このような質的な事例研究が中心であり、市町村レベルの実習制度活用を理解できる量的研究はほとんど行われてこなかった。

そこで本章では、これらを量的に位置付けるべく、茨城県八千代町の認定農業者の会会員にアンケート調査を実施し、実習制度を活用する認定農業者の営農概況ないしその労働力調達の実際を、データから明らかにする。

7.1. 調査概要

本研究は、八千代町認定農業者の会会員 261 戸に対してアンケート調査を行い、138 戸から回答を得た（回収率 52%）。うち、有効回答数は 130 であった（有効回答率 49%）。八千代町認定農業者の会会員の面積別戸数と 2010 年センサスのそれを比較すると、表 7-1 の通りとなるが、これによれば、認定農業者の会は八千代町の 5ha 以上農家をほぼ網羅している。すなわち、本研究の調査対象である八千代町認定農業者の会は、多くの労働力を必要とする八千代町の大規模経営を理解するのに適切である。

表 7-1 認定農業者の会経営面積別戸数と 2010 年農林業センサスの比較

	5ha 未満	～ 10ha	～ 20ha	～ 30ha	～ 50ha	～ 100ha	100ha 以上	戸数 計
認定農業者の会	87	74	50	10	7	14	1	243
センサス	1174	80	20	7	9	5	1	1296

出典：調査対象（認定農業者の会会員）の経営面積規模は堀口健治（早大名誉教授）によるヒアリング調査（2013年10月）結果をもとに、筆者集計。センサスは、農林水産省（2010）における八千代町経営耕地面積規模別経営体数（総農家）をもとに、筆者集計。

7.2. 八千代町認定農業者の営農概況

本章の調査結果における、営農概況は表 7-2 の通りである。回答分布より、これは八千代町の認定農業者全体の営農概況をおおむね示しているものと推察される。

表 7-2 八千代町認定農業者の営農概況

【労働力】					【経営耕地】					
経営主平均年齢			54.1	歳	経営面積	水田	156.7	a		
同居家族平均人数	男	2.8	人	水田 ²⁾		181.3	a			
	女	2.7	人	畑		571.8	a			
	計	5.5	人	畑 ²⁾		581.1	a			
農作業従事家族 平均人数 ¹⁾	男	1.6	人	樹園地		11.3	a			
	女	1.1	人	樹園地 ²⁾		105.3	a			
	計	2.7	人	うち		水田	83.1	a		
後継者確保率			42.5	%		借入地	水田 ²⁾	228.9	a	
後継者平均年齢 ³⁾			30.7	歳			畑	392.3	a	
家族外労働力雇用率			87.6	%			畑 ²⁾	480.7	a	
常雇雇用率			75.0	%			樹園地	1.2	a	
常雇雇用 平均人数	全体	男	2.2	人			樹園地 ²⁾	24.2	a	
		女	0.2	人		うち 町外	水田	6.0	a	
		計	2.4	人			水田 ²⁾	82.0	a	
	雇用農家 のみ ⁴⁾	男	2.9	人	畑		168.5	a		
		女	0.3	人	畑 ²⁾		348.2	a		
		計	3.2	人	樹園地		0.0	a		
家族労働力 +雇用常雇数平均			5.1	人			樹園地 ²⁾	0.0	a	
臨時雇 雇用平均 人数	全体	男	0.5	人	【販売金額】					
		女	0.5	人	販売金額	全体	500万円 未満	0.8	%	
		計	1.0	人			～ 1000 万円	11.6	%	

	雇用農家のみ ⁴⁾	男	1.7	人			～ 3000万円	36.4	%
		女	1.8	人			～ 5000万円	27.3	%
		計	2.8	人			～1億円	18.2	%
臨時雇雇用平均のべ人数	雇用農家のみ	64.8	人日	～3億円			5.8	%	
実習生受入率		72.8	%	受入農家のみ			500万円未満	1.1	%
実習生平均受入人数	全体	1.9	人	～ 1000万円			3.4	%	
	受入農家のみ	3.0	人	～ 3000万円			27.3	%	
				～ 5000万円			36.4	%	
				～1億円			25.0	%	
				～3億円			6.8	%	

出典：本研究のアンケート調査に基づき、筆者集計・作成。

注：1)農作業従事時間が1日8時間換算で年間225日以上の子孫の平均人数。

2)項目の経営地が少しでもある農家のみ集計。

3)後継者確保農家のみ集計。

4)雇用農家のみ：男は男性雇用農家のみ、雇用農家のみ：女は女性雇用農家のみ、雇用農家のみ：計は男女計1人以上雇用農家のみ集計。

これを特に労働力に注目して考察すると、農作業従事家族平均人数が2.2人の中にあつて、87.6%が家族外労働力を雇用し、75.0%が常雇を雇用している。実習生受入率が72.8%であるので、常雇として日本人のみを調達している農家はわずか2.2%のみであり、常雇のほとんどは実習生であると推定される。雇用常雇平均人数（雇用農家のみ）の平均は、男が2.9人、女が0.3人であるから、雇用常雇のほとんどは男性であり、すなわちほとんどの実習生は男性であるが、臨時雇雇用平均人数（雇用農家のみ）の平均は、男が1.7人、女が1.8人と女性の方が多し。安藤（2006）によれば、女性臨時雇は技術を必要とする作業を行

っており、いくつかの作業は日本人に頼らざるを得ない状況があるとのことであり、常雇としての実習生が単純作業全般を担う一方、臨時雇としての日本人労働力が技術を必要とする作業に未だ従事せざるを得ない状況があることが窺える。

この労働力をして、特に畑作農家では、平均 581.1a の畑を耕作している。この畑の 82%は借入地(平均 480.7a)であり、59.9%が町外の借入地(平均 348.2a)である。安藤(2006)をはじめとする多くの先行研究は、八千代町の畑作農家がつくば市等への出作をして積極的な規模拡大を行った旨を論じているが、認定農業者における町外借入地の割合は、経営耕地全体の約 6 割に達していることが確認できる。

販売金額を階層別に整理すると、全体では 1000～3000 万円層が最も多く(36.4%)、3000～5000 万円層(27.3%)、5000 万円～1 億円層(18.2%)と続く。八千代町認定農業者においては、販売金額においても大規模層が多いことが確認されるが、これを特に受入農家に注目して整理すると、その中心は 3000～5000 万円層であり(36.4%)、1000～3000 万円層(27.3%)、5000 万円～1 億円層(25.0%)と続く。特に 500～1000 万円層は、全体では 11.6%を占めるのに対し、受入農家ではわずか 3.4%しかない。すなわち、実習制度の活用が経営の大規模化に繋がっている現況が確認できるが、翻っていえば、十分な販売金額に裏打ちされなければ、常雇としての実習生が雇用できない現況があることが確認できる。

7.3. 八千代町認定農業者の外国人労働力調達

以上において確認した八千代町認定農業者の営農概況に対し、常雇労働力の大半を占める実習生に着目すると、表 7-3-1～2 のようになる。

実習生の国籍は、中国が 58.8%を占め、次いでラオス、ベトナム、インドネシアが 14.7%、10.8%、9.8%と続く。上記によれば、八千代町を管轄する JA 常総ひかりは、これまで中国人実習生のみを受入れていたが、2013 年より試験的にインドネシア人の受入れを始めたとのことであり、今後、中国人実習生の割合は低下することが予想される。また、実習生のほとんどは男性であるが、これは八千代町には白菜やレタスなどの重量野菜を作付する農家が多いためであると推察される。

表 7-3-1 八千代町認定農業者の労働力調達（実習生）

国籍	中国	割合		58.8	%	勤続 年数	割合	1年目	39.0	%
		性別	男	98.3	%			2年目	42.9	%
			女	1.6	%			3年目	17.9	%
	ラオス	割合		14.7	%	年間受入費用平均 (1人当たり)		203.5	万円	
		性別	男	100.0	%	希望年間受入費用 平均(1人当たり)		148.3	万円	
			女	0.0	%	意向 ¹⁾ 当 て は ま る 農 家 割 合	問1	81.5	%	
	ベトナム	割合		10.8	%		問2	30.4	%	
		性別	男	100.0	%		問3	32.6	%	
			女	0.0	%		問4	25.0	%	
	インドネ シア	割合		9.8	%		問5	43.4	%	
		性別	男	100.0	%		問6	53.2	%	
			女	0.0	%		問7	58.6	%	
	タイ	割合		2.9	%		問8	41.3	%	
		性別	男	100.0	%		問9	46.7	%	
			女	0.0	%		問10	48.9	%	
	ネパール	割合		2.0	%		問11	19.5	%	
		性別	男	100.0	%		問12	45.6	%	
			女	0.0	%		問13	26.0	%	
	スリラン カ	割合		1.0	%					
		性別	男	100.0	%					
女			0.0	%						

出典：本研究のアンケート調査に基づき、筆者集計・作成。

注：1)意向調査の調査項目は表 7-3-2 の通り。

表 7-3-2 : 意識調査質問項目

問 1 : 実習生は経営にとって不可欠な存在となっている
問 2 : 実習生は現在の人数で十分である
問 3 : 実習生をもっと増やしたい
問 4 : 農協を通じて導入すると 1 年間に 2 人までという制限を外してほしい
問 5 : 実習生は日本人よりよく働くのでありがたい
問 6 : 実習生に単純作業は頼めるが、作物の生育管理は任せられない
問 7 : 最近、実習生の質が落ちたと思う
問 8 : 実習生が最大で 3 年間までしか滞在できないという制限を外してほしい
問 9 : 同じ人を繰り返し実習生として再入国・雇用できるようにしてほしい
問 10 : 実習生に頼った経営がいつまでできるか不安である
問 11 : 実習生を上手く使うのは難しい
問 12 : 実習生の国籍にはこだわらない
問 13 : 実習生ではなく、単純労働力の導入を認めた方がよい

出典：本研究のアンケート調査より。

実習生の勤続年数別割合は、1 年目が 39.0%、2 年目が 42.9%、3 年目が 17.9% である。1 年目と 2 年目にほとんど差がないことから、実習生のほぼ全員が 2 号化することが確認されるが、2 年目に比して 3 年目が半数弱となっていることから、実習生の半数程度が、実習修了の 3 年を待たずに帰国している現況があることが確認できる。このことは、意向調査からも傍証される。すなわち、問 1 において、81.6%が実習生を経営に不可欠としながら、問 8～9 において、実習生の滞在年数延長や再入国・再雇用を期待する農家は 41.3%、46.7%にとどまるのである。滞在年数の延長や再雇用は、新規に実習生を受入れるのに比して、渡航費を節約できるのみならず、最初から作業内容を教える必要が無いというメリットが農家にはある。しかし半数以上の農家がこれらを希望しないのは、すでに 2 年強で帰国してしまう実習生が多い現況があるためであると推定される。

実習生の受入れにかかる 1 人当たりの年間費用は、堀口 (2013a) の指摘する通り 200 万円強であるが、農家はこれが 140 万円程度となることを期待している。意向調査における問 3～4 の実習生増加意向や JA の受入人数制限緩和要望

が 32.6%、25.0%と低水準であるのは、問 7 よろしく、58.6%が感じている実習生の質を低下もあろうが、受入費用が希望より 60 万円程度も高額であることもその一因であると推察される。

7.4. 実習制度活用成果

以上の実習制度活用の現況に対して、認定農業者の営農はどのように変化したのであろうか。受入農家における、実習生受入開始時の営農概況は、表 7-4 の通りである。

表 7-4 八千代町認定農業者の営農概況（受入開始時）

【労働力】					【経営耕地】				
農作業従事家族 平均人数 ¹⁾		男	1.8	人	経営 面積	水田	70.1	a	
		女	1.5	人		水田 ²⁾	90.3	a	
		計	3.3	人		畑	413.5	a	
日本人労働力雇用率			53.5	%		畑 ²⁾	418.4	a	
日本人 常雇雇用 平均人数	全体	男	0.5	人		うち 借入 地	樹園地	1.0	a
		女	1.0	人			樹園地 ²⁾	150.0	a
		計	1.5	人			水田	21.3	a
	雇用農家 のみ ³⁾	男	1.4	人			水田 ²⁾	134.4	a
		女	3.5	人			畑	246.0	a
		計	2.5	人			畑 ²⁾	295.1	a
日本人 臨時雇 雇用平均 人数	全体	男	0.6	人	うち 町外		樹園地	0.0	a
		女	0.6	人			樹園地 ²⁾	0.0	a
		計	1.2	人			水田	3.5	a
	雇用農家 のみ ³⁾	男	1.7	人			水田 ²⁾	90.0	a
		女	1.9	人		畑	111.8	a	
		計	2.0	人		畑 ²⁾	257.7	a	
日本人 臨時雇 雇用平均 のべ人数	雇用農家のみ		64.6	人		樹園地	0.0	a	
【導入年】						樹園地 ²⁾	0.0	a	

平成元	1.2	%	平成 15	11.8	%						
平成 5	3.5	%	平成 16	2.4	%	【販売金額】					
平成 7	1.2	%	平成 17	4.7	%	販売金額	500万円未満	1.2	%		
平成 8	1.2	%	平成 18	7.1	%		～ 1000万円	10.9	%		
平成 9	1.2	%	平成 19	3.5	%		～ 3000万円	50.0	%		
平成 10	21.2	%	平成 20	9.4	%		～ 5000万円	30.4	%		
平成 11	3.5	%	平成 21	1.2	%		～1億円	6.0	%		
平成 12	8.2	%	平成 22	4.7	%		～3億円	1.2	%		
平成 13	3.5	%	平成 23	4.7	%						
平成 14	2.4	%	平成 24	3.5	%						

出典：本研究のアンケート調査に基づき、筆者集計・作成。

注：1)農作業従事時間が1日8時間換算で年間225日以上の家族の平均人数。

2)項目の経営地が少しでもある農家のみ集計。

3)雇用農家のみ：男は男性雇用農家のみ、雇用農家のみ：女は女性雇用農家のみ、雇用農家のみ：計は男女計1人以上雇用農家のみ集計。

これを労働力について表 7-2 と比較すると、第 1 に、農作業従事家族平均人数（計）が 3.3 人から 2.7 人へと減少していることが分かる。現在の後継者確保率は 42.5%であるから、これは、後継者未確保の農家の高齢者層の離農が第 1 の要因として考えられるが、逆にいえば、実習生が後継者の労働力の代替となっている現況もあるものと推察される。第 2 に、実習生受入開始時は、日本人常雇が平均 1.5 人、雇用農家のみでは 2.5 人あったということが分かる。現在は日本人常雇がほとんどみられず、また実習生平均受入人数（受入農家のみ）が 3.0 人であることから、おおむねこの日本人常雇が実習生に代替したものと推定される。なお、日本人常雇平均人数（女）が、同（男）の 2 倍となっているが、これは女性常雇を数十名抱えて大規模営農を行う農家があるためであり、これを除くと男女差はほとんどみられない。

次に、これを経営耕地（畑）について表 7-2 と比較すると、畑の耕作が少し

でもある農家の平均経営面積は、418.4a から 581.1a へと約 160a 増加している。うち、借入面積は、295.1a から 480.7a へと約 180a 増加している。この間に自作地が減少し、借入地が増加したことが分かる。うち、町外借入面積は 257.7a から 348.2a へと約 90a 増加している。借入の約半分程度は町外の農地であることが分かる。このことは、逆にいえば、借入の半分は八千代町内で行われたのであり、八千代町内では、認定農業者の実習生受入開始時期の前後において、農地が流動的であったことが分かる。

さらに、これを販売金額に注目して表 7-2 と比較すると、受入農家の販売金額は、500 万円未満、500～1000 万円、1000～3000 万円の比較的小規模層が、1.2%から 1.1%、10.9%から 3.4%、50.0%から 27.3%と大きく減少した一方、3000～5000 万円、5000 万円～1 億円、1～3 億円の比較的大規模層が、30.4%から 36.4%、6.0%から 25.0%、1.2%から 6.8%と大きく増加している。すなわち、八千代町の認定農業者においては、日本人常雇から実習生への雇用労働力のシフトをして、経営面積の拡大と、販売金額の拡大があったことが分かる。

最後に、実習制度導入開始年の割合をみると、平成 10、12、15、20 年の導入開始がやや多いものの、時系列的に大きな傾向は読み取れない。すなわち八千代町の認定農業者においては、古くから実習制度を活用している農家と、近年から実習制度を活用しはじめた農家が、おおむねおしなべてあることが分かる。

7.5. 小括および展望

以上の営農概況ないし労働力調達をして、八千代町の認定農業者は今後、どのような展望を有しているのであろうか。八千代町認定農業者における、今後の経営規模と実習生人数の意向は、表 7-5-1～2 の通りである。

表 7-5-1：経営規模と実習生人数展望

	拡大	現状維持	縮小
経営規模	30.7%	66.6%	2.6%
実習生人数	37.9%	59.7%	2.2%

出典：本研究のアンケート調査に基づき、筆者集計・作成。

表 7-5-2：拡大意向農家の経営面積内訳（畑）

	5ha 未満	～10ha	～15ha	15ha 以上
規模拡大	48.5%	31.4%	8.5%	11.4%
人数拡大	36.3%	48.4%	6.0%	9.0%

出典：本研究のアンケート調査に基づき、筆者集計・作成。

表 7-5-1 によれば、おおむね 2/3 の農家が、経営規模と実習生の人数を現状維持すると回答している。実習制度を活用した規模拡大は、おおむね一段落の様相を呈しており、規模拡大意向農家は少数派であることが確認できる。規模拡大・実習生数拡大を意向している農家は、表 7-5-2 によれば、約 8 割が 10ha 未満層であり、おおむね 10～20ha が 1 つの到達点として認識されているものと推察される¹³⁵。

八千代町における認定農業者の営農概況と労働力調達の実際の詳細は、以上の通りであるが、これを特に八千代町認定農業者における実習制度の役割に注目してまとめれば、八千代町の認定農業者は、雇用労働力を日本人常雇から実習生へと転換し、経営規模・販売金額の拡大をみた。しかしながら、現在は、小規模層に未だこの動きがあるものの、大規模層には現状維持を展望する農家が多く、おおむね規模拡大・販売金額の拡大は一段落の様相にある。すなわち、八千代町の認定農業者における実習制度の役割は、今後、小規模層の大規模化を支えていくことであるとともに、大規模層の営農を安定的に支えることである。よって、認定農業者は今後、経営規模を維持しながら、実習制度に労働力調達源としての安定性を希求していくものと推察される。

7.6. 監理団体の差異による営農形態の違い

認定農業者に対して行った調査の結果から、これを特に、第 4～5 章に着目した監理機関の差異に注目して、実習生受入農家の特徴を考察する¹³⁶。階層別・監理機関別受入農家の経営面積割合（畑）、販売金額割合、受入人数割合は、表 7-6～8 の通りである。

¹³⁵ ただし、調査対象の面積階級は表 7-1 の通りであり、調査対象の平均経営面積（畑）は表 7-2 の通り約 5ha である。すなわち、表 7-2 の 10ha 未満層は母数自体が大きいことに留意が必要である。

¹³⁶ なお、調査対象中、JA 幹旋実習生が全実習生中に占める割合は 38.6%、事組幹旋実習生は 61.3%である。

表 7-6 経営面積割合（畑）：監理機関別

	JA	事業協同組合
～500	56	59
～1000	35	33
～2000	0	5
～3000	6	2
～5000	3	0

出典：本研究のアンケート調査に基づき、筆者集計・作成。

注：縦軸は面積階層（a）、各値は割合（%）で縦に 100%。

表 7-7 年間販売金額割合：監理機関別

	JA	事業協同組合
500～1000	0	6
1000～3000	18	31
3000～5000	41	35
5000～10000	32	22
10000～30000	9	6

出典：本研究のアンケート調査に基づき、筆者集計・作成。

注：縦軸は金額階層（万円）、各値は割合（%）で縦に 100%。

表 7-8 受入人数割合：監理機関別

	JA	事業協同組合
1	6	19
2	25	22
3	35	31
4	19	15
5	9	7
6	6	4
8	0	2

出典：本研究のアンケート調査に基づき、筆者集計・作成。

注：縦軸は人数階層（人）、各値は割合（%）で縦に 100%。

表 7-6 によれば、監理機関による差異は、面積階級にはほとんど現れないが、表 7-7 によれば、年間販売金額 3000 万円未満層が事業協同組合幹旋農家には多く、JA 幹旋農家では 18%に留まるのに比して、事業協同組合幹旋農家では 37%にのぼる。すなわち、事業協同組合幹旋農家は、比較的小規模経営が多いことが特徴である。この傾向は表 7-8 の受入人数でも確認することができる。事業協同組合幹旋農家は、JA 幹旋農家にはない 8 人受入れがある一方、1 人受入れが JA 幹旋農家では 6%に留まるのに比して、19%もある。販売金額別農家戸数を、実習生受入開始年でみると、表 7-9 のようになる。9 割弱の JA 幹旋農家が平成 15 年以前に受入れを開始しており、その中心は現在の販売金額 3000 万円以上層である。これに対して事業協同組合幹旋農家の 7 割弱は、平成 15 年以降に受入れを開始しており、現在の販売金額 3000 万円未満層に限定すれば、約 8 割が平成 15 年以降の受入開始である。事業協同組合幹旋の小規模経営・少人数受入層は、おそらく JA の幹旋・監理条件にそぐわない層であり、事業協同組合は平成 15 年頃を境に、この農家階層の受け皿としての機能を持ちはじめたと推察される。

さらに、主要作付作物（その農家で作付面積が最も広い作物）に注目すると、表 7-10 のようになる。JA 幹旋農家の中心的な作付作物は白菜であり、58%が白菜を主要作付作物としている。事業協同組合幹旋農家も、31%が白菜を主要作付作物としているが、事業協同組合幹旋農家のなかで最も多くの農家が主要作付作物としているのはレタスであり、割合は 47%にのぼる。この傾向について、実習生受入開始年別に整理したものが、表 7-11 である。JA 幹旋実習生受入農家のうち、白菜を主要作物とする農家は、約 9 割が平成 15 年以前から実習生の受入れを行っているのに対し、事業協同組合幹旋実習生受入農家のうちレタスを主要作物とする農家は、約 8 割が平成 15 年以降に受入れを開始している。

表 7-9 年間販売金額別実習生受入開始年別戸数：監理機関別

	JA(計 34 戸)					事業協同組合(計 48 戸)				
	～1	～3	～5	～10	～30	～1	～3	～5	～10	～30
1			1				1			
5		1			1					
7									1	
8								1		
9				1						
10			4	4	1	1		5	3	
11		1		1					1	
12		1	1	1	1		2	1		
13			1	1						
14				2						
15		2	4				1		3	
16							1			
17				1			1	1	1	
18			1					3		2
19								2	1	
20		1	1			1	2	2		
21							1			
22			1				1	2		
23						1	2	1		
24							3			

出典：本研究のアンケート調査に基づき、筆者集計・作成。

注：縦軸は受入開始年（平成年）、横軸は販売額（千万円）。

表 7-10 主要作付作物割合：監理機関別戸数分布

	JA	事業協同組合
カブ	3	0
キャベツ	9	6
ネギ	3	10
ほうれん草	9	2
レタス	15	47
稲	0	2
茶	0	2
白菜	58	31
麦	3	0

出典：本研究のアンケート調査に基づき、筆者集計・作成。

注：縦軸は作物別、各値は割合（%）で縦に 100%。

八千代町（2011）によれば、平成 12 年に 147 戸であった八千代町のレタス農家は、平成 17 年には 211 戸に増加した。この現象について、八千代町農政担当者によれば、この時期にはフードチェーン等とのレタスの契約栽培が増加したほか、産地仲買人によって事業協同組合を紹介され、実習生を受入れてレタス栽培を始めた農家が多いとのことである。すなわち、事業協同組合斡旋農家の特徴である、平成 15 年以降受入開始層、特に小規模経営・少人数受入の農家層は、系統外出荷を行うために JA からの斡旋を受けない代わりに、産地仲買人の仲介で事業協同組合からの受入れを行っているとは推定される。

表 7-11 主要作付作物別受入開始年別戸数

	JA(計 24 戸)		事業協同組合(計 37 戸)	
	白菜	レタス	白菜	レタス
1	1			
5	1		1	
7				
8			1	
9	1			
10	5	2	4	3
11	2		1	2
12	1	1	1	
13	1			
14				
15	5		1	2
16			1	1
17				2
18	1		1	2
19				2
20	1	1	1	2
21				2
22		1		1
23			1	1
24			1	3

出典：本研究のアンケート調査に基づき、筆者集計・作成。

注：縦軸は受入開始年（平成年）、各値は戸数（戸）。

7.7. 監理団体の差異による営農形態の違いに関する小括

7.6.の調査結果からは、八千代町の認定農業者には実習制度が深く浸透している一方、幹旋する監理機関によって、受入農家に様々な差異があることが分かった。特に事業協同組合幹旋実習生受入農家には、平成 15 年以降に受入開始した層が多く、また JA に比較して販売金額 3000 万円未満層が多いが、この層は、小規模経営・少人数受入でレタスを主に作付しており、産地仲買人への出荷を

背景として産地仲買人が事業協同組合を紹介し、実習生の斡旋を仲介する現状があることが分かった。

古くから実習生を受入れ、白菜を大規模に作付するJA 斡旋実習生受入農家に対して、実習生を受入れて来なかった小規模農家には、JA 系農家とは異なる作付を行い、産地仲買人に出荷を行うとともに、産地仲買人が紹介する事業協同組合から実習生を受入れたものが少なからずあった。すなわちJA による実習生の斡旋には、地域農業の主幹である大規模白菜農家を後援する役割があるのに対し、産地仲買人と事業協同組合による実習生の斡旋には、小規模農家を後援することで、衰退する農業を保護する役割もあると推察される。

第 3 編

特徴的な制度活用

第 8 章 少人数受入型大規模活用地における制度活用

第 2 編では、実習制度の代表的活用地である茨城県八千代町を事例として、外国人労働力を家族経営農家に入れる農業分野における実習制度活用の要諦をなす、監理団体（JA・事業協同組合）・送出し機関による制度活用の現況や、その特徴的な取り組みの数々を考察し、製造業等の中小企業向けの実習制度を農業分野に適用するために必要となる、具体的な制度活用のありようについて明らかにした。

これによって、農業分野における実習制度活用の標準形とも呼ぶべき受入れのありようが理解されたが、しかし、農業分野には、気候や土地条件等の違いによる営農形態の違いなど、産業に強い地域性・多様性があるため、茨城県八千代町の代表的事例を考察するのみでは、外国人労働力を家族経営農家に入れる農業分野に不可欠な取り組みのありようは、十分に理解されたとはいえない。

そこで第 3 編では、茨城県八千代町の代表事例では捉えきれない、特徴的な制度活用を行っている諸地域を捉え、これら地域の活用現況を確認しつつ、当該地域の制度活用に不可欠である、様々な取り組みのありようについて明らかにする。

うち、第 8 章で論じられるのは、茨城県神栖市における制度活用である。茨城県神栖市は、第 2 編に論じられた八千代町と同じ茨城県にありながら、八千代町とは全く異なる制度活用を行っている。すなわち、八千代町が重量野菜の産地として受入農家 1 戸当たり平均 3~4 人を受入れているのに対し、軽量野菜の産地である神栖市では、1 戸当たり 1~2 人、ほとんどの受入農家が 1 人受入れである少人数受入型の制度活用を行っているという特徴がある。本章では、この神栖市を管轄する JA しおさいによる監理に着目しながら¹³⁷、少人数受入型の神栖市における制度活用の現況と、これを達成させているところの JA しおさいによる独自の取り組みの数々について明らかにする。

¹³⁷ 後述の通り、神栖市には事業協同組合から実習生を受入れる受入農家もあるが、受入数は JA しおさいの 1~2 割程度であり、ほとんどの受入農家は JA しおさいから実習生を受入れている。

8.1. 神栖農業の概要と実習制度活用の状況

茨城県神栖市は、東を太平洋に面し、南を千葉県銚子市に接する工業都市である¹³⁸。神栖市北部および東部一帯（旧神栖町）は、鹿島港および鹿島臨海工業地帯が整備され、製造品出荷額は茨城県第1位であるが、神栖市南部（旧波崎町）は温暖な気候を生かした全国第1位の生産量を誇るピーマンの産地である¹³⁹。八千代町と同じく旧波崎町地区の農家も比較的后継者に恵まれており¹⁴⁰、大型ハウスで実習制度を活用した大規模施設園芸を行っている。一般に、実習生の受入れでは、周年での実習が可能な作物の作付が1つの条件だが、神栖市は施設園芸地帯なのでこれをクリアしている。

神栖市にはJA以外の監理団体（事業協同組合）による実習生の斡旋もある。しかし、JAしおさいによれば、JAと事業協同組合との違いは、受入れスケジュールに関するものであり、JAの受入れスケジュールに合わない受入希望農家が、事業協同組合による斡旋を利用している状況にある¹⁴¹。なお、JAによる受入れは4月・8月・12月の年3回であり、受入時期の半年前に農家からの受入希望が締め切られる¹⁴²。

¹³⁸ 以下、特に注記のない限り、ヒアリング調査に基づく。

¹³⁹ JAしおさいによれば、受入農家の多くはピーマン農家であるが、一部、正月向けの千両を生産する農家もある。

¹⁴⁰ 筆者が行った様々なヒアリング調査を総合すると、受入農家が実習制度を活用し始める理由は、「規模拡大・作付体系変更のため」「高齢化した両親・決まらない後継者の代わりのため」「安定的労働力の獲得のため」の3つに大別できる。

¹⁴¹ 事業協同組合が、JAとは異なった斡旋条件や監理条件をしてその代替性を示すのではなく、JAの補完的役割を担っていることが、神栖市における実習制度活用の特徴の1つである。逆に言えば、JA斡旋実習生受入農家には、民間業者の価格競争力が強い千両農家を中心に、系統外出荷を行っているものもある。JA監理実習生受入農家96戸中、系統出荷は78戸である。

¹⁴² JAしおさいによる受入れスケジュールの概要は、次の通りである。まず、受入時期の半年前まで、受入希望農家から希望人数の要望を受け、これを送出し機関に伝達する。次に、送出し機関が中国国内で募集をかける（およそ20人の募集に対して50人ほどの応募がある）。この応募者に対し送出し機関が一次面接と健康診断を行い、25人ほどがこれに通過する。この25人が中国国内で1ヶ月の研修を受け、この間の生活態度等の審査により最終通過者が20人となる。この20人に対して、受入希望農家が訪中し、面接を行い、ここで雇用契約を締結する。JAしおさい斡旋実習生の受入れは、受入希望農家が原則的に全戸、訪中して選抜に参加していることに、大きな特徴がある。なお、農家が面接によって審査しているのは、実習生の性格や農家との相性などだが、共通し

神栖市では、2008年から女性実習生も受入れており、現在は波崎地区に男性、神栖地区に女性が受入れられている¹⁴³。神栖市の実習生は、遼寧省出身者が中心で、大連と瀋陽の送出し機関から送出しがされている。JA しおさいが実習制度（旧研修制度）を導入したのは1996年だが、現在の送出し機関からは1998年から送出しを受けており、現在は2名の駐在員が神栖市に常駐している。

JA しおさいの実習生斡旋人数は、通常時は200名前後だが、東日本大震災後の実習生帰国事件で25人が帰国したため、第1回ヒアリング調査時（2011年9月）の実習生数は170人であった¹⁴⁴。

神栖市の所在する茨城県鹿行地域は、日本でも有数の実習生受入地域であると同時に、東日本大震災後の実習生帰国事件下において大量の帰国者を出した地域でもある¹⁴⁵。実習生の帰国事件に際して、JA しおさいに地理的優位性が全

て確認されるのは「後継者より年下か」「既婚か」「すでに受入れている実習生より年下か」の3点である。神栖市では後継者確保が進んでおり、また中国人は年下からの指導を嫌うため、後継者や先輩実習生より年下で既婚者（既婚者の方がトラブルを起こしにくい）であることが求められる。なお、直近2回の訪中面接においては、部会行事との重なる等のため訪中できない農家もあり、日本国内でのビデオ面接も実施した。また、近年は実習希望者の応募状況に変化があり、以前は20人ほどの募集に対して100人ほどの応募があったものの、現在は30人ほどの応募にとどまることもある。特に女性に応募を手控える傾向が強いとのことである。

¹⁴³ 波崎地区と神栖地区に大きな作付体系の違いは無いが、トラブル回避のため、地区毎に男女が分けられている。

¹⁴⁴ 八千代町の受入農家が1戸あたり3~4人程度の実習生を受入れているのに対し、神栖市の受入農家は1戸あたり1~2人程度、ほとんどの受入農家は1人受入れであるという違いがある。JA しおさいによれば、ピーマンのほとんどは共同選果場で選果され、包装等も行われるため、JA しおさい管内の1戸当たりの実習生受入人数は比較的少なめであり、多くの受入農家は1人受入れで十分となっている。

¹⁴⁵ 茨城新聞（2011）によれば、2011年3月11日に発生した東日本大震災に伴う福島第一原子力発電所の事故によって、茨城県内のJA 斡旋実習生1583人（2011年3月10日現在）のうち1/4強の439人が震災等を理由として帰国し、受入農家は生産規模の縮小などを迫られた。茨城新聞（2011）によれば、帰国実習生数の多いJAは、順にJA かしまなだ（197人）、JA なめがた（88人）、JA 旭村（73人）であり、「メロンや葉物野菜などを大規模経営している鹿行地域が多かった」が、同じ鹿行地域でも神栖市を管轄するJA しおさいの帰国実習生数は受入人数のわずか1割強（25人）程度であった。

く無かったというわけではない¹⁴⁶、実習生の 9 割弱の慰留に成功した JA しおさいの監理体制は、参照すべき優れたものであるといえよう。

8.2. 神栖市における実習制度の役割

ここで、神栖市における実習制度の役割を確認しておこう。神栖市の実習生の受入人数は、本研究のヒアリング調査によれば、200～210 人程度¹⁴⁷である。神栖市では、大型ハウスを中心とした大規模施設園芸によるピーマン作が盛んであり、土地生産性が極めて高いため空き地が非常に多く、神栖市における実習制度の役割は経営耕地面積には現れにくい。そこでこれを販売金額で捉えると、農林水産省（2010）から 2010 年の販売農家における販売額 1000 万円以上の農家の割合を算出すると、茨城県は 8.6%だが、神栖市は 29.2%となる（表 8-1 参照）。また、農林水産省（2005）（2000a）も含め 2000、2005、2010 年の 1000 万円以上層を算出すると、茨城県では順に 6046、6692、6171 戸であり、5 年増加率は順に 10.6、-7.8%であるが、これを神栖市で算出すると、順に 265、355、331 戸であり、その 5 年増減率は順に 34.0、-6.8%である。神栖市は 1000 万円以上層の割合も増加率も茨城県全体より高く、よって神栖市では実習制度が規模拡大に一定の役割を果たしていることが確認される。

8.3. 受入農家の営農・受入費用事例

次に、神栖市の実習制度活用の特徴である、少人数受入について、JA しおさい幹旋実習生受入農家の営農事例ないし受入費用を確認する。

JA しおさいによれば、神栖市の平均的な受入農家における営農は、大型ハウス 50a にピーマンを 2 作するものである。神栖市のピーマン作の反収は 1 作 300 万円程度とのことであり、コスト割合は燃料代を中心に 65%程度であるとのこ

¹⁴⁶ 実習生帰国事件が起きた際、中国大使館が帰国希望者の集合場所として指定したのが銚田市内であり、JA かしまなだ管内の実習生は比較的帰国しやすい環境にあった。

¹⁴⁷ 第 2 回神栖市調査時（2012 年 12 月）現在の受入人数は、JA しおさい監理の実習生が 159 人（96 戸）であり、JA しおさいによれば JA 以外の監理団体（事業協同組合）が監理する実習生が 30 人程度いるとのことだが、東日本大震災の影響によって帰国した実習生があるため、調査時点での受入人数は通常時より少なめである。JA しおさいによれば、通常時の JA しおさい監理の実習生数は 170～180 人とのことであり、よって本章は神栖市の実習生数を 200～210 名程度としている。

とであるため、3000 万円程度が平均的農家の売り上げであり、1000 万円程度が利益であると理解できる。

表 8-1 神栖市における販売額 1000 万円以上販売農家数・割合

年次		2000	2005	2010	2010 (割合)
茨城県	戸数	6046	6692	6171	8.6
	増減率		10.6	-7.8	
神栖市	戸数	265	355	331	23.9
	増減率		34.0	-6.8	

出典：農林水産省（2010）（2005）（2000a）をもとに筆者集計。

具体的な受入農家の営農例は、表 8-2 の通りである。表 8-2 は、本章がヒアリング調査を行った 2 戸の受入農家の営農概況である。

表 8-2 神栖市内における受入農家の営農概況

	地区	水田	畑		農作業 従事 家族数 (人)	実習生数(人)		日本人 臨時雇 のべ日数 (人・日)
		所有 面積(a)	施設 面積(a)	作付け のべ面積 (a)		男性	女性	
キ	波崎	200	30	60	1	1	0	70
ケ	神栖	80	65	130	1	0	2	1000

出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

うち、波崎地区のキ農家は、経営主キ氏（70 歳男性）、実習生ク氏（31 歳男性、遼寧省出身、既婚、2 年目）、日本人臨時雇の 2～3 人で 30a のハウスにピーマンを生産している。キ農家では、実習生を受入れはじめて 10 年ほどであり、後継者は未定である。キ氏によれば、ピーマンを 30a 作付すると毎日収穫を行う必要があるが、神栖市の日本人臨時雇供給は安定的ではなく、また若年日本人臨時雇はいないため、実習生を受入れはじめたとのことである。実習生の作業内容は、キ氏のそれと全く同じで、作業面では実習生が実質的な若年後継者に近い役割を果たしている。ク氏によれば、前年の本国送金は 100 万円程度で、

3年間の実習で300万円程度を送金できる見込みであるとのことである。また、食費は月15000円程度掛かり、近隣農家の実習生は友人ではあるものの、あまり会う時間がないとのことである¹⁴⁸。なお、JAしおさいによれば、キ農家は受入農家の中でも比較的小規模な農家である。

神栖地区のケ農家は、経営主ケ氏（44歳男性）、実習生コ氏（29歳女性、遼寧省出身、既婚、1年目）、実習生サ氏（36歳女性、遼寧省出身、既婚、2年目）、日本人臨時雇の4人で65aのハウスにピーマンを生産している。ケ氏の両親（70歳、68歳）も農作業を行うことが全く無いわけではないが、高齢なためほとんど行っていない。ケ農家では、実習生を受入れはじめて5年ほどだが、次回作から施設面積を80aに拡大し、受入人数を3人にして日本人臨時雇の雇用をやめるとのことである（実習生の入替が1年毎になるように規模拡大時期を調整している）。ケ氏によれば、安定的な雇用労働力が必要であるとの認識から、実習生の受入れを始めたが、女性実習生は、男性に比して収穫が上手であるため重宝しているとのことである。実習生の仕事内容は、ケ氏とは異なり、ケ氏は一通りの作業内容を実習生に教えた後は、管理や追肥などに徹し、細かい作業内容は先輩実習生が後輩に伝授するようにしている、コ氏によれば、収入の一部は2ヶ月に1度、地元銀行を通じて中国に送金しており、3年間で300万円程度の送金を見込んでいるとのことである。また、食費は月に7000円程度である。なお、JAしおさいによれば、ケ農家は受入農家の中でも比較的大規模な農家である。

両農家へのヒアリング調査から、地区毎に実習生の性別が分けられていることが確認されたほか、神栖市に多い1人受入農家の環境と、意欲的な2人受入農家の環境が確認された。前者では、実習生は若手後継者に準じた役割も担い、農家が指導しながら農家と同じ作業を共同して行っている¹⁴⁹。一方後者では、実習生は雇用労働者に準じた役割も担い、農家と作業内容は同じではない。技術は農家のみならず先輩実習生も教えている。作業・実習内容は異なるが、どちらの実習生も送金額は変わらないため、収入に大きな差はないと推定される。

JAしおさい監理実習生を受入れるために受入農家が負担する受入費用は、表

¹⁴⁸ 第4章では、茨城県八千代町内の実習生について、農家から提供された野菜などを交換し合うことにより、月5000円程度の食費しか掛からない実習生も少なくないとしている。しかし神栖市では、実習生同士は同じ講習期間を過ごし友人関係にはあるものの、八千代町に比して交流は多くない。

¹⁴⁹ ただし1人受入農家にも、後継者が決定しているものは少なくない。

8-3 の通りである。表 8-3 のうち、宿泊施設は、1 人当たり 3 畳以上の居室と水回り施設（風呂またはシャワー、台所、トイレ）を整備するとともに、備品関係（洗濯機、冷蔵庫、テレビ、寝具類、衣装収納ケース、暖房器具、炊飯器、食器・調理器具一式、自転車、清掃用具等）を無償貸与することが求められる。ただし、受入農家は実習生から住居費月額 20000 円、水道光熱費月額 7000 円を一律、協定書に基づき給与から控除している。この住居費および水道光熱費の徴収は、日本国内での研修後からであり、実習生の入国から 1 ヶ月分は、農家負担となる。また、農家が支払う講習手当は、月額 60000 円である。講習期間中の昼食は、実習生負担であるが、農家には弁当箱を用意することが求められている。この講習手当は、日本入国時に 20000 円、講習終了後に 40000 円と 2 回に分割して支払われる。

表 8-3 神栖市受入農家が負担する実習生受入費用

名目	固定費用	可変費用							
	宿泊施設整備費	講習手当	賃金	JITCO 会費	JA 事務費	在留資格・期間延長時事務手数料	出入国経費	実習生総合保険・労災保険	派遣管理費
金額	ケース毎	60000 円／月	702 円／時	50000 円／年	50000 円／年 + α	数百円	ケース毎	ケース毎	2200 0 円／月

出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

賃金は、一律、時給 702 円（月給 121570 円。時間外労働は時給 878 円）である。茨城県の最低賃金は時給 699 円（2012 年調査時現在）であり、これより割高に設定されている。これは実習生 1 号が入国後 1 ヶ月間に講習手当や住居費・水道光熱費の優遇を受けることにより、実習生 1 号の年収を実労働期間の 11 ヶ月で除すると、実習生 2 号の月収より上回ってしまうためであり、全実習生の時給を上げることでこれを調整している¹⁵⁰。

¹⁵⁰ JA しおさい斡旋実習生同士は、基本的に、互いの交流は無く、八千代町のように実習生同士が農家からもらった野菜を交換し合うなどは無いとのことで

JA 事務費（監理費）は、年間 50000 円のほか、受入実習生 1 人当たり、JA 出荷農家は月額 5000 円、JA 外出荷農家は月額 15000 円である。費用項目が異なるため、他監理機関と単純比較することはできないが、これは監理費としては極めて安価なものと推察される。

出入国経費は、実習生の出入国航空費（片道 50000 円程度。往復負担）やバス代（来日人数等による）である。

実習生総合保険料は 1 人当たり年額 23000 円だが、労災保険は実習生のみを雇用する農家と日本人も雇用する農家では掛金が異なる。JA しおさいによれば、およそ 1 人当たり年額 10000 円弱程度である。

派遣管理費は、中国の送出し機関に払う送出し管理費に相当するもので、1 人当たり月額 22000 円である。

JA しおさいによれば、残業の多寡によって異なるものの、実習生を 1 人受入れることによる農家負担は、年額概算で、実習生への給与が 150 万円程度、諸経費が 50 万円程度の、計 200 万円程度であるとのことである¹⁵¹。

次に、実習生が負担する諸費用は、表 8-4 の通りである。

表 8-4 実習生が負担する諸費用

名目	住居費	水道光熱費	食費	国民健康保険税
金額	20000 円/月	7000 円/月	ケース毎	ケース毎

出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

表 8-4 のうち、食費は上記の通りであるが、講習期間中の昼食も実習生負担である。

健康保険は、神栖市の受入農家は全て法人格を持っていないため、全実習生は国民健康保険に加入している。実習生 1 号は前年所得に乏しいため月額 2000 円程度、2 号は前年の給与によるが月額 12000 円程度の支払いである。

あるが、神栖市の実習生には、インターネット利用が一般化しており、賃金の多寡に関する情報は得やすい環境にある。

¹⁵¹ 神栖市には日本人常雇はみられないとのことだが、比較のために全国農業会議所（2011）から、茨城県の中小都市通勤地帯周辺 1 時間当たりオペレーター賃金（トラクター、1500 円）をして、1 日 8 時間、年間 300 日勤務で推計すると、年収は 360 万円となる。すなわち神栖市では、実習生受入れ 1 人当たり、おおよそ百数十万円程度が日本人常雇雇用との差額であると推計できる。

なお、所得税は、中国と租税条約を締結しているため、日本での徴収が免除されている。国民年金は免除申請を行っており、年金支払いはない¹⁵²。

以上の費用支払いの結果、JA しおさいによれば、実習生の手元に残るのは年間 100～150 万円程度であるとのことである。

8.4. 受入農家と実習生の関係

データには現れない注目すべきヒアリング結果として、受入農家と実習生との関係が、他地域とは異なることがある。筆者および調査に帯同した調査員¹⁵³は共通して、JA しおさい管内の受入農家は他地域に比して実習生を大切に扱っており、家族に準じた存在として捉えているように所感を持った。JA しおさい管内の実習生は比較的日本語能力に長けており、本章における実習生に対するヒアリング調査は日本語で行われたが、調査員の質問が上手く通じなかった際は受入農家が質問を丁寧に噛み砕いて実習生に伝えたり、受入農家と実習生がこたつを囲んで団欒したりする姿などが確認された。

神栖市内の受入農家は少人数受入、多くは 1 人受入れであり、受入農家と実習生は、労働時間のほとんどをビニールハウスの中で対面しながら過ごしている。そのため、受入農家と実習生の関係性が極めて重要であり、JA しおさいは、実習生の選抜に受入希望農家全戸を訪中させて相性の合う実習希望者を選抜させたり、実習生を家族に準じたものとして取扱うよう各受入農家に指導し関係性のケアを行ったりしている。神栖市において実習制度の大規模かつ長期的な活用が達成できている要因の 1 つは、このような受入農家と実習生との関係性に対する JA しおさいの指導やケアなどの取り組みがあることである。

8.5. JA しおさいの監理の特徴

JA しおさいによる監理は、第 4 章に論じられた JA 常総ひかりと共通点が多い。すなわち、年 2 回の充実した講習会を開催し、不適正事例の防止に務めるとともに、送出し機関との関係を緊密にし、日頃から情報交換を行っている¹⁵⁴。

¹⁵² 3 年目の実習生には国民年金への加入義務があるが、掛けても帰国時に 4 割程度しか戻らないことから、特別に掛けていないとのことである。

¹⁵³ 神栖市におけるヒアリング調査には、筆者のほか、堀口健治・大木浩介・橋本麻由（以上、早稲田大学）が調査員として帯同した。

¹⁵⁴ 東日本大震災後の実習生帰国事件下においては、送出し機関の駐在員が、自らが帰国したいがために実習生に帰国を唆し、実習生の帰国を引率する名目で

JA しおさいの監理において、JA 常総ひかりと大きく異なっているのは、実習生の選抜方法である。すなわち、JA 常総ひかりは、実習希望者がハキハキしていれば面接合格をさせ、長期間の講習中に各々の資質を見極め、斡旋する実習生の組み合わせを工夫することで、受入農家における円滑な実習を達成させているのに対し、JA しおさいでは、大量の実習希望者を面接し¹⁵⁵、その中から優れた実習希望者を選別するとともに、また送出し国内での講習¹⁵⁶後に受入農家による面接も行っているという違いがある。各農家は、それぞれの経営理念や矜持、家風に照らし合わせて、JA しおさいが推薦する実習希望者以外の候補者を選ぶことも可能である。多数の面接者から選抜を行うことで実習生の質を確保しつつ、各受入農家がそれぞれの事情に合った実習生を受入れられるシステムが整備されていることが、少人数受入型の実習制度活用を大規模かつ長期的に達成することができている大きな要因の1つである。JA 常総ひかりのように、1戸あたり受入人数が3~4人の受入農家が多い監理機関では、実習生の入替わりが頻繁にあり、監理機関は各農家における実習生の組み合わせが常に最適となるよう熟慮する必要がある。一方、JA しおさいのように、ほとんどの受入農家が1人受入れをする少人数受入型の監理機関では、実習生と最長3年間、常に対面しながら協働する受入農家との総合的なマッチングが極めて重要であり、監理機関であるJAは、各農家に最もマッチした実習生を斡旋できるシステムを構築することが不可欠となる。受入農家全戸が訪中費用を負担してまで選抜に参加していることは、JAが選抜試験や送出し国内での講習で推し量る実習生の能力や資質以上に、実習生と受入農家との相性が極めて重要であることを示している¹⁵⁷。

帰国することが少なくなかった。しかしJA しおさい管内の駐在員達は、自らが帰国するとJA しおさいに大きな影響を及ぼすことになるとの配慮から、帰国を思い留まり、実習生の慰留に尽力した。この駐在員達は、万が一の場合は自分たちより先に鹿島港から船を出して帰国させる旨を実習生に約束するまでして、実習生の慰留に協力した。なお、実習生に対する巡回ケアについては、JA 常総ひかりが主に送出し機関によって行われているのに対し、JA しおさいでは主にJA しおさい担当者によって行われているという違いがある。

¹⁵⁵ JA しおさいでは、受入予定人数の約3倍の実習希望者を対象に面接を行い、うち合格をさせるのは受入人数プラス数名程度に留めている。

¹⁵⁶ 現地の研修センターに入所し、1ヶ月間の講習を受ける。この講習期間中に、生活態度不良などによって送出し機関が不合格とする実習希望者が数名現れる。

¹⁵⁷ 東日本大震災発生時には、神栖市を津波が襲ったとともに、液状化現象の発生によって電気、水道等の生活インフラが遮断され、道路が断裂した。また、

また、JA しおさい管内では、受入農家や実習生に対して手厚いケアが行われているが、しかし上記の通り JA 事務費は年間 50000 円強であり、他機関に比して比較的安価である。JA しおさいが安価に充実した支援体制を提供できることには、2 つの理由がある。

その第 1 は、JA しおさいには、他のほとんどの JA にはみられない「外国人技能実習支援課」が設置されていることである。JA しおさいでは、専任のスタッフによって、受入農家や実習生のケアはもとより、送出し機関等との関係構築などが行われている。

第 2 は、この支援課が、営農経済部内に設置されていることである。手厚い監理によって実習制度の活用が広がれば購買や販売が増加するため、実習事業は赤字であっても営農経済部全体として回収が可能である。すなわち JA しおさいは、営農経済部として総合的な戦略のもとに実習制度を捉え、手厚い監理を安価に提供し、よって規模拡大を促進させるという、JA と受入農家との互恵的関係を構築している。

JA しおさいは、安価に手厚い監理を提供することと、実習制度の活用による拡大再生産を相互作用させることによって、上記のような受入農家や実習生の実習環境を実現させている。このことは、実習事業のみで収支を捉えなければならぬ事業協同組合と JA との大きな違いであり、農業分野における実習制度活用の大きな特徴の 1 つである。

8.6. 小括

外国人労働力を家族経営農家に入れる農業分野の実習制度活用のうち、茨城県神栖市のような少人数受入型の制度活用を行う地域においては、特に実習生と受入農家との関係性を親密に保つ取り組みを行うことが不可欠である。実習生が修業年限の 3 年間の労働時間のほとんどを受入農家と対面しながら過ごす、少人数受入型の地域においては、大量の実習希望者から選抜を行い、実習生の質を担保するとともに、受入農家自身が訪中費用を掛け面接を行い、相性の良い実習生を選抜するといった取り組みを行う必要がある。また、監理機関は実習生と受入農家の関係性に常に注意し、念密な巡回指導を行うとともに、これ

流通網の分断とガソリン不足により、生活資材の供給がストップした。そのさなかにあって、被災した各農家は、受入れている実習生を保護し、食事を提供したり電話を提供したりしたという。なお、JA しおさいが監理する実習生における 2 号化の割合は、9 割弱という高水準を達成している。

を安価に提供するための体制作りを行うことが不可欠である。

少人数受入型の制度活用を行う地域では、訪日経験のない農村部出身の外国人労働力を、労働力として適切に受入れるのみならず、受入農家の家族に準じた存在として取り扱う必要がある。監理機関（JA）も受入農家も、各農家の新しい息子・娘を選ぶという意識で実習生の選抜を行っており、少人数受入型の制度活用を行う神栖市の事例はまさに、外国人労働力を家族経営農家に入れる農業分野における実習制度活用に不可欠な取り組みの特徴を、端的に示している。

第9章 短期雇用型大規模活用地における制度活用

少人数受入型の制度活用を考察した第8章に続き、本章では、短期雇用型の制度活用を考察する。

第2編に論じられた茨城県八千代町をはじめとする温暖地では、実習生の受入期間は、修業年限の3年間とするのが通常である。例えば第4章に捉えられた茨城県八千代町のJA常総ひかりによる監理の特徴の1つは、各実習生が3年間の実習を行う中で、受入農家内の先輩・後輩実習生の組み合わせを工夫して斡旋することであり、第8章に捉えられた茨城県神栖市の少人数受入型制度活用では、3年間常に対面しながら協働する実習生を選抜するために、受入農家全戸が訪中するといった特徴的な取り組みが行われていることが明らかとされた。

一方、農業分野では、気候や土地条件等の営農条件のため、3年間の受入れを行うことができない、短期雇用型の制度活用を余儀なくされている地域もある。北海道や長野県などといった寒冷地では、農繁期には大量の労働力需要があり、実習制度の大規模活用が不可欠となっているものの、農作業のない農閑期まで実習生を雇用することはできないため、農繁期のみの短期雇用型受入れを行わざるを得ない状況となっている。

本章では、この、農業分野に特有の短期雇用型受入れを行っている寒冷地の北海道および長野県においてヒアリング調査を行い、この短期雇用型受入れの現況、ないしその受入れを達成するために不可欠となっている取り組みの数々を確認するとともに、監理団体や受入農家による取り組みのみでは対応しきれない短期雇用型受入れの諸課題についても考察し、これを解決する実習制度のありようについても論じる。

9.1. 北海道における実習制度の活用

9.1.1. 概況

9.1.1.1. 北海道の位置

北海道内の短期雇用型制度活用について考察するに先立ち、実習制度における北海道の位置を統計から大まかに確認するとともに、実習制度の役割について簡単な考察を行う。

全国における北海道の位置は、大まかには表 3-1 の通りである。すなわち、農業作業員として受入れられた JITCO 支援技能実習 1 号・研修生を捉えれば、北海道は、受入数第 5 位の都道府県であり、日本有数の実習制度活用地である。

9.1.1.2. 北海道内の受入れ状況

北海道内の各市町村における実習生受入数を示す厳密な統計は無いが、北海道庁は北海道経済部労働局人材育成課（2010）において、道内における旧制度下の受入実態について報告している¹⁵⁸。

北海道経済部労働局人材育成課（2010）によれば、調査に対し回答のあった 88 団体に 2009 年に受入れられた研修生（現実習生 1 号）2452 人のうち、協同組合等の 1623 人に次いで JA 等が 779 人と多く、全体の約 1/3 を JA 等が占めている。また、業種別には、2452 人のうち、食料品製造業 1271 人に次いで農業は 1036 人と多く、約 42% を農業作業員が占めている。すなわち、北海道においては、農業分野における旧研修制度の活用が盛んであり、また、その約 3/4 は JA による斡旋によるものであることが分かる¹⁵⁹。さらに、2009 年に旧研修生を受入れていると回答のあった 79 団体（協同組合等 37、JA 等 35、商工会 2、商工会議所 2、（企業単独型 3））のうち、JA が約 44% を占めることから、北海道においては JA による斡旋が盛んであることが確認できる¹⁶⁰。

9.1.2. シ JA 管内の営農概況と実習生受入概況

次に、北海道における実習制度の代表的な大規模活用地であるシ市を管轄するシ JA 管内の事例から、北海道における短期雇用型の特徴的な制度活用の現況と、これを達成させている独自の取り組みの数々、そしてその課題を考察する¹⁶¹。

シ JA は、シ市を管轄し、約 8200ha の農地面積を誇る JA である。管区は、もち米のほか、アスパラガスやジャガイモ、カボチャ、トウモロコシなどの産地であるが、小麦や花卉などの栽培も行われている。シ JA は 2005 年に近隣 3JA

¹⁵⁸ ただし、北海道経済部労働局人材育成課（2010）は、農業分野に限ったデータを掲載しているわけではない。

¹⁵⁹ 上記の通り、八山報告によれば、農業分野における実習生数のうち、JA 斡旋は約 2 割程度である。

¹⁶⁰ 上記の通り、八山報告によれば、農業分野における監理団体数のうち、JA は約 2 割程度である。

¹⁶¹ 以下、特に注記しない限り、シ JA ないしシ JA 斡旋実習生受入農家に対するヒアリング調査（2013 年 7 月）に基づく。

が合併して設立されたが、合併当初は組合員農家総数が 974 戸あったものの、深刻な高齢化と後継者不足から、調査時の 2013 年 7 月現在は 706 戸にまで減少している。

うち、実習生の受入農家は 49 戸（畑作 44 戸、酪農 5 戸）であり¹⁶²、シ JA 幹旋実習生は中国人 84 名（畑作 1 号 79 名、酪農 1 号 2 名・2 号 3 名）である¹⁶³。畑作の実習生は全員が 1 号であるが、これは、農閑期があるため実習生を通年雇用できず、6 カ月（国内事前講習期間を含めると 7 カ月）間の雇用しかできないためである。酪農には通年作業があるため、温暖地と同じ年間雇用が行われており、よって 2 号が 3 名いる。しかし雇用契約は滞在上限の 3 年ではなく、2 年としている¹⁶⁴。受入農家（畑作）の経営面積は、分散が大きく、10ha 弱から 60ha 程度まであり、平均は 28ha 程度である¹⁶⁵。受入農家（酪農）の飼育頭数（乳牛）は、約 90 頭から約 200 頭まであり、平均は 130 頭程度である。受入農家（畑作）の売り上げもまた、分散が大きいが、平均すると年 3000 万円程度、手取りはこの 3 割程度である。

実習生の性別は、酪農は全員男性、畑作は男性 39 名・女性 41 名である。畑作の男女比がほぼ等しいのは、2 人受入れの場合は男女ペアを基本として幹旋されるためである¹⁶⁶。実習生の年齢は、35 歳前後が中心である。これは、シ JA は募集の年齢条件を 20～39 歳としており、一般的な募集より高齢まで募集しているため、応募者に 35 歳前後が多いためである。また、よって、応募者の 9 割

¹⁶² 受入戸数は、合併時に 56 戸、ピーク時は 61 戸あった。管内では、旧研修制度下に旧研修生の受入れが進んだものの、実習制度への移行に伴い受入費用が 1.5 倍程度となったため、受入れを断念した農家が続出した。

¹⁶³ シ JA 管内には、事業協同組合を利用する農家もあるが、3～4 戸程度である。これらは、年間 3 人の受入れを行うために、事業協同組合を利用しているものと推察される。JA 幹旋実習生受入農家にも、大規模経営はあるが、これらは実習生 2 名に加え、人材派遣会社から日本人臨時雇を雇用している。

¹⁶⁴ これは、応募者のほとんどが既婚者であり、本国に子供を残しているので、2 年程度の実習を望むためである。しかし受入農家は、作業を覚えた実習生を長く雇用したいため、3 年契約を望んでいる。

¹⁶⁵ 北倉公彦（北海学園大名誉教授）によれば、シ市農家の経営面積は、道内他地域に比して大きくないため、労働集約的な高収益作物を作付けする必要があり、旧研修生の受入れが積極的に行われた。

¹⁶⁶ これは、男性が重量野菜を担当し、女性が手先の器用さが求められる軽量野菜を担当するためである。

超は既婚者であり、実習生も 9 割超が既婚者となっている¹⁶⁷。

シ JA が契約している送出し機関は 2 社あり、両社とも山東省での実習希望者の募集を行っているほか、片方は黒竜江省でも募集している。シ JA では、年間約 80 名の募集に対し、約 200 名を面接できるよう各送出し機関に通達しているが、実際の応募者は面接者の数十倍あり、多くの地域で確認されている応募者の減少は、シ JA にはみられない。これは、30 代後半で学歴の無い農村部の中国人単純労働力は、中国国内でも競争力に乏しいため、日本での実習を望むものが多いことと、シ JA が最低手取額を保障して募集をしていることによる。シ JA は受入農家に、月給 95000 円（雇用期間平均。畑作 6 カ月雇用計 57 万円）を保障するよう求めているが、北倉教授によれば、北海道で受入れられている実習生には未だ、中国国内で借金をしてくるものが少なくないとのことであり、（最低賃金での雇用で達成できる水準でも）これを明示した方が応募者が集まりやすい。

シ JA は、実習生に失踪等のトラブルが生じた場合は、契約する送出し機関を変更することもある。シ JA は、これにより各送出し機関に、トラブルを起こさない良質な実習生を送出すインセンティブを与えている¹⁶⁸。また、シ JA 自身も、送出し機関の変更の際には、新地域を視察し、現地の営農概況や人的資源の状況等を調査して、実習生の質と量の担保に努めている。

しかしながら、近年、送出されてくる実習生の質は非常に低下しており、シ JA 内では送出し国の変更も視野に議論がなされている。しかしシ JA は、巡回指導等のために中国人専任職員を雇用している事情から、早急な変更を行うことは難しい状況にある。

¹⁶⁷ シ JA は婚姻条件を設定していないが、比較的高齢まで募集していることから、結果として、既婚者が多く、酪農では 2 年契約となっている。一方、他の多くの地域で確認されている応募者の減少は、シ JA による募集にはみられない。下記のとおり、シ JA では、年間約 80 名の募集に対し、約 200 名を面接できるよう各送出し機関に通達しているが、応募は面接者の数十倍ある。これは、30 代後半の学歴の低い農村部の中国人単純労働者は、中国国内でも競争力に乏しいため、日本での実習を望むものが多いためである。

¹⁶⁸ 軍司（2012）によれば、日本を代表する実習制度の活用地である茨城県八千代町を管轄する JA 常総ひかりでは、15 年以上にわたり同じ送出し機関と契約し、関係を密にすることで、東日本大震災後の実習生帰国事件の際に帰国者ゼロを達成した。契約する送出し機関の変更は、JA にも受入農家にも負担となるが、しかし送出し機関の駐在員も滞在していないシ JA では、送出し機関を変更するメリットの方が大きいと考えられている。

9.1.3. 受入農家の営農事例と受入概況

本研究が調査を行った3受入農家の営農概況は、表9-1の通りである。

表9-1 シ JA 幹旋実習生受入農家（畑作）の営農事例

		ス	セ	ソ
経営面積(畑)	自作(ha)	20	20	27
	小作(ha)	6	0	0
農作業従事 労働者数	家族(人)	2	3	3
	実習生(人)	2	1	2
	臨時雇 (のべ人日)	40-50	370- 380	0
年間売り上げ (万円)		1500- 2500	2000- 2500	3000- 3500

うちス農家は、経営主ス氏 60 歳、妻 56 歳、実習生 2 人（29 歳男性既婚、28 歳女性既婚）、日本人臨時雇（人材派遣会社から雇用）40～50 人日で¹⁶⁹、26ha の畑を耕作している。実習生の募集条件は、20 代であることのみ設定している。経営耕地のうち、半分弱はカボチャ（12ha）を作付しており、その他、スイートコーン（5ha）、甜菜（5ha）、ジャガイモ（2ha）などを作付している。

セ農家は、経営主セ氏 52 歳、妻 54 歳、父 80 歳（トラクターなどの機械作業を担当）、実習生（33 歳男性既婚）、日本人臨時雇（人材派遣会社から雇用）370～380 人日で、20ha の畑を耕作している。実習生の募集条件は特に設定していないが、日本人臨時雇のみ 40 代であることを条件としている¹⁷⁰。作付は、小麦、ジャガイモ、スイートコーン、加工用トウモロコシ、アスパラガス、カボチャのほか、生薬（信州ダイオウ）も行っている。

そしてソ農家は、経営主ソ氏 54 歳、妻 56 歳、父 82 歳（年間 60 日程度）、実習生 2 人（32 歳男性既婚、36 歳女性既婚）の 5 人で、27ha の畑を耕作して

¹⁶⁹ ス農家雇用の日本人臨時雇は、人材派遣会社を介して養護施設の人を雇用しており、これは養護施設の野外研修としての側面が大きい。よって主力は家族 2 人と実習生 2 人の計 4 人である。

¹⁷⁰ 高齢であると、毎日出勤できないことが多いため、40 代に限定している。

いる。ソ農家では、日本人臨時雇は雇用していないが、これは、日本人臨時雇の需要が集中し、雇うことができる可能性が乏しいことから、探すこと自体していない。作付は、甜菜、ジャガイモ、カボチャ、小麦、スイートコーン、アスパラガス、白菜などである。

各受入農家の営農概況のうち、特に労働力に注目すると、ス・ソ農家が実習生を2人受入れているのに対し、セ農家は実習生1人と臨時雇を雇用する形態となっている。セ農家は、以前は旧研修生を2人受入れていたが、実習制度になり受入費用が約1.5倍となったことで、実習生の雇用と人材派遣会社からの日本人臨時雇の雇用に費用差がほとんどなくなり、セ農家では以前、2人の研修生同士がケンカをして、研修どころでなくなった経験があるため、最悪の事態を回避できる現在の形態とした。すなわちシ市では、実習制度は費用的なメリットから活用されているわけではないことが分かる。

各受入農家とも、旧研修生の受入れには、シ市近隣における日本人臨時雇（出面）の減少が背景にあるとしているが、受入理由は異なる。すなわちス農家は、作付体系を、労働集約的で収益性の高いカボチャやスイートコーン中心へと変更するためであり、セ農家は、出面減少への危惧から、労働力として確実な常雇を雇用するためであり、ソ農家は高齢となった両親の労働力の代替のためである。

上記の通り、シ市農家は経営面積が比較的大きくなく、甜菜などでは勝負できないため、ス農家のような経営戦略を取る必要があったが、一方、セ・ソ農家のように、温暖地にも多く見られる理由をあげる農家もみられる。いずれにせよ、シJA管内では、労働力確保の意味から実習制度は不可欠なものとなっている。

しかしながら、実習生の質の低下に、各農家とも苦心している現況がある。実習生は30代後半で、労働能力が低いことはもとより、学習意欲も、労働意欲も低下しており、「収穫物を投げない」という水準から教える必要が生じている。また、短期雇用であるがため、適当に過ごして帰国すれば良いと考えるものも現れてきている。一方、実習生は、出稼ぎ労働者的な性質を強めてきており、お金に極めてシビアで、近隣の受入農家と残業量に差があれば、すぐにクレームを付けるようになってきており、受入農家は、この矛盾に苦しんでいる。

この現況に対し、受入農家間でも独自の取り組みが行われている。すなわち、シJA幹旋実習生受入農家は、全戸加入の協議会を設置している。この協議会で

は、残業量に関する調整を行っているほか、町内会の施設などを共同宿舎として借受け、協議会の役員がこの宿舎の責任者となるなどして、実習生の管理を徹底している¹⁷¹。

9.1.4. シ JA 幹旋実習生の受入費用

シ JA 幹旋実習生の受入れにかかる費用（畑作）は、表 9-2 の通りである。

表 9-2 実習生 1 人当たり受入費用（畑作）

費用項目	金額
往復渡航費 ¹⁾	85000～100000 円
初期講習手当	30000 円
雇入れ健診料	約 7000 円
監理団体監理費 ²⁾	月額 6500 円
送出し機関管理費 ²⁾	月額 15000 円
JITCO 賛助会費 ³⁾	年額約 1220 円
賃金	最低賃金

出典：シ JA 提供資料より筆者編集。

注：1)空港への送迎バス代は JA 負担。

2)年額は、監理団体監理費が、講習期間を含めた 7 カ月分の 45500 円、送出し機関管理費が、講習期間を含まない 6 カ月分の 90000 円である。

3)各農家は JITCO に加入していないが、シ JA が加入しているため、受入農家には賛助会費負担が生じる。

なお、酪農では、渡航費が往復約 12 万円、JITCO 賛助会費が約 1200 円となる。

¹⁷¹ 実習生の宿泊施設は、倉庫や納屋などを改装して用意し、実習生は農家の敷地内に住ませることが温暖地では一般的であるが、短期雇用型のシ市では、宿泊施設を共同で借受けることで、この費用を抑えている。なお、この宿舎は男女共同であることも特徴的である。共同宿舎に実習生を住ませる場合、トラブルを懸念して、男女は別宿舎とするのが一般的だが、受入農家の妻たちによれば、借受けている宿舎を清潔に使う傾向があるため、男女共同の方が良いとのことである。これまで、特にトラブルは無いが、その背景には、実習が短期間であり、また実習生のほとんどが既婚者であることがあるものと推察される。

また、受入農家には、表 9-2 の費用項目のほか、実習生の宿泊施設の確保が求められるが、上記の通りシ市では共同宿舎を借受けているため、温暖地ほど固定費用は掛かっていない。

表 9-2 の受入費用には、2 つの特徴がある。1 つは、JITCO 賛助会費の支払があることである。畑作農家自体は JITCO に加入していないが、シ JA は JITCO に加入しているので、賛助会費の負担が受入農家に求められている。これは、温暖地ではあまりみられない。

もう 1 つは、シ JA の監理費が比較的安価であることである。シ JA によれば、管内では実習制度の活用が不可欠となっている一方、実習制度への移行により受入費用が高騰したため、監理費を可能な限り安価に抑えているとのことである。

この、実習制度への移行に伴う費用負担増の影響が深刻であることは、受入農家が実習生の給与から控除している各費用（表 9-3）からも読み取れる。

表 9-3 実習生負担費用（畑作）

費用項目	金額
住居費	月額 15000 円
水道光熱費	月額 10000 円
保険料 ¹⁾	月額 3300 円
食料品（おやつ・野菜提供）	月額 6000 円

出典：シ JA 提供資料より筆者編集。

注：1)保険料は、国民健康保険税と JITCO 総合保険の総額である。JITCO 総合保険は、実習生の滞在期間は 7 カ月であるが、該当する商品が無いため、8 カ月間掛けている。

すなわち、受入農家は、実習生から保険料と食料品費を徴収している。一般には、JITCO 保険料は受入農家負担であるが、シ JA では実習生負担となっている。また食料品費も実習生から定額を徴収しており（他地域でも、米を共同購入することはあるが、賃金から定額控除をしていることは珍しい）、シ JA が受入農家の費用負担を少しでも軽減しようとしていることが分かる。

なお酪農は、水道光熱費が月額 12500 円¹⁷²⁾となるほか、保険料が月額 3000

¹⁷²⁾ 酪農の実習生は共同宿舎でなく、温暖地同様、受入農家敷地内に整備された

円¹⁷³となり、食料品の控除はない。

9.1.5. 北海道に関する小括

本節は、短期雇用型による実習制度活用の現況と、これを達成するために不可欠となる取り組みの数々、そしてその課題について、北海道シ JA 管区を例に考察した。調査結果の詳細は以上の通りであるが、これをまとめると、次のようになる。

シ JA の受入れには、こんにち、3つの課題がある。1つは、畑作には農閑期があり7カ月の短期雇用型で実習生を受入れざるを得ないため、30代後半の実習生を募集する必要性が生じていることである。これは労働力として劣悪であるほか、質の低下も深刻である。

2つ目は、実習制度への移行に伴う費用の高騰があることである。温暖地でも受入費用は高騰したが、研修生のみであった寒冷地ではその影響が特に大きく、受入れを断念する農家まで出ている状況にある。しかし、経営面積が大きいシ市農家は、労働集約的な作物を作付せざるを得ないため、労働力を雇用する必要がある。各受入農家は、少しでも費用負担を軽減しようと、実習生から保険料や食料品費を徴収したり、共同宿舎を借受けたりするなどの取り組みをして、これに対応している。

3つ目は、実習生の質の低下が深刻であることである。他地域でも質の低下はみられるが、中国国内でも競争力の乏しい農村部の学歴の無い30代後半の単純労働力を受入れているシ市では、ことに質の低下が深刻である。

これら短期雇用型の受入れを行う寒冷地特有の諸課題に対応することが、寒冷地の JA には求められる。シ JA では、監理費を安く抑えたり、保険料や食料品費を実習生から徴収したりするなどの取り組みをして、受入農家の費用負担を軽減させているほか、最低手取額を保障したり、送出し機関を変更したり、現地調査を行ったりするなどの取り組みによって、実習生の質の低下を止めようとしている。しかし、これらの取り組みのみでは対応しきれていない状況がある。送出し国を変更することも検討中だが、専任中国人職員を雇用していることから、早急な変更は難しい。

宿泊施設に住んでいる。酪農では冬季も実習生を受入れており、暖房代が掛かるため、水道光熱費が高額となっている。

¹⁷³ 酪農では畑作より長期間の保険を掛けるため、割安となっている。

以上の現況に対し、各受入農家ないしシ JA は、修業年限 3 年以内での、実習生の再来日を可能とするような制度改正を切望している。実習生の再訪が可能となれば、雇用条件を温暖地に近付けることができ、優良な実習生が集まることが期待される。あるいは、農閑期には温暖地での実習を行うことができるようになれば、同様の効果が期待できる。現行の実習制度は、中小企業向けに整備されたものであり、現在はこれを農業分野に適用しているため、農業分野における短期雇用型受入れを行う寒冷地に特有の事情は勘案されていない。しかし、以上の事例からは、受入農家や JA などによる取り組みのみでは対応しきれない課題が寒冷地では生じており、農業分野特有の事情に即した制度設計の必要が生じていることが窺える。

9.2. 長野県における実習制度の活用

9.2.1. 概況

9.2.1.1. 長野県の位置

長野県内の短期雇用型の制度活用について考察するに先立ち、実習制度における長野県の位置を統計から大まかに確認するとともに、実習制度の役割について簡単な考察を行う。

全国における長野県の位置は、大まかには表 3-1 の通りである。すなわち、農業作業者として受入れられた JITCO 支援技能実習 1 号・研修生を捉えれば、長野県は、受入数第 4 位の都道府県であり、日本有数の実習制度活用地である。

9.2.1.2. 長野県内の受入状況

長野県内の各市町村における実習生受入数を示す統計は無いが、本章におけるヒアリング調査によれば¹⁷⁴、長野県内における各監理機関の実習生斡旋数は、表 9-4 の通りである。

表 9-4 は、長野県内の実習生概数であり、本節が以下にヒアリング調査を行った長野県南牧村¹⁷⁵の八ヶ岳高原事業協同組合は、長野県内で受入れられている実習生の約 2 割を監理している、県内有数の事業協同組合である。なお、八ヶ岳高原事業協同組合は、事業協同組合ではあるが、JA 長野八ヶ岳が行ってい

¹⁷⁴ 9.2.は軍司（2014b）を基にしており、調査対象は軍司（2014b）に同じである。

¹⁷⁵ 長野県南牧村は、長野県を代表する高原野菜の産地であり、本節のヒアリング調査によれば、長野県内で最も大規模に実習制度を活用している地域である。

た実習事業を独立させて設立した事業協同組合¹⁷⁶であり、斡旋先はJAの組合員のみである。

表 9-4 長野県内実習生概数

	長野県内		
受入人数	約 2500 人	うち JA 系	
		約 2000 人	うち八ヶ岳高原事業協同組合 約 500 人

出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

9.2.2. 八ヶ岳高原事業協同組合管内における実習制度の活用

9.2.2.1. 八ヶ岳高原事業協同組合管内農業の概要

八ヶ岳高原事業協同組合は、長野県東端の川上村、南牧村、小海町、南相木村、北相木村の5町村を管轄するJA長野八ヶ岳が、実習事業を独立させて設立した事業協同組合である。管区内は海拔850m～1500mにあり、白菜やレタスなどの高原野菜のほか、畜産なども盛んである。

八ヶ岳高原事業協同組合は、JA長野八ヶ岳の組合員を対象として実習生を斡旋している事業協同組合である¹⁷⁷が、JA長野八ヶ岳管内の畑作農家の経営規模は、分散が大きく、大規模な農家では年間のべ7～8haを、小規模な農家では年間のべ4～5haを経営しており¹⁷⁸、これを、おおむね家族労働力4人程度、実習生3人程度、日本人臨時雇¹⁷⁹3人程度の計9人程度で耕作している。現在は、JA長野八ヶ岳管内の農家の9割超が実習生を受入れている状況にあり、JA長野八ヶ岳管内では、実習生が不可欠な存在となっている。

JA長野八ヶ岳は、2000年から実習生（旧研修生）の斡旋を開始し、2013年

¹⁷⁶ 上記の通り、農業分野に実習生を斡旋する事業協同組合のほとんどは、JAを前身とするものではなく、繊維や金属加工など、農業以外への斡旋を行っていたものが、農業分野に進出したものである。一部、農家が集まって設立したものや、地元企業家が設立したものなどもあるが、多数ではない。

¹⁷⁷ JA長野八ヶ岳の組合員は、JAへの全量出荷を行っている。JA加入率は8割程度である。

¹⁷⁸ 販売金額にすると、JA長野八ヶ岳管内の畑作農家は、白菜農家が1億円以上程度、その他の農家が2000万円程度である。

¹⁷⁹ 実習生は運転免許を持たないため車の運転ができないが、日本人臨時雇は運転できるため、日本人臨時雇を必要とする農家が多い。

現在、八ヶ岳高原事業協同組合は 267 戸に 580 名（1 戸当たり平均 2.1 名）を幹旋している¹⁸⁰。八ヶ岳高原事業協同組合幹旋実習生は、基本的に男性であり、1 号が 554 名¹⁸¹、2 号が 26 名である¹⁸²。なお、長野県内で受入れられている実習生は、中国を中心に、フィリピン、ネパール、インドネシア、カンボジア、タイと多岐に渡っており、県内の中国人実習生は約 1000 名、フィリピン人実習生は約 300 名とのことである。

9.2.2.2. 八ヶ岳高原事業協同組合の監理

9.2.2.2.1. 八ヶ岳高原事業協同組合の監理体制

八ヶ岳高原事業協同組合は、専任職員 4 名、臨時職員 5 名の計 9 名体制で監理を行っている。うち、この臨時職員 5 名は通訳であり、実習生が受入れられている時期のみ雇用される。八ヶ岳高原事業協同組合の監理の特徴の 1 つは、この職員数の多さである。JA が実習事業を行う場合、十分な専任職員を置くのが難しいことが一般であるが、八ヶ岳高原事業協同組合は、JA 長野八ヶ岳では実習事業が手狭になったために設立された事業協同組合であり、十分な職員数の確保によって大規模かつ多様な国からの実習生受入れを行うことができる体制を整えている。

9.2.2.2.2. 八ヶ岳高原事業協同組合の受入れ・実習プロセス

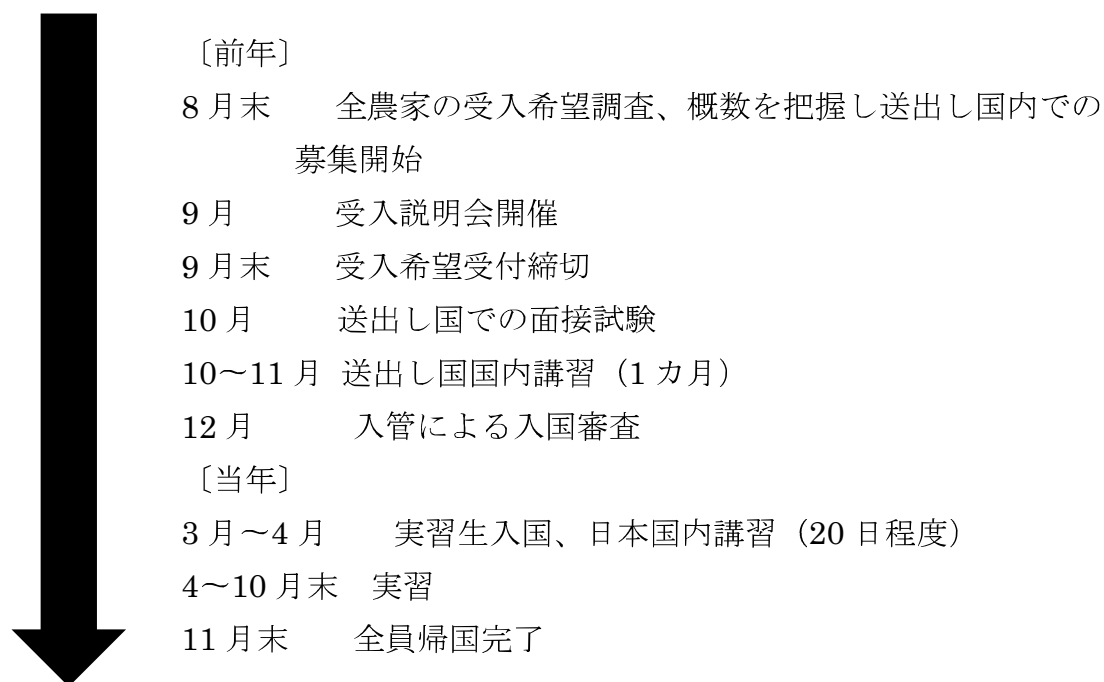
八ヶ岳高原事業協同組合の管区は、寒冷地にあるため、受入れる実習生のほとんどが農繁期のみの 1 号実習生であり、1 号受入れのためのプロセスが毎年、繰り返されることになる。八ヶ岳高原事業協同組合の受入れ・実習プロセスは、図 9-1 の通りである。

¹⁸⁰ なお、同地域内に他の事業協同組合もあり、これが約 400 名の実習生を監理している。

¹⁸¹ 長野県には農閑期があるため、畑作農家は実習生 1 号のみの受入れとなっている。ただし、八ヶ岳高原事業協同組合幹旋実習生受入農家には、一部、山梨県等に出作するものがあり、これはその限りではない。

¹⁸² 2 号化する実習生の中心は、畜産農家で受入れられているものである。

図 9-1 八ヶ岳高原事業協同組合の受入れ・実習プロセス（畑作）



出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

八ヶ岳高原事業協同組合の実習生受入れは、3～4 月期の年 1 回である。この実習生受入れは、前年 8 月末に行われる、組合員全農家に対する受入希望調査からはじまる。八ヶ岳高原事業協同組合は、ここで受入希望概数を把握し、各国の送出し機関に募集人数を通知し、各国での実習希望者を募集しはじめる。同時に、日本国内では受入れに関する説明会を開催し、この説明会で募集要綱を配布し、正式な受入希望を受付けはじめる。この締切が 9 月末となる。そして 10 月に早速、送出し国内で面接試験を行い、実習候補者を決定する。この面接では、顔と体格程度しか実習生の素質が明らかにはならないが、例えば中国の場合、以前は 500 人の募集に対し 1000 人以上の応募があったものの現在は 500～600 人程度しか応募がないため、面接は一通りのものとなっている¹⁸³。八ヶ岳高原事業協同組合によれば、短期雇用型受入れを行う寒冷地の 1 年間のみ募集は、温暖地の 3 年間実習の募集に比して条件が悪いため、特に応募者が集まりにくく、寒冷地の応募者は温暖地に比べ、より減少している現況がある

¹⁸³ 受入農家が実習生を選抜したり、指名したりすることはできないが、組合が各農家に斡旋される実習生の組み合わせを工夫している。

とのことである¹⁸⁴。面接合格者は、すぐに送出し国内で1カ月間の講習を受けることになる。八ヶ岳高原事業協同組合は、より長期の事前講習を求めているが、この講習費用は実習生負担である¹⁸⁵こともあり、1カ月程度の講習に留められている。この後、実習生は、当年の3~4月頃に訪日し、順次¹⁸⁶、20日間程度の講習¹⁸⁷を受ける。この講習が終了したのち、各実習生は各受入農家に配属される。各受入農家での実習は10月末頃まで行われ、実習生は11月末までに全員が帰国する。

以上のプロセスにおける、八ヶ岳高原事業協同組合の特徴は、費用面以外の農家負担を可能な限り軽くしていることである。短期雇用型の受入れを行う寒冷地の1号のみ受入れは、農家に毎年、受入手続きを求めるものであるから、実習生を受入れるための農家の負担は、温暖地の受入れに比して大きい。さらに、受入れられる実習生は全て1号であるため、作業を最初から教えなければならず、また実習生1号に作業を教える実習生2号もない¹⁸⁸。すなわち、短期雇用型受入れを行う寒冷地の受入農家は、温暖地の受入農家に比べ、受入れにかかる手間が非常に多い¹⁸⁹のであり、監理団体は少しでもこの手間を省くように努める。これが農業分野における短期雇用型制度活用の特徴の1つであり、また寒冷地の監理団体の役割の1つである。

¹⁸⁴ この、温暖地よりも募集条件が悪いという側面は、募集人数のみならず、実習生の質にも影響する。すなわち、長野県内の実習生は質の低下が顕著であり、観光気分で訪日する実習生も少なくない。これは、温暖地の3年間実習の募集に合格できなかった実習希望者が、寒冷地の1年間実習に応募するためであるとのことである。

¹⁸⁵ フィリピン人実習生の海外講習費用は受入農家が負担している。

¹⁸⁶ 日本国内の講習は4~5ヶ所に分かれて行われる。

¹⁸⁷ 上記の通り、現行制度では、日本での事前講習について、1号の活動期間の1/6以上の期間を充てることを求めており、ただし、海外で1カ月以上かつ160時間以上の事前講習を受けた場合は、1/12以上でよいとしている。八ヶ岳高原事業協同組合が斡旋する実習生の滞在期間は7~8カ月であるため、日本での事前講習は20日程度となる。

¹⁸⁸ 加えて、1号実習生は日本語に不慣れであることが多いが、日本語を覚え受入農家との間の通訳ができるようになる2号実習生がいないため、作業指示をはじめとする意思疎通が困難となることが多い。

¹⁸⁹ 上記の通り、現行制度では、たとえ修業年限の3年以内の実習しか行わなかった実習生であっても、一度帰国してしまった場合は、再び訪日して実習を行うことは、事実上できない(家族の病気等の事情による帰国を除く)。長野県の受入農家と実習生はともに、再来日制度の整備を求めている。

9.2.2.2.3. 八ヶ岳高原事業協同組合の受入費用

八ヶ岳高原事業協同組合から実習生を受入れるために農家が負担する費用は、表 9-5～6 の通りである。

表 9-5 は、中国から実習生を受入れる場合の費用であるが、これは、契約している送出し機関 3 社¹⁹⁰共通である¹⁹¹。以前は、送出し機関毎に受入費用が異なったが、協議を行い、現在は 3 社とも共通となっている。八ヶ岳高原協同組合から実習生を受入れるための費用を、温暖地のそれと比較すると、講習手当や JITCO 総合保険が割安であるが、これは八ヶ岳高原事業協同組合管内で行われる実習が 7～8 カ月¹⁹²と短期であるためである。また、国民健康保険税と労災保険があるが、国民健康保険税は自治体によって徴収額が異なる¹⁹³ため、1 人当たり 9700 円徴収に統一¹⁹⁴しており、労災保険は全戸強制加入¹⁹⁵にしている。

表 9-5 実習生の受入費用（中国）

費用項目	送 出 管 理 費	事 業 協 同 組 合 監 理 費	賃 金 ¹⁾	渡 航 費	国 民 健 康 保 険	労 災 保 険 ³⁾	講 習 手 当	JITCO 総 合 保 険
負担額	20000 円／人 月	10000 円／人 月	93200 円／月	90000 円／人	9700 円／人 年	8760 円／人 年	30000 円／人	8010 円／年

出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

注：1)国民健康保険税は、実習生に月額 1000 円のみ負担させており、この控除後額。

¹⁹⁰ この 3 社は、募集する地域が異なる。すなわち、吉林省、遼寧省、山東省に分かれている。

¹⁹¹ 長野県内の JA 系監理機関は、おおむね、農家から受取る送出し管理費と組合監理費の合計を 3 万円とするよう、申し合わせている。

¹⁹² 中国からの受入れは 8 カ月、フィリピンからの受入れは 7 カ月実習である。

¹⁹³ 自治体によって、課税額が異なるほか、7 カ月滞在の実習生に対し 6 カ月分のみの納付を求める自治体と 1 年分を求める自治体がある。

¹⁹⁴ 実習生が行きたがらない自治体が出てしまうため。

¹⁹⁵ 労災保険法上、農業者は、法人経営をしていなければ、常雇 5 人以上を雇用しなければ加入義務はなく、受入農家は労災に加入しないことが一般的である。

表 9-6 実習生の受入費用（フィリピン）

費用項目	送出管理費	事業協同組合監理費	賃金 ¹⁾	渡航費	国民健康保険	労災保険 ²⁾	国内講習手当	比内講習手当
負担額	20000 円／人 月	10000 円／人 月	123200 円／月	100000 円	9700 円／人 年	8760 円／人 年	30000 円	20000 円／年
費用項目	実習生支度金	JITCO 総合 保険						
負担額	46000 円／人	7100 円／年						

出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

注：1)国民健康保険税の実習生負担月額 1000 円控除後の額。なお、内源泉税 24640 円を含むため、実習生の手取りは月額 98560 円である。

2)年収 73 万円の場合試算。

表 9-6 は、フィリピンから実習生を受入れる場合の費用であるが、中国から受入れる場合に比して、様々な追加費用が生じている。すなわち、源泉徴収分の賃金、フィリピン内講習手当、実習生支度金である。源泉徴収分の賃金については、中国人実習生には日本での税金の徴収は行われないものの、フィリピンは 1500 ドル以上収入のある者については 20%～40%を課税することとなっており、雇用主に源泉徴収義務があるため、費用として計上されている。フィリピン内講習手当や実習生支度金を農家が負担するのは、この課税制度のため、フィリピン人は本国に持ち帰ることができる額が中国人実習生より大幅に少ない¹⁹⁶ことが理由であると推察される。

費用項目のうち、賃金は、長野県の最低賃金である時給 700 円（ヒアリング調査時（2013 年 7 月）現在）が適用されており、残業¹⁹⁷を課した場合にはこれ

¹⁹⁶ 場合によっては、月収 1 万円程度となってしまうこともある。

¹⁹⁷ 残業量は経営規模によって大きく異なり、小規模経営では計 200 時間以下であるが、大規模経営では計 300 時間を裕に超える。八ヶ岳高原事業協同組合では、可能な限り残業は 250～300 時間程度に抑えるように受入農家に依頼しているが、小規模農家では犬の散歩を残業として計上するなど、実習生のための残

に割増して支払うこととなる。

農家が徴収する家賃・光熱費等は、合計月額 3 万円である。これには、家賃・光熱費のほか、テレビリース費や共益費などが含まれているが、JITCO から 3 万円程度の徴収が妥当であると指導されており、3 万円に抑えているとのことで、実際は 3 万円以上の費用が掛かっているとのことである。

八ヶ岳高原事業協同組合によれば、以上の費用項目に残業代や家賃光熱費不足分等を足すと、受入農家には 1 人当たりおおむね 120 万円の費用が掛かり、うち、中国人実習生の場合、70～80 万円程度を持ち帰るとのことである。

9.2.2.2.4. 八ヶ岳高原事業協同組合斡旋実習生受入農家の営農事例

最後に、八ヶ岳高原事業協同組合から実習生の斡旋を受けている夕農家の受入れ事例を考察する。

夕農家は、7ha の畑に、レタス・白菜・キャベツ・アスパラガス・花豆・長芋を作付している、JA 長野八ヶ岳管内では比較的大規模な農家である。7ha の畑をおおむね 1.2 回程度作付し、レタス 4ha、白菜 3ha、キャベツ 1ha、アスパラガス 20a、花豆 20a、長芋 10a の、のべ 8.5ha を耕作している。夕農家の経営地は全て自作地であり、これを夕農家では、経営主夕氏・妻・息子・実習生 3 人・日本人臨時雇 1 人・外国人臨時雇 1 人の計 8 人で耕作している。うち、実習生は、20 歳未婚男性・21 歳未婚男性・34 歳既婚男性であり、日本人臨時雇は親戚の 40 歳男性、外国人臨時雇はホームステイの学生 30 歳女性である。以上の経営をして、夕農家では、年間約 3500 万円を売り上げている。

夕農家が実習生（旧研修生）を受入れはじめたのは、10 年前である。夕農家の当時の経営面積は現在と変わらないが、作物の管理を行き届かせ、また作付体系を変更するため、中国人研修生を受入れることにした。現在の体制が整うまでは、生産量が 35000 ケース程度であったものの、ヒアリング調査時（2013 年 7 月）現在は 55000 ケース程度にまで生産量を増やすことができているとのことであり、夕農家にとって実習制度は、作付・管理の維持の役割を果たしている。

夕氏は実習生を受入れはじめる前は、できる限り日本人で耕作すべきであると考えていた。しかし、日本人常雇を雇用するには月 20 万円程度がかかり、年間 360 万円となるため、7 カ月 120 万円で雇用できる実習生（旧研修生）を受

業作りに苦勞している。

入れはじめたとのことである。夕氏によれば、中国人実習生は日本人に比べて良く働くものの、中国人同士が仲悪くなりがちな面もあるため、外国人労働力の導入には一長一短あるとのことである。

夕農家における実習生の作業内容は、家族労働力と同じであり、実習生は家族とともに作業を行う。実習生 1 号のみの状況で、作業を指示することは難しいが、基本的に同じ作業の繰り返しであるため、実習生は 1 カ月程度で基本的な作業を覚える。そのため、言葉が通じない状態での共同作業に、大きな困難が生じるまでには至っていない。

夕農家で出される残業量は、比較的多く、1 人当たり計 300 時間以上程度となる。夕氏によれば、当該地域では 2 作する農家が少ないため、深夜・早朝の作業がなく、残業が少ないので、夕農家の残業量もこの程度に抑えられているとのことだが、他のレタスを中心に 2 作する地域などでは、残業が非常に多くなっており、八ヶ岳高原事業協同組合の残業量抑制要請に応えるのは難しいという。

夕農家は、実習生に対し 20a 程度の畑を提供し、実習生はこの畑で野菜を栽培して、食費の足しにしている。夕氏によれば、実習生は、ナスやキュウリの栽培が得意である傾向があるとのことである。なお、実習生本人は中国で農業を行っていると言っているが、夕氏の見立てでは、農家であるか怪しい実習生も少なくないとのことである。

夕氏は、現在の実習制度について、特に大きな不満は無く、ある程度上手くいっているものと考えているが¹⁹⁸、これは、八ヶ岳高原事業協同組合の中国人通訳臨時職員¹⁹⁹がしっかり監督しているためであるという。特に大規模に短期雇用型受入れを行う、実習生 1 号の多い寒冷地においては、中国語を話す職員を多く雇用し、受入農家と実習生のケアを綿密に行うことが肝要であり、これが短期雇用型制度活用を行うために不可欠な取り組みであるとともに、短期雇用型受入れを行う寒冷地の監理団体の大きな役割の 1 つである。

¹⁹⁸ 八ヶ岳高原事業協同組合によれば、現行制度に対する農家の不満の最大のもの、受入れが 3 人までであることである。夕農家は日本人臨時雇・外国人臨時雇を調達できているが、そうでない大規模農家は、4 人以上の受入れを希望している。

¹⁹⁹ この職員たちは、日本国籍を有している。

9.2.3. 長野県に関する小括

本節は、短期雇用型制度活用の現況と、これを達成するために不可欠な取り組みの数々について、長野県南牧村 JA 長野八ヶ岳が設立した八ヶ岳高原事業協同組合を例に考察した。調査結果の詳細は以上の通りであるが、まとめると次のようになる。

寒冷地である長野県南牧村では、265 戸に 580 名の実習生が受入れられている。実習生の国籍は中国のほか、フィリピン、タイなど多様である。畑作には農閑期があり、実質 6~7 カ月の雇用であるため、3 年間雇用の温暖地に比して実習生の応募状況が悪化しているほか、温暖地の募集に落選した比較的劣悪な労働者が参集しやすい現況がある。また、実習生の受入れ手続きを毎年行わなければならないほか、温暖地で行われている先輩実習生による後輩の指導もないため、毎年、一から作業内容を指導しなければならない状況となっている。

監理団体の役割は、これらに対応することであり、八ヶ岳事業協同組合では、受入農家にできる限り手間を掛けないように選抜等を簡素化しつつ、農繁期には多くの臨時通役職員を雇用し、巡回指導を充実させることで、トラブル等の防止に努めるなどの独自の取り組みを行っている。また、様々な国から実習生の受入れを行い、応募状況の悪さに対応しているが、様々な国から訪れる実習生の間に待遇面のトラブルが起きないように、例えば中国に比して条件の悪いフィリピンには、一般的な受入れには見られない費用項目を設定して、調整を行うなどの取り組みを行っている。

八ヶ岳高原事業協同組合の監理方式は、受入費用増から受入農家数が減少している北海道シ JA のそれとは異なり、受入費用以外の、受入農家の手間に関する諸負担を軽減しようとするものである。しかし、これも、北海道シ JA と同様、実習生が再来日できないことが原因となって強いられている²⁰⁰ものであり、修業年限以内では再来日が可能となるような制度設計が求められる。

短期雇用型の制度活用を行わざるを得ない寒冷地の北海道・長野県の事例からは、製造業等の他産業のために整備された現行制度を、農業分野の様々な特性を勘案しないまま適用していることによる、諸問題が深刻となっていることが明らかとなった。各地域では、独自の取り組みをして対応を試みているが、

²⁰⁰ 温暖地に比して劣悪な実習生が集まりやすい、先輩実習生がいないなど、実習生の修業年限以内では再来日が可能となれば、解決する問題は少なくない。また、長野県の受入農家が主に求めている人数制限についても、再来日が可能となれば、9 人まで受入れることができるようになり、解決する。

対応しきれない問題も生じており、農業分野の様々な特性を勘案した制度設計が喫緊の課題となっている。

第 10 章 中規模活用地における実習制度活用

本研究が第 2 編に代表的事例として捉えた茨城県八千代町は、国内で圧倒的な受入数を誇る茨城県の中で、最も大規模に実習制度を活用している地域であり、第 2 編では八千代町の制度活用の現況と、同町で行われている特徴的な取り組みの数々について考察した。

第 2 編において考察した、茨城県八千代町における受入・監理・送出し体制ないしそれらの特徴的な取り組みの数々は、家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野における 1 つの標準形とも呼ぶべきものである。一方、国内の他地域に比較すれば大規模な制度活用を行っていないながらも、様々な事情から茨城県八千代町ほどの大規模活用を行うことができない、中規模活用地と呼ぶべき地域もある。

そこで本章では、この中規模活用地として熊本県 JA 熊本うき（熊本県宇城市）管内を捉え、その制度活用の現況と、その特徴的な取り組みのありよう、そして中規模活用を行うことによる課題を考察する。

10.1. 熊本県における実習制度活用

10.1.1. 概況

10.1.1.1. 熊本県の状況

熊本県宇城市の JA 熊本うきについて考察するに先立ち、実習制度における熊本県の位置を統計から大まかに確認するとともに、実習制度の役割について簡単な考察を行う。

全国における熊本県の位置は、大まかには表 3-1 の通りである。すなわち、農業作業者として受入れられた JITCO 支援技能実習 1 号・研修生を捉えれば、熊本県は、受入数第 2 位の都道府県であり、日本有数の実習制度活用地である。

10.1.1.2. 熊本県内の受入状況

熊本県内の各市町村における実習生受入数を示す統計は無いが、各地域を管轄する JA の幹旋数から、大まかな地域性を確認することはできる。本章におけるヒアリング調査（2013 年 8 月）によれば²⁰¹、熊本県内における各 JA の実習

²⁰¹ 本章は軍司（2014b）を基にしており、調査対象は軍司（2014b）に同じで

生幹旋数は、表 10-1 の通りである。

表 10-1 熊本県内 JA 監理実習生概数

	JA やつしろ	JA たまな	JA 熊本うき	JA 大浜	JA 阿蘇	JA あまくさ
受入人数	約 150 人	約 100 人	50～60 人	20～30 人	10～20 人	0 人 (撤退)

出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

熊本県内には、事業協同組合の監理する実習生も少なくない²⁰²が、本章がヒアリング調査を行った JA 熊本うきの位置を確認すると、県下で 3 番目の監理人数のある JA であり、県内有数の実習制度活用地であることが分かる。しかし、第 4 章に捉えた JA 常総ひかりに比較すると、幹旋数は約 1/5 であり、JA 熊本うきは中規模活用地と呼ぶことができる。

10.1.2. JA 熊本うき管内における実習制度の活用

10.1.2.1. JA 熊本うき管内農業の概要

JA 熊本うきは、熊本県中央部の宇土市、宇城市、熊本市南区城南町・美里町・富合町を管轄している JA である。管区内は年間平均気温が 17℃と温暖であり、平野部ではメロン・トマト・キュウリ・ナスなどの施設園芸が盛んである。

管内の畑作農家の平均的な経営は、実面積 1ha 程度のハウスを、家族 3～4 人と実習生 2～3 人、そして臨時雇の計 5～8 人程度で耕作するものである。日本人常雇の集まらない現在、家族労働力のみ農家は、40～50a の作付が精一杯とのことであり²⁰³、実習制度の活用は、規模拡大の意味を有する。すなわち、現在の経営規模は実習制度の活用によって達成されているものであり、JA 熊本

ある。
²⁰² 筆者による JA やつしろ(熊本県八代市)に対するヒアリング調査によれば、JA やつしろ管内では、農業分野の実習生が約 500 名ある。JA やつしろが監理する実習生が約 150 名であるから、事業協同組合が監理する実習生が約 350 名程度であると推定され、JA に対してその比はおおむね 2 倍強程度であると推定される。

²⁰³ 販売金額にすると、JA 熊本うき管内の畑作農家は、おおむね 1ha 当たり 4000～5000 万円程度の販売がある。家族労働力のみ農家の販売額は年間 2000 万円程度である。

うき管内では、もはや実習生は不可欠な存在となっている。

JA 熊本うきは、2004 年から実習生（旧研修生）の受入れを開始し、2013 年現在、20 戸に 51 名（1 戸当たり平均 2.5 名）を受入れている。うち、男性は 13 名、女性は 38 名であり、1 号は 21 名、2 号は 30 名である。JA 熊本うきはこの 10 年間で累計 182 人を受入れてきており、中規模ながら実習生の受入れに確実な実績のある JA である。

JA 熊本うきによる 2004 年の第 1 回受入れは、JA 熊本うきの組合長が、農業分野における実習制度の大規模活用地の 1 つである JA ほこた（茨城県銚田市）と関係があったため、実現したものである。JA 熊本うきでは、JA ほこたに習い、中国遼寧省大連市から旧研修生を受入れることとなった。2008 年には、契約する送出し機関を増やし、吉林省長春市からも受入れを開始した。ヒアリング調査時（2013 年 8 月）現在は、この 2 地域からの送出しを受けるのみであるが、2013 年 10 月からはベトナムの送出し機関と契約し、ベトナム人 9 名を試験的に受入れる予定である。これは、尖閣問題等を契機として、中国人応募者が減少する中、JA 熊本うき管内の事業協同組合²⁰⁴がベトナムからの受入れを開始したのに伴い、JA 熊本うきも受入れに踏み切ったものである。また、JA 熊本うきは制度活用開始当初、系統出荷を行う農家のみの実習生を斡旋し、事業協同組合は系統外出荷の受入希望農家の実習生需要を賄う存在であった。しかし現在は、JA 熊本うきも出荷先を問わず実習生を斡旋している。

しかしながら、以上の取り組みを行う JA 熊本うきには、管内の事業協同組合に対抗して、制度活用の拡大を図っていくつもりはない。JA 熊本うきは、新規受入農家の獲得のためにベトナムからの受入れを開始したり、斡旋条件を緩和したりしたのではなく、JA 熊本うきが斡旋する 20 戸の農家は受入開始当初から変わっていない²⁰⁵。JA 熊本うきに受入農家を増やす意向がないのは、JA 内の人員削減の波の中で、実習制度に専任人員を裂くことが難しく、現在の 20 戸 50 人監理体制が限界であるためである。受入農家を現在の 20 戸より増やすつもりはなく、新規の実習生受入希望農家には、事業協同組合の活用を勧めている。

²⁰⁴ JA 熊本うき管内には、事業協同組合の監理する実習生が 100～160 名程度あり、1 戸当たり 2～3 人が受入れられている。

²⁰⁵ JA 熊本うきの斡旋する農家は、最大 26 戸あったが、実習制度への移行に伴って受入れをやめたり、事業協同組合からの斡旋を受けはじめたりするなどするものがあり、20 戸に落ち着いた。

10.1.2.2. JA 熊本うきの監理

10.1.2.2.1. JA 熊本うきの監理体制

JA 熊本うきは、専任職員 1 名、臨時職員 1 名の計 2 名を置いて実習生の監理を行っている。JA 熊本うきの監理の大きな特徴の 1 つは、専任職員 K 氏の存在である。K 氏は以前、外国人犯罪を担当する警察官であったため、外国人労働者の取扱いに長けているほか、管内の外国人労働事情にも精通している。また、中国語が堪能であるため、JA や受入農家のみならず、実習生からの信頼も厚い。JA 熊本うきは、受入人数があまり多くないため、送出し機関は駐在員を常駐させておらず²⁰⁶、実習生と受入農家のケアは、事実上 JA が全て行わなければならない。これを K 氏が綿密な巡回指導を行うことによって達成している。同時に、受入農家の中には、新制度を十分に理解しておらず、研修制度時代の認識で実習生を受入れるものもあるが、K 氏はこのような農家に法令遵守を徹底させることも行っており、K 氏の存在が JA 熊本うきの監理を可能にしているといえる²⁰⁷。

10.1.2.2.2. JA 熊本うきの受入れプロセス

JA 熊本うきは、現在、年間 1～2 回²⁰⁸、実習生の受入れを行っている。実習生の受入れは、実習生の日本入国後、1 カ月間の講習を行わなければならないため、現在の体制では 1 年に 2 回が限度であるとのことである。実習生の受入れには、手続きに少なくとも半年かかるため、農家への受入希望調査から実習生が実際に受入れられるまでには、おおむね 1 年を要する。例えば、10 月に受入農家に受入れられる実習生の受入れプロセスは、図 10-1 の通りとなる。

図 10-1 によれば、10 月期の受入れは、前年の 9～10 月頃からはじまる。すなわち、前年 9～10 月頃、受入農家に対し、受入希望調査が行われる。JA 熊本うきは、この調査結果を集計し、当年の 1～2 月頃、送出し機関に受入希望人数を打診する。受入れ 1 回当たり、おおむね 10 名前後の受入希望があることが通常である。

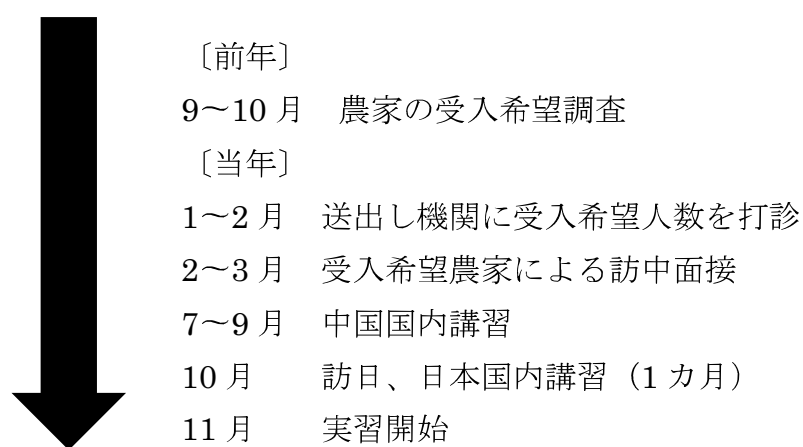
²⁰⁶ JA 熊本うきによれば、おおむね 50 戸 100 人以上の受入れが無ければ、採算面から、送出し機関が常駐員を置くことは難しい。

²⁰⁷ すなわち、現在の 20 戸 50 人体制は、K 氏による監理が行き届く範囲である。

²⁰⁸ 主に、7～8 月頃（夏）と、10～11 月頃（秋）の 2 回である。できるだけ農閑期に実習生の入替があるように、受入時期を調整している。

送出し機関は、受入希望人数の打診があるとすぐに、実習希望者の募集・選抜を行う。ここで集められた実習希望者は、2～3月に中国国内で行われる受入農家面接に望むこととなるが、10名の募集に対して、おおむね30名程度の面接者を用意することが、送出し機関に求められている。受入希望農家による訪中面接は、受入希望農家が全員訪中して行う。面接の後、受入希望農家による実習候補者の指名が行われ、合格者10名ほどが決定する²⁰⁹。

図 10-1 JA 熊本うきの受入れプロセス（10月受入れの場合）



出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

入管の指導上、合格者の入国申請書類は、入国3カ月前までに入管に提出しなければならないため、書類作成の期間をとると合格者の決定は当年の2～3月頃となるが、一方、訪日6カ月前以前に中国国内講習が修了してしまうと、この講習が無効となってしまうため、合格者が受ける中国国内の講習は7～9月に行われる。制度上、中国国内での講習は事実上、1カ月以上を必要としているが、合格者は、短い人は1カ月で修了するものの、長い人は3カ月の講習を受ける。

10月に合格者が実習生として訪日すると、JAは実習生を近隣の少年自然の家に集め、1カ月間の講習を行う。この講習が終わった後、実習生は各受入農家での実習に入る。

以上のプロセスにおける、JA熊本うきの特徴は、受入希望農家全戸に訪中面接を求めていることである。JA熊本うきの面接体制は、受入農家全戸が訪中し

²⁰⁹ 2戸以上の指名が重なった場合は、くじ引きによって決定される。

て面接し、かつ候補者を指名できるものであり、これは農家にとって最も負担が大きいが、同時に実習生の受入れに真摯に向き合うことができるスタイルである。受入れる実習生を受入農家自身はその目で確かめ、農家の家風や矜持に合わせて実習生の選抜を行うことは、農家にとって実習生が単なる雇用労働力以上の存在となりやすい。農家と実習生とが良好な関係となれば、実習関連のトラブルは減少し、実習制度の安定的な運用に繋がることになる²¹⁰。

10.1.2.2.3. JA 熊本うきの受入費用

JA 熊本うきから実習生を受入れるために農家が負担する諸費用は、表 10-2 の通りである。

表 10-2 実習生の受入費用

費用項目	送出管理費	JA 監理費	賃金	渡航費	JITCO 会費	残留 手続 諸費用	講習 手当	JITCO 総合 保険
負担額	12000 円／人 月	50000 円／戸 年	653 円 ／時	70000 円／人	50000 円／年	約 10000 円／人	60000 円／人	24320 円／3 年

出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

表 10-2 のうち、送出管理費は、契約している送出し機関が 1 社であった頃は、1 人当たり月額 30000 円であった。しかし、送出し機関を 2 社に増やし、双方と交渉した結果、2 社とも 12000 円とすることになった。この取り組みが JA 熊本うきの特徴の 1 つであり、すなわち、JA 熊本うきは、送出し機関との良好な関係を構築しながらも、農家の負担を軽減するため、関係各機関との様々な交渉を行っている。

このことは、安価な JA 監理費にも読み取れる。JA 監理費は、1 戸当たり月額 50000 円であり、これは受入人数の多寡によらない。筆者による様々なヒアリング調査によれば、JA 監理費は、1 人当たり月額 5000～10000 円程度が一般的であり、事業協同組合の監理費は、1 人当たり月額 20000～30000 円程度が一

²¹⁰ この意味で、JA 熊本うきによる選抜のありよう、ないし実習生の取り扱い方は、第 8 章の JA しおさい（茨城県神栖市）のそれらに近い。

般的である。しかし、JA 熊本うきの監理費は、2 人受入れの場合なら 1 人当たり月額 2000 円程度、3 人受入れの場合なら 1 人当たり月額 1300 円程度である。もちろん、この水準では実習事業自体の採算は赤字であるが、JA 熊本うきによれば、JA 熊本うきは実習事業を組合員サービスの 1 つと位置付けているため、この価格を上げないとのことである。新規受入農家の獲得を目指していないにもかかわらず、農家の監理費負担を大幅に抑えていることは、JA 熊本うきにおいては、農家の費用負担の軽減が、組合員サービスとして実習事業を行う JA の、大きな役割の 1 つとして認識されていることの現れである。

受入農家が実習生に支払う賃金は、熊本県の最低賃金であり、時給 653 円（ヒアリング調査時（2013 年 8 月）現在）である。ただし、割増となる残業があることが通常であり、農繁期には平均して月 50 時間程度の残業がある。しかしながら、農家によって残業量の差は大きく、残業の少ない農家では月 10 時間以下ということもある。この残業量の多寡が、実習生によるクレームの主因であり²¹¹、監理団体としての JA は、このクレームの調整に当たる必要がある。JA 熊本うきでは、これに対し、綿密な巡回指導を行うとともに、実習生とは雇用前に、最低収入項目を含む雇用条件書を交わすという取り組みをしている。この雇用条件書は、最低収入として、残業なしで、家賃光熱費を引いて手取り月額 9 万円程度を保障している。残業の多い農家に雇用される実習生は、手取り月額 15 万円程度となるため、その差額がクレームの原因となるが、最低金額を保障し、実習生に事前にその情報を提示することで、収入面の不安感をできるだけ拭くようにしている²¹²。JA 熊本うきにとって、組合員サービスである実習事業が、実習生からのクレームによって受入農家の負担となれば本末転倒であるため、これらの取り組みによって、受入農家に対し、過度な負担を掛けないようにしている²¹³。

²¹¹ 賃金や残業に関する情報が実習生間に伝わる早さは非常に早く、おおむねその日中には伝わる。実習生は、農家が用意する宿舎に宿泊しているものの、実習生のたまり場があり、また実習生同士がウェブ上で情報交換をしているためである。

²¹² この意味で、北海道シ JA の取り組みに近いが、JA 熊本うき幹旋実習生が中国国内で借金をして来日しているかどうかは不明である。温暖地にある JA 熊本うきによる募集は、寒冷地のそれより好条件であるため、寒冷地に比して中国国内でも競争力のある労働力が参集しやすく、よって借金をして実習に訪れている可能性は比較的低いものと推察される。

²¹³ JITCO からは、残業が多い場合はもう 1 人を受入れるように指導されると

受入農家が負担する渡航費は、復路分の 70000 円である。制度上、監理団体等は復路分の渡航費を負担する必要があるが、往路分は関係各所との協議によるが、筆者による様々なヒアリング調査によれば、往復とも受入農家が負担することが一般的である。しかし、JA 熊本うきは、受入農家の負担を片道分としており、ここにも、JA 熊本うきが、関係各所との交渉によって、受入農家の負担をできるだけ軽減しようとしている取り組みが窺える。

その他、JITCO 会費に年 50000 円、JITCO 総合保険に 3 年で 1 人当たり 24300 円、実習生の在留諸手続きのために 2 年目・3 年目となる際に約 10000 円ずつ掛かる。また、訪日後 1 カ月間行われる講習手当として 60000 円（食費込み）が掛かる。

以上の費用負担に加え、受入農家には、実習生の住居を整備することが求められる。この費用は、受入農家毎によって異なるが、シャワー・台所・トイレの備え付けが求められており、また炊事道具を用意することが求められる。ただし、これに対し、受入農家は実習生から住居費と水道光熱費を徴収することができ、一律、住居費月額 20000 円、水道光熱費月額 7000 円を徴収している。この水道光熱費は実費より過小であり、超過分を農家が負担している現状がある。

なお、一部農家では、2 号実習生に対し、「指導員手当」を月額 5000 円程度支給する取り組みを行っている。これは、先輩である 2 号実習生が後輩の 1 号実習生に対し、様々な指導を行うことに手当を支払うものであるが、この手当の存在により、2 号実習生が途中帰国しないようになる効果がある。これは、製造業等においても行われている取り組みであるか不明であるが、第 7 章よろしく、実習生の途中帰国者が多くなっている農業分野においては、不可欠となりつつある取り組みの 1 つである。

10.1.2.2.4. JA 熊本うき幹旋実習生受入農家の営農事例

最後に、JA 熊本うき幹旋実習生を受入れているチ農家の営農事例を考察する。

チ農家は、1.5ha のハウスに、トマトとメロンを作付し、また 2.7ha の水田に稲作を行っている、JA 熊本うき管内では比較的大規模な農家である。畑の作付

のことだが、実習生自身は少ない受入人数で多くの残業をすることを望むため、この間を調整することが、JA の取り組みとして求められる。

はトマト中心であり、メロンは 50a 分のみ作付している²¹⁴。これは、トマトとトマトの作付の間をメロンで埋め、年間で作業が行われるようにしているためである²¹⁵。チ農家の経営地は全て自作地であり、この面積をチ農家では、経営主チ氏・妻・息子・実習生 2 名・外国人常雇²¹⁶ 1 名の計 6 名で耕作している。うち、実習生は、34 歳既婚女性と 37 歳既婚女性²¹⁷であり、外国人常雇は 30 歳男性である。チ氏によれば、家族労働力のみでは 60a 程度の経営で精一杯とのことであり、実習生の受入れによって、現在の経営規模が達成できているとのことである。以上の経営をして、チ農家では、年間約 6000 万円の売り上げをあげている。

チ農家が実習生を受入れはじめたのは、10 年前である。チ農家の当時の経営面積は 75a であったが、規模拡大のため²¹⁸、ハローワークに日本人常雇の求人を出した。しかし、日本人は休みがちであり、営農計画が立たないことから、実習生の受入れに踏み切った²¹⁹。

チ農家における実習生の作業内容は、家族労働力と同じであり、実習生は家族と一緒に、同じ作業をする。チ農家の近隣では、実習生の作業は収穫のみなどに限定する受入農家が多いとのことだが、チ氏は、実習生が家族と同じ作業

²¹⁴ 1ha 分のハウスはトマトを 2 作、50a 分のハウスはメロン 1 作が作付される。よって、畑ののべ経営面積は 2.5ha に及ぶ。

²¹⁵ JA 熊本うき管内は、トマトを 1 年中栽培することができる気候であるが、チ農家は 10 月頃～6 月末にトマトを作付けし、メロンは 8 月～11 月頃までの作付としている。チ農家が 7 月に作付けを行わないのは、この地域では、トマトの病害を予防するため、7 月は作付をしない取り決めがなされているためである。すなわち、実習生に周年作業を用意するため、メロンを作付するという取り組みが行われている。

²¹⁶ この外国人常雇は、海外出身であるが、日本人と結婚し、日本に滞在している。

²¹⁷ チ農家では、細かい作業は女性の方が得意であるとの認識から、女性を受入れている。なお、現在受入れている女性実習生は、中国ではトウモロコシ農家をしているとのことである。

²¹⁸ 経営面積 75a 当初は、チ農家の耕地は家の周りのみであったが、様々な農地の購入依頼を受け、現在は 2km 圏内に 6 箇所、計 1.5ha の畑を経営している。

²¹⁹ チ氏によれば、熊本県内での実習生受入れは JA 熊本うきが最初であり、チ氏の受入れ当初は近隣から多くの視察を受け、次第に受入れが近隣に広がっていったとのことである。しかし、近年は、実習生の受入れをやめる農家も少なくない。

をすることで、作業や日本語を早く覚えるので、この実習形態としている²²⁰。

チ農家で出される残業量は、月によって差があり、4～6月の繁忙期は月間30～40時間あるものの、夏場はほとんどない²²¹。チ氏によれば、実習生の受入れを、受入農家1戸のみに限定するのではなく、複数の農家で行えるようにして欲しいとのことであり、チ農家の作付体系ではあまり作業の無い10月が、近隣のみかん農家の繁忙期であることから、みかん農家と共に実習生が受入れられるようになれば、チ農家、近隣みかん農家、実習生それぞれにとってメリットがあるという。

チ農家が実習生に用意している住居は、チ農家が台所として使っていた小屋を改修したものである²²²。チ農家と実習生とは、食事は別であるが、実習生が作った料理を提供されることもあるという。これは、チ農家が、実習生に対し1a程度の畑を提供し、実習生はそこで野菜を作っているためである。これによって、実習生の食費は月数千円程度にまで抑えられており、この取り組みは実習生に好評である。チ氏によれば、農業分野の実習は、時給が安くとも食費が抑えられるため、他産業の実習に比して人気があるという。

チ農家は、共同選果場に出荷しており、箱詰め作業が無いため、近隣農家で箱詰め作業が行われる時期は、残業の有無に関するクレームが実習生から出る。チ農家は比較的、残業が少ない農家ではあるが、畑を提供するなどして実習生の生活費支出を抑えるなどの取り組みをして、実習生との関係構築を行っている。

以上によって、実習生は、年間170～180万円の給与を受け取り、手元に残るのは年間100万円以上であるという。チ農家では、受入れ1人当たり年間200

²²⁰ ただし、チ農家の家族労働力と実習生とが同じ作業を行うことができるのは、チ農家がトマトとメロンのみを栽培しているという理由にもよる。例えばミニトマトは、トマトに比して3倍の労働力が必要であるため、実習生はミニトマトを作付することを勧めてくることが多いとのことだが、チ氏によれば、実習生の技術では十分な管理ができないため、作付しないとのことである。

²²¹ チ農家では、受入れる2人に能力差があっても、ボーナスを出すことはしない。何故なら、1人のみにボーナスを出すと、トラブルの原因となるためである。チ農家では、現在、極力、同時期に2人を受入れはじめるようにしているが、同時期に受入れられず先輩・後輩の関係が実習生に生じたときは、先輩にボーナスを出すことはある。これは、先輩が後輩に作業を教えるためであり、上記の指導員手当に相当する。

²²² チ農家にはこの改修費用として、100万円程度かかった。

万円程度が掛かると計算しているが、千農家は、実習生を受入れるメリットとして、安価に雇用できるという面もさることながら、計画的・安定的に雇用できる面が大きいとしている。

10.2. 小括

本章が考察した中規模活用地である熊本県宇城市のJA熊本うきでは、人員削減の波の中で実習事業に十分な人員を割くことができず、監理人員の面から、大規模活用を目指すことができないという事情がある。受入人数が十分に多くないことから、規模の経済が達成できず、よって送出し機関も常駐員を置かないため、受入農家や実習生のケアをJAが一手に担わなければならないという悪循環に陥っている。現在は、事実上、専任職員K氏が十分な監理を提供することができる20戸50人体制となっている。

JA熊本うきは、ベトナムからの受入れを開始したり、関係機関との交渉によって送出し管理費などの引き下げを行ったり、受入農家全戸に訪中面接を求めたり、新たに実習生を受入れようとする農家には事業協同組合の活用を勧めたりするなど、独自の取り組みを行い、また受入農家は農地の一部を実習生に貸し出すなどして実習生との関係構築を行うなどの取り組みを行い、JA熊本うき管内の中規模活用は達成されている。しかし、JA熊本うき斡旋実習生の受入農家は減少しており、また千農家も近隣に受入れをやめる農家がでてきているなど、実習制度の活用が管内では不可欠なものとなっている一方で、実習制度の活用が地域農業の振興につながっていない現状がある。

実習制度の活用拡大が規模拡大へとつながり、これが販売・購買事業へとつながるのであれば、人員削減の波の中にあっても、より多くの専任人員を置き、より大規模な活用を行うことができよう。大規模活用を行うことができれば、送出し機関が駐在員を常駐させることができるようになり、家族経営農家に外国人労働力を入れるために不可欠である、受入農家と実習生の綿密なケアをより大規模に提供できるようになり、さらなる制度活用の拡大につながる。

しかし現行制度は、監理団体の斡旋を職業紹介事業と位置付けており、販売・購買額を斡旋条件とすることができず²²³、安易に監理体制のみを拡大させることは難しい。すなわち、実習制度を単純な職業紹介事業と位置付ける現行制度

²²³ ただし、筆者による様々なヒアリング調査によれば、受入農家に販売・購買目標額を提示したり、販売・購買の増加をお願いしたりするケースはみられる。

は、斡旋条件に関する制約を弾力的なものとするのが求められよう。製造業等の中小企業向けに整備された現行制度は、監理団体と実習実施機関が流通上の契約関係にあることを想定していないが、監理団体と実習実施機関が総合的な経済性の中で実習制度の活用を進めていくことができる制度設計が、農業分野の実習制度活用には必要である。

また、複数の実習実施機関による共同受入ができるような制度設計も求められよう。第3章の上林(2009a)が論じたように、(熊本県に限らないが)受入農家は周年作業を行うために、農閑期に収益性の低い作物を埋め合わせとして作付しなければならなかったり、近隣農家との作付体系の違いから、近隣農家との残業量差が生じ、実習生からクレームを受けることになったりする。千農家の提案するように、複数農家の共同受入れを認めるなど、受入条件に関する制約を弾力的なものとするのが求められている。

第 4 編

実習制度活用の間接的成功要因

第 11 章 実習制度活用の広がり

第 2～3 編では、家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野の実習制度活用のありよう、ないしその特徴的な取り組みについて、代表的活用地である茨城県八千代町や、その他の特徴的な活用地を捉え、考察してきた。

以上の考察によって、農業分野では様々な独自の取り組みが行われており、これらが農業分野独特の制度活用を達成させていることが理解されたが、しかしながら、農業分野の制度活用を成功させるための取り組みは、以上に論じられた直接的なものばかりではなく、間接的なものもある。そこで第 4 編では、この間接的な要因となる取り組みを捉え、考察を行う。

うち第 11 章は、実習制度の活用を開始し、そして短期間のうちに大規模活用を達成しようとする地域が、いかに先進地域の取り組みの数々を取り入れていくか、すなわち実習制度活用の広がりについて考察を行う。農業分野の実習制度は様々な独自の取り組みを必要とするため、先進的活用地域に倣ってその体制を構築する方がよい。一方、農業分野はまた、営農等に強い地域性があるため、その地域事情に即した修正を加えていく必要がある場合もある。本章では、この事例として、第 4 章に捉えた JA 常総ひかりを手本として実習制度の活用をはじめた JA 北つくば（茨城県筑西市）と、第 7 章で捉えた JA しおさいを手本とした JA ちばみどり（千葉県旭市）を捉え、考察を行う²²⁴。

11.1. JA 北つくばの実習制度活用

11.1.1. JA 北つくばの位置および制度活用概況

JA 北つくばは、茨城県筑西市・結城市・桜川市を管区とする JA である。JA 北つくば(2014)によれば、管区は関東ローム層に位置し、年間平均気温は 13～14℃と温暖であり、また年間降水量は 1300mm 程度と恵まれているため、穀物や青果などを中心に 100 種類以上の農産物が産出されている。

JA 北つくばは、ヒアリング調査時（2013 年 6 月）現在²²⁵、63 戸に 150 人の

²²⁴ JA 北つくば・JA ちばみどりが参考とした JA 常総ひかり・JA しおさいの監理体制や、受入農家の営農概況等については、第 4 章・第 7 章を参照されたい。

²²⁵ 以下、特に注記のない限り、ヒアリング調査に基づく。

実習生を斡旋している²²⁶。63戸の内訳は、畑作農家52戸、施設園芸農家11戸であり、畑作農家は主にレタスや白菜、トウモロコシなどを、施設園芸農家は主にキュウリやトマト、イチゴなどを作付している。実習生は150人全員が中国人男性であり、内訳は、1年目70人、2年目48人、3年目31人である。また、150人中119人が畑作地域である結城市内で受入れられている。

JA北つくばによれば、平均的な受入農家は、10～20ha程度を経営し²²⁷、6000万円程度の売り上げをあげている。1戸当たり平均受入人数は2.3人であるが、0人受入農家2戸、1人16戸、2人21戸、3人9戸、4人11戸、5人3戸、6人1戸であり、1～2人の少人数受入農家を中心ではあるものの、3～5人の大人数受入農家も少なくないという特徴がある。

JA北つくばによる実習生の受入れは2月と8月の年2回あり、1回当たり40名程度が受入れられる。例えば2月受入れの場合、農家からの受入希望の締切は、新規受入れの場合前年7月、更新の場合前年8月である。農家の受入希望に対して、JA北つくば内に組織される「推進委員会」で審査が行われ、前年9月頃、面接団（JA担当者と受入希望農家5戸）が訪中し、候補者を面接する。面接者数は、受入数の3倍程度を確保するよう、送出し機関に要望しており、直近の募集では受入希望37名に対し120名を面接した。受入希望は37名であったが、面接合格者は80名となった²²⁸。この面接合格者に対して、前年10月頃に身元調査が行われ、前年11月頃から当年1月頃まで3カ月程度の講習が行われる。当年2月に実習生が訪日すると、さしま少年自然の家において合宿講習が1カ月間行われ、この後、実習生は各農家に配属される²²⁹。

²²⁶ ただし、この63戸には、調査時時点においては受入数0人である農家2戸を含む。なお、管内にはJA北つくばの他に事業協同組合が1つあるとのことだが、斡旋人数は少数であるとのことである。

²²⁷ JA北つくばによれば、結城市の受入農家の経営耕地はほぼ結城市内にあり出作は少ない。なお、第7章によれば、JA常総ひかり管内の八千代町では、受入農家の経営耕地（畑）の約半分が出作であるほど規模拡大が進んでいる。

²²⁸ 面接合格者が受入希望数の2倍程度となっているが、これは、合格者に課される講習中に、半数程度が辞退をするためである。辞退理由のほとんどは、体力的な問題による。なお、最終的に受入希望数を上回る人数が残った場合、中国国内の研修所の教員が、成績上位者から最終合格者を決定する。

²²⁹ JA常総ひかり同様、JA北つくばもまた、代表者のみが訪中面接を行い、実習生の配属先はJAが決定している。JA常総ひかりは、配属先農家の実習生の組み合わせを工夫し、トラブルの起きにくい実習体制を構築しているが、JA北つくばもまた、斡旋の組み合わせを工夫している。ただし、JA常総ひかりは、

実習生を受入れるための農家の費用負担は、表 11-1 の通りである。また、農家が実習生から徴収する宿舍費は 1 人当たり月額 16000 円、水道光熱費は 1 人当たり月額 12000 円である。

表 11-1 JA 北つくば斡旋実習生受入費用

項目	支払先	金額・単位
JITCO 賛助会費	JITCO	50000 円/戸・年
入国時講習	研修機関等	50000 円/人・回
事務委託手数料 ¹⁾	JA	50000 円/戸・年
運営負担金 ²⁾	JA	30000 円/戸・年
取次手数料 ³⁾	JITCO	5500 円/人・回
入管手続費用 ³⁾	収入印紙	4000 円/人・回
管理費	送出し機関	15000 円/人・月
監理費 (1 号)	JA	4000 円/人・月
監理費 (2 号)	JA	2000 円/人・月
渡航費 (入国)	送出し機関	50000 円/人・回
渡航費 (出国)	送出し機関	50000 円/人・回
給与	実習生	茨城県最低賃金
労災保険料	歳入代理店	給与総額の 1.2%

出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

注：1)事務手続費用。

2)面接費用等。

3)2 年目から 3 年目への移行時に支払い。

JA 北つくば斡旋実習生受入費用の特徴は、JA 監理費が極めて安価であることである。事務委託手数料と運営負担金を勘案しても、監理団体 (JA) に対する支払いは、受入れ 1 人当たり月額数千円程度である。また、渡航費も安価であり、出入国合計 1 人当たり 100000 円に抑えられている。第 2 編によれば、

主に中国国内講習の成績や日本語能力を中心に組み合わせを工夫しているのに対し、JA 北つくばが重要視するのは出身地である。JA 北つくばによれば、実習生は出身地によって考え方が異なるため、これを工夫して配属する必要があるとのことである。

JA 常総ひかりの監理費は 1 人当たり月額 6000 円であるものの、地元事業協同組合は 1 人当たり月額 10000 円、都市部事業協同組合は 1 人当たり月額 25000 円であり、また渡航費は、JA 常総ひかり・地元事業協同組合ともに 1 人当たり 250000 円である。ここから、JA 北つくばが安価に実習生を斡旋できていることが確認できる。第 4 章や第 8 章などによれば、実習制度活用における受入農家の費用負担を抑えることで、さらに実習制度を活用した規模拡大につながり、結果、販売・購買面の増収で JA は費用回収を行うことができる。JA 常総ひかりはもとより、JA 北つくばもまた、JA と受入農家との間に、この有機的な互惠関係を構築している。

JA 北つくば管内の受入農家の受入動機は、主に規模拡大のためである²³⁰。JA 北つくば管内には日本人常雇がほとんどおらず、規模拡大には労働力調達がネックであったため、管内農家が JA 北つくばに実習生（旧研修生）の受入開始を要望した。これを受けた JA 北つくばは、すでに実習制度（旧研修制度）の活用をはじめていた隣の JA 常総ひかりを参考に、2002 年、実習生（旧研修生）の受入れをはじめた²³¹。

11.1.2. JA 常総ひかりの影響と監理体制の特徴

以上を可能としている JA 北つくばの監理体制の特徴は、基本的に JA 常総ひかりと同じ監理体制であることである。正確には、JA 北つくば・JA 常総ひかりを含む茨城県西 4JA が、県西地区連絡会を設置して共同歩調を取っている。すなわち、この 4JA においては、ほぼ同様の監理体制を敷いている。

この共同体制の特徴は、単に先行する JA 常総ひかりの監理体制に倣っている²³²というだけでなく、4JA が同じ、第 6 章に捉えた D 送出し機関と契約しているということにある。JA 北つくばによれば、D 機関と契約をしたのは JA 常

²³⁰ JA 北つくばによれば、管内農家の 8～9 割には後継者がおり、後継者不足のために実習制度を活用する受入農家は少ない。

²³¹ なお、JA 常総ひかりの実習生（旧研修生）受入開始は 1998 年である。

²³² 第 8 章などによれば、JA 内に実習制度の専門部署（JA 常総ひかりにおける「実習事業課」）が設置されることで、JA は受入農家や実習生に手厚い監理を提供でき、手厚い監理があるため農家はさらなる実習制度の活用をして規模拡大をすることが可能であり、よって JA は販売・購買面で増収となるという好循環が生まれるが、JA 北つくばにもまた、専門部署（「営農支援センター」。専任 3 名）が設置されている。このような専門部署は、実習事業を行う他地域の JA にはあまりみられない。

総ひかりの勧めによるとのことだが、第4章は、D機関の代表E氏について、元JA常総ひかり職員であるとしており、E氏は県西地域の農業事情に精通している人物であるという面もあった。D機関は、JA常総ひかり管区内に駐在事務所を設置し、各JAの実習担当者とともに、日頃から受入農家・実習生の巡回を行っている。

この、近隣JAとの共同歩調を取るというJA北つくばの監理体制の構築方法は、次の3つの意味を有している。

第1は、先行して実習制度を活用し、大規模かつ安定的な制度活用を達成している主要活用地のJAの監理体制や、トラブル対応等を倣うことができることである。例えば、4JAでは、受入農家が実習生から徴収できる家賃や水道光熱費などを同額に設定しているが、これにより受入農家と実習生の間でトラブルとなりにくい徴収水準を予め設定することができるとともに、主要地のJAが設定している額と同じであるため受入農家や実習生に金額条件を納得してもらいやすくなる。

第2は、情報共有によってリスクを分散させ、またノウハウを飛躍的に蓄積させることができることである。他のJAで発生したトラブルを、情報共有することによって未然に防ぐことができるようになるのみならず、同じ監理体制を敷くことによって、蓄積されたノウハウを自管内に適用することが容易となる。

第3は、規模の経済を働かせることが可能となることである。例えば、4JAが同じ送出し機関と契約することで、県西地域に1つの送出し機関から送出される実習生は数百名規模となるが、送出し人数が多ければ送出し機関は当該地域に駐在事務所を設置することができ、手厚い巡回体制等を構築することができる。近隣地域に送出し機関の駐在事務所が設置され、手厚い巡回等が行われることは、実習制度の活用拡大や、安定運用につながる。

これらによって、実習制度を大規模かつ安定的に活用する監理体制の構築を短期間で行うことができるとともに、4JA相互に互恵的な関係が構築されている²³³。

²³³ なお、第12章の通り、茨城県においては、これらの共同歩調体制を発展させ、実習制度を活用する各JAが共同して単一の事業協同組合を設立する動きがある。

11.2. JA ちばみどりの実習制度活用

11.2.1. JA ちばみどりの位置および制度活用概況

JA ちばみどりは、千葉県銚子市・旭市・匝瑳市・横芝光町（一部）を管区とする JA である。銚子市（管区東部）は露地野菜、旭市（中央部）は施設園芸、匝瑳市・横芝光町（西部）は露地野菜・稲作地域であり、JA ちばみどり(2014)によれば、管区内は大根のトンネル栽培で日本一の面積を誇るほか、キャベツ、キュウリ、トマト、メロンなどの作付が盛んである。

JA ちばみどりは、ヒアリング調査時（2013年7月）現在²³⁴、100戸に170人の実習生を斡旋している。実習生170人は全員中国人であり、男女比は9:1²³⁵、1号60人・2号110人である。JA ちばみどりによれば、JA ちばみどりが斡旋する実習生数は千葉県最多を誇る。しかしながら、千葉県内では事業協同組合の力が強く、県内に50組合ほどあり、JA ちばみどり管内には事業協同組合の斡旋する実習生もまた170人ほどある²³⁶。

JA ちばみどりによれば、作付体系によるものの、平均的な受入農家では、キャベツ・大根農家であれば3ha程度、施設園芸農家であれば1ha程度を経営し、3000～4000万円程度の売り上げをあげている。これを、家族3人＋実習生2人の5人程度の労働力で経営するのが、JA ちばみどり管内の一般的な受入農家像である。1戸当たり平均受入人数は1.7人であるが、家族労働力の多寡によって、5人受入れを行う農家なども散見される。

JA ちばみどりによる実習生の受入れは2月・6月・10月の年3回あり、1回当たり20人程度が受入れられる。受入人数を送出し機関に伝え、受入数の3倍程度の面接者を確保するよう要請すると、送出し機関は候補者に対して予備面接を実施し、本面接の受験者を60人程度に絞る。この予備面接合格者に対し、日本から面接団が訪中して本面接が行われるが、JA ちばみどりの受入れプロセスの特徴は、訪中する面接団に、基本的に受入希望農家全戸が参加することを

²³⁴ 以下、特に注記のない限り、ヒアリング調査に基づく。

²³⁵ 女性実習生は、主にミニトマト農家に入っている。

²³⁶ JA ちばみどりによれば、県内の事業協同組合の中には、JITCO の支援を受けず弁護士を雇用して各手続きを行うものも少なくない。JITCO(2014c)によれば、JITCO 支援実習生（1号）人数のうち、千葉県の農業作業者は全国第3位の397人だが（表3-1参照）、実際にはさらに多くの実習生が千葉県内で受入れられているものと推定される。

求めていることである²³⁷。第 8 章によれば、少人数受入型の制度活用地域では、最長 3 年間、受入農家と実習生は作業時間のほとんどを対面して過ごすので、受入農家と実習生との相性が極めて重要となるため、受入希望農家が訪中して相性の合う実習生を選抜することが重要である。JA ちばみどりは 1 戸当たり平均 1.7 人受入れであり、実習生の選抜には細心の注意を払っている²³⁸。

実習生を受入れるための農家の費用負担は、表 11-2 の通りである。また、農家が実習生から徴収する宿舍費は 1 人当たり月額 20000 円、水道光熱費は 1 人当たり月額 8490 円である。

JA ちばみどり幹旋実習生受入費用の特徴は、他地域にはあまりみられない協議会運営費が計上されていることもあるが（協議会については下記）、JA 北つくば同様、JA 監理費（事務委託費）が比較的安価に抑えられていることである。JA ちばみどりによれば、受入農家 100 戸はほぼ全て JA 出荷農家であり、また事業協同組合を利用する農家が JA 外出荷というわけでもない。JA ちばみどり管内の受入農家を利用する事業協同組合の監理費の相場は、1 人当たり月額 20000～30000 円程度であり、費用総額で月額 30000 円程度は JA の方が安く、すなわち JA は費用面をして大きなプレゼンスを有するが、事業協同組合は中国人以外を幹旋していたり、受入れルールを柔軟にしていたりするため、これらを求める農家を利用しているとのことである。

JA ちばみどり管内の受入農家の受入動機は、受入開始当初は、経営維持のための労働力確保であった。すなわち、管内には日本人常雇がほとんどないことを背景として、後継者の確保がままならない農家が、JA ちばみどりに対して実習生（旧研修生）の受入開始を要望した。これを受け、JA ちばみどりは、すでに実習制度（旧研修制度）の活用をはじめていた茨城県の JA しおさいを参考に、2002 年から実習生の受入れをはじめた²³⁹。実習生の受入れは、後継者を確保できない農家に広がったが、受入れが進むにつれ、これを規模拡大に利用しようとする農家が現れはじめ、結果、こんにちの 100 人 170 戸体制へと至った²⁴⁰。

²³⁷ ただし、JA ちばみどりの要請によらず、訪中しない農家もある。訪中しない農家は、面接を行わないわけではなく、ビデオ面接によって受入実習生を指名する。なお、実習生の指名においては訪中農家に優先指名権がある。

²³⁸ 第 8 章の通り、JA しおさいもまた、受入希望農家全戸に訪中を求める選抜方式を採用している。

²³⁹ なお、JA しおさいの実習生（旧研修生）受入開始は 1996 年である。

²⁴⁰ 現在は、ほとんどの農家に後継者があり、規模拡大に実習制度を活用する農

表 11-2 JA ちばみどり幹旋実習生受入費用

項目		金額・単位
外国人技能実習生総合保険		44580 円/人・3年
事務委託費	戸別割分	50000 円/戸・年
	人数割分 (JA 出荷有) ¹⁾	5000 円/人・年
	人数割分 (JA 出荷無)	15000 円/人・年
JITCO 賛助会費		50000 円/戸・年
協議会運営費 (上期)		10000 円/人・年
協議会運営費 (下期)		10000 円/人・年
渡航費往路分		55000 円/人・回
渡航費復路分		40000 円/人・回
農業技能評価試験料 ²⁾		15000 円/人・回
事前研修会費		20000 円/人・回
JITCO 取次料 ²⁾		5500 円/人・回
収入印紙代 ²⁾		4000 円/人・回
実習生手当		千葉県最低賃金
派遣会社管理費		22000 円/人・月
労災保険料		給与総額の 1.2%

出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

注：1)前年 JA 出荷額 1000 万円以上または、販売額 6 割以上が JA 出荷である農家。

2)2 年目から 3 年目への移行時に支払い。

11.2.2. JA しおさいの影響と監理体制の特徴

以上を可能としている JA ちばみどりの監理体制の特徴は、JA しおさいを手本にして構築されたことであるが、これは、JA ちばみどりが、JA しおさいで実習制度を担当していた L 氏をヘッドハントしたことによる。L 氏は実習事業担当 20 年のベテランであり、監理にかかわる全てに精通している。上記の JA 北つくばは、参考とした JA 常総ひかりと同じ監理体制を構築してきたが、JA

家も多い。これは、後継者の決定状況に比して、配偶者が少なく、家族労働力はそれほど増加していないことが背景にある。

ちばみどりは、必ずしも JA しおさいと同じ監理体制を構築しているわけではない。例えば、茨城県西 4JA は同じ送出し機関と契約していることが特徴であったが、JA ちばみどりは、受入開始当初は JA しおさいと同じ送出し機関と契約をしていたものの、現在は異なる送出し機関と契約をしている。よって JA 北つくばに比して、JA ちばみどり管内では、送出し機関は重要な役割を担っているわけではないが、しかし、JA ちばみどりは L 氏を先頭に専任 5 人を含む全 8 人体制で受入農家や実習生に手厚い監理を提供している。また、L 氏の妻 M 氏が中国語に堪能であるため、L 氏が 24 時間体制で実習生からの相談を受付けている。

JA ちばみどりの監理体制は、単に JA しおさいの監理体制を基礎として構築されているのみならず、これを適宜修正しているほか、独自の体制も積極的に取り入れたものである。例えば、JA ちばみどりは、他地域にはあまりみられない「受入協議会」を設立している。この協議会は、受入農家全戸が加入する²⁴¹互助組織であり、この協議会の設立によって JA ちばみどりは、各受入農家の互助を助長するとともに、協議会に受入農家の意見を集約させ、JA ちばみどりは逐一、協議会役員と監理体制のありようを協議することで、受入農家の意見を監理体制に反映させている。JA ちばみどりは、協議会の設立によって、大きな手間を掛けず効率的に受入農家の意見を聴取することができ、監理体制の修正やトラブル防止に活かすことができている。

先行 JA から実習事業の担当者をヘッドハントするという JA しおさいの監理体制の構築方法は、次の 2 つの意味を有している。

第 1 は、先行して実習制度を活用し、大規模かつ安定的な活用を達成している主要地の JA を倣うことができることである。例えば、受入農家に渡航費用を掛けてまで訪中して面接することを求めることは、少人数受入れが中心である JA ちばみどりにとって、大規模かつ安定的な制度活用を行う要諦の 1 つとなっている。

第 2 は、参考とした先行 JA の監理体制を、当該 JA 特有の事情を勘案したものに修正したり、先行 JA の監理体制をもとにした独自の取り組みを行ったりすることが容易であることである。例えば JA ちばみどりは、契約する送出し機関を変更したり、独自に協議会を設立したりしている。JA が強い影響力を有する

²⁴¹ この受入協議会に加入しなければ、JA ちばみどりから実習生の斡旋を受けることはできない。

JA しおさい管内と異なり、事業協同組合の強い千葉県の JA ちばみどりでは、受入農家の要望に常に耳を傾けなければならないなど、先行 JA とは異なる独自の取り組みが必要であったが、これらは、JA ちばみどり自体は十分な制度活用の経験がない状態であっても、担当者が十分な経験を有し、制度変更や独自の取り組み等によるトラブルなどにも十分に対応できる状況があることを、背景として対応することができたものである。

これらによって、JA ちばみどりは短期間で大規模かつ安定的な監理体制を敷くことができたとともに、JA ちばみどり管内の実情に合った監理体制を構築することができた。

11.3. 小括

本章は、農業分野における実習制度の活用を成功させるための間接的な取り組みのありようを明らかにするため、第4章で取り上げた JA 常総ひかり、第8章で取り上げた JA しおさいを参考にして実習制度の活用を開始した JA 北つくば（茨城県筑西市）と JA ちばみどり（千葉県旭市）の制度活用の現況とその波及過程について考察した。その結果の詳細は以上の通りであるが、これを特にまとめると、表 11-3 の通りとなる。

表 11-3 主要活用地周辺地 JA の監理体制構築の特徴

周辺地 JA	形式	主な特徴
JA 北つくば	共同歩調型	規模の経済により、送出し機関が駐在所設置
JA ちばみどり	人材招聘型	地域条件に即した独自の取り組みを実施

出典：ヒアリング調査に基づき筆者作成。

JA 北つくばは、主要活用地の JA 常総ひかりを含む近隣 4JA と共同歩調を取ることを、監理体制構築の戦略とした。特に、4JA で同じ送出し機関と契約することは、送出し機関による駐在所設置や手厚い巡回指導等につながり、結果、実習制度の大規模かつ安定的な活用を行うことができるに至った。

JA ちばみどりは、主要活用地の JA しおさいから実習事業の専門家を招くことを、監理体制構築の戦略とした。JA ちばみどりの立地する千葉県内は事業協同組合が比較的強く、JA はこれらに対し大きなプレゼンスを示す必要があったが、JA しおさいの洗練された監理体制を、専門家による監理経験を背景として

適宜修正し、また独自の取り組みを行うことにより、結果、当該管区の実情に合った、実習制度の大規模かつ安定的な活用を行うことができるに至った。

以上によって、主要活用地の監理体制を倣う 2 つの型、すなわち「共同歩調型」「人材招聘型」が少なくともあることが明らかとなったが、これは外国人労働力を家族経営農家に入れる実習制度活用の達成のための間接的な取り組みの形である。

また、これが JA によって行われていることも特徴的である。すなわち、農業分野においても農家毎の競争はあるにせよ、管区制を取っている JA では、組合間連携が盛んであり、先進的な受入様式を比較的容易に、導入することが可能である。すなわち、この制度活用体制の構築は、農業分野に特徴的なものであるといえる。

第 12 章 先進的活用県における実習制度活用

本研究は前章まで、外国人労働力を家族経営農家に入れる農業分野の実習制度を地域単位で捉え、その独自の制度活用のありようを考察してきた。第 11 章では、代表的活用地域の制度活用の広がり考察されたが、すなわち各地域は相互に影響を与え合っているのであり、これを広域に捉えた県地域単位²⁴²、ないし県単位の制度活用のありよう、ないしその動向は、地域単位の制度活用に間接的な影響を与えている。

そこで第 12 章では、各地域単位の制度活用の達成に間接的な影響を与えている県地域単位・県単位の制度活用のありよう、ないしその動向を考察し、また県単位での制度活用の成功要因について明らかにする。本研究では、農業分野における代表的制度活用地として、これを大規模かつ長期的な活用を達成している茨城県八千代町を捉えたが、県単位では、表 3-1 よろしく茨城県がその代表的活用地にあたる。そこで本章は、JA 茨城県中央会に対してヒアリング調査を行い²⁴³、県地域単位・県単位における実習制度活用の現況とその動向、そしてこれを達成させている要因について明らかにする。

12.1. 茨城県における実習制度の活用

12.1.1. JA 幹旋実習生数の推移

第 3 章に論じられた通り、市区町村単位の制度活用現況に関する統計資料はなく、茨城県内の各市区町村の活用現況を比較できる資料はない。

そこで、管区のある JA に着目し、JA 茨城県中央会提供資料等から茨城県内各 JA の幹旋実習生数の推移を確認すると、図 12-1 の通りとなる。図 12-1 から、まず、2002 年から東日本大震災発生前の 2010 年までの傾向を読み取ると、第 1 に、各 JA ともおおむね受入数を増加させてきた傾向があったことが分かる。第 2 に、しかしながら、実習生の受入れは茨城県内に万遍なく行われているわけではなく、当初は 100 人前後の受入れを行っていたものが、200 人超、300 人超の大規模受入れを行うに至ったグループがある一方、当初は 30 人前後の受入れを行っていたものが、100 人以下の小規模受入れまでにしか達していない

²⁴² 「県北地域」「県南地域」など、県をいくつか分割した地域。

²⁴³ 以下、特に注記のない限り、ヒアリング調査に基づく。

大規模受入れグループのうち、特に幹旋数が多いのは、JA ほこた、JA 常総ひかりなどであり、JA ほこたは 300 人超、JA 常総ひかりは 300 人弱に達しており、次いで JA なめがた、JA しおさい、JA 茨城旭村、JA 北つくばとなっている。すなわち、これら大規模受入れ JA が管轄する地域は、鹿行地域と県西地域に集中していることが分かる。茨城県では、特にこの 2 地域に集中して実習生が受入れられており、県内でも受入れ傾向に濃淡があることが分かる。

この傾向について、JA 茨城県中央会は、大規模受入れの多い鹿行・県西地域は県内でも中心的な大規模畑作・園芸地域であり、特に実習制度の大規模活用に至ったと考えられるとしている。一方、実習制度の活用が盛んではない県央・県北地域の各 JA は、中心的な収益事業は共済・信用事業となっているとのことであり、全国で群を抜く茨城県の実習生受入数は、特にこの鹿行・県西地域の状況を反映したものであるといえる。

第 3 に、実習生幹旋数における女性内数に着目すると、最も多いのは JA なめがたであり、JA ほこた、JA 常陸小川と続くことが分かる²⁴⁴。一方、大規模受入れ JA である JA 常総ひかりや JA 北つくばには、ほとんど女性実習生がいないことが分かる。これは、JA 常総ひかりや JA 北つくばが管轄する県西地域が、白菜やレタスなどといった重量野菜の一大産地であり、男性実習生を多く必要とするのに対して、JA なめがた、JA ほこた、JA しおさいの管轄する鹿行地域では、ピーマン等の軽量野菜や、花卉栽培なども盛んであるため、女性実習生が求められているものと推察される。すなわち、同じ茨城県内であっても、鹿行地域と県西地域では、受入様式は異なり、作付作物によって差が生じると考えられる。

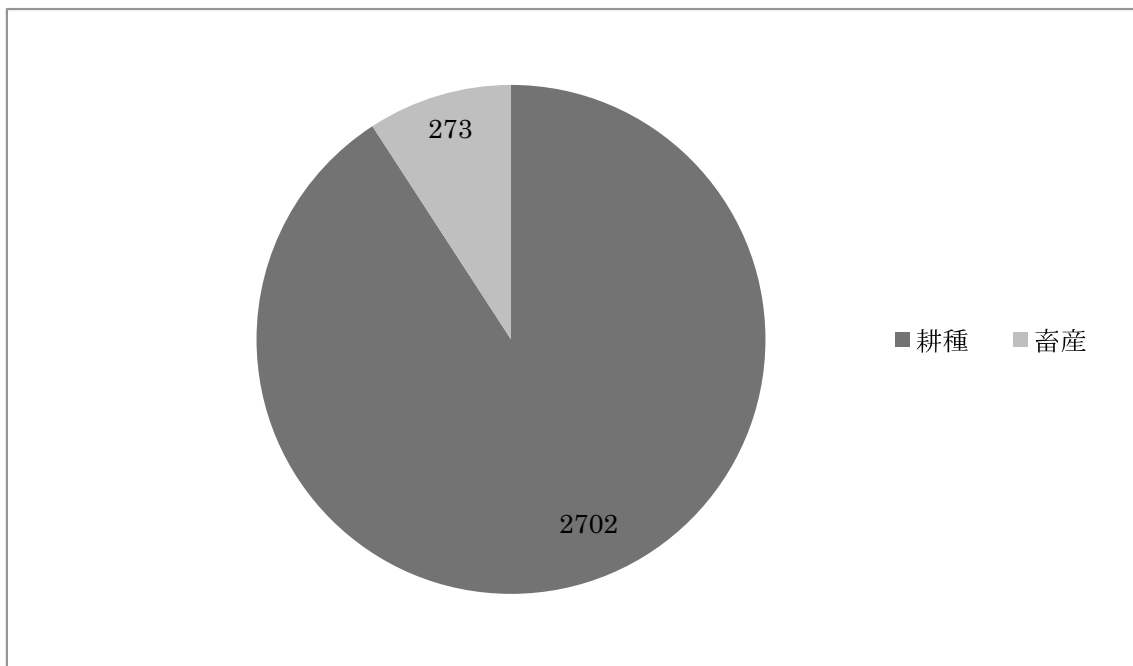
次に、大震災前後の 2010 年から 2013 年に掛けての実習生数の推移に注目すると、幹旋数を大きく減らした JA と、ほとんど減少しなかった JA があることが分かる。また、2011 年と 2013 年を比較すると、震災ではほとんど実習生を減少させなかった JA が幹旋数を順調に増加させていることが確認できるほか、大きく減少させた JA も、幹旋数を回復させようと V 字型の幹旋数を達成していることが確認できる。また、震災によって帰国した実習生は、鹿行地域の JA に多く、県西地域の JA にはほとんどいなかったことが分かる。

²⁴⁴ 第 8 章に論じられた通り、現在は JA しおさいに女性実習生が多い。

12.1.2. 職種別斡旋実習生数

次に、職種別の実習生数（2号のみ）についてまとめたものが、図12-2である。図12-2によれば、茨城県ではほとんどが耕種農業で受け入れられているものの、畜産にも1割程度の実習生が受け入れられていることが分かる。

図12-2 茨城県職種別斡旋実習生数（2号のみ）

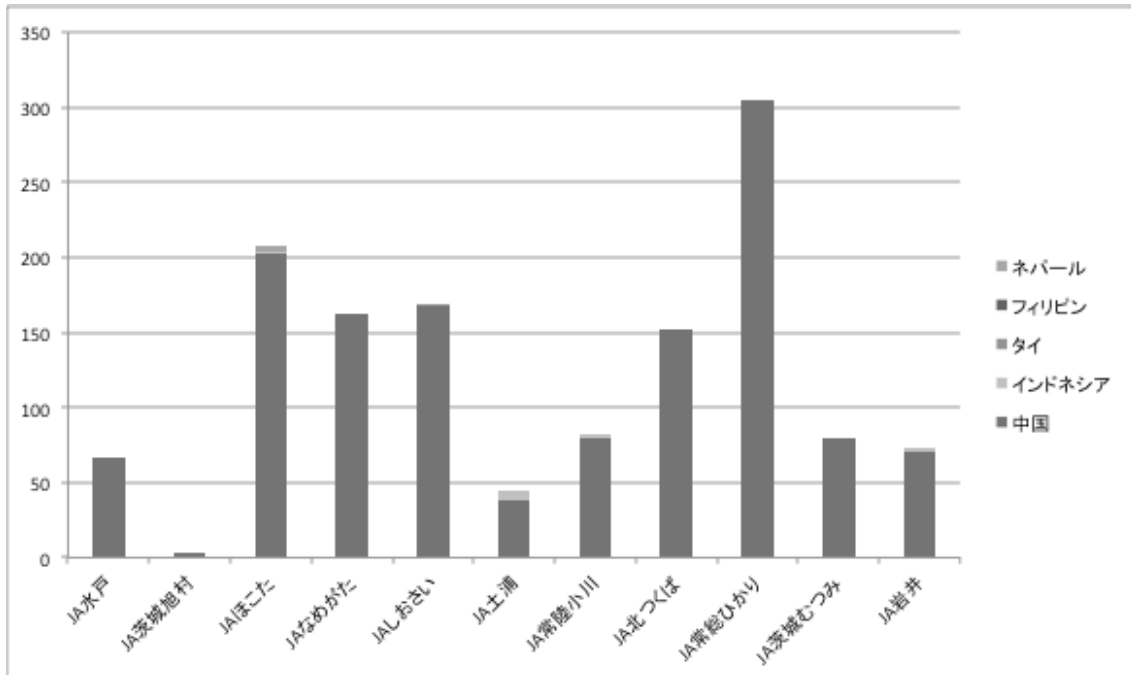


出典：JA 茨城県中央会提供資料より筆者集計。

12.1.3. 送出し国別実習生数

次に、JA 斡旋実習生を送出し国別にまとめたものが、図12-3である。これによれば、現在、JA 斡旋実習生のほとんどは中国人であるが、一部、インドネシアやタイ、フィリピン、ネパール等からの受け入れをはじめたJAも見られる。JA 茨城県中央会によれば、現在は中国人実習生を受け入れる体制が整っているものの、随時、フィリピンやタイなどからの受け入れを、また地域のJA系事業協同組合を設立してベトナムからの受け入れを推進していく方針であるとのことであり、送出し国を中国から他国へとシフトさせる動きが加速しているとのことである。

図 12-3 送出し国別実習生数

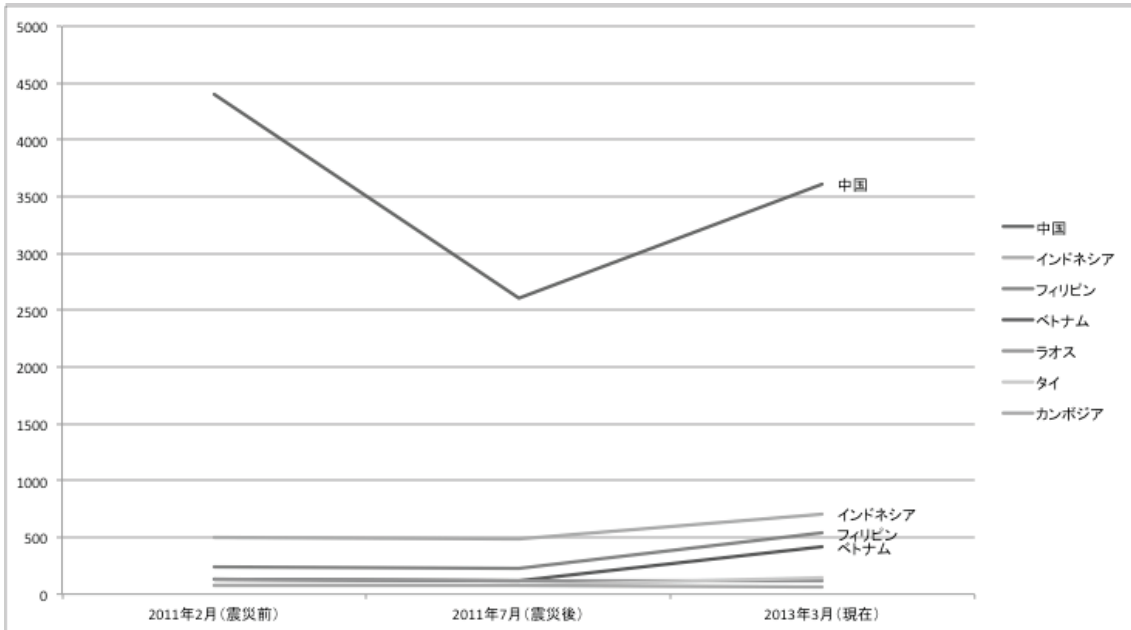


出典：JA 茨城県中央会提供資料より筆者集計。

この、送出し国の分散の動きを確認するために、農業以外の分野も含むデータではあるが、送出し国別に震災前後の実習生数をまとめると、図 12-4 の通りとなる。これによれば、震災前の送出し国は、ほとんど中国の独壇場であったが、震災によって多くの中国人が帰国、特に鹿行地域で多く帰国してしまったため、中国人の受入れによって従前の規模を達成しようとする動きもあるものの、フィリピンやタイなどに送出し国を分散させようとしている動きが確認できる。

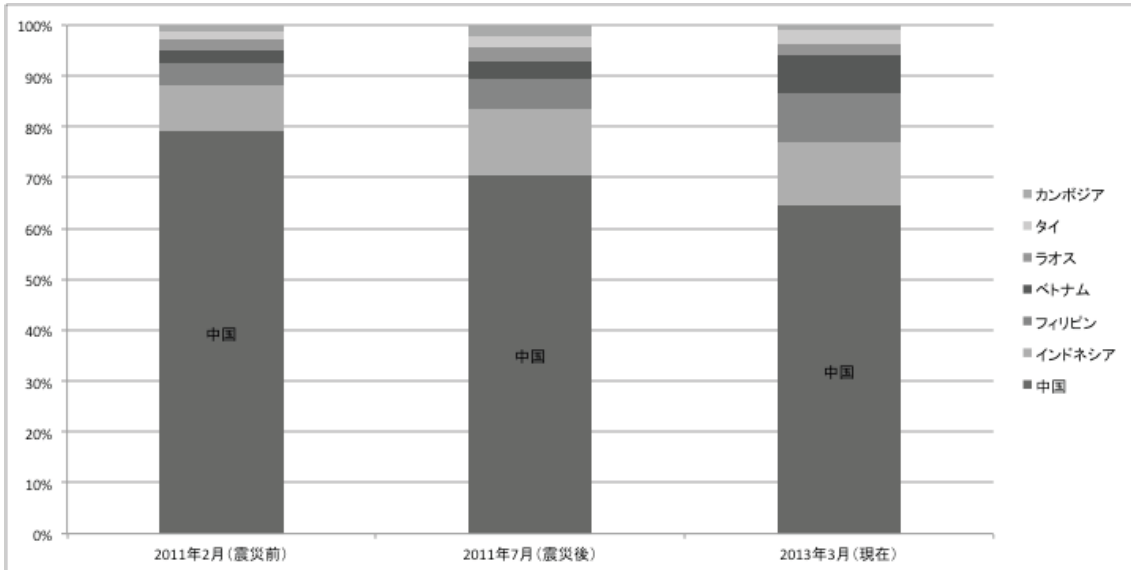
これを 100%棒グラフとしたものが、図 12-5 である。図 12-5 からは、震災時に中国人の多数の帰国があり、その他の国々では比較的、帰国が少なかったことをして、中国人受入れの比率が下がっており、これを受けて送出し国を中国以外にシフトする動きが如実となったことが読み取れる。

図 12-4 送出し国別震災前・震災後実習生数（農業以外含む）



出典：JA 茨城県中央会提供資料より筆者編集。

図 12-4 送出し国別震災前・震災後実習生割合（農業以外含む）



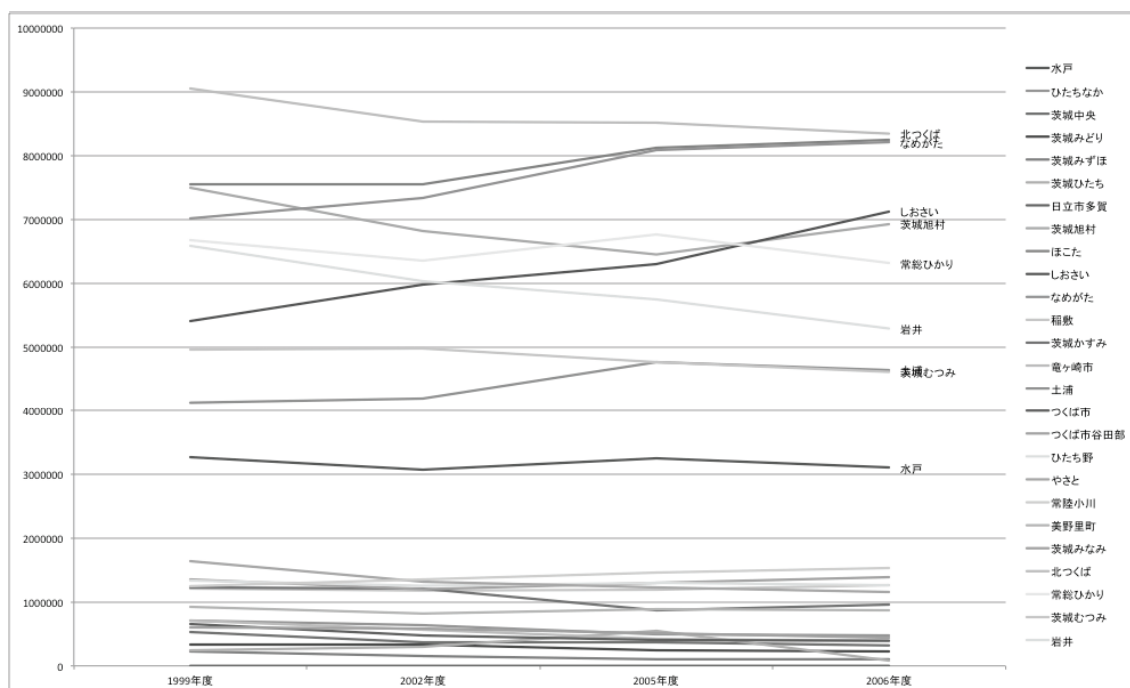
出典：JA 茨城県中央会提供資料より筆者編集。

12.1.4. JA 青果物販売高の推移

次に、茨城県内の各 JA の青果物販売高の推移をまとめると、図 12-5 の通りとなる。実習制度が導入される前の 1999 年、導入後の 2002 年、2005 年、2006

年しかデータを得られなかったが、これを確認すると、実習生を斡旋している JA のほとんどは、実習制度が始まる前から青果物販売の多い JA であったことが分かる。鹿行地域の各 JA は、実習制度の活用に伴い、順調に青果物販売高を増加させてきたが、県西地域の各 JA は、実習制度の活用を行う一方で、青果物販売高を減少させてきたことが確認できる。これは、県西地域では JA への出荷を抑えて仲買人への販売を行ったり、産地市場に直接持ち込んだりする農家が少なくないことから、JA から実習生の斡旋を受ける一方、販売は系統外の割合を増やす農家が多かったものと推察される。

図 12-5 茨城県各 JA 青果物販売高の推移

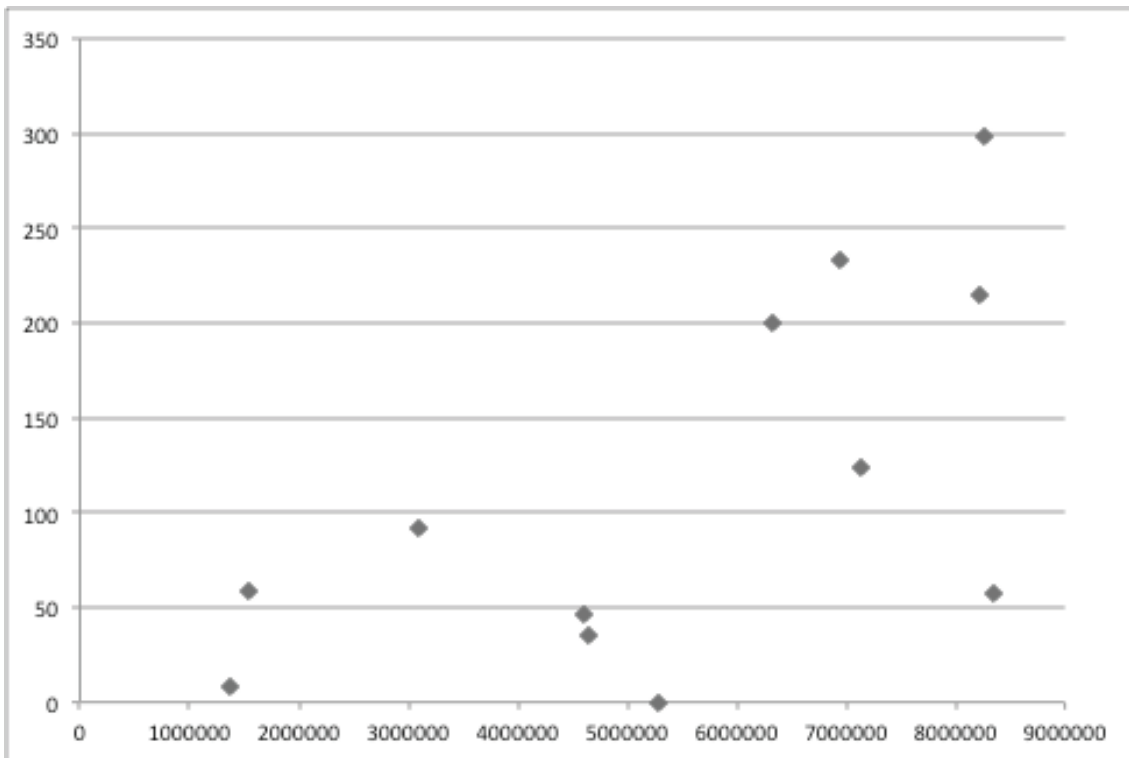


出典：JA 茨城県中央会提供資料より筆者集計。

注：縦軸（円）。

この県西地域の事情を踏まえた上で、データのある 2006 年の実習生斡旋 JA の斡旋実習生数と青果物販売高を散布図にすると、図 12-6 の通りとなる。この相関係数を取ると、0.64 となり、2008 年から実習生の受入れを開始した JA 岩井を除くと 0.67 となる。すなわち、実習生を斡旋する JA においては、県西地域の事情もあるが、おおむね、実習制度の活用が、青果物販売高の増加につながっていることが確認できる。

図 12-6 2006 年実習生斡旋数・青果物販売高



出典：JA 茨城県中央会提供資料より筆者集計。

注：縦軸（人）、横軸（円）。

12.1.5. 茨城県の実習制度活用開始の経緯と広がり

上に確認した通り、茨城県では 2002 年の時点ですでに 13JA が実習制度の活用を行っていたが、なぜ、茨城県では早くから実習制度の活用を行うことができたのであろうか。JA 茨城県中央会によれば、その第 1 の理由として、茨城県内では元からヤミ外国人雇用が多かったことが挙げられる。茨城県では、1969 年に鹿島港が開港し、1970 年代にはコンテナ船に運ばれた密入国者が県内に広く見られており、これが県内の農家に、農作業を手伝わせて欲しい旨の依頼をすることが少なくなかったという経緯があった。

第 2 の理由は、元 JA 茨城県中央会の会長で、全農の会長も務めた M 氏の存在がある。M 氏は茨城県県西地域の出身であり、県西地域のヤミ雇用の状況を熟知していたため、他産業で使われていた外国人研修制度を農業分野においても活用できるように尽力し、外国人雇用の合法化に努めた。すなわち、茨城県が実習制度活用の先進県となったのは、元から外国人雇用の土壌があった中で、

M氏が旗を振ったためである。

早くから実習制度の活用が行われた茨城県が、こんにちのような大規模活用を達成することに至ったのは何故であろうか。JA茨城県中央会によれば、これには3つの理由がある。その第1は、実習制度の活用によって、販売額の増加を見、また規模拡大を達成することができたということであり、第2は、茨城県には比較的、先進的な大規模農家が多かったということがある。JA茨城県中央会によれば、茨城県では、地域を代表する大規模農家が新しいシステムを取り入れ、これが成功すると周囲の農家が一斉に真似をし始めるという傾向があるとのことであり、JAが地域の代表的な大規模農家と連携しながら実習生（旧研修生）の受入れを開始し、これが成功したことが、茨城県がこんにちの位置を占めることにつながった。第3は、JAが実習制度の大規模活用に積極的となったということがあるが、これには、JAに監理団体としての優位性があることが背景としてある。JA茨城県中央会によれば、JAの監理団体としての優位性は「職員体制の確立・要員の確保が容易」「事前講習も行うことができる」「地域に密着し、巡回サポートが充実している」「地域に密着し、トラブル時の相談が容易」「通訳を雇用している」の5つがあるとのことだが、これらは、地域に密着するとともに、実習制度を大規模に活用し、規模の経済性を確立させなければ達成することが難しいものである。JAが制度活用に積極的となり、規模の経済性を確立させるまで制度活用を推進してきたことが、こんにちの茨城県における制度活用を達成させたといえる。

12.2. 小括

本章では、地域単位の実習制度活用を達成させている間接要因である、県地域単位・県単位の実習制度活用の現況とその動向、そして県単位の制度活用の成功要因を考察するため、国内最大の実習生受入県である茨城県を捉え、JA茨城県中央会に対するヒアリング調査を行った。

茨城県は、受入数第2位の熊本県の約3倍もの実習生を受入れる、圧倒的大規模な受入県であるが、その受入地域には濃淡が大きく、青果物販売高の多い県西・鹿行地域が中心的な受入地になっており、他地域では実習制度の活用はあまり盛んではない現況がある。しかしながら、茨城県内の実習生数は、各地域とも堅調に増加しており、震災で落ち込んだ地域も、回復基調にある。すなわち、茨城県の制度活用の動向は、実習制度の活用が進展する、ないし震災前

程度に回復させるものであるが、第 6 章よろしく、送出し国については分散傾向にあり、今後はフィリピンやベトナムなどの国からの送出しが増加すると見込まれている。

茨城県がこんにちの大規模活用を達成できたのは、外国人雇用の土壌があり、茨城農業の中心人物の旗振りによって早くから実習制度の活用が行われるようになったことを背景として、JA が本腰を入れて、意欲的な大規模農家とともに実習制度の活用を推進したことで、周辺農家に制度活用を広げることができたことによる。

すなわち、地域単位の制度活用を達成させているところの、県単位の制度活用の成功要因は、茨城県の場合、JA が意欲的な大規模農家とともに、取り組みを行ったことである。例えば現在、茨城県内では送出し国を中国から他国へとシフトさせる動きがあり、県単位では、ベトナムからの送出しを受ける事業協同組合の設立を進めているが、JA が意欲的な大規模農家とともに送出し国をシフトさせ、一定の成功を見れば、これが一気に広がることになろう。製造業等に実習生を斡旋する事業協同組合は、地域・県域を越境して実習生の斡旋を行うことが一般的であるが、農業分野においては JA が地域の意欲的な大規模農家とともに様々な取り組みを行うことが肝要であるということは、非常に独特なことである。

第13章 大規模農業法人による企業単独型的実習制度活用

前章まで、農業分野における受入機関の大半を占める家族経営農家による受入れを念頭に、これに外国人労働力を入れるために不可欠な取り組みの数々を考察してきた。一方、同じく深刻な労働力不足に悩む大規模農業法人の中には、家族経営である受入農家と、これを束ねる監理団体という受入れ様式とは全く異なる戦略をして、実習制度を活用する先駆的な取り組みが試みられている。この取り組みによる実習生の受入れは、当該大規模農業法人単独で行われているのではなく、周辺の家族経営農家と共同して行われており、この周辺受入農家は、大規模農業法人の先駆的な受入れ様式の恩恵を間接的に受けることで、外国人労働力の受入れに成功している。

そこで本論の最終章をなす第13章では、企業単独的な様式によって実習制度活用を行っている千葉県・大規模農業法人O社²⁴⁵を捉え、大規模農業法人による先進的な実習制度活用のありようを考察するとともに、これが共同して実習生を受入れている周辺の家族経営農家に与える間接的影響について考察する。

13.1.0 社の受入れ

13.1.1. 受入れの経緯

O社が実習生(旧研修生)の受入れを開始したのは、2005年のことである²⁴⁶。O社の主力産品は花卉であり、多くのホームセンター等と契約して計画的に生産を行っているが、生産に季節性が強く、月によって日本人臨時雇の雇用人数を変えて、これに対応している。しかしながら、2~3カ月程度しか雇用できない日本人臨時雇による生産では、品質に差が出てしまうため、O社では

- 1) 可能な限り機械化を行う
 - 2) 可能な限り周年作物を作り、常雇を雇用する
- の2方針をして、生産性と品質の向上を図りはじめた。

²⁴⁵ 本研究は、O社の中国現地法人に対してもヒアリング調査(2014年3月)を行った。この現地法人については佐藤(2014)が詳細に論じており、本研究では千葉県本社に対するヒアリング調査(2013年11月)の結果を中心に考察するが、必要に応じて、中国現地法人のヒアリング結果をして、補完している。

²⁴⁶ 以下、特に注記のない限り、ヒアリング調査に基づく。

○社における機械化は、オランダ製機械の導入によって成功した²⁴⁷が、常雇の雇用については、日本人労働者が必要人員の半分も集まらなかったため、人材派遣会社から2倍のコストを掛けて雇用し始めたとともに、実習制度の活用を始めることとした。

13.1.2. 受入現況

○社は現在、○社が出資しているP協同組合を監理団体（一次受入れ機関）とし、P組合は○社を含む17受入機関（○社関連企業や、○社周辺農家など）に135名を斡旋している。うち○社が受入れている実習生は38名であり²⁴⁸、○社に受入れられた実習生は、○社の千葉農場または長野農場に配属される²⁴⁹。○社は3年間の実習を前提として、実習生を受入れており、2号化率は100%であるとともに、特別に家族にトラブルが生じた人以外に途中帰国者は無い²⁵⁰が、○社によれば、これは、○社が優秀な実習生を中国現地法人で再雇用²⁵¹しており、中国現地法人では相場の倍程度の給与支払いがあることから、実習生はこ

²⁴⁷ 例えば接ぎ木作業は、短期雇用の臨時雇ができるものではないが、接ぎ木機械（オランダ製、1台2000万円程度）は、1時間当たり1000本程度の接ぎ木をこなす。この1時間1000本という作業量は、○社によれば、熟練者7人分程度に相当する。この機械の操作は、苗を置くだけという簡単なものであるため、非熟練者でも簡単に行うことができる。なお、機械の導入は、臨時雇の雇用数によって5人チームの管理者が10人を管理しなければならなくなるなどといったことがなくなるため、常雇にとっても利便性が高い。

²⁴⁸ ○社の従業員は、最少時でも200名以上あるため（最大時は400名程度）、年間15名までの受入れが可能である。

²⁴⁹ ○社での実習を行う実習生は、千葉農場または長野農場のいずれかに配属することを前提として面接試験を行っており、実習中に作業農場を変更することはない。○社によれば、千葉県と長野県では最低賃金が異なるため、これらの行き来が認められにくい。

²⁵⁰ 軍司聖詞「茨城県における外国人技能実習制度の活用現況と展望」（2014年度共生社会システム学会個別報告）によれば、JA常総ひかり管内の八千代町では、2号実習生の半分程度が、JAなめがたでは7割以上が途中帰国している現況がある。

²⁵¹ ○社中国法人で再雇用される実習生は、○社に受入れられた実習生とは限らない。すなわち、○社関連企業や、○社周辺受入農家に受入れられた実習生にも、○社中国法人での再雇用の機会がある。○社周辺受入農家に受入れられた実習生の評価は、受入農家が行っており、P組合監理実習生は、どの受入機関に受入れられていても、真摯に実習を行うインセンティブがある。

れを目標に実習を行うためである²⁵²。

こんにち、O 社における実習制度の活用は、集まらない日本人労働者の補完を行うためであるというよりも、企業単独的な社員教育の一環としての意味合いが強くなっている。日本人労働者の集まらない状況に対して、O 社は中国に現地法人・農場を作り、中国で生産した産品を日本に輸入することとしたが、現地法人において日本人従業員に次ぐ、中国人幹部社員の育成が急務であった。そこで、中国人労働者に日本式の生産方式を教え込むために、実習制度の活用をするようにしたのである。中国現地法人には現在、日本人従業員 2 名、元実習生常雇 10 名、現地臨時雇 50 名が雇用されており、元実習生常雇 10 名は、現地臨時雇 50 名の指導的な立場となっている²⁵³。

O 社はこの体制で、これまで、中国現地法人で育苗した苗を、日本に輸入し、日本でこれをポットに入れるなど日中で役割分担をして日本のホームセンター向けの製品を産出してきた。しかしながら、中国現地での育苗の依頼が増加し、また中国国内のガーデンセンター等での花卉需要が高まっていることから、2010 年から中国現地法人は中国国内向け製品の製造・販売を開始した。現在、中国現地法人の売り上げの比率は、日本向け 9 割、中国国内向け 1 割であるとのことだが、中国農場は中国国内向け製品の製造を中心とし、日本向け製品の生産はベトナムで行う予定であるとのことである。すなわち、O 社は一昨年からは、ベトナム現地法人の幹部社員養成のため、ベトナム人実習生を受入れており、現在、O 社の受入実習生 38 名中、中国人 20 名、ベトナム人 18 名である。

P 組合では、受入機関が負担する受入費用を 1 人当たり月額 35000 円に固定しており、うち送出し機関が 5000~10000 円の送出し管理費を徴収する。P 組合によれば、監理人数が 100 名を超えるまでは赤字だったとのことである。また、実習生の渡航費、日本国内の事前講習費（月額 100000 円）・宿泊費（月額 50000 円）は受入機関の負担である。一方、受入機関が実習生から徴収する宿舍費は 15000 円に設定しており、2LDK のアパートに 4 人暮らしとすることを

²⁵² 再雇用候補者に対しては、他の実習生とは異なる実習内容が 3 年目に課される。

²⁵³ 元実習生は指導的役職に付いているが、中国農場の開設（2007 年）から 7 年が経過した現在、長期間雇用されている現地雇用の中国人臨時雇が熟練化してきているため、中国現地法人担当者によれば、熟練化した臨時雇以上のプレゼンスを示すことができる実習生でなければ、中国農場での仕事は務まらないとのことである。よって、中国農場開設当時は年 2~3 名の実習経験者を現地雇用してきたが、現在は年 1 名程度の雇用に留まっている。

基本としている。また、水道光熱費は実費を徴収している。さらに、冷蔵庫・洗濯機等のレンタル代として、月額 300 円を徴収している。これは、レンタル代を徴収した方が、実習生が家電等の取扱いを丁寧に行うためである。

実習生に支払う給与は、最初の 1 カ月は最低賃金であるが、それ以降は様々な条件によって異なる。変形労働時間制を採用しているため、年間 360 時間目一杯の時間外労働を行う実習生もある。実習生は、おおむね、250～300 万円程度を持ち帰っている。

13.1.3. 受入れプロセス

〇社の出資する P 組合では、現在、年 2 回の実習生募集を行っている。入国時期は 6 月と 12 月であり、各回の募集人数が 〇社ないし近隣受入農家等から集まると、契約している萊陽市と青島市の 2 送出し機関²⁵⁴に募集人数を連絡し、募集人数の 3 倍程度の実習希望者を集めさせる。この実習希望者に対し、面接試験²⁵⁵を行うのは、入国時期の 7～8 カ月前頃であり、合格者は中国国内での 4～6 カ月の合宿講習に入る²⁵⁶。この合宿講習を修了した実習希望者は、さらに 〇社中国農場での 1 カ月間の講習を受ける²⁵⁷。ここで日本式の作業を教え込むとともに、この 1 カ月間の講習期間の成績を、日本の各受入機関に通知し、日本での実習・指導に役立てている。〇社中国農場での講習を修了した実習希望者は、訪日し、日本国内での 1 カ月間の講習²⁵⁸を経て、各受入機関に配属される。

13.2.0 社の特徴

〇社による実習制度活用の特徴として、以下の 4 つが挙げられる。

²⁵⁴ 〇社は、実習制度活用当初は、企業単独型と同じように、中国現地法人のスタッフの中から、日本での実習者を募集していた。しかし、実習生と馴れ合いになっては良くないとの考えから、現在は送出し機関と契約し、送出し機関が募集した実習希望者のみを面接対象としている。

²⁵⁵ この面接試験には、〇社、P 組合担当者のほか、受入希望農家も訪中し、選考に加わる。

²⁵⁶ 4～6 カ月の事前講習は、他の送出し機関・監理団体に比べ、かなり長期である（法務省令は事実上、1 カ月以上の送出し国内での事前講習を求めている）が、このための諸費用は、実習生本人と送出し機関が負担し、監理機関や受入機関の負担は無い。

²⁵⁷ この 〇社中国農場での講習費用は、〇社が負担している。

²⁵⁸ 千葉県内の日本語学校にて実施される。

第 1 は、可能な限りの機械化を行い、作業を簡素化するとともに、常雇の労務管理負担を軽減させていることである。実習生を受入れるため、周年作物を作付するなどの作付体系の変更を行うことは、多くの受入機関の行っているところであるが、雇用した常雇の労務管理負担まで踏み込む受入機関は珍しい。臨時雇の増減による常雇の労務負担を軽減させ、常雇が本来の作業に専念できる環境を整えたことは、集まりにくくなっている日本人常雇を有効活用するとともに、実習生の実習環境の整備にも繋がっている。

第 2 は、監理団体に出資するとともに、周辺農家と共同して受入れを行っていることである。O 社の受入れは、中国現地法人での事前講習を義務付けるなど、企業単独型に近いが、周辺農家とともに受入れを行うことで、監理団体に規模の経済を働かせ、黒字化をさせることに成功している。

この、O 社周辺農家が、O 社による企業単独型的な受入様式による実習生を受入れるのは、この P 組合が斡旋する実習生が、途中帰国せず、真摯に 3 年間の実習を行うためであると推察されるが、これは第 3 の、O 社が中国に現地法人を設立し、元実習生を再雇用していることに起因する。この再雇用制度によって、実習生が真摯に実習を行うだけでなく、O 社による教育も真摯に受けるインセンティブが実習生に与えられており、結果として、O 社・周辺受入農家・実習生相互に互恵的關係が構築されている。

第 4 に、中国市場の動向に応じて、ベトナムからの受入れを開始したことがある。ベトナムからの受入れは、ベトナム現地法人の幹部社員育成のためであり、これは中国現地法人との間で培ったノウハウが活かされている。このノウハウの展開によって、常に日本の農場におけるベトナム人常雇の確保が可能となるほか、海外現地法人の幹部従業員のクオリティを保つことが可能となり、海外の国内市場での競争力を高めることができる。

13.3. 小括

本章では、企業単独型的な実習制度活用を行う大規模農業法人 O 社を事例として、その制度活用のありようと、これが周辺の家族経営受入農家に与える間接的な影響について考察した。O 社の事例は、海外現地法人を設立し、企業単独型のように実習制度を活用するのみならず、これを団体監理型で受入れ、O 社周辺の家族経営農家にも実習生を斡旋していることが特徴的である。これによって周辺農家は、O 社の現地法人に採用されようと熱心に実習を行う実習生

を受入れることができるというメリットが享受できるほか、O 社・P 組合にとっても、受入れに関する規模の経済を働かせることが可能となる。

なお、本研究が捉えてきた様々な事例では、実習生の質の低下を懸念するものが少なくなかったが、良質な実習生を集める、ないし実習生に真摯に実習に取り組ませる 1 つの方法が、この、海外展開する大規模農業法人と連携しながら受入れを行うことである。中国人実習生の質の低下が懸念されるこんにち、多くの地域では送出し国の変更によってこれに対応しようとしているが、受入農家単位では、大規模農業法人とともに実習生を受入れるという選択肢もあることが、本章の考察から明らかとなった。

第 5 編

結 論

第14章 結論

本研究は、世界に類を見ない、外国人労働力を家族経営農家に入れる日本の農業分野の外国人技能実習制度は、製造業等の他産業ではみられない農業分野独自の取り組みを行うことによって、その活用を達成しており、その活用現況ないし独自の取り組みのありようを明らかにする必要があるとの問題意識から、茨城県八千代町をはじめとした農業分野における実習制度の代表的活用地における制度活用の現況と、その取り組みのありようを考察した。また、製造業等の中小企業向けに設計された現行制度を適用している農業分野では、監理機関や受入農家等による独自の取り組みでは対応しきれない課題が生じていることも明らかにし、農業分野の特性ないし実情に即した実習制度の設計が必要となっていることについても考察した。

本章では、以上の考察を、農業経済学ないし労働経済学においていかに位置付けるべきかについて論じるとともに、その帰結として、日本の農業分野における外国人労働力調達制度のありようについて、私論を披瀝する。

14.1. 本研究の位置

14.1.1. 労働者雇用論における家族経営

大企業ないし中小企業における労働者雇用、ないし労働力調達のありように関する研究が進展し、2020年に開催される東京オリンピックよろしく、これらによる外国人労働力調達についても盛んに議論が行われている中であって、本研究は、その議論に欠けているところの家族経営農家による外国人労働力調達について補完した。本研究の以上の議論によれば、家族経営農家における労働者雇用では、日本人労働力がいなくなる中で外国人労働力に頼らざるを得ない現況が出来上がっているが、外国人労働力の雇用は、労働経済学の雇用理論が重視する賃金水準が重要な位置を占めるのではなく、労働者教育や労働環境の整備などが重要であることが明らかとなった。実習制度を活用した外国人労働力調達においては、ほとんどの場合、賃金水準は当該地域の最低賃金であり、指導者手当等として若干の賞与を与える農家や、最低賃金の支払いによって受入れ困難となる農家もあるものの、おおむね、賃金水準は労働力調達の要諦ではない。本来は出稼ぎが可能であるような労働力ではない、海外の農村部の労

働力を、労働力雇用経験の乏しい家族経営農家が雇用するには、賃金水準以上に、労働者教育や、労働環境の整備などが重要となる。例えば、本研究が代表事例として4章に捉えたJA常総ひかりでは、実習生に対して長期の事前講習を課し十分な教育を行うとともに、実習生の資質に応じて受入農家内の実習生の組み合わせを工夫して斡旋するなど、労働環境の保全に努めているが、これらの教育・労働環境の整備が、JA常総ひかりによる大規模かつ安定的な実習制度の活用には不可欠となっている。

この、家族経営農家による外国人労働力調達においては、労働者教育や労働環境の整備が不可欠であるということは、すなわち、これらを担う監理機関が不可欠、ないし極めて重要な役割を持つことが再確認される。家族経営農家に実習生を斡旋し、実習生と受入農家を監理・統括する監理機関は、単に制度に規定された条件のみに従って監理を行えばよいというわけではなく、当該地域の様々な事情を勘案して、様々な独自の取り組みを行う必要がある²⁵⁹。

14.1.2. 労働者教育における大企業・中小企業と家族経営との違い

労働経済学では、一般に、雇用労働力の教育や訓練によって、生産性を上げることが可能であることが知られている²⁶⁰。しかし、一概に労働者教育といっても、大企業のそれと中小企業のそれとは、その様相は大きく異なる。中小企業研究センター（2012）や日本経済団体連合会（2010）などによれば、大企業においては、メンター制度など、労働者教育制度が充実しているほか、数多くある人材育成会社に外注してこれが行われるなど、多額の費用を掛けて大々的に行われることも少なくない。大企業における労働者雇用は買い手市場であり、調達した労働力に対する積極的な教育を行うことによって、生産性を向上させる取り組みが行われている。一方、中小企業においては、小規模であれば小規模であるほど離職率が高いため、計画的・中長期的な労働者教育は困難であり、OJTが中心ではあるが、技術継承等がなかなか進まないという現状がある。あるいは、労働者教育に成功している中小企業においても、現場レベルでの意識の共有や、あうんの呼吸での共通理解となっている事例が多く、中小企業における労働者教育には課題が少なくない。中小企業における労働者雇用は、

²⁵⁹ もちろん、送出し機関や、場合によっては受入農家においても、徹底した事前教育を行ったり実習生を家族に準じた存在として取り扱ったりするなど、様々な独自の取り組みを行う必要がある。

²⁶⁰ 例えば、太田他（2012）第2章・第5章など。

売り手市場であり、労働者の定着性の観点から積極的な労働者教育を行って生産性を向上させることが難しくなっている。

これらの研究に欠けていたのが、本研究が捉えた家族経営に関する議論である。家族経営は就業規則すらない、家族を中心とした経営形態であるから、中小企業以上に労働力雇用は容易ではなく、そして雇用労働力の教育もまた容易ではない。農業分野における家族経営農家においては、労働者雇用は、売り手市場であるどころか、日本人労働者がおらず、外国人労働力に頼らざるを得ない状況となっており、労働者教育は、生産性の向上というより、海外の労働力を家族経営農家で雇用するための教育といった側面が強い。また、もちろんこの労働者教育は、家族経営農家が行うことができるものではなく、よって監理機関や送出し機関といった、この労働者教育を担う機関が必要不可欠であり、これらの労働者教育のありようによって、家族経営農家による外国人労働力調達の可否が決定される。この、監理機関などによる労働者教育、および労働環境の整備の様々な工夫が、家族経営農家の長期的かつ安定的な外国人労働力調達を可能としているということが、本研究の帰結である。

14.1.3. 本研究の構成と各地域の取り組み

この、監理機関等による、各地域の事情に即した労働者教育や労働環境の整備について、本研究は第 2 編において、日本有数の大規模かつ長期的な実習制度の活用地である茨城県八千代町を代表事例として捉え、第 4 章に JA の監理、第 5 章に事業協同組合の監理、第 6 章に送出し機関の送出しに関する考察を行った。

うち第 4 章「JA の監理」では、茨城県八千代町を管轄する JA 常総ひかりでは、訪中して実習生を選抜するほか、長期間の事前講習を行ったり、農家向けの講習会を充実させたり、送出し機関との良好な関係の構築をしたりするなどの、様々な取り組みを行うことによって、大規模かつ長期的な制度活用を達成していることが明らかにした。また JA 常総ひかり幹旋実習生を受入れている受入農家もまた、収穫した野菜を実習生に提供するなどの取り組みによって、実習生との良好な関係を構築するように心掛けていることが分かった。

第 5 章「事業協同組合の監理」では、茨城県八千代町の受入農家に実習生を幹旋している事業協同組合は、多様な送出し国を用意したり、人物や身長の特定にも対応したりするなど、受入農家の希望に即した実習生を幹旋するという

取り組みを行っていることが分かった。JA が当該地域の実情に即した実習生幹旋・監理を行う一方、地域内で比較的大規模な経営を行う受入農家は、当該農家の営農に即した幹旋・監理を求めており、事業協同組合によるこの取り組みは、地域農業を牽引する大規模農家による制度活用に不可欠なものとなっていることを明らかとした。

第 6 章「送出し機関の送出し」では、中国の農業系 D 送出し機関が、本来は日本での出稼ぎに不向きな中国の農村部の労働力を、日本の家族経営農家に送すために、様々な取り組みを行っていることが分かった。代表 E 氏の中国国内の人脈を基礎として、徹底した教育体制を構築したり、十分な支援体制を構築したりするなどの取り組みを行うことで、実習生・監理機関・受入農家それぞれからの高い信頼を得ることができ、これによって送出し機関として公正な送出しができるようになることで、家族経営農家に外国人労働力を入れる農業分野において、大規模かつ長期的に送出しを行うことができていることを明らかにした。

第 3 編では、代表的活用地の事例のみでは捉えきれない地域事情を有し、よって特徴的な制度活用を行っている地域を捉え、これらにおける制度活用の現況と、その達成に不可欠な取り組みの数々について考察した。第 8 章では少人数受入型の制度活用を行う茨城県神栖市が、第 9 章では短期受入型の制度活用を行う北海道シ市と長野県南牧村が、第 10 章では中規模活用を行う熊本県宇城市が捉えられた。

うち第 8 章「少人数受入型大規模活用地における制度活用」では、茨城県神栖市のような少人数受入型の制度活用を行う地域では、実習生は修業年限の 3 年間の労働時間のほとんどを受入農家と対面しながら過ごすため、特に実習生と受入農家との関係性を親密に保つ取り組みを行うことが不可欠であり、大量の実習希望者から選抜を行うなど、実習生の質を担保する取り組みが必要であるとともに、受入農家自身が訪中費用を掛け面接試験を行うなど、相性の合う実習生を受入農家が選抜するような取り組みが必要であることを明らかにした。また、監理機関は、実習生と受入農家の関係性に常に注意し、綿密な巡回指導を行うとともに、これを安価に提供するための体制作りをするなどの取り組みを行うことも必要であることが分かった。

第 9 章「短期雇用型大規模活用地における制度活用」における北海道シ市の事例からは、農閑期があり実質 6 カ月間の雇用を行う短期雇用型の受入れを行

わなければならない地域では、第一に、農村部の低学歴の 30 代後半の単純労働力を中心に受入れざるを得ないという課題、第二に、実習制度への移行に伴って受入費用が高騰したという課題、第三に、近年は質の低下が深刻であるという課題があり、監理機関は受入費用を安価に設定したり、送出し機関を変更したり、新規送出し地域の現地調査を実施したり、最低手取額保障をしたりするなどの取り組みを行うことが不可欠となっていることを明らかとした。

しかしながら、これらの取り組みのみでは諸課題は十分に解決されておらず、実習生の再入国や実習地域の変更などを可能とするような、地域農業事情に即した弾力的な実習制度の設計が必要となっている。

長野県南牧村の事例からは、農閑期があり 6～7 カ月間の短期雇用型受入れを行わざるを得ない地域では、第一に 3 年間雇用の温暖地に比して実習生の応募状況が悪化しているという課題、第二に温暖地の募集に落選した比較的劣悪な労働者が参集しやすいという課題、第三に実習生の受入れ手続きを毎年行わなければならない農家の手間が大きいという課題、第四に温暖地で一般に行われている先輩実習生による後輩の指導がなく農家の負担が大きいという課題、第五に毎年一から作業内容を指導しなければならない農家の負担が大きいという課題が生じており、八ヶ岳高原事業協同組合はこれらへの対応として、受入農家に可能な限り手間を掛けないように選抜等を簡素化したり、農繁期には多くの臨時通役職員を雇用して巡回指導を充実させたり、様々な国からの実習生を受入れたりするなどの取り組みが必要となっていることを明らかとした。

しかしながら、これらの課題も、北海道シ JA と同様、実習生の再入国や実習地域の変更などが可能であれば解消されるものであり、農業分野の実情に合った実習制度の設計が必要となっていることが、より鮮明となった。

第 10 章「中規模活用地における実習制度活用」では、中規模活用地である熊本県宇城市の JA 熊本うきは、中国からの受入れに加えベトナムからの受入れを開始したり、関係機関との協議によって送出し管理費の引き下げを行ったり、受入農家全戸に訪中面接を行うことを求めたりするなどの取り組みを行い、また JA 熊本うき幹旋実習生を受入れる受入農家は、農地の一部を実習生に貸し出すなど実習生との関係構築を行うような取り組みを行うことで、中規模活用が達成されていることを明らかとした。

しかしながら、JA 熊本うきは、人員削減の波の中で実習事業に十分な人員を割くことができず、大規模活用を目指すことができないという事情があり、そ

のため規模の経済が達成できず送出し機関も常駐員を置かないため、受入農家や実習生のケアを JA 熊本うきが一手に担わなければならない状況となっており、よって、事実上、専任職員 K 氏が十分な巡回指導を行うことができる 20 戸 50 人体制までしか制度活用が拡大できないという悪循環に陥っている。実習制度の活用拡大が規模拡大へとつながり、これが系統出荷額や販売・購買事業へとつながるのであれば、中規模活用地の JA も大規模活用のための体制を構築することができるが、現行制度は、監理団体の斡旋を職業紹介事業と位置付けており、販売・購買額を斡旋条件とすることはできない。すなわち、実習制度を単純な職業紹介事業と位置付ける現行制度は、監理団体の特性に合わせて、斡旋条件に関する制約を弾力的なものとする必要があることを明らかとした。

14.2. 農業分野における外国人労働力調達のありよう

以上の諸考察から、家族経営農家による外国人労働力調達においては、製造業等の他産業には見られない様々な独自の取り組みが不可欠となっていることが明らかとなった。また、短期受入型の制度活用地や中規模活用地などでは、様々な取り組みのみでは対応しきれない課題も生じており、農業分野の実情に合わせた制度設計が不可欠であることも指摘された。

本研究の詳細は以上の通りであるが、最後に、以上の研究の帰結から、私見を披瀝すれば、次のようになる。

こんにち、外国人技能実習制度には内外から様々な批判があり、農業分野における制度活用も、その的の 1 つとなっている。しかしながら、必ずしも外国人労働力の取り扱いを得意としない日本の JA や家族経営農家は、様々な独自の取り組みをして、本当に良くやっている。例えば、第 8 章に取り上げた JA しおさい（茨城県神栖市）のように、受入れられている実習生が、受入農家とこたつを囲んで団欒したり、実習生の選抜のために受入農家全戸が訪中したりするなどということは、海外の外国人労働の現場ではあり得ないことである。

単純労働市場を完全に開放するかどうかはともかく、日本の農業従事者をもう少し信用して、農業分野等に限っては、監理団体による斡旋を基礎として「事前講習」「就業年限制限」「受入人数制限」等を設定した上で、単純労働力・季節労働力の雇用許可制に移行しても良いのではないだろうか。なまじ実習制度の衣を被っているがために、様々な課題に悩まされている地域が現れてきてお

り、特に寒冷地では、劣悪な外国人労働力しか集まらなくなってしまっている。
これでは、産業政策どころか、移民政策としても本末転倒である。

以上の研究結果は、農業分野の外国人労働力調達は、様々な独自の取り組みを行うことによって達成することが可能であることを示しており、限定的な雇用許可制に移行しても問題はなく、農業分野では、知識労働者同様、良質な熟練労働者をいかに集めるかという議論が行われるべき時期に来ているのではないかと推察される。

初出一覧

第1章 書き下ろし

第2章 (2.3.を除く) 書き下ろし

第2章 2.3.および第5章 軍司聖詞 (2013) 「外国人技能実習生の受け入れにおける事業協同組合の役割」『農村計画学会誌』32〔査読有〕をもとに、一部加筆修正

第3章 書き下ろし

第4章および第8章 8.1. 軍司聖詞 (2012) 「外国人技能実習生の監理におけるJAの役割」『日本農業経済学会論文集』2012〔査読有〕をもとに、一部加筆修正

第6章 軍司聖詞 「外国人技能実習制度における送出し機関の役割と送出し国の変更」『日本農業経済学会論文集』(投稿予定)をもとに、一部加筆修正

第7章 軍司聖詞 (2014) 「認定農業者の営農概況と外国人労働力調達の実際」『農村と都市をむすぶ』64(2)〔査読無〕および軍司聖詞・堀口健治 (2014) 「外国人技能実習制度活用の現況とJAおよび事業協同組合の役割」『日本農業経済学会論文集』2014〔査読有〕(印刷中)をもとに、一部加筆修正

第8章 (8.1.除く) 軍司聖詞 (2013) 「外国人技能実習制度活用の実際とJAの役割」『日本農業経済学会論文集』2013〔査読有〕をもとに、一部加筆修正

第9章 9.1. 軍司聖詞 「寒冷地における外国人技能実習制度の活用現況とJAの役割」『農業経営研究』(投稿中)をもとに、一部加筆修正

第9章 9.2.および第10章 軍司聖詞 (2014) 「大規模経営における労働力調達とJAの役割」『JA研究奨励集』40〔査読無〕(印刷中)

第11章 軍司聖詞 (2014) 「外国人技能実習制度主要活用地周辺地の活用現況と制度活用の広がり」『農村計画学会誌』33〔査読有〕(印刷中)

第12章 軍司聖詞 「茨城県における外国人技能実習制度の活用現況と展望」『共生社会システム研究』(投稿中、学会報告済)

第13章 書き下ろし

第14章 書き下ろし

謝辞

本研究は、多くの方々のご協力、ご指導によって遂行し得たものである。本研究のヒアリング調査に、快くご協力いただいた皆様に深く御礼申し上げますとともに、調査員として支援いただいた大木浩介・橋本麻由・大塚ちひろ・田中総一郎（以上、早稲田大学政治経済学部）の各氏には、特に記して感謝申し上げます。

また、本論文の作成をご支援いただき、主査として多くの助言をいただいた柏雅之先生（早稲田大学人間科学学術院教授）には心より感謝申し上げますとともに、副査として審査いただいた鳥越皓之先生・武田尚子先生（以上、早稲田大学人間科学学術院教授）に深く感謝申し上げます。

最後に、早稲田大学政治経済学部経済学科堀口健治ゼミナールから、修士課程、博士後期課程、そして現在にわたり、堀口健治先生（早稲田大学政治経済学術院名誉教授）には、記しきれないほどのご指導、ご支援を賜ったことに、深甚の謝意を示しておきたい。堀口先生は、また、副査として本論文を審査いただいたが、堀口研究室最後の博士であることを誇りに思うとともに、その名に恥じぬ研究者となれるよう、精進していく所存である。

なお、本研究の一部は、

- ・ 平成 25～27 年度文部科学省科学研究費補助金基盤研究(B)「農業の労働力調達と労働市場開放の論理」（研究代表者：堀口健治早稲田大学政治経済学術院名誉教授）
- ・ 平成 24 年度 JC 総研/JA 全中 JA 研究奨励事業「大規模経営における労働力調達と JA の役割」

の助成に基づくものである。

参考文献

- 安里和晃 (2008) 「介護者としての外国人労働者と結婚移民」『異文化コミュニケーション研究』 20
- 安藤光義 (2005) 『北関東農業の構造』 筑波書房
- (2006) 「北関東・畑作経営における外国人労働力の導入」『農村と都市をむすぶ』 56(10)
- (2007) 「茨城県農業の構造的特徴と今後の展望」『ARC』 常陽地域研究センター、2007年7月号
- (2010) 「外国人労働力なしで日本の農業は成り立たない」『エコノミスト』 毎日新聞社、2010年7月6日号
- (2011) 「外国人研修生・技能実習生導入農家の現状」『農業経営研究』 49(1)
- (2014) 「露地野菜地帯で進む外国人技能実習生導入による規模拡大」『農村と都市をむすぶ』 (64)2
- Ando, Mitsuyoshi and Horiguchi, Kenji (2013) 「Japanese agricultural competitiveness and migration」『Migration Letters』 10(2)
- 飯田悠哉 (2012) 「外国人農業実習生たちの日常世界」『農業と経済』 78(9)
- 井出義弘 (2011) 「ホットライン@ひたち」井出義弘茨城県議会議員ブログ、2011年3月28日付記事
- 茨城県 (2010) 「2010年世界農林業センサス結果の概要(確定値)」茨城県ウェブサイト
- 茨城新聞 (2011) 「農業の現場 労働力不足 原発事故で実習生帰国」茨城新聞ウェブサイト、2011年7月3日付記事
- 指宿昭一 (2010) 「外国人労働者問題の現在」『労働法律旬報』 1717
- 今泉慎也 (2012) 「外国人労働者受け入れに関する法的枠組み」『東アジアにおける人の移動の法制度』 日本貿易振興機構
- 内山智裕 (2010) 「イギリスにおける外国人季節農業雇用の制度変化と課題」『農林業問題研究』 (46)1
- NHK (2014) 「ニュースワイドいばらき」2014年9月19日放送
- OECD (2014) 「Stock of Foreign Population」『International Migration Policies

and Data』 OECD ウェブサイト

大島一二 (2014) 「中国における研修生・技能実習生派遣の現状」『農業の労働力調達と労働市場開放の論理研究報告書 I』 早稲田大学日米研究機構

太田總一、橋本俊詔 (2012) 『労働経済学入門新版』

上林千恵子 (1998) 「技能実習制度の成立経緯とその問題点」『労働研究所所報』

19

———— (2009a) 「一時的外国人労働者受入れ制度の定着過程」『社会志林』56(1)

———— (2009b) 「日本の外国人労働者の類型とその現状」『農村と都市をむすぶ』 59(1)

———— (2010) 「外国人技能実習制度の現状と今後の課題」『労働調査』 492

神山安雄 (2014) 「外国人実習生の役割と日本人常雇」『農村と都市をむすぶ』 (64)2

川上園子 (2007) 「データで見る外国人研修・技能実習制度の変容」『女たちの21世紀』 51

北倉公彦 (2012) 「過疎化と外国人労働力」『農業と経済』 78(9)

———— (2014) 「北海道にみる短期滞在型の実習生の実情と課題」『農村と都市をむすぶ』 64(2)

北倉公彦・池田均・孔麗 (2005) 「労働力不足の北海道を支える「外国人研修・技能実習制度」の限界と今後の対応」『開発論集』 77

北倉公彦・孔麗・白崎弘泰 (2011) 「外国人技能実習における効果的実習方式の提案」『開発論集』 88

黒田由彦 (2011) 「外国人研修生・技能実習生というもう一つのデカセギ」『東亜問題フォーラム』 1(1)

〔国際研修協力機構は JITCO として一括掲載〕

軍司聖詞 (2012) 「外国人技能実習生の監理における JA の役割」『日本農業経済学会論文集』 2012

———— (2013a) 「外国人技能実習制度活用の実際と JA の役割」『日本農業経済学会論文集』 2013

———— (2013b) 「外国人技能実習制度の導入過程と運用の実際」日本農業経済学会東京農業大学大会個別報告

———— (2013c) 「外国人技能実習生の受け入れにおける事業協同組合の役割」『農村計画学会誌』 32

- (2014a) 「外国人技能実習制度主要活用地周辺地の活用現況と制度活用の広がり」『農村計画学会誌』33、印刷中
- (2014b) 「大規模経営における労働力調達と JA の役割」『JA 奨励研究集』40、印刷中
- (2014c) 「認定農業者の営農概況と外国人労働力調達の実際」『農村と都市をむすぶ』(64)2
- 軍司聖詞・堀口健治 (2014) 「外国人技能実習制度活用の現況と JA および事業協同組合の役割」『日本農業経済学会論文集』2014、印刷中
- 厚生労働省 (2002) 「各国の外国人労働者受入れ政策制度の比較」『外国人雇用問題研究会報告書』厚生労働省ウェブサイト
- (2008) 『2008～2009 年海外情勢報告』厚生労働省ウェブサイト
- (2013a) 「技能実習制度」厚生労働省ウェブサイト
- (2013b) 「技能実習制度推進事業運営基本方針」厚生労働省ウェブサイト
- 厚生労働省職業安定局 (2005) 「外国人労働者問題に関する資料」厚生労働省ウェブサイト
- 孔麗 (2005) 「外国人農業研修制度をめぐる諸問題とその背景」『北海学園大学経済論集』53(3)
- 児嶋俊郎 (1997) 「インドネシアにおける外国人研修生送り出しシステム」『地域研究センター年報』7
- 坂幸夫 (2014) 「中国人技能実習生の減少とインドネシア人技能実習生」『富大経済論集』59(3)
- 佐藤敦信 (2014) 「中国の日系農業企業の事業展開と帰国技能実習生の役割」『農業の労働力調達と労働市場開放の論理研究報告書 I』早稲田大学日米研究機構
- 佐藤忍 (2007) 「日本の外国人労働者」『香川大学経済論叢』(80)2
- (2010) 「一時的労働力輸入にかんする考察」『香川大学経済論叢』(82)4
- (2012) 「日本の園芸農業と外国人労働者」『大原社会問題研究所雑誌』645
- 佐野哲 (2002) 「外国人研修・技能実習制度の構造と機能」『一橋大学経済研究所ディスカッションペーパー』53
- (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』(45)3

JITCO ; 国際研修機構(2008)『外国人研修・技能実習制度送出し機関の送出しマニュアル(改訂版)』JITCO

———— (2011)「技能実習生の失踪防止対策について」JITCO ウェブサイト

———— (2012a)『外国人技能実習制度概説第2版』JITCO

———— (2012b)「技能実習の職種・作業の範囲について」国際研修協力機構
ウェブサイト

———— (2012c)「業務統計」JITCO ウェブサイト

———— (2013a)「外国人技能実習制度のあらまし」JITCO ウェブサイト

———— (2013b)「技能実習生の行方不明者発生防止対策について」JITCO ウェブサイト

———— (2013c)「JITCOの目的と役割」JITCO ウェブサイト

———— (2013d)『JITCO白書』JITCO

———— (2013e)『2012年度帰国技能実習生フォローアップ調査報告書』JITCO

———— (2014a)「外国人技能実習制度の仕組み(団体監理型受入れ)」JITCO
ウェブサイト

———— (2014b)「技能実習2号移行対象職種 2014年4月1日現在」JITCO
ウェブサイト

———— (2014c)「業務統計」JITCO ウェブサイト

JA 北つくば (2014)「JAの概要」JA 北つくばウェブサイト

JA 熊本うき (2013a)「組合長ご挨拶」JA 熊本うきウェブサイト

———— (2013b)『ディスクロージャー誌2013』JA 熊本うき

JA ちばみどり (2014)「ちばみどりの農産物」JA ちばみどりウェブサイト

JA 長野八ヶ岳 (2013)「JA 長野八ヶ岳のご案内」JA 長野八ヶ岳ウェブサイト

常陽地域研究センター (2010)「地域と外国人の共生」『ARC』2010年5月号

白井京 (2007)「韓国の外国人労働者政策と関連法制」『外国の立法』231

———— (2009)「【韓国】外国人労働者の現在」『外国の立法』238-1

全国農業会議所 (2011)『農作業料金・農業労賃に関する調査結果 平成21年』
全国農業会議所

———— (2014)「外国人研修・技能実習の経過と制度改正」農業分野における
外国人技能実習制度ウェブサイト

総務省 (2014a)「学校基本調査」e-stat ウェブサイト

- (2014b) 「労働力調査」 e-stat ウェブサイト
- 中小企業研究センター (2012) 「中小企業の人材育成」 中小企業研究センターウェブサイト
- 張日新・秋山邦裕 (2009) 「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」『鹿大農学術報告』 59
- 張日新・田代正一 (2009) 「農業分野における外国人研修・技能実習制度の実態と改善の方向」『食農資源経済論集』 59(2)
- 統計数理研究所 (2008) 「日本人の国民性調査 第 12 次」 統計数理研究所ウェブサイト
- 長澤孝昭 (2013) 「移民・難民政策の強化に乗り出した EU」 駐日 EU 代表部公式ウェブマガジン
- 丹生谷龍 (1994) 「いわゆる『終身雇用』制度の変遷について」『アドミニストレーション』 1(1-2)
- 入国管理局 (2009) 「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」 法務省ウェブサイト
- (2012) 「平成 24 年の『不正行為』について」 法務省ウェブサイト
- (2013) 「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」
- 日本経済団体連合会 (2010) 「中小企業を支える人材の確保・定着・育成に関する報告書」 日本経済団体連合会ウェブサイト
- 日本弁護士連合会 (2013) 「外国人技能実習制度の早急な廃止を求める意見書」 日本弁護士連合会ウェブサイト
- 日本労働研究機構 (1995) 『外国人研修生送り出しシステム 1 中国編』 日本労働研究機構
- 農林水産省 (2000a) 『2000 年世界農林業センサス報告書』 農林水産省ウェブサイト
- (2000b) 「農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について」 農林水産省ウェブサイト
- (2005) 『2005 年農林業センサス報告書』 農林水産省ウェブサイト
- (2010) 『2010 年世界農林業センサス報告書』 農林水産省ウェブサイト
- (2014a) 「農業構造動態調査」 農林水産省ウェブサイト
- (2014b) 「農業就業人口及び基幹的農業従業者数」 農林水産省ウェブ

サイト

- 長谷美貴広 (2014) 「台湾中部農業地域における臨時雇用労働力としての東南アジア系結婚移民と労働調達機構」『農業の労働力調達と労働市場開放の論理研究報告書 I』早稲田大学日米研究機構
- 長谷美貴広・安藤光義 (2004) 「大規模畑作地帯における外国人雇用の実態」『農業経営研究』42(1)
- 八山政治 (2014a) 「外国人技能実習制度の現状と課題」『農村と都市をむすぶ』(64)2
- (2014b) 「技能実習制度の展開方向」全国農業会議所
- 早川智津子 (2010) 「外国人技能実習制度」『法学教室』(360)
- フィヤウコフスカ, アガタ (2014) 「台湾に於ける農業を外国労働者に開放する議論の背景」『農業の労働力調達と労働市場開放の論理研究報告書 I』早稲田大学日米研究機構
- 藤井禎介 (2007) 「日本の外国人労働者受け入れ政策」『政策科学』14(2)
- 北海道経済部労働局人材育成課 (2010) 「外国人研修・技能実習制度に係る受入れ状況平成 21 年調査結果報告書」北海道ウェブサイト
- 堀口健治 (2012) 「違法滞在者に依存する農業」『農村と都市をむすぶ』(62)7
- (2013a) 「日本農業を支える外国人労働力」『農林金融』813
- (2013b) 「酪農で働く技能実習生の状況と雇用条件」『農村と都市をむすぶ』(63)12
- (2014) 「農業における雇用労働者の重みと外国人の位置」『農村と都市をむすぶ』64(2)
- Martin, Phillip (2013) 「Migration and competitiveness」『Migration Letters』10(2)
- 松久勉 (2009) 「農業分野の外国人研修生、技能実習生の実態」『農村と都市をむすぶ』59(1)
- 森廣正 (2002) 「日本における外国人労働者問題の研究動向」『大原社会問題研究所雑誌』528
- 森島賢 (2012) 「TPP 参加に反対と賛成の団体一覧表」2012 年 5 月 28 日付記事、日本農業新聞ウェブサイト
- 八千代町 (2011) 「主な野菜類・果樹の作付農家数」『統計やちよ』八千代町ウェブサイト

- (2014)「人口と世帯」八千代町ウェブサイト
- 山田澄子 (2009)「財団法人国際研修協力機構と福岡県における農業研修生の実状」『リベラシオン』 135
- 山本英二、藤川久昭、堀正樹 (2009)「アジア諸国における外国人労働者受け入れ政策の現状と課題」経済社会総合研究所
- 依光正哲 (2002)「日本における外国人労働者問題の歴史的推移と今後の課題」『Discussion Paper, Institute of Economic Research』 52
- 連合総合生活開発研究所 (2012)「日本の賃金」連合総合生活開発研究所
- 和喜田裕一 (2009)「EUにおける共通移民製作の現状と課題」『立法と調査』 6

注：ウェブサイトのうち、掲載年次不明のものは、年次によって掲載内容が異なることがあるため、閲覧年を掲載年として表記する。ただし、内容が特定年次を示しているものは、その特定年を掲載年として表記する。

(例：農林水産業 (2005)『2005 年世界農林業センサス』農林水産省ウェブサイトは、掲載年次不明であり、2013 年閲覧であるが、2005 年の内容を示しているため、2005 年掲載として表記する)

よって、各ウェブサイトは、閲覧年現在ないし 2014 年 3 月現在である。