

箋 注

本書を早稲田大学リポジトリにて公開するにあたって、編集の都合により、p. 69-84 の図表に墨塗りをした。これらについては、早稲田大学中央図書館や国立国会図書館などに所蔵されている原本を確認されたい。

代表編者 堀口 健治

編集 軍司 聖詞

平成 25 年度

文部科学省科学研究費補助金基盤研究(B)

研究課題番号 : 25292135

農業の労働力調達と労働市場開放の論理

研究報告書

I

(平成 25 年度)

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 26 年 5 月

巻頭言

表紙にあるテーマで科研費 B を受け研究を行ったが、本報告書はその 1 年目の成果である。分担者だけではなく、研究会での報告や現地調査に同行してくれた協力者にも寄稿していただいた。あらためて寄稿者にお礼申し上げ、私どもの研究や調査にご協力いただいた多くの方々にも感謝申し上げたい。

筆者は、今、7 年前に千葉地方裁判所木更津支部で出された判決文を見ている。判決の前年に研修の在留資格で来日した中国人研修生による殺人事件である。4 月に来日し、大規模養豚農家でまじめに働き 7 月までは問題なかったが、周りの研修生と比べ残業手当が自分の場合少ないという噂を得たのち、残業を要求して仕事に出なくなった。雇用主から相談された受け入れ団体は、雇用主から研修手当、餞別、帰りの飛行機代を受けて、本人を成田に送るべく団体の幹部や中国語がわかる職員が迎えに来た。本人は残業が多い他の農家に移るための移動と思いこんでいたのが、帰国になり来日のために払った費用すら取り戻せないことを知って、最初は今の農家でもよいから継続を願うがこれがかなわないと知るや、激昂、刃物で団体責任者を刺殺、他に負傷を負わせた事件である。

ここには、残業が出来ない研修の 1 年間だが実際は残業が行われていた現実、しかも研修ゆえに最低賃金の半分強の収入にしかない低い手当、そして契約を事前に正確に理解しないまま、来日に費やした費用を回収し稼ぎを家族に持ち帰らねばならない立場の研修生、こうした状況がある。十分な説明がなされず、説明を十分に理解できないコミュニケーション不足、しかも中小企業と異なり一人だけの雇われ労働、こうしたことが重なった悲劇とみられる。

2010 年からは来日 1-2 か月は従来と同じ研修手当の座学だがすぐに最低賃金や時間外手当など、日本人と同じ労働条件にする改正がなされた。それは雇用労働の性格を強める改定である。米国や韓国のように制限された職種で一定期間の就労ビザを単純労働者に出す仕組みと相似する。ただ日本はそこに技術移転の研修制度という衣がかぶっている。国ごとの比較研究、そして送り出し国の事情の把握にも取り組む研究を次年度継続する。

早稲田大学政治経済学術名誉教授 堀口 健治

目次

巻頭言

目次

第1編 総論

第1章 日本農業における雇用労働の増加とそれを支える技能実習生
(堀口健治)

第2編 日本国内の事例研究

第2章 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(安藤光義)

第3章 認定農業者の外国人労働力調達(軍司聖詞)

第4章 寒冷地北海道の事例(北倉公彦)

第5章 漁業分野における外国人労働者雇用の変遷(三輪千年)

第3編 海外の動向

第6章 OECD諸国およびフランスにおける季節(農業)労働者に関する
統計資料集(小島宏)

第7章 中国における研修生・技能実習生派遣の現状(大島一二)

第8章 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(佐藤敦信)

第9章 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(長谷美貴広)

第10章 台湾に於ける農業を外国労働者に開放する議論の背景
(アガタ・フィヤウコフスカ)

第 1 編

総 論

第1章

日本農業における雇用労働の増加と

それを支える技能実習生

早稲田大学政治経済学術院
名誉教授 堀口 健治
(研究代表者)

1. 特定の産業に集中する外国人労働力と技能実習制度

農業にも畑作野菜や施設園芸地帯で外国人労働者の姿が見られるようになった。最近の農業センサスは常雇が増加し意味ある大きさになっていることを示しているが、この動きの一翼を海外から来た技能実習生が支えている。

しかし労働者総数に占める外国人の割合で日本は先進国で最も低いグループに属する（日本の労働力人口総数に占める外国人労働力人口は2010年で1%）。12年10月末の「外国人雇用状況の届出」（厚生労働省）によると外国人は68.6万人働いており、最大は日系ブラジル人等を含む「身分に基づき在留する者」45%、ついで技能実習20%となっている。

雇用先を変えることが可能で在留期間の延長申請もできる日系人は、派遣会社等に所属したりして自動車や電機・電子産業等に多くが従事している。家族と一

緒に滞在できる賃金水準を求めている、農業従事には無縁である。技能実習生の場合は、中小企業の繊維、金属製品や輸送用機械器具製造、さらには食品加工業等に多くが働いており、東日本大震災の時は海沿いの工場から多くの外国人が避難し帰国したことが報道され、一般にも知られるようになった。これらの製造業は賃金が低く労働もきついで日本人の応募が少ないことが共通している。こうした産業分野に、最低賃金（県別に定められた最低賃金の適用が多く報酬増額の場合も一時金的な小額支給が主である）、単身の最長3年・来日1回限り、来日前に雇用先は確定していて雇用主の途中変更は不可、原則1年間毎の雇用契約、の条件下にある技能実習生が、集中的に受け入れられているのである。雇用契約を日本人と同様に結び、時間外手当や有給休暇、社会保険等、日本人雇用との差は無い。この点は労働基準監督署による監

督対象の日本企業と同様であり、日本のブラック企業と同様、法令違反・労働者の権利侵害があれば、指導・警告を受け罰せられることになっている。しかし単身・出稼ぎ型、昇給とキャリアアップが無い、単純労働力繰り返しの性格が強いことが共通である。

その後この対象に農業が加わり、認められた5作業の職種の農業(畑作・野菜、施設園芸、養豚、養鶏、酪農)で実習生を受け入れ始めた。中小企業と比べ年間を通じた雇用者が多くはなかった農家の雇用状況で、臨時雇用とは異なる雇用契約や就業規則が求められる実習生の存在がどのようなものか、大いに注目される場所である。年間雇用慣れている製造業の中小企業と異なり、1農家当たり1人だけとか2-3人以下の少人数の実習生しか雇用しない大多数の農業経営は、少人数といえども、賃金台帳や勤務の記録を正確に記帳し、時間外割増賃金を含め労働賃金が本人に正確に払わなければならない。こうした仕組みに雇用農家がどう対応しているか、日々の作業での実習生の役割や家族労働との分業のあり方と合わせて、その実状を把握する必要がある。

外国人労働力のあり方の研究は日系人制度や一般製造業での実習生制度について労働経済学や社会学からの研究はあるが、それに比して農業では少ない。しかし08年のリーマンショック以降外国人

労働力の総数が減少気味に推移するなか、農業の実習生の数は東日本大震災による減少からむしろ増加に転じ始めている。さらに10年7月から施行された改正入管法以降の新しい状況下で農業に着目した実習生の実態把握は大事になっており、共同研究や調査が試みられている。さらに言えば、今でも主力は中国からの実習生が多いが、徐々に他のアジア諸国に移ってきている。語学を含む事前研修が新しい国でどう行われているか、来日初期は同じ国の先輩の実習生から仕事の内容を、雇用主の指示に加えて、母国語で習う方式が、同一経営の中で複数国の実習生が働く場合にどのように機能しているか、なども明らかにされねばならない。

こうした状況の変化を受けて、農業に意味ある数の実習生が働いている現状を明らかにすべく本研究は実施されている。制度の趣旨としては、技能実習制度は、外国人研修制度から出発し途上国への技能伝授と人づくり、国際貢献という概念のもとにあるので、職種に限られた雇用である。しかしその数字は当該産業では意味ある大きさになってきている。日本における外国人労働者数はわずか1%の低さなのだが、外国人を雇用する産業では大きな戦力になっていることを強調しておきたい。農業もまさにそれに入ってきた。家族労働力主体の農業経営、そこに臨時労働力ではない年間雇用が増え、その常雇のウェイトが大きくなるほどに

雇用経営が重みをもち始めている。そして実習生という年間雇用の外国人労働力が、限定された職種の農業経営を支えている状況を正確に把握しておきたい（堀口健治 2013a）。

2. 出稼ぎ労働力を受け入れる韓国の雇用許可制度と米国の就労ビザ

外国人労働者受け入れ政策では、送り出し国から転換した韓国が日本型研修生・実習生の制度をすでにやめ、雇用許可制度に 2000 年代移行している。2 国間協定を結び、政府系の送り出し機関、受け入れ機関経由で、毎年の受け入れ人数を定め受け入れている。中小企業の雇用主は、求人をおこなっても自国内で雇用が困難なことを確認（職業紹介などの国内手続きを事前に行う労働市場テスト）したうえで、事前に登録し韓国語試験を受け合格した送り出し国の労働者と雇用契約を結ぶ。これが「非専門就業ビザ」(E-9) である。さらにこれとは別に、07 年に中国や旧ソ連地域に生活する韓国系外国人を対象とした特例雇用許可制度の訪問就業ビザ (H-2) も導入する。佐野孝治 (2010) によると、09 年では非専門就業ビザで 24 万人（うち不法滞留者 1 万人を含む）、訪問就業ビザで 31 万人とのことである。

しかし堀口が農業で働く外国人の重要性を強く認識したのはカリフォルニア大学に滞在した時である。農業を含む単純

労働市場を海外の労働者にどのように開放しているか、多くの先進国が非専門分野の労働市場開放に消極的な姿勢を取る状況下においてである。この分野が専門のデイビス校マーティン教授と議論し、またレイチェル教授や大学院生と農場を訪問した。そして白人経営者は経営や企画のみにあたり、現場での労働者グループの指揮をはじめとするマネージ、手労働、機械作業や自動車の運転等、すべてメキシコ人に任せていることを知った。そしてその多くが違法滞在者であることも驚きであった。

違法滞在者で働く者は、米国の労働人口約 1 億 5 千万人の 5% だが、越境した直後の仕事は農業が多く、農業に雇用されている人数（10 年で全米 82 万人、カリフォルニアのみで 35 万人）の半分以上がそうした違法滞在者とみられる。全米最大の生産額を誇るカリフォルニア農業はそうした人々に支えられている。義務教育を終え越境してくる人は英語も不自由で技術も持たないから、手による収穫労働のような熟練を要しない仕事が最初の仕事になる。そうした人を集める仕組みやグループがあり、収穫を広く地域から地域を回って請け負うメキシコ人チームに加われば英語がわからなくても稼げる。上記にあるように 10 年のカリフォルニア農業に雇われた人は 35 万人、うち農場の直接雇用は 17 万人、残りが請負業者雇用の 18 万人で、違法滞在者

雇用の経営者責任を請負業者経由にすることで回避する動きも強い。そしてアメリカ社会に慣れると、違法滞在であるが故に最低賃金以下で我慢せねばならない越境直後の農業から、彼らはより高い賃金を求めて都会に移住しサービス業等の他の仕事に就くのである。こうした違法滞在労働者をまず受け入れるのが農業であり、農業はそうした人にとって「回転ドア」（マーティン教授の表現）なのである。またカリフォルニア農業はそれに依存し、都会に出たものを補充するため、引き続き若者が越境してくることを必要としている。

こうした回路を絶ち違法滞在を防ぐためにも、そして必要な雇用者を確保するためにも、米国は3年間のH-2A就労ビザを農業に設けている。移民国家の米国も今では外国人の就労ビザ発行に厳しい。ただし学部や大学院を卒業した専門労働者は年間の上限数はあるものの、技術者が不足するIT業界を筆頭に、米国は歓迎だが、単純労働分野では就労ビザを取るのはいわめて困難である。日本と同様に非専門労働者に労働市場を開放していないからである。だが、この単純・非専門の労働市場に、農業や下記のレストランやホテルの分野では就労ビザを限定的に出すのは、労働力確保の目的に加え、こうした越境する違法滞在者対策の面もあると考えられる。

単純労働でもレストラン等のH-2Bビ

ザには年間発行人数の制限があるが農業には無く、最低賃金では米国人に就労希望者がいない農業に外国人を積極的に受け入れる姿勢である。ただし移民には繋がらない出稼ぎ労働受け入れであり、3年間を上限としてその後はメキシコに帰国させる仕組みである。ただし米国に来る回数は何回でもよい。日本の実習生と同様、入国前に雇用先を決めていなければならないし滞在中の雇用先変更を認めていない。

しかし、最低賃金を上回る地域の実績賃金の適用、無料の宿泊施設の提供等の義務を農場経営者は嫌がって、今でもH-2Aビザは全米で10年、9万5千人の数にとどまり、多くの経営者は従来の仕組みに依存している。

だが農場でも名の知れた大企業はこの仕組みを受け入れている。評判もあり支払い能力もあるので、請負業者を使わず直接雇用をおこなっているのである。例えばサリナスに本社を置くカリフォルニア州最大の露地野菜会社であるタニムラ・アンド・アントル社を訪問した時である。述べ作付面積3万5千エーカー（1.4万ha）を直接雇用の1800人（ただし多くは期間雇用）で担っているが、内500人はそのビザで雇用されていた（堀口健治2012）。

その後「産業の競争力と外国人雇用」のテーマで日米共同シンポが2回開かれ、この分野で著名な国際誌 Migration

Letters に安藤氏との共著で載せた（安藤・堀口 2013）。米国側の参加者の関心は、農業にも外国人を受け入れる日本の技能実習制度の制約条件は H-2A ビザのそれとかなり似ているが、研修目的を理由とする 1 回限りの来日という制限や雇う側が 2 か月以上の研修費や受け入れの監理団体・送り出し機関の費用を負担する背景に集中し、その額を含めれば日本人を雇用できるのではないか、等の質問があった。

なお台湾は共同研究のグループによる 13 年 11 月の調査で、中小企業に外国人労働力が単純労働力としてビザを受け働いていたが、農業では強い反対が多く出稼ぎ型の外国人労働力は見られなかった。訪問した茶園で収穫時期に雇用されていたのはベトナムから都会に来た「外国人花嫁」が多く、地元の人と一緒に働いている状況を確認した。しかし訪問したその時期に、国会、そして農業界で、台湾農業にも外国人雇用の必要性が強調され、議論が開始されたことが報道されていた。台湾でも単純労働力の門戸開放に農業を入れるかどうかの検討が始まるようである。

3. 外国人労働力を受け入れる日本の技能実習ビザ

シンポの質問者には、小企業や農家では家族やパート労働者に交じって外国人 1 人ないし数人だけという例が多く、意

思疎通のため日本語研修が必要なことを説明した。英語を知らなくても生活できる、メキシコ人グループ請負のような形態は日本農業では見られない。来日前の契約も、雇用する農家自身や監理機関の責任者が現地を訪れ、面接した後に結ぶ。雇う側の年齢、家族構成や仕事の内容、応募者の意思や関心、年齢や性別、既婚・未婚にも気を使い選抜しているのである。

送り出し機関は事前に契約している日本の監理団体（受け入れ機関）からの依頼で日本の実習生募集広告を出し、予定人数の 3 倍以上を集め送り出し機関がまず 2 倍の多さに絞るのが通例のようだ。こうして訪日半年前に行われる日本側の選抜に備える。契約後は、日本側負担の 2 か月研修では短いので、これに数か月の合宿研修を加えることで日常会話が可能になるようにする。この付加的な合宿研修の費用が日本側負担か現地側負担（来日者負担のケースも含む）かは、送り出し機関等により異なっている。

農家は日本人常雇をハローワーク等で求めているが、12 年入社の高卒卒業生初任給全国平均が 16 万円弱、ボーナス込みで年間 200 万円を超える状況下では、農家が提示する名目収入 200 万円のハローワーク求人には日本人応募者はなかなかいない。派遣会社では臨時労働力は確保してくれるが年雇いは難しい。これに対し、実習生の雇用に関する費用総額は、13 年度の最低賃金は全国加重平均で時

給 764 円（茨城県は 713 円）、週 40 時間で年間 150 万円弱（茨城では 134 万円）、往復旅費、監理団体や送り出し団体等の費用、保険料や残業手当等含めて実習生一人当たり総計 200 万円前後である。これで 1 年間契約してくれる実習生は農家にとって信頼でき、年間の作業計画ができる大事な戦力である。途中でやめて帰国することも少ない。仕事に慣れ積極的によく働く実習生にはボーナス支給のケースも出ている。

一方、実習生の手取りは、光熱費を含む宿舍代、保険負担、自賄の食料費などを差し引いて年間 100 万円弱であり、自国に送金できる。彼らにとって大きい額である。これに残業手当などが加わることになる。「3 年間、日本で働けば家が建つ」との弁は、以前は中国の実習生が、今はインドネシアの実習生が語る象徴的な表現である。

実習制度のトラブルを防ぐうえでは、外国人研修・技能実習制度をやめた 10 年改定は評価できる。従来は初年度が研修期間ということで最低賃金の半額程度しか払わなかった。農家や企業の指示に従い働いているのに最低賃金の適用は 2 年目以降だったのである。残業も認められず期待される収入にならない。これが過去の多様なトラブルの主要な根源であった。改定は、当初の 1-2 か月の座学期間は従来と同じ研修手当だが、それ以降は初年度から最低賃金適用の雇用契約が

結ばれる。前と比べ雇用側の負担増になるが、日本の労働者と同じ条件に置くことで、トラブルになりやすい問題をクリアしたと私は受け止めている。これは技能実習生を労働者として位置づけた整理であり労働関係法令の適用を意味する。

だが実習制度は技能移転目的を依然としてうたっているため、農業では畑作・野菜や施設園芸、そして牛の繁殖肥育を除いた畜産に限られている。それでも農業の実習生は増加傾向で、八山政治（2014）によると現在約 2.1 万人と推定される。八山氏の推計方法で 2010 年時の実習生の数を推測すると、18,026 人、移行申請者数を使うと 19,278 人、この数は 10 年農業センサスでの全国常雇い数（センサスの常雇いの定義は 7 か月以上の契約で雇ったもの）15.4 万人の 12% に相当する大きさになっている。そして実習生の多くの数がセンサスの常雇い数に入っていると推測される（のちに述べるようにセンサス時は初年度の実習生は当時研修生扱いだったのでセンサスの常雇いに入っていない可能性が大きく、これを入れれば数字は大きくなるかもしれない）。そしてさらに実習生の雇用が認められている農業種類に限れば、次に述べるように、もっと高い比率になるのである。

4. 最近の農業雇用の増加傾向と実習生の位置

実習生の内訳（八山政治 2014）でなされているように二年目を目指し受験した実習生を職種・作業別にみると、8割が施設園芸と畑作・野菜の耕種農業であり、残りの2割弱が養豚・養鶏・酪農の畜産を、センサスの全体と比べよう。

まずセンサスをみよう。10年センサスでは全国の常雇が15.4万人だが、これを販売農家と販売農家を除く農業経営体に分けてみよう。農業経営組織別にみるが、販売農家は71千人の常雇のうち主たるものは単一経営で52千人、その中は施設野菜13千、花卉・花木11千、露地野菜7千となっていて、肉用牛単一の2千を差し引いた畜産7千人の常雇の数を圧倒している。販売農家を除く農業経営体の常雇いでは83千人（なおこの中に販売無しの農業経営体に雇われた常雇い9千人を含む）のうち主は単一経営で60千人、その中は肉用牛単一経営の3千を差し引いた畜産全体で22千人となっていて、施設野菜7千、花卉・花木7千、露地野菜3千を圧倒している。

こうしてみると、販売農家、販売農家を除く農業経営体、この両者の施設野菜、花卉・花木、露地野菜の単一経営に多くの常雇（総計48千人）がいる。ここに18-19千人の実習生の8割にあたる14-15千人がカウントされているものと推測される。3割の大きさである。ただ複合経営を外して単一経営のみで合計していることや、さらには農業センサスの

調査時点2月では、10年改定が7月からの実施なので、初年度の実習生は研修生の位置付けであり農家は常雇いに入れないうで答えている可能性が大きい。すなわち、農業センサスの常雇の把握はその少な目になっている。しかし施設野菜や花卉・花木、露地野菜の単一経営では、多くの実習生が働いていて、意味ある割合になっていることは推測できる。

畜産では、農家以外の農業事業者で常雇を持つ経営が多くあるが、販売農家での雇用も含めて29千人が常雇としており、この数に対して、実習生総数の畜産従事が2割の3-4千人なので1割強でしかない。畜産では常雇の多くは依然として日本人であり、実習生と比べて賃金が高いことがわかる。だが北海道の酪農でも実習生の雇用が入り始め、堀口（2013b）は、主力は今も日本人の常雇だが一部に家族労働力の補完としてフィリピンの実習生が雇用され始めていることを紹介している。

松久勉（2013）によると、農業での常雇の増加は明示的だが、販売農家と農家以外の農業事業者との増加の意味は異なっているという。常雇のいる農家数は10年がその5年前と比べて増加が顕著である一方、1農家当たりの常雇は5年前の1戸2.9人から10年は2.2人と、規模が縮小している。ということは家族労働力を補完する程度に常雇を入れる農家が急速に増えたのであろう。規模拡大に貢献

する雇用労働力の増加という位置付けだけでは事態を誤ってとらえることになる」と松久氏は強調している。

他方、もともと常雇が多くそれに依存している「農家以外の農業事業体」では常雇のいる事業体数も常雇の人数も増えているが、1経営体あたりの常雇は2005年10.0人、2010年9.6人とほぼ同じ常雇規模の経営体数が増加していることがわかる。このように常雇の増加の流れは顕著だが、その意義は一律ではないことも分かった。

そしてこの傾向の中で実習生の果たす役割である。これを分析するためには、実習生の雇用可能な職種の農業に絞った数値やあるいはその職種の多い地域での分析が待たれるところである。

10月1日現在の調査結果である国勢調査を利用すると、実習生が多い茨城県では、05年の農業の雇用者数は10,974人、うち外国人が1,898人と報告されている。10年では農業雇用者12,250人、うち外国人3,639人となっていて、5年の間に日本人雇用者が減少し実習生が2倍になったことが示されている。減少した日本人を補いさらに多くの実習生が茨城農業を支えている。

制度としては、法人は最大9人（毎年最大3人ずつ—これは最少ランクで日本人等の雇用者数が多ければ増加可能—雇用して最長3年間なので計9名が同時期に働くことができる）、非法人の農家は最

大6人（毎年2人以下と制限されている）が雇用可能なので、大規模経営の多数雇用から、不足する家族員補完の小規模経営の1人雇用まで、多様な形で実習生は農業経営を支えている。その結果として畑作・野菜や施設園芸が盛んで、年間雇用が可能な茨城県は実習生数が多いものと思われる。

JITCO（国際研修協力機構）推計では、茨城県の農業従事の2号（2、3年目の実習生）は東日本大震災の直前11年2月3026人（90%が耕種農業）、直後の7月は帰国したものが多く2061人（87%）、再び増加し13年3月2975人（91%）である。13年の1号1900人と合計すると、最近の実習生総数は5000人前後と推定される。近年は3年目の途中で帰国する実習生が中国を主にあらわれてきて（なお農業に限らず県全体の2号の実習生数、それに占める中国の割合は、13年3月5672人の64%、11年2月5583人の80%と比べて低下し他の国にシフトしつつある）3年目の終わりで取るとこれを下回るとも言われているが、それでも全国トップである。それは茨城県が畑作野菜と施設園芸を周年行えるので実習生を雇用できる環境にあることは間違いない。

そのうえで、さらに強調すべきは県下26農協のうち11農協が業務の一環として、組合員への実習生の受け入れを組織的に着実にやっていることである。農協

経由の実習生総数（1, 2号の合計）は、震災前10年8月1606人、震災直後11年7月1372人、13年3月1343人である。総数の3割前後を占める。それ以外は、数多くの事業協同組合等がビジネスとして、従来から中小企業に実習生の世話をしているうえに、ビジネス拡大として農家へ展開している。八千代町に入っている事業協同組合の数は10を超えるといわれているようだ。

農協は受け入れ組合員に組合業務としてまとめて対応している。地元で事務所を構えている強みがあり、トラブルに早めに対処でき、今回の東日本大震災でも帰国者が少ないかゼロの所もあって情報を正確に早く実習生に伝えていたことがわかる。この点は軍司聖詞（2012）に詳しい。そして業務の一環なので費用を少なめに抑えていることも挙げられる。事業協同組合はばらばらであるが概して農協のそれよりも高いといわれる。全国的な活動をする、ある事業協同組合の例だと、飛行機代、来日後の講習会・研修手当、その他のコストを3年間働くとして割ると年84千円、そして毎月の管理費を年で計算すると300千円、合計384千円が実習生一人当たり毎年、雇用者が賃金等本人に払う以外のものとしてある。茨城県内のある農協の例だと、前者が50千円、後者が212千円（なおこの中から送り出し機関に180千円）、合計262千円で済んでいる。なお北海道のある農協

が酪農で受け入れる3年間の事例だと、前者が52千円、後者が258千円（うち送り出し機関に180千円）、合計258千円で、事業協同組合よりも安い。実習生の増加が農業経営規模の増大・農協集荷拡大に貢献するメリットもあるが、一方で実習生のあっせん業務は採算がとりにくい業務でもあり、やみくもに増加させる姿勢ではないようである。

5. 今後の課題

家族労働力の形態に実習生を組み合わせた大型家族経営に、農業での技能実習生が多く働くのが見られる。家族との親近感があり、公私にわたって多くの面で若い実習生が学ぶことも多い。帰国後も手紙のやり取りなどが続いていたたり、農家が実習生の出身地を訪ね交流する、といったことも聞かれる。

と同時に勤務管理の難しさもある。八千代町で聞いた事例では、雨の中の時間外労働はきついだらうと家族だけで実施したが、これが実習生には割増賃金を節約するためとして受け取られたという。他方で、雨の中の時間外労働を実習生だけに課したら、きつい労働を外国人だけに課したと不評であったという。一部の感想であり、実習生を導入していない農家の表現なので、ある面だけの反映であるが、家族との共同労働の難しさを反映しているように見える。

労働をすべて雇用者に任せ、経営者は

農地にあまりあられわれず、経営・企画等にのみに専従する、カリフォルニアでは多く見られるような、そういうタイプの経営では日本農業ではないのである。さらに、日本の実習生が多く働く中小企業での実習生のあり方とも、家族経営の農業のそれとはいろいろな意味で異なるのである。

しかし枠組みに規定されながらも家族経営を支える実習生の実態からみて、その安定的な拡大運用が必要であろう。農業レベル維持の観点からも検討すべき課題は多い。現在、規制改革会議で最長3年を5年に伸ばしたり、来日を複数回認める方向の議論がなされている。そうなれば単純労働の繰り返しではなくより複雑な労働に従事可能な実習生も増えるだろうし、新しく来日した実習生の訓練といった管理的仕事に従事する可能性も出てくるであろう。報酬もそれに応じた増額がありうるし、最低賃金だけを払うスタイルの雇用だけではなくなることも考えられる。その意味で来日を複数回求める動きも強い。また対象職種 of 拡大や期間中の複数雇用先の想定など課題は多い。そしてより根本的な議論、すなわち研修制度を取りやめ新たな方向を採用した韓国、最低賃金制度を適用し限定した単純労働力移入の米国等も参考に、単純労働力市場への外国人受け入れに関わる議論が期待される。途上国の人材育成という研修のあり方と切り離し、広い意味での

研修を兼ねる雇用労働力の多職種への拡大など、いろいろな考え方や選択肢がありうると思われる。

ただしその場合でも、雇用契約が正確に伝えられ、実行されているか、またそれを理解できるほどに日本語の学習がなされていることが求められる。そのための雇用主側の負担が必要であり、日本の仕組みに関する事前学習等を雇用者負担でなされなければならないであろう。

参考文献

- 安藤光義・堀口健治（2013）「Japanese agricultural competitiveness and migration」『*Migration Letters*』10(2)、2013年5月
- 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年
- 佐野孝治（2010）「外国人労働者政策における「日本モデル」から「韓国モデル」への転換」『福島大学地域創造』第22巻第1号
- 八山政治（2014）「外国人技能実習制度の現状と課題」『農村と都市をむすぶ』誌2014年2月号
- 堀口健治（2012）「カリフォルニア農業の今・第1回・違法滞在者に依存する農業」『農村と都市をむすぶ』誌2012年7月号
- （2013a）「日本農業を支える外国人労働力」『農林金融』13年11月

号・第66巻第11号
—— (2013b) 「酪農で働く技能実習生の状況と雇用条件—道東を主に—」
『農村と都市をむすぶ』誌13年12月号・特集・北海道浜中町酪農現地調査・その1

松久勉 (2013) 「第5章 農業センサスにおける農業雇用労働力の存在形態」、農林水産政策研究所『構造分析プロジェクト[統計分析]研究資料第3号』13年2月

第 2 編

日 本 国 内 の 動 向

第 2 章

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

——茨城県八千代町の動向——

東京大学農学生命科学研究科

准教授 安藤 光義

(研究分担者)

1. はじめに

外国人研修生・技能実習生の導入の動きについては北倉ほか(2006)、松久(2009)によって周知の事実となっており、それによる規模拡大の進展についても長谷美ほか(2004a)(2004b)による調査報告が既に行われている。その後、2010年7月1日に外国人研修・技能実習生制度は改正されて研修生はなくなり、初年度から技能実習生となって最低賃金など労働関係法令が適用されることになった。これは農家にとってコストアップ要因となった。また、東日本大震災の発生に伴い外国人技能実習生の一時的な帰国が生じた。しかし、農業分野の外国人技能実習生は一貫して増加傾向にあり、園芸産地を支える貴重な労働力として完全に組み込まれたとしてよい。本稿の課題は、外国人技能実習生の導入数が全国トップの茨城県のなかでも特にその数の多い八千代町をフィールドに、2003年の調査農家の追跡調査を行うことで、農業

経営にどのような変化が具体的に生じているかを明らかにすることにある。安藤(2011)は千葉県富里市で2004年と2010年の調査結果の比較し、外国人技能実習生の導入によって規模拡大が進んでいるが、基本的に家族経営の枠組みを突き破っていくようなものにはなっていないとしているが、同様のことが茨城県八千代町でも言えるかどうかは本稿の1つの論点となる。

2. 構造変動が進む八千代町農業

—出作と常雇導入による規模拡大—

茨城県八千代町は首都圏50km圏に位置する都市近郊の一大露地野菜作地帯である。白菜の生産量は全国1位であり、白菜の産地として有名である。また、メロンの産地としても知られている。2013年10月1日現在の人口は23,466人、世帯数は7,328世帯である。このうち外国人は927人、807世帯である。これは住民登録者数であり、実際にはこれ以上の

外国人が居住していると推測される。人口と世帯数の比率から、外国人のほとんどは単身世帯と考えることができる。町役場の話では「このうち600人が外国人技能実習生である」とのことである。

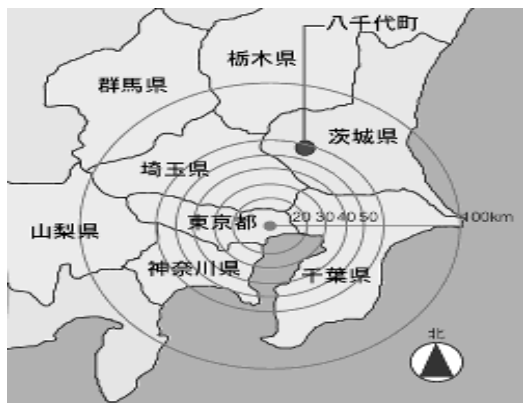


図2-1 八千代町の位置

最初にセンサスの数字から八千代町の農業構造の現状を確認しておく。

八千代町では畑の流動化が急速に進んでいる。表2-1をみると分かるように畑の借入耕地面積率は1985年の時点では6.9%にすぎなかったが、1990年12.3%、1995年23.8%と5年おきに倍増しており、2000年には41.0%、2005年は50.8%と5割を超え、2010年現在59.1%と6割に達している。畑を借り入れている農家の割合も大きく増加しており、2010年現在、41.8%と畑を所有している農家の4割以上が畑を借り入れている。これは町内での離農と規模拡大が交錯した結果ではない点に注意する必要がある。経営耕地面積をみると1990年以降、畑の

面積の増加が続いている。1990年当時は1,201haだったが、2010年現在は1,882haと1.5倍になっている。八千代町で農地造成等の事業は行われておらず、これは開墾等による耕地面積の増加によるものではなく、町外への「出作」を反映した数字である。畑の借入耕地面積も一貫して増加しているが、その大半は町外への出作によるものである。この点は農家調査結果からも確認できる。

その結果、農家の規模拡大が進んでいる。経営耕地面積5ha以上の農家は、1985年当時は僅かに1戸だったが、1990年に5戸、1995年に21戸、2000年には60戸、2005年80戸、2010年には120戸と100戸を超えた。10ha以上層、20ha以上層も増加が続いており、2010年センサスでは、10ha以上の農家は40戸、そのうち20戸が20ha以上である。町外への出作によって大規模経営の形成が進んでいるのである。ただし、八千代町の水田地帯では数十ha規模の大規模借地経営が展開しており、表2-2にはそれも含まれており、全てが畑作大規模というわけではない。また、表示は省略したが、農産物販売金額規模別農家数をみると、1,000万円以上の農家は、1985年37戸、1990年79戸、1995年は329戸と爆発的に増加し、2000年は316戸、2005年349戸、2010年322戸と推移している。3,000万円以上の農家も一貫して増加が続いている。1985年は僅かに3

表 2-1 農地流動化の進展（茨城県八千代町）

単位：ha

	経営耕地面積		借入耕地面積		借入耕地面積率		畑借入 農家率
	計	うち畑	計	うち畑	計	畑	
1985	3,232	1,266	190	87	0.2%	6.9%	13.1
1990	3,061	1,201	272	148	0.3%	12.3%	15.9
1995	3,050	1,357	477	323	0.5%	23.8%	19.0
2000	3,254	1,614	872	662	0.8%	41.0%	26.6
2005	3,034	1,596	1,193	811	1.3%	50.8%	36.7
2010	3,308	1,882	1,608	1,112	1.5%	59.1%	41.8

注：2000年までは総農家、2005年以降は販売農家の数字。

表 2-2 経営耕地面積規模別農家数の推移（茨城県八千代町）

単位：戸

	総数	1ha未満	1～2	2～3	3～5	5～10	10～20	20ha以上
1985	2,949	2,090	1,203	290	30	1		
1990	2,734	2,036	1,024	288	56	5		
1995	2,543	1,997	829	311	84	16	3	2
2000	2,289	1,797	643	284	128	40	10	10
2005	2,781	1,890	478	204	129	53	14	13
2010	2,529	1,721	389	181	118	80	20	20

注：1ha未満層は自給的農家を含む。

表 2-3 常雇導入の推移（茨城県八千代町）

	常雇		常雇導入割合	1戸当たり常 雇導入人数 (②/①)
	戸数	人数		
	①	②		
1990	5	10	0.4%	2.0
1995	13	28	1.3%	2.2
2000	82	201	10.7%	2.5
2005	140	296	19.7%	2.1
2010	189	525	40.6%	2.8

戸だったが、1990年8戸、1995年には32戸と増え、2000年36戸、2005年には90戸と一気に増加し、2010年には109戸と100戸を超えた。販売金額の大きな農家がこれだけの層を形成し、しかも、その数が増加している地域は都府県では珍しい。

こうした規模拡大を支えているのが雇用労働力、特に常雇の導入の進展である。常雇を導入している農家数は、1990年当時は僅かに5戸だったが、1995年13戸、2000年82戸と一気に増加し、その後も2005年140戸、2010年189戸と増加が続いている。常雇を導入している農家の割合（販売農家に対する割合）も1995年の時点では1.3%にすぎなかったが、2005年には19.7%、2010年には40.6%と、とうとう4割を超えた。農業専門的な農家のほとんどは常雇を導入しているといってもよい状況になっている。その背景としては1995年と2000年の間に事業協同組合を通じた外国人研修生・技能実習生の導入が認められるという制度改正が行われたことが大きい。ただし、常雇導入農家1戸あたりの人数は2人台にとどまっており、導入割合でみられるような劇的な増加とはなっていない。また、常雇が必ずしも外国人技能実習生を示しているとは限らない点も注意しておく必要がある。

以上のように、八千代町では常雇—そのうちの相当数が外国人技能実習生と想

定される—の導入を背景に、町外への「出作」によって畑地面積の拡大が進んでおり、経営耕地面積5ha以上、農産物販売金額1,000万円以上の大規模経営が層として形成され、その数も増加している。こうした構造変動の勢いはとどまることなく現在も続いていることをセンサスの数字は示している。次に農家調査結果に基づいてその内実をみることにしたい。

3. 規模拡大の実際—10年間の変化—

筆者は2003年に八千代町で農家調査を行ったが、2013年に同じ農家の追跡調査を行った。ここでは両者を比較することで最近の農業経営の変化の具体的な姿をみることにしたい。

表2-4-1は2003年時点の調査農家の経営耕地面積を一覧したものである。当時から町外への出作の有無が経営規模にとって決定的な要因として作用しており、1番農家から4番農家までの10ha以上経営はいずれも町外での出作によって規模拡大を実現していた。町内は担い手が多く、農地を借りるのは難しいため、規模拡大を図ろうとすると出作せざるを得ないためである。その出作の内容だが、ヒアリング調査によると、出作先で多いのはつくば市であり、芝生産農家が農地の供給層となっており、芝を作った跡地を肥料商が仲介・斡旋することで出作での拡大が可能になっているということであった。これは1番農家から4番農家ま

表 2-4-1 2003年当時の経営面積（茨城県八千代町）

単位：a

農家 番号	畑							田	経営地 合計
	自作地	借入地		経営地					
	計	町内	町外	計	町内	町外	合計		
1	140	80	1,500	1,580	220	1,500	1,720	85	1,805
2	240	270	1,100	1,370	510	1,100	1,610	73	1,683
3	150	155	700	855	305	700	1,005	91	1,096
4	208	100	700	800	308	700	1,008	45	1,053
5	200	400		400	600		600	155	755
6	100	350		350	450		450	60	510
7	160	167		167	327		327	46	373
8	100	20	140	160	120	140	260	41	301

表 2-4-2 2013年現在の経営面積（茨城県八千代町）

単位：a

農家 番号	畑							田	経営地 合計
	自作地	借入地		経営地					
	計	町内	町外	合計	町内	町外	合計		
1	140	0	2,800	2,800	140	2,800	2,940	85	3,025
2	260	250	1,250	1,500	510	1,250	1,760		1,760
3	150	265	1,000	1,265	415	1,000	1,415	91	1,506
4	250	100	2,000	2,100	350	2,000	2,350	45	2,395
5	260	650		650	910		910	271	1,181
6	170	400	250	650	570	250	820	60	880
7	187	227		227	414		414	46	460
8	100	80	240	320	180	240	420	236	656

でいずれも共通する。10年経ってもこうした状況に変化はみられない。表 2-4-2 は 2013 年現在の調査農家の経営耕地面積を一覧したものだが、全ての農家が経営面積を拡大していた。特に 1 番農家と 4 番農家の規模拡大が著しい。この 2 戸は新たに後継者が本格的に就農し、家族労働力が増えたことが大きい。1 番農家は 30ha を超える町内トップクラスの露地野菜作経営としての地位を確立し、4 番農家は 11ha 弱から 24ha へと倍以上の経営規模を実現していた。出作拡大による構造変動は現在も続いているのである。

表示は省略したが、白菜は春と秋冬の 2 回に栽培するため作付面積は経営面積よりも大きく、2003 年時点で 1 番農家と

2 番農家は 20ha を超えていた。2013 年現在の野菜の作付面積は大きい順に、1 番農家 40.9ha、4 番農家 37.8ha と 40ha 規模、2 番農家は 29.6ha で 30ha 規模、6 番農家 19.5ha、3 番農家 17.1ha、5 番農家 16.4ha、8 番農家 10.3ha、7 番農家 9.1ha となっている。品目別にみると白菜、キャベツ、ナスの栽培面積が大きく拡大している。また、外食産業や漬物などの農産加工企業との契約栽培が増えているのも大きな変化である。

こうした規模拡大を支えているのが外国人技能実習生である。表 2-5 をみると分かるように 2003 年当時は外国人研修生を入れていない農家もいたが、2013 年には全ての農家で外国人技能実習生が導入されるようになった。また、その人

表 2-5 雇用労働力の変化（茨城県八千代町）

単位：人日、人

農家 番号	2003年			2013年		
	常雇		臨時雇	常雇		臨時雇
	計	実習生		計	実習生	
1	2	2	412	7	6	0
2	4	0	1,350	7	5	0
3	2	2	480	6	4	0
4	2	2	40	7	4	0
5	2	2	90	4	4	0
6	2	2	35	5	5	0
7	1	1	0	3	3	0
8	2	2	0	3	3	0

数も大きく増加している。順に記せば、1番農家は2人から6人へ、2番農家は0人から5人へ、3番～5番農家は2人から4人へ、6番農家は2人から5人へ、7番農家は1人から3人へ、8番農家は2人から3人となっている。人数的には家族労働力よりも外国人技能実習生の方が多という状況が生まれている。また、毎年2人ずつ導入して、最終年の3年目の実習生が2年目・1年目の実習生を指導しながら働くという仕組みが構築されていた。技能実習生の出身国は2番農家を除けばいずれも中国人だが、出身省が四川省・江西省から湖北省・四川省に変化している。また、これは次節でも記すが、技能実習生の質が変化してきている一少しでも残業してたくさん稼ごうという意識は弱くなっている一と農家は感じており、送り出し元を別の国に変えたいという考えを持つ者が多くなっていたというのがヒアリングの印象である。家族と同じような働き方をする外国人技能実習生の数が増えたことで臨時雇が全くいなくなったことも決定的な変化である。

このように外国人技能実習生は増えたが、その働き方をみると、基本的には家族経営の枠組みを超えるようなものとはなっていない。1番農家は日本人男性を常雇として1人雇い入れている点が注目されるが、圃場レベルでの作業から離れた経営者が生まれるほどの大きな変化とはなっていないようだ。

4. 外国人技能実習生の現状に対する農家の考え

調査農家の全体的な状況は次のようにまとめることができる。10年前（2003年）の調査と比べてどの農家も外国人技能実習生の数が増え、経営面積の拡大が進んでいる、特につくば市に出作している農家の規模拡大は著しいものがある。契約栽培も規模拡大が進んだ背景にある。「これくらい作付ければこの程度の収穫と売り上げが実現できそうだ」という見通しが立つようになったため、外国人技能実習生を導入した規模拡大が進めやすくなった。一方、契約栽培は出荷を守らなければならない、恒常的な人手の確保が

必要で、それが出来るだけ多くの技能実習生を抱え込む方向に作用していると考えられる。ただし、中国人の働きに不満を持つ人々が出てきている。ヒアリング調査によると3年間働くことなく途中で帰国してしまうケースも生まれてきているということであった。こうした状況についての農家の考えをいくつか紹介したい。

調査農家のうち最大規模を誇る1番農家は次のように話している。「外国人技能実習生が6人体制になったのは2010年からだが、6人では足りない。休みが欲しいという人が増えている。以前ならば残業が欲しいという状況だったが、今は残業代よりも休みが欲しい。有給は年に11日あるが、全て使い切ってしまう。ゆとりを生むにはもっと人数を増やさなくてはならない。9人体制になればありがたい。先月帰国した人がいる。この人は仕事の段取りもよくできる人なのでありがたかった。3年目の人だった。先輩が後輩にしっかりと仕事を伝えてくれればうまくいく。自分の仕事としてやってくれるような体制を築くことが大切。機械仕事は任せていない。危ないので頼んでいない。圃場での仕事だけ。ホイールローダーでパレットに載せたものをトラックに積む作業まで。6人がまとまって作業をしている。ナスの栽培管理は畝ごとに分かれてやってもらう。こうすると自分で考えて作業をするようになるの

で効率が全然違ってくる」とのことであった。出作での拡大については「借入地は全てつくば市への出作。7箇所に分かれている。連作障害が発生したら返す。地主から返してくれと言われて返したこともある。芝の需要が伸びている。東日本大震災復興のための公共事業の影響があるようだ。つくば市の肥料商を通じて農地を借りている。声をかけておくと畑をみつけてくれる」と話していた。

5番農家はJAの理事を務めていた時に契約栽培に取り組み、それを広げた功労者である。「2008年に松屋フーズがやってきて、年間を通して出荷しれければ農家の経営が安定するような買い上げをする、と話になり15aのキャベツの契約栽培からスタートした。以降、契約面積が大きく伸びていった。その結果、JAを通した契約販売が広がり、農業所得が増えて経営が安定するようになったので後継者が残るようになった。契約栽培は5~6人でグループをつくって出すようにした方がいい。責任の所在が明確になるし、修正が効く。そうするようJAの職員に声をかけている。品不足の時にしっかりと品を出すことが大切。信用の獲得にも繋がる。現在の売上は9千万~1億円になる」とのこと、契約栽培が八千代町の露地野菜作経営の展開にとってもう1つの要因として働いていたことが分かる。自らの経営の展開と外国人技能実習生の導入については「2003年に父が

亡くなり、運転手が1人になってしまったため後継者には高校卒業と同時に就農してもらった。その時の実習生は2人で、家族3人+実習生2人体制での農業経営であった。外食産業との契約栽培で経営面積が拡大するにしたがって実習生は増えていき、2005年に3人、2007年には4人となる。今年（2013年）の7月にあと1人来日して5人となる。実習生とは一緒に仕事をする。機械作業はさせない。事故が起きると補償の問題があるのでやらせない。賃金は最低賃金を適用している」と話していた。

5. おわりに

外国人技能実習生なしに野菜産地は成り立たない状況はさらに深化しており、茨城県八千代町では彼らの存在をあてにして一層の規模拡大を目指す動きが加速化している。外国人技能実習生の導入による規模拡大の背景には、出作での面積拡大、契約栽培による経営の安定の2つがあることも大きい。特に後者は最近5年間の変化である。ただし、こうした大規模経営にとって外国人技能実習生はあくまで「手間」となる労働力であり、数的には家族労働力を上回っていたとしても、基本的には家族経営の域を超えるものではない。これが変化して労働力編成が階層化し、「手間」となる労働者層の拡大が進むようだと、事態はもう1つ上の段階に突入し、農業経営サイドに単純労働

力の導入を受け入れるだけの体制が整うことになるかもしれないが、現時点ではまだそこまでは行っていないと考える。中国人技能実習生の「働きぶり」に変化が生じている点は二重の意味で注目される。1つは高度経済成長を遂げた中国の社会構造の変化をここから垣間見ることができるということである。実際、送り出し元では実習生への応募倍率が下がっており、また、応募者の学歴も下がってきているとの話であった。低賃金労働力の「枯渇」が中国でも進んでいるということであれば、これは大きな変化である。もう1つは送り出し元を中国から別の国にシフトさせる動きが日本側から生まれている点である。今回の調査では確認できなかったが、既に八千代町ではかなりの数のラオス人が技能実習生として働いているとのことである。経済発展によって送り出し元が次から次へ移動していくことが予想されるが、こうしたかたちでの「低賃金労働力」の調達はどこまで可能なのだろうか。技能実習生の供給源が途絶えてしまえば、調査農家のような経営は間違いなく成り立たなくなってしまう。野菜産地におけるこうした規模拡大の動きについては、持続可能性という視点から慎重に評価を行う必要がある。

参考文献

安藤光義（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)

北倉公彦・池田均・孔麗（2006）「労働力不足の北海道農業を支える『外国人研修・技能実習制度』の限界と今後の対応」北海学園大学開発研究所『開発論集』77

長谷美貴広・安藤光義（2004a）「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)

———（2004b）「大規模露地野菜作地域における雇用型経営の展開と問題点」『2004年度日本農業経済学会論文集』

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』687

第3章

認定農業者の外国人労働力調達

——茨城県八千代町におけるアンケート調査——

早稲田大学日米研究機構・人間総合研究センター

招聘研究員 軍司 聖詞

(研究協力者)

1. 序論

1.1. はじめに

堀口 (2013) は、こんにちの農業における労働力調達について、日本人高卒者の平均年収が 200 万円超であり、農家による年収 200 万円保障の求人には日本人応募者はいない一方、外国人技能実習生の受け入れにかかる費用もまた 1 人当たり年間 200 万円前後であり、2010 年農林業センサスにおける全国常雇数の約 15% を実習生が占めている状況があると報告している。「外国人労働力なしで日本の農業は成り立たない」(安藤 2010) 現在、軍司 (2013a) (2013b) (2012) や安藤 (2006)、安藤・長谷美 (2004)、佐藤 (2012)、松久 (2009) などの様々な研究者が、実習制度の活用が最も盛んな茨城県を中心として質的な事例調査を行い、外国人労働力が農家に受け入れられている様態について報告している。しかし、実習制度研究の重要性に比して、関連統計は未だ整備されておらず、この量

的な現況については、未だ理解されていない。

そこで本研究は、茨城県の中でも特に実習制度の活用が盛んな八千代町の、認定農業者の会に対するアンケート調査を行い、受け入れ農家の特徴を量的に概観する。また、監理団体 (JA・事業協同組合) に注目し、この差異がもたらす受け入れの特徴差について明らかにする。

1.2. 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 3-1 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

表 3-1：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

注：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、2010年世界農林業センサス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

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。

2. 調査結果

2.1. 八千代町認定農業者の営農概況

本研究の調査結果における、営農概況は表 3-2 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。

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 人の中にあって、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 人と女性の方が多い。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

表 3-2：八千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**	181.3	a			
		女	2.7			人	畑	571.8	a			
		計	5.5			人	畑**	581.1	a			
農作業従事家族平均人数*		男	1.6			人	樹園地	11.3	a			
		女	1.1			人	樹園地**	105.3	a			
		計	2.7			人	うち 借入地		水田	83.1	a	
後継者確保率		42.5	%			水田**			228.9	a		
後継者平均年齢***		30.7	歳			畑			392.3	a		
家族外労働力雇用率		87.6	%			畑**			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**			24.2	a		
			女	0.2	人	うち 町外			水田	6.0	a	
			計	2.4	人				水田**	82.0	a	
		雇用農家のみ****	男	2.9	人				畑	168.5	a	
			女	0.3	人				畑**	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**	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****	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	%			

注：*農作業従事時間が1日8時間換算で年間225日以上 of 家族の平均人数、**項目の経営地が少しでもある農家のみ集計、***後継者確保農家のみ集計、****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

(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。

2.2. 八千代町認定農業者の労働力調達

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3-3-1～2のようになる。

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人の中にあって、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人と女性の方が多い。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

表 3-3-1：八千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	%
		性別	女	1.6	%					
	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*	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	%					

注：*意向調査の調査項目は表 3-2 の通り

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。

表 3-3-2：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

2.3. 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。受け入れ農家における、実習生受け入れ開始時の営農概況は、表 3-4 の通りである。

これを労働力について表 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、

実習生受け入れ開始時は、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 3-2 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

表3-4：八千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*		男	1.8	人	経営面積	水田	70.1	a	うち 借入地	うち 町外	水田	3.5	a						
		女	1.5	人		水田**	90.3	a				水田**	90.0	a					
		計	3.3	人		畑	413.5	a				畑	111.8	a					
日本人労働力雇用率				53.5		%	畑**	418.4				a	樹園地	0.0	a	樹園地**	0.0	a	
日本人常雇雇用平均人数	全体	男	0.5	人		樹園地	1.0	a				樹園地**	150.0	a	うち 町外	水田	21.3	a	
		女	1.0	人		樹園地**	150.0	a				水田**	134.4	a					
		計	1.5	人		水田	21.3	a				畑	246.0	a					
	雇用農家のみ***	男	1.4	人		畑**	295.1	a				畑**	295.1	a					
		女	3.5	人		樹園地	0.0	a				樹園地	0.0	a					
		計	2.5	人		樹園地**	0.0	a				樹園地**	0.0	a					
日本人臨時雇雇用平均人数	全体	男	0.6	人	樹園地**	0.0	a	うち 町外	水田	3.5	a	水田**	90.0	a					
		女	0.6	人	畑	111.8	a								畑	111.8	a		
		計	1.2	人	畑**	257.7	a											樹園地	0.0
	雇用農家のみ***	男	1.7	人	樹園地	0.0	a												
女		1.9	人	樹園地**	0.0	a													
計		2.0	人	樹園地**	0.0	a													
日本人臨時雇雇用平均のべ人数	雇用農家のみ		64.6	人															
【導入年】																			
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	%														

注：*農作業従事時間が1日8時間換算で年間225日以上の子供の平均人数、**項目の経営地が少しでもある農家のみ集計、***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

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け入れ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。

6. 結論

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しょうか。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3-5-1～2の通りである。

表3-5-1：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%

表3-5-2：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%

表3-5-1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 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（ただし、調査対象の面積階級は表 1 の通りであり、調査対象の平均系面積（畑）は表 3-2 の通り約 5ha である。すなわち、表 3-5-2 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）。

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、今後の認定農業者の営農は、経営規模を維持しながら、実習制度に労働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。

参考文献

- 安藤光義（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』全農林労働組合、56(10)
- （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
- 安藤光義・長谷美貴広（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』日本農業経営学会、42(1)
- 茨城県ウェブサイト「2010年世界農林業センサス結果の概要（確定値）」
- 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』日本農業経済学会、2012
- （2013a）「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』農村計画学会、32
- （2013b）「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、印刷中
- 佐藤忍（2006）「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』大原社会問題研究所、645
- 堀口健治（2013）「日本農業を支える外国人労働力」『農林金融』農林中央金庫、813
- 松久勉（2012）「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)

八千代町ウェブサイト（2011）「主な野菜類・果樹の作付農家数」『統計やちよ』

謝辞

本稿の作成にあたり、アンケート調査に八千代町認定農業者の会の協力を得たほか、実査には堀口健治氏（早大）・安藤光義氏（東大）、データ集計には大木浩介氏・橋本麻由氏・大塚ちひろ氏（以上早

大）の協力を得た。

初出

本稿は、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)を基に、一部加筆修正したものである。ただし第1章は、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・事業協同組合の役割」日本農業経済学会神戸大会報告原稿に基づく。

第4章

寒冷地北海道の事例

——短期滞在型の実習生の実情と課題——

北海学園大学

名誉教授 北倉 公彦

(研究協力者)

1. はじめに

筆者は、この十年近く北海道における外国人研修生・技能実習生の実態を調査し、その問題点を指摘してきた。それは、彼らが、北海道の過疎地域に立地し、地域の基幹産業となっている水産加工業や農業の底辺を支えてきていることは明らかであるが、外国人研修生・技能実習生に関する法制度は、北海道とくに農業においては、極めて使い勝手の悪いものとなっているということである。

これは、長い冬期間は作業がないという北海道農業の特殊性からくるものであり、他都府県とは異なり、7ヵ月程度の短期実習生が多いということに端的にあらわれている。原料魚に季節性のある水産加工場においても、同様なことがいえる。

北海道は、人口の減少と高齢化が他地域より速いスピードで進行すると予測され¹、労働力不足がさらに深刻化してくる

ことは明らかであり、労働力不足対策は、TPP に象徴される農業のグローバル化への対応の上でも看過できない緊急の課題である。

本稿では、2013年7月に堀口早稲田大学名誉教授らと実施した調査と、筆者がこれまで行ってきた調査の結果から課題を明らかにする。

2. 外国人研修・技能実習制度の改正の要点

1989年に「外国人研修制度」が発足し、1993年に「技能実習制度」が追加されて運用されてきた本制度は、受入側の違反事例の増加や米国からの是正要求²を受けて、2006年から制度の再検討が開始さ

年に対する2040年の総人口の比率は、全国が83.8%であるのに対して北海道は76.1%であり、都道府県別には第15位の減少率である。また、2040年の65歳以上人口の割合は、全国36.1%に対し北海道は40.7%で、秋田県、青森県、高知県に続く第4位の高齢化率である。

² 2007年6月に米国国務省が発表した『2007年人身売買報告書』の中で、外国人研修制度の名の下に、一部の外国人が強制労働をさせられているとして、日本政府に調査と制度の改善を求めている。

¹ 国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、2010

れた。

厚生労働省と経済産業省は、それぞれ研究会を立ち上げ、2007年から2008年にかけて報告書を取りまとめたが、その内容は大きく異なるものであった。例えば、厚生労働省の研究会報告では、研修1年+技能実習2年を、初めから雇用関係の下で3年間の実習とすることとしているが、経済産業省の研究会報告では、現行の研修制度と技能実習制度は維持するとした上で、技能実習に移行できる対象職種にサービス業や流通業を追加している等である。

全体としては、前者は、研修生や技能実習生の法的保護の強化という性格が強いのにに対して、後者は、中小企業や農林

漁業サイドの実態に配慮したものとなっているといえる。

そして、2009年7月に『出入国管理及び難民認定法』（略称『入管法』）が改正され、両省の研究会報告の折衷案ともいえる制度ができあがった。改正された制度の要点をあげると、次のようである。

- ① 制度を「技能実習制度」に一本化して、在留資格に「技能実習」を創設する
- ② 技能実習開始時に一定期間、日本語や日本の生活一般に関する知識、技能実習生の法的保護に関する知識等を付与する「講習」の実施を義務づける
- ③ 講習実施後は、雇用契約に基づいて技能実習を行う
- ④ 技能実習を、「イ(企業単独型)」と「ロ(団体監理型)」に区分し、実習期間3年

表4-1 技能実習の区分

区 分	技能実習1号	技能実習2号	(類 型)
イ	海外にある合弁企業など、事業上の関係を有する企業の社員の受入れによる、雇用契約に基づく国内の当該事業所での技能等の修得	左記のイで技能等を修得した者が、さらに習熟するため、国内の機関との雇用契約に基づく当該技能等を要する業務への従事	(企業単独型)
ロ	営利を目的としない団体の責任と監理の下で行う知識の習得、営利を目的としない団体の責任と監理の下で行う雇用契約に基づく当該機関での技能等の修得	左記のロで技能等を修得した者が、さらに習熟するため、国内の機関との雇用契約に基づく当該技能等を要する業務への従事	(団体監理型)

資料：法務省入国管理局、平成21年12月改訂『技能実習生の入国・在留管理に関する指針』から作成。

表4-2 第1次受入機関別受入人数(技能実習1・2、イ・ロ合計、2012年)

(単位:人、%)

項 目	団体監理型					企業単独型	合 計
	協同組合等	農 協	商工会・ 商工会議所	公益法人	その他	企 業	
北海道	人 数 4,018	751	134	26	0	59	4,988
	構成比 80.6	15.1	2.7	0.5	0.0	1.2	100.0
全 国	人 数 82,871	2,707	1,965	5,079	354	4,858	97,834
	構成比 84.7	2.8	2.0	5.2	0.4	5.0	100.0

資料：北海道経済部労働局人材育成課『外国人技能実習制度に係る受入状況調査平成24年調査結果報告書』、全国は『2013年度版JITCO白書』

表4-3 業種別受入数(技能実習1・2、イ・ロ合計、2012年)

(単位:%)

区分	食料品製造	農業	繊維・衣服	機械・金属	その他製造業	建設	漁業・その他	計
北海道	65.4	28.3	3.2	1.1	0.1	1.0	0.9	100.0
全国	14.8	12.3	21.4	18.0	24.8	8.1	0.6	100.0

資料：表5-2に同じ

表4-4 技能実習1号の実習期間(イ・ロの合計)

(単位:%)

	1~2ヵ月	3~4ヵ月	5~6ヵ月	7ヵ月	8ヵ月	9ヵ月	10ヵ月	11ヵ月	12ヵ月	計
北海道(2012年)	2.0	3.0	3.9	11.8	7.4	8.6	13.2	6.5	43.6	100.0
全国(2009年)	0.8	0.7	12.3	0.7	0.6	0.2	5.7	1.8	77.2	100.0

資料：北海道経済部労働局人材育成課『外国人技能実習制度に係る受入状況調査平成24年調査結果報告書』、全国は『2010年度版JITCO白書』

間のうち、それぞれ1年目を「技能実習1」、2・3年目を「技能実習2」とする³(表4-1)

⑤ 監理団体や実習実施機関の指導・監督の強化、不正行為があった場合の受入停止期間の3年から5年への延長

⑥ 監理団体の『職業安定法』に基づく職業紹介事業の許可又は届出

3. 北海道における技能実習生の受入れの特徴

新制度への移行が安定した2011年以降、北海道では毎年約5,000人の技能実習生が受け入れられているが、北海道の受入れには他都府県とは異なる特徴がみられる。

特徴の第1は、農協による受入割合が高いことである。全国では農協受入れは3%に満たないのに対し、北海道では15%である(表4-2)。1年目の技能実習1号だけでは、全国3.5%に対し、北海道

は26%と4分の1を占める。これは、北海道の技能実習生の受入れが水産加工業を中心とする食品製造業と、農業を主体に行われているからである(表4-3)。

第2は、技能実習2号に移行する者が少ないことである。すなわち、北海道では、2011年に技能実習1号として受け入れた2,072人のうち、2012年に技能実習2号へ移行した者は1,390人で、その割合は67.1%にすぎない。それに対して都府県では、ほとんどが技能実習2号に移行している

第3は、技能実習1号の実習期間が短いことである。これは、技能実習2号への移行者が少ないことと関連している。北海道では、約半数が10ヵ月以下であるのに対し、都府県では3年前の2009年でも12ヵ月が77%である(表4-4)。これは農繁期だけの技能実習生が多いからである。北海道農業において、農繁期だけの受入れが多いのは、制度改正以前の傾向である(図4-1)。

³技能実習1は従来の研修、技能実習2は技能実習に相当する。この措置は、現行制度は維持するとして経済産業省の報告書に沿ったものである。

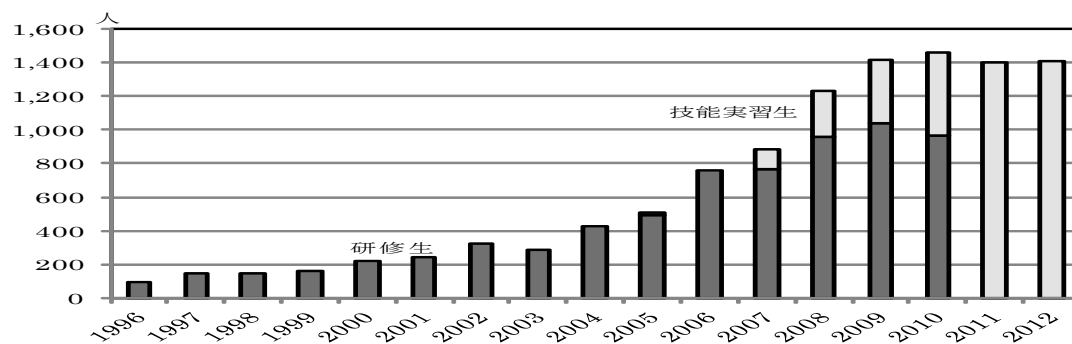


図4-1 北海道農業における外国人研修生・技能実習生の受入数の推移

資料：2005年までは筆者による全道農協調査、2006年以降は北海道経済部労働局人材育成課「外国人技能実習制度に係る受入状況調査結果報告書」各年版

これら3つの特徴は、農繁期だけの受入れという北海道の特殊性を反映したものであり、本制度の北海道農業での運用に、様々な問題が起きてくることになる。

4. 現地調査からみえてくる課題

2013年7月、堀口健治早稲田大学名誉教授らと北海道北部のD農協で、外国人技能実習生に関する調査を行った。D農協は、外国人研修生の受入れの歴史が古く、その数も北海道内では多いことで知られている。

農協での聞き取りによると、2013年は84人を受入れており、営農類型別には酪農が5人、畑作野菜が79人である。技能実習生の平均年齢は32歳と、道内他地域の技能実習生の平均年齢は20歳代前半であるから、北海道の中では比較的年齢が高い。女性が多く、既婚者も増えてきているという。実習期間は7ヵ月である。

中国の2つの派遣機関から受け入れており、技能実習生の出身地は山東省と江蘇省である。

受入れの手順は、7月までに農家から翌年の受入希望数を把握し、8・9月に中国の派遣機関で募集を行うが、例年、実習期間が7ヵ月であるにもかかわらず、募集数の2.5倍の応募があるという。面接と選抜は中国の派遣機関で行うが、農協から担当者が出向くこともある。

受入れに要する経費は、賃金、往復の渡航費、保険料等を含めて1人110万円程度である。制度改正前は70～80万円であったから30万円以上経費が嵩むことになるが、受入農家の平均農業粗収入は3,000万円以上であり、この程度の負担には何とか耐えられるとのことである。

受入農家数は、以前は60戸以上あったが、制度改正後は減少し、2013年は49戸となっている。これは、経費の増加と技能実習生の労務管理が厳しくなったためである。

受入れの動機は、パートに来てくれる人がいない、人材派遣会社に頼むと1人1日1万円以上かかるなど、技能実習という制度の建前は理解しつつも、労働力対策としての考え方が前面に出されてい

表4-5 中国人研修生の研修応募目的と研修手当の使途(複数回答)

(単位:人、%)

研修に応募した目的			研修手当の使途		
目的区分	回答人数	回答者42人に占める割合	使途区分	回答人数	回答者42人に占める割合
日本の農業技術を学びたい	23	54.8	自家農業へ投資	12	28.6
お金を稼ぎたい	37	88.1	起業など農業外へ投資	11	26.2
外国で視野を広げたい	17	40.5	家族の教育費	13	31.0
日本語を学びたい	6	14.3	生活費	10	23.8
計	83	197.6	借金返済	3	7.1
			外国留学等	3	7.1
			貯金・その他	2	4.8
			計	54	128.6

資料:筆者がかつて実施した研修生42人からの聞き取り調査による。各聞き取り調査結果は末尾の参考文献に掲載。

る。

経営面では、畑作野菜農家では、生食用スイートコーンやカボチャ、アスパラガス、ハクサイ、生薬など高収益性作物の導入とその安定栽培が可能となった、現在の経営を維持するためには不可欠と、技能実習生を積極的に評価している。

しかし、農閑期にはコンスタントに作業を見つけられないことから、実習期間の延長や技能実習2号への移行には否定的である。

その結果、日本語で会話がある程度できるようになると帰国してしまい、翌年、新人を迎えなければならないという不便を繰り返すことになり、4戸とも技能実習生としてより、単純労働者としての受入れに期待をもっている。

このような技能実習生の受入れに対する経営上の評価や、農繁期だけの受入れ、単純労働者としての受入れ希望は、筆者がこれまで北海道各地で現地調査した結果と一致する。

5. 本制度の目的と実態の乖離

最大の問題は、本制度の目的と実態の乖離である。このことについては、これまで数多くの指摘がなされているが、ほとんどが受入側からみた指摘である。ここでは乖離の実態を、研修生(技能実習生)の応募目的と研修手当(給料)の使途からみていくこととする。

今回のD農協での現地調査では、それらを詳しく聞くことはできなかったが、筆者がこれまで調査した事例から、研修生42人の生の声を整理したのが表4-5である。

応募した目的として最も多くあげられたのが「お金を稼ぎたい」で、88%にのぼる。一方、本制度の目的である「日本の農業技術を学びたい」は55%であるが、これは、繰り返し教えられる本制度の趣旨・目的に対する「優等生的回答」と考えられる。

そのことは、研修手当の使途をみるこ

とによって確認することができる。すなわち、「自家農業へ投資」するは29%を占めるものの、研修の成果を持ち帰ることが目的なら、この割合はもっと多くてよいはずであるが、応募目的である「日本の農業技術を学びたい」の55%を大きく下回る。その一方、「起業など農業外へ投資」がほぼ同じ26%を占め、「家族の教育費」、「生活費」、「借金返済」を合せると62%にもものぼる。

政府が開発途上国への技術移転が本制度の目的であると強弁しても、受入農家には労働力としての期待が大きく、研修生(技能実習生)には、金を稼ぐ機会であり、単なる労働者としての考え方が強いのである。

6. 提案された「外国人労働者短期就労制度」

北海道では、農繁期だけの受入れのため短期の実習となり、技能実習2号に移行できないという問題に加えて、入国直後の3週間以上の集合での「講習」は、農協にとっても負担である。受入農家には、農作業をしないにもかかわらず講習手当の支払いが発生するなど、北海道が抱える本制度の諸問題から、単純労働者としての受入要望が強くなることは、十分に理解し得る。

そこで、外国人研修・技能実習制度の検討がなされる中で提案された「外国人労働者短期就労制度」について考えてみ

たい。

これは、法務大臣当時からこの制度の創設を主張していた長勢甚遠氏を座長とする自民党の「外国人労働者問題プロジェクト・チーム」が、2008年7月に発表したものである。その要点を整理すれば、次のようである。

- ① 研修・技能実習制度は廃止し、在留資格に「短期就労」を新設する
- ② 最長3年間入国して働けるものとするが、家族滞在は認めない
- ③ 受入企業の業種、受入労働者の職種・技能などは制限しない
- ④ 受入団体の許可制度を新設して総受入人数を決定し、受入団体ごとに受入枠を付与する
- ⑤ 企業ごとの受入人数は、現行の研修・技能実習制度と同様とする
- ⑥ 企業に労働関係法規の遵守、宿舍の確保、往復渡航費、帰国後活動準備金の負担等の義務を負わせる
- ⑦ 健康保険、雇用保険、労災保険等は、通常の日本人労働者と同様の適用とする
- ⑧ 「短期就労」資格による再入国は認めない、などである。

この提案は新聞では報じられたものの、制度改正にはまったく取り上げられることはなかった。それは、「単純労働者は受け入れない」という1970年代の政府の基本方針⁴が貫かれているからである。

⁴ 『第3次雇用対策基本計画』の決定に際して、1976年6月18日に開かれた閣議では、当時の労働大臣が「外国人労働者の受入れは行わない」という建前についてご

しかし、細部には問題もあるが、北海道で希望が強い単純労働者の受入れを実現する上では有効なものとして評価される。場合によっては、地域と職種を限定して実施することも考えられてよい。

7. おわりに

絶対的に労働力が不足している過疎地域に立地している農業や水産加工業では、外国人労働力なしに経営を維持することは難しいのが現実である。外国人の単純労働者の受入れには根強い反対の声があるが、都市部の工場企業と同一に扱うことは、過疎地域における基幹産業の維持発展の芽をつみ、地域産業を衰退に追い込みかねない。

また、「構造改革特区制度」によって、企業の受入数の拡大が例外的になされているが、根本解決にはならない。来日する技能実習生は労働者としての意識が強く、受入側も制度を利用して労働力確保を図っているという実態に目をつぶることはできない。

本音と建前がこれほど違う制度は、他の分野ではみられない。少子・高齢化が進む日本において、都市部と過疎地域がともに発展していくためには、技能実習制度の抜本的見直しが緊急に必要なのである。

日本と類似の研修制度をもっていた韓国では、2004年に「外国人雇用許可制度」

了承をお願いする」と発言して以来、引き継がれている方針である。

に移行し、移行前に入国した者に適用されていた「産業研修制度」や「研修就業制度」は2006年に廃止されている⁵。

安倍首相は2014年4月、経済財政諮問会議と産業競争力会議の合同会議で、外国人材の活用の仕組みの検討を要請したが、すでに国土交通省は、公共事業の拡大や東京オリンピックの開催に向けた建設需要の増大を背景に、建設業について技能実習期間の2年延長、過去の実習生の再入国の容認を内容とする制度改正に取り組んでいる。

北海道内でも、水産加工業団体が建設業部門の緩和と同様の要請を政府、自民党に出しており、これを契機に、技能実習制度の全般的な見直しや単純労働者の受入れについて、国民的議論の本格化を期待したいものである。

参考文献

北倉公彦・池田均・孔麗(2006)「労働力不足の北海道農業を支える外国人研修・技能実習制度の限界と今後の対応」、北海学園大学開発研究所『開発論集』第77号

⁵韓国では、1991年に日本の「企業監理型」に相当する「産業技術研修制度」が生まれ、93年には中小企業等の人手不足対策として研修期間2年の「産業研修制度」が追加された。さらに2000年には、研修を終えた者がさらに2年間働けるといふ、日本の技能実習に相当する「研修就業制度」が生まれた。しかし、不法就労が依然として減らなかったため、2004年に、「外国人雇用許可制度」に移行した。これは、農業、漁業、製造業、建設業、サービス業の5つの分野の300人未満の企業等に限って、労働部の許可を得て、外国人を3年間、単純労働に雇用できるようにしたのである。

北倉公彦・孔麗(2009)「北海道における
外国人研修生・技能実習生受入実態
調査報告書」、北海道農業会議

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－北海道農業の実態に即
して」、北海学園大学開発研究所『開
発論集』第88号

孔麗(2005)「外国人農業研修制度をめぐ
る諸問題とその背景－北海道の中国
人研修生アンケート調査から」、北海
学園大学経済学会『経済論集』第53

巻第3号

国際研修協力機構(2012)『2012年度版外
国人研修・技能実習事業実施状況報
告』(JITCO 白書)

自由民主党国家戦略本部外国人労働者問
題プロジェクトチーム(2008)『外国
人労働者短期就労制度の創設の提言』

北海道経済部労働局人材育成課(2013)
『外国人技能実習制度に係る受入状
況調査平成24年調査結果報告書』

第5章

漁業分野における外国人労働者雇用の変遷

——沿岸・沖合漁業での外国人技能実習制度に限定して考える——

水産大学校

特命教授 三輪 千年

(研究協力者)

海や河川、湖沼の岸部に住む人たちが、漁船や漁具等の生産手段を駆使して、地先の海（湖沼）や河川等に棲息し、回遊してくる水産資源を漁獲するのを生業としているのが「漁業」である。従って、漁業は紛れもなくこれらの地域資源に依存した地場産業として発展してきた。漁業が地域資源に依拠した産業であるが故に、漁業に必要な労働力も地域内に居住する家族労働力を中心とする地縁・血縁関係に賄われ、営まれてきたのであり、家族経営を基本とする「漁家」経営形態が多く採られていることを特徴としている。漁家経営の後継者及び労働力の確保という点では、農業の農家経営と共通する家族労働力に依存したものが主流をなしていた。漁家経営に必要な家族労働力が不足すると、周辺の漁村に居住する分家した兄弟や親戚等の血縁的乃至は地縁的労働力に依存するというのが伝統的な労働力の確保の方法であった。周辺部から必要な労働力が調達できる状況にあっ

ては、労働力不足が即、外国人労働力に依存すると言う形を取らずとも済んでいた。このように域内労働力に依拠していたのは沿岸漁業だけでなく、より沖合や遠洋漁場で操業する沖合や遠洋漁業などにあっても、基本的に雇用する労働者を経営者と何らかの縁故関係にある者を採用するという傾向が強かったのである。と言うのは、漁船内での生産活動（労働）は、陸上の会社（管理部門）から遠く離れた海上（洋上）で行われることから、陸上の産業のように経営の主体（資本家及び経営者）が漁労作業を行う労働集団（漁労組織）を直接管理することは困難であると言う側面がある。海上で働く漁船乗組員（労働者）を経営の意思に従って働かせる為には、強力な指導力と、船内を纏める人望とマネジメント能力を持った指揮官が必要となる。その指揮官が漁労長（フィッシング・マネージャー）ということになる。従って、沖合や遠洋漁船においても、最近でも船内の漁労組

織は漁労長を頂点とする地縁・血縁の結びつきの強い船頭制を基本とする労働編成が採られ、漁船乗組員としての技能に基づく職能集団（＝「船員」）が形成されている。

そうした水産業、中でも漁船や養殖施設等の洋上（海上）に浮かぶ生産設備（漁船や定置網に養殖施設）で生産活動を行う、いわゆる漁業分野における外国人就業について本報告では考察していく。漁業分野における外国人就業には、大きく分けて、1）日本の漁船（船籍が日本の漁船）に労働者として雇用されているケースと、2）国内で操業する日本の漁船（日本船籍船）や定置網乃至は養殖施設等で、日本の漁業・養殖技術の途上国への移転を前提として行われている技能研修に実習生として働いているケースの2つがある。1）のケースは、公海や海外の漁場で操業する遠洋・近海操業の漁船で行われている「漁船マルシップ」及び「海外漁業船員協議会（略称「海船協」）方式」と言われる制度であり、2）は、陸上の産業や農業分野において、これらの産業技術を外国人に習得させる目的で財団法人国際研修協力機構（JITCO）が実施している「外国人技能研修・実習生制度」の漁業版と言うことになる。

本報告では、国内の沿岸や沖合漁業で実施されている2）の漁業分野における、「外国人技能研修・実習生制度」（略称：「外国人技能実習制度」）について詳しく

見ていくものとする。1）の公海及び海外漁場で操業する「漁船マルシップ」等については、2）の「外国人技能実習制度」が「漁業」の分野で導入された経緯との関わりで敷衍するに留めるが、外国人労働力の就業問題を考察するには、国内での外国人就労に関する一般的な動向を無視する訳にはいかない。国内での単純労働市場における人的資源の極端なまでの過小化と、若年労働力不足がその根底にあり、単純労働力市場を巡るグローバル化と重なり合うという問題が、そこにはある。

もう一つ、漁業分野での外国人就労の実態が混同され、制度としても理解されていないものに、漁港（産地市場）や漁村における水産加工分野で就労している外国人技能実習生である。同じ外国人技能実習生ではあるが、日本国内で実習生として研修するに当たって適用される制度や法律に違いがあり、別物としてみておく必要がある。

JITCO の外国人技能実習制度は、開発途上国にわが国の実践的な技術・技能の移転を図り、途上国の「人づくり」に協力する国際貢献の一環として行うことを『建前』としている。従って、同制度で入国してくる外国人の研修・実習生は「労働力」ではなく、あくまでも日本での技術を習得する目的で来日してきた研修・実習生である。しかし、現実には、研修後における実習は、20 から 30 歳前後の若

年労働力を確保できない業界にあって、外国人ではあるが20歳前後の若い労働力が、「最低賃金」(+「諸経費」)に近い労賃で雇用が確保できるところにこの制度が“魅力”となっている事も見逃せない。

漁業分野に来る技能実習生は18歳から30歳未満の青年で、送り出し国(現在ではインドネシアが大半を占める)の水産高校(インドネシアでは日本へ技能研修・実習生を送り出す事を目的として専門教育が行われている。その為、優先的に成績が優秀な者を送り出すという戦略が採られている)を卒業している。従って、漁業に対する一定の知識を水産高校で習得した者が技能実習生として来日してくるのである。

平成22年末現在、漁業分野において1年間に受け入れている外国人技能実習生は約300人で、研修期間が3年間であることから年に約900人もの外国人技能実習生が日本の沿岸、沖合漁業に従事していることになる。因みに、日本資本のマルシップ漁船に乗り組んでいる外国人船員は年間約2,000~3,000人とされているが、90年代の最盛期には5,000人の外国人船員が日本の遠洋漁業(その主な業種は遠洋及び近海のマグロ延縄漁船とカツオ一本釣漁船、海外まき網漁船、エビトロール漁船、以西底曳網漁船などがある。)を支えていた時もあった。リーマンショック以降の景気後退に伴う日本漁

業の不振により操業規模が縮小するに従い従事する外国人労働力も減少しているが、今日の日本漁業にあってこうした外国人労働力の存在は無視できない状況となっている。漁船での技能実習生の送り出し国の9割はインドネシアであり、残りがフィリピン(八戸の漁業:2011年3月11日の東日本大震災でフィリピンから来ていた技能実習生は帰国してしまった)となっている。カキやホタテガイ養殖の技能実習生においては、主として中国が送り出し国である(中国でも大連が送り出しの中心と言われている)。

1. 漁業分野における外国人就労について—外国人就労が黙認されていた1990年以前—

1.1. 減り続ける漁業就業者—漁業センサス(第7次から第12次)から—

戦後復興期の食糧難時代にあっては、今日では考えられないが、漁業は食糧供給産業として花形であり、多くの若者が就労する産業であったことは、農業と同じようによく知られている。そうした時代は別として、1950年代以降の高度経済成長期、そしてオイルショックを契機に始まる低成長経済期、さらには80年代後半から90年代にかけてのバブル期からその崩壊期、そしてその後の「失われた時代」を通じて、漁村は農村と同じく、成長する他産業へ労働力を供給する給源として位置づけにあった。その一方で70

表 5-1 漁業就業者の年齢構成

(単位:人, %, %)

		計	15～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～64	65歳<
1983	第7次	379,136	4,558	27,798	57,826	100,974	114,750	31,670	41,560
1988	第8次	392,392	5,028	32,512	62,751	83,362	119,634	43,965	45,140
1993	第9次	324,886	2,371	20,153	39,448	66,342	88,875	49,326	58,371
1998	第10次	277,042	1,684	14,089	27,852	52,609	64,809	42,658	73,341
2003	第11次	238,371	1,582	11,942	21,338	36,573	56,783	30,664	79,489
2008	第12次	221,908	1,296	13,096	20,771	31,985	50,912	28,038	75,810
1983	第7次	100	1.2	7.3	15.3	26.6	30.3	8.4	11.0
1988	第8次	100	1.3	8.3	16.0	21.2	30.5	11.2	11.5
1993	第9次	100	0.7	6.2	12.1	20.4	27.4	15.2	18.0
1998	第10次	100	0.6	5.1	10.1	19.0	23.4	15.4	26.5
2003	第11次	100	0.7	5.0	9.0	15.3	23.8	12.9	33.3
2008	第12次	100	0.6	5.9	9.4	14.4	22.9	12.6	34.2
1983	第7次	100	100	100	100	100	100	100	100
1988	第8次	103.5	110.3	117.0	108.5	82.6	104.3	138.8	108.6
1993	第9次	85.7	52.0	72.5	68.2	65.7	77.5	155.7	140.4
1998	第10次	73.1	36.9	50.7	48.2	52.1	56.5	134.7	176.5
2003	第11次	62.9	34.7	43.0	36.9	36.2	49.5	96.8	191.3
2008	第12次	58.5	28.4	47.1	35.9	31.7	44.4	88.5	182.4

資料：第7次(1983)から第12次(2008)の漁業センサス

注)上段：実数，中段：年齢構成比，下段：第7次(1983年)センサスを100とした推移。

年代にかけて、沖合・遠洋化することで企業化した漁業に漁村内の労働力を提供してきた。しかし、世界的な200カイリ問題の発生を契機に、遠洋・沖合漁業分野で減船する漁船が発生し、漁船員が不足する分野と減船で過剰となる漁船員の過・不足問題（ミスマッチ）が顕在化してきた。その過程（減船処理の過程において）で、これと言った技術や技能もなく、しかも高齢者であると言った不利な条件にある漁船員が弾き飛ばされるといった選別が行われた。代わって、優良船員が生き残るといった玉突き現象が起こったのである。航海日数が1年を超えるような遠洋マグロ漁船や遠洋カツオ釣漁船などでは、日帰り操業が基本である沿岸や沖合で操業する漁船よりも就業環境が厳しい面があるために人気がなく（就労したがらない）、200海里減船により漁船員が過剰な状態にあっても、船員不足を解消することはできず慢性的な漁船員不

足が続くこととなった。その為、90年代となって海外漁場で操業する遠洋マグロ延縄漁船や遠洋トロール漁船では外国人労働力（漁船員）の受け入れが始まることとなる。それから30年近く経つが、日本国内で操業する沿岸や沖合の漁船にも、技能実習生として外国人が漁業生産に従事する姿が日常的なものとなってきているのである。

表5-1は漁業就業者の年齢構成を漁業センサスから見たもので、漁業就業者は90年代以降に急速に減少し、相対的に60歳以上の中高年層が著しく増加する。しかも、15～19歳の新規参入層の著しい減少と20歳代、30歳代の若年就業者層の落ち込みにより、漁業就業者の高齢化は、産業を維持していくにも限界状況にまで落ち込んでいった。他産業と同様に、減少した若年労働力を補う形で、漁業分野においても外国人労働力を必要としたのである。

2003年に実施された第11次漁業センサスから、海外漁場で操業する遠洋漁船に乗り組んでいる外国人乗組員や、日本国内の沖合や沿岸漁船で技能実習生として従事している外国人を初めて調査し、公表した（表5-2）。表5-2から、第11次漁業センサス（2003年）では外国人従事者総数は7,476人となっている。その5年後の第12次センサス（2008年）には、日本の漁業に従事する外国人の総数は6,170名（遠洋漁船及び沖合・近海の日本漁船で実習及び就労する外国人船員の数）と、全漁業従事者21万7,107人の2.8%となっている。日本人の新規参入の漁船乗組員や漁業就業者が減少している状況においては、その比率は、今後、高まることが予測される。海外で操業する遠洋漁船が大半を占める大規模漁業層にあっては全従事者7,066人に対して、外国人（その殆どは「漁船マルシップ」漁船に乗船している外国人漁船員である）は3,186人で51.6%と半数以上を占めており、日本の遠洋漁業は外国人船員によって成り立っていると言っても過言ではない。

表5-2の外国人就業者欄の右側にトン数階層別及び養殖業に分けて「技能実習制度」、「海船協方式」と表記しているのは、100トンの以下の漁船規模の階層で、日本周辺の沿岸・沖合海域で操業する漁船漁業と養殖業は「技能実習制度」の適用を受けて従事している外国人技能実習生

を表している、一方100トン以上の漁船で海外及び公海漁場で操業する遠洋漁船は「海船協」方式乃至は「漁船マルシップ」方式において受け入れた外国人漁船員の人数であると考えられる。因みに、この区分は外国人が従事している漁船規模及び業種によって、著者が便宜的に振り分けたものに過ぎないが、外国人が日本漁業に従事している実態を数的に把握することができる。

2. (財)国際研修協力機構（JITCO・ジスコ）による外国人研修・技能実習事業

海外を基地とする遠洋漁業では、先にもたように1990年には「海船協」方式によって外国人労働力を導入することが可能となったが、国内の沿岸及び沖合で操業する漁船では陸上産業と同様に、国内での単純作業分野での外国人労働力の雇用が禁止されている。なお、現在では、公海及び海外漁場で操業する日本漁船では「海船協」方式から、雇用関係及び条件がより自由で、しかも低賃金で外国人を乗船させることができる「漁船マルシップ」方式に殆どが移行している。ところで、「漁船マルシップ」方式を簡単に説明すると、日本の船会社（親会社）は、船舶登録税など事業税が安く、諸規則が緩やかなパナマやギリシャなどの海運国に関連子会社（ペーパー・カンパニーが多い）を設立し、そこに親会社が所有する日本船籍の船舶を丸ごと用船（船体を

表5-2 漁船規模・養殖業別，漁業・海上作業従事者数(11月1日現在)

	第11次センサス(2003年)						第12次センサス(2008年)					
	家族	雇用者	雇用者の内外国人		計	比率	家族	雇用者	雇用者の内外国人		計	比率
			実数	比率					実数	比率		
1歳未満	36,615	651		0.0	37,266	14.1	23,125	2,803		0.0	25,928	11.9
1-3	26,731	496	9	0.1	27,227	10.3	18,028	1,105	0.0	19,133	8.8	
3-5	38,041	2,718	4	0.1	40,759	15.4	28,986	4,576	3	0.0	33,562	15.5
5-10	15,699	3,921	9	0.1	19,620	7.4	12,135	5,745	23	0.4	17,880	8.2
10-20	7,137	8,567	489	6.5	15,704	5.9	5,099	9,437	567	9.2	14,536	6.7
計	124,223	16,353	511	6.8	140,576	53.1	87,373	23,666	593	9.6	111,039	51.1
20-30	1,245	2,243		0.0	3,488	1.3	618	2,634	15	0.2	3,252	1.5
30-50	1,049	2,979	57	0.8	4,028	1.5	357	3,373	118	1.9	3,730	1.7
50-100	501	4,813	150	2.0	5,314	2.0	122	4,275	220	3.6	4,397	2.0
計	2,795	10,035	207	2.8	12,830	4.8	1,097	10,282	353	5.7	11,379	5.2
100-200	597	5,404	210	2.8	6,001	2.3	53	5,009	255	4.1	5,062	2.3
200-500	310	5,273	953	12.7	5,583	2.1	8	3,701	748	12.1	3,709	1.7
500-1,000	39	4,931	1,443	19.3	4,970	1.9		3,088	978	15.9	3,088	1.4
1,000-3,000	1	9,383	3,786	50.6	9,384	3.5	1	6,241	2,777	45.0	6,242	2.9
3,000歳以上		1,373	492	6.6	1,373	0.5		824	409	6.6	824	0.4
計	14,001	7	6,884	92.1	27,311	10.3	62	18,863	5,167	83.7	18,925	8.7
大型定置網	2,622	4,529	4	0.1	7,151	2.7	118	6,104	15	0.2	6,222	2.9
小型定置網	7,376	3,184	2	0.0	10,560	4.0	4,021	5,385	0.0	9,406	4.3	
計	9,998	7,713	6	0.1	17,711	6.7	4,139	11,489	15	0.2	15,628	7.2
ブリ類養殖業	1,450	2,776	3	0.0	4,226	1.6	891	2,442	0.0	3,333	1.5	
マダイ養殖業	1,456	1,883	4	0.1	3,339	1.3	950	1,703	0.0	2,653	1.2	
カキ養殖業	5,378	1,304	47	0.6	6,682	2.5	4,102	2,227	40	0.6	6,329	2.9
コンブ類養殖業	2,311	98	2	0.0	2,409	0.9	1,900	353	0.0	2,253	1.0	
ノリ類養殖業	13,530	2,167	12	0.2	15,697	5.9	9,421	5,254	1	0.0	14,675	6.8
計	24,125	8,228	68	0.9	32,353	12.2	17,264	11,979	41	0.7	29,243	13.5
沿岸漁業層	174,646	34,063	96	1.3	208,709	78.9	119,704	52,563	83	1.3	172,267	79.3
中小漁業層	10,878	34,210	3,102	41.5	45,088	17.0	6,257	31,715	2,901	47.0	37,774	17.4
大規模漁業層	1	10,756	4,278	57.2	10,757	4.1	1	7,065	3,186	51.6	7,066	3.3
合計	185,525	79,029	7,476	100	264,554	100.0	125,962	91,343	6,170	100	217,107	100.0
構成比	70.1	29.9	2.8		100.0		58.0	42.1	2.8		100.0	

資料：第11次漁業センサス(2003)，第12次漁業センサス(2008)

注：① 第11次漁業センサスは11月1日の漁業作業従事者の数である。第12次漁業センサスは、同11月1日の海上作業従事者数となっている。従って、第12次センサスの従事者数は第11次センサスより少ない数となる。

② 沿岸・沖合漁業階層に対応しているのが外国人技能実習制度で、遠洋漁業は海船協方式とした。

③ 全体比はそれぞれの表頭の項目（2003年及び2008年の外国人雇用者）がその表頭項目の全体（合計）に占める割合、構成比は表頭の項目（2003年及び2008年の外国人雇用者）が表側の項目に占める割合を表している。

④ *：海船協方式は、最近では殆どの形式が「漁船マルシップ」方式となっている。

裸で貸し出す：裸用船）する。海外の子会社は、用船した船舶に賃金の安い外国人船員を乗せて、日本の船会社（親会社）に再び、船員を配乗させたまま丸ごと再用船（チャーターバック）して運航する船を「マルシップ」と言う。「マルシップ」は、乗組員の配乗などが海運国の基準で行われるが、船舶の船籍自体は日本籍船で日本船籍の船舶には「〇〇丸」という船名が一般的であり、「マルシップ maru-ship」は日本船籍の船舶を示す呼称。1998年から漁船分野でも一定の要件を満たす船に「マルシップ」方式が認められ、それを「漁船マルシップ」と称している。

国内で操業する沿岸や沖合漁業は、海外や公海漁場で操業する遠洋漁業よりも経営規模が小さく脆弱な企業が多いことから、従業員の賃金面や就業条件で劣悪な側面が多い。それだけに、新規労働力のなり手が極端に少ないという現実がそこにはある。それだけに、国内で操業する沿岸や沖合漁業では、労働力不足と共に従事者の高齢化が、遠洋漁業よりも一段と進んだものとなっている。そうしたことから、若年労働力の確保という観点からも外国人を活用することは、むしろ遠洋漁船よりも必要性が高かったと言っ

ても過言ではない。

そこで、日本海の山陰沖で操業する沖合漁船（沖合底曳網漁船）などで一時考えられたのが、日本人と同じ条件で働ける日系ブラジル人などの日系外国人の活用であった。洋上で操業する漁船に乗り込まないで陸上作業だけを行う場合は日系外国人の雇用は何ら問題とはならないが、漁船員として雇用し海上で操業する漁船で働く場合は、日本国が発給する「船員手帳」を持たないと雇入（船員として雇用するため）ができないのである（『船員法』の規定により日本国籍がないと「船員手帳」は発給されないことから）。また、外国の船員手帳を持っていても日本漁船には乗船できないことから、船員として日系外国人を活用することは現行では不可能といわざるを得ない。因みに、隣国の韓国では、韓国以外の他国が発給する船員手帳の受給者でも雇用できるまで開放されている。

そうした中で、「海船協」方式から遅れること3年後の1993年に、国際研修協力機構（JITCO）の外国人技能研修・技能実習事業が、関係者及び地方自治体の働きかけにより、沿岸及び沖合漁業でも実施できるようになったのである。表5-3は外国人技能実習制度が漁業分野に

表5-3 漁業・養殖業分野における外国人研修・実習制度の推移

制度	漁業種類	実施開始年 度	実 施 内 容
漁船漁業 *	かつお一本釣り漁業	1995年	*:1992年に1年を限度に実施,以降継続 この間は,パイロット事業として試行段階 **:2009年度より本格実施
	まぐろはえ縄漁業	1995年	
	いか釣り漁業	1996年	
	まき網漁業	1999年	
	底曳網漁業	1999年	
	流し網漁業	1999年	
	定置網漁業	2005年	
	カニ・エビ籠漁業	2009年	
養殖業	ホタテガイ養殖業	2009年	
	マガキ養殖業	2009年	

表5-4 外国人漁業研修・実習生の推移

(上段:実数・人,下段:構成比・%)

年度	評価試験漁業種別合格者数							養殖業			送出国				
	カツオ 一本釣り	マグロ 延縄	イカ釣り	底曳	まき網	流網	定置	カニ エビ籠	ホタテ 貝養殖	マガキ 養殖	計	インド ネシア	フィリ ピン	ベト ナム	中国
1993	(96)									(96)		(96)			
1994	(49)									(49)		(49)			
1995	54	22	30							106	22	84			
1996	69	28	24							121	73	48			
1997	58	70	30							158	128		30		
1998	127	78	63							268	173		95		
1999	71	111	2	10	24	11				229	219	8	2		
2000	82	141	43	15	13	6				300	285	13	2		
2001	100	187	0	3	9	2				301	301				
2002	78	213	13	14	16	12				346	337	9			
2003	113	194	42	24	30	10	4			417	403	14			
2004	98	193	21	13	12	2	4			343	335	8			
2005	109	136	15	8		10	4			282	282				
2006	110	99	45	16	17	9	6			302	292	10			
2007	117	124	36	33	22	2	5			339	330	9			
2008	112	97	34	14	4	4	7			272	272				
2009	119	69	48	57	18	5	18			334	334				
2010	128	67	89	63	18	1	7	4	7	2	386	377			9
2011	142	62	51	53	12	4	8	2	8	148	490	334			156
2012	138	39	61	58	14	2	10	5	6	238	571	297			237
1993	(100)									(100)		(100)			
1994	(100)									(100)		(100)			
1995	50.9	20.8	28.3							100	20.8	79.2			
1996	57.0	23.1	19.8							100	60.3	39.7			
1997	36.7	44.3	19.0							100	81.0		19.0		
1998	47.4	29.1	23.5							100	64.6		35.4		
1999	31.0	48.5	0.9	4.4	10.5	4.8				100	95.6	3.5	0.9		
2000	27.3	47.0	14.3	5.0	4.3	2.0				100	95.0	4.3	0.7		
2001	33.2	62.1	0.0	1.0	3.0	0.7				100	100				
2002	22.5	61.6	3.8	4.0	4.6	3.5				100	97.4	2.6			
2003	27.1	46.5	10.1	5.8	7.2	2.4	1.0			100	96.6	3.4			
2004	28.6	56.3	6.1	3.8	3.5	0.6	1.2			100	97.7	2.3			
2005	38.7	48.2	5.3	2.8	0.0	3.5	1.4			100	100				
2006	36.4	32.8	14.9	5.3	5.6	3.0	2.0			100	96.7	3.3			
2007	34.5	36.6	10.6	9.7	6.5	0.6	1.5			100	97.3	2.7			
2008	41.2	35.7	12.5	5.1	1.5	1.5	2.6			100	100				
2009	35.6	20.7	14.4	17.1	5.4	1.5	5.4			100	100				
2010	33.2	17.4	23.1	16.3	4.7	0.3	1.8	1.0	1.8	0.5	100	97.7			2.3
2011	29.0	12.7	10.4	10.8	2.4	0.8	1.6	0.4	1.6	30.2	100	68.2			31.8
2012	24.2	6.8	10.7	10.2	2.5	0.4	1.8	0.9	1.1	41.7	100	52.0			41.5

資料:大日本水産会

注)薄い黄色に着色した部分は陸上産業に準じた条件。但し、海上での作業を伴うことから、海員に準じた規定が適応されている。

導入された経緯をみたもので、表 5-4 は 1 年間の研修期間を終え技能試験を受験し、技能試験に合格して「実習」生として事業者が受け入れた人数の推移を時系列的にみたものである。

1993 年と 1994 年の 2 年間は、高知県佐賀町と宮崎県南郷町のカツオ一本釣漁業においてフィリピンから試験的に導入

1993 年から漁業の分野でも「外国人技能実習生」を受け入れることになるわけであるが、受け入れ条件に叶った者を無制限に受け入れるのではなく、実習受入機関（受け入れる事業所）の常勤職員の規模（従事者数）により、受け入れる技能実習生の人数が規定されている（表 5-5）。漁船漁業の場合は、操業する漁船

表 5-5 漁業技能実習制度協議会構成員

団体名		団体名	
1	全国底曳網漁業連合会	8	全日本海員組合
2	全国近海かつお・まぐろ漁業協会	9	国際研修協力機構
3	全国違洋沖合いかつり漁業協会	10	農林水産省経営局
4	全国かじき流網漁業者協会	11	水産庁漁政部
5	全国漁業協同組合連合会	12	国土交通省海事局
6	全国まき網漁業協会	13	大日本水産会
7	日本定置漁業協会		

したものである。1995 年からカツオ一本釣漁業にまぐろ延縄とイカ釣漁業が、1999 年からは沖合底曳網、まき網、流網に業種が拡大した。2003 年には定置網が加わり 7 業種となる。

1995 年から 2009 年までは、試験的に導入された段階から試行的なパイロット事業として実施されることとなった。その為、国内の第一次受入団体は市町村等の地方自治体に限定されていた。2010 年からは、カニ・エビ籠、ホタテ養殖業、マガキ養殖業が追加され、パイロット事業としての試行段階から本格実施の段階に切り替えられた。と同時に、第一次受入団体も、他産業と同様に事業者で構成された漁協等の法人組織が行えるものとなる。

1 隻の乗組員数により、3 名から 2 名となっており、所有する漁船席数が多くなるに従って、受け入れる外国人技能実習生の数も増加する。

外国人技能実習生の送り出し国は、1993 年当時にはフィリピン人であったが、順次、インドネシア人、ベトナム人が加わり、最近では、インドネシア人に収斂している。2010 年から始まった養殖業においては中国人だけという特徴がある。

漁船分野で外国人技能実習生制度を運用するに当たって、中央レベルで漁業技能実習制度協議会を設け（表 5-6：漁業技能実習制度協議会のメンバー構成）、図 5-1 の協議会を運営する組織体制を造り、中央団体から第 1 次受入機関である法人

図 5-1 漁業技術実習制度協議会 組織体制

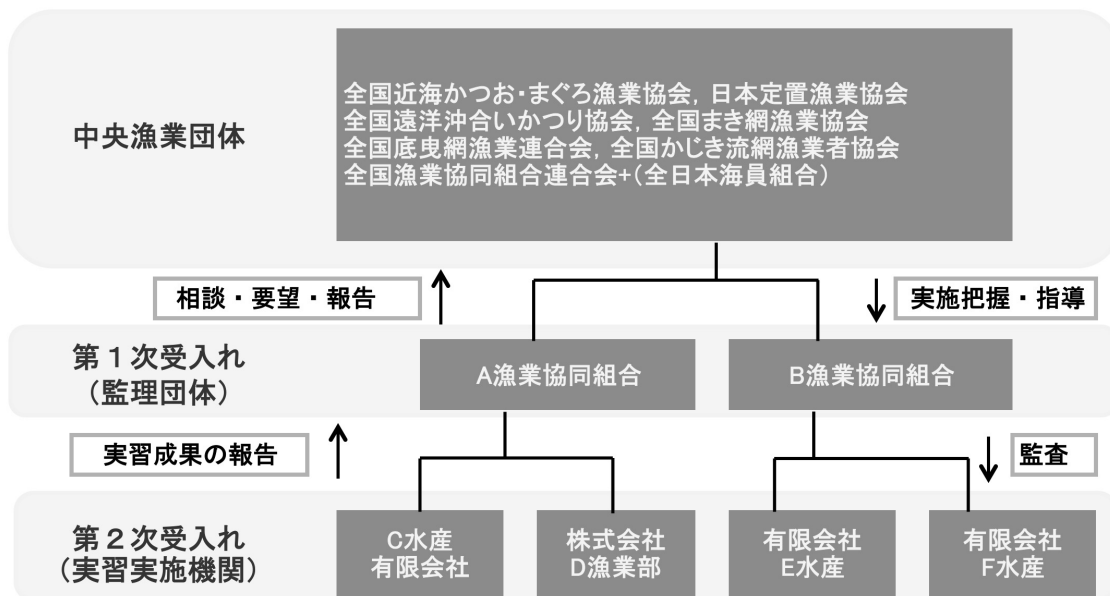


表 5-6 実習実施機関(受入企業)の人員規定期受入人数

実習実施機関の常勤の職員の数	技能実習生の人数
301人以上	常勤職員数の20分の1
201人以上300人以下	15人
101人以上200人以下	10人
51人以上100人以下	6人
50人以下	3人

組織＝漁協（監理団体）を通して、実習実施機関（第2次受け入れ）への指導・監督等のサポートが行える体制が構築されている。

漁業分野の研修制度では、外国人技能実習生は2ヶ月間の技能研修期間が終了し、実習生として漁船に乗船して操業に従事するようになると、全て、それぞれ地域にある全日本海員組合の地方支部或いは地区内の労働組合の“特別”組合員になる慣例がある。実習生として雇入れる賃金等の労働条件は、国内の二次受入

組織（漁船漁業会社）と実習生が特別組合員となっている海員組合等の労働組合と団体協約を締結して決められている。従って、外国人技能実習生でも日本船籍の漁船で働く「船員」として扱われているのである。漁業分野で受け入れた外国人技能実習生は、全員、それぞれの地域にある漁船乗組員が組織する労働組合の准組合員となって、労働者の扱いを受けることになっている。従って、技能実習生の雇用実習条件(雇用条件)や待遇は労使交渉により決められるという建前が取られている。その慣例は、表 5-6 の漁業技術実習制度協議会の構成メンバーに、船員により構成された労働組合の全国組織である全日本海員組合(略称:全日海)がなっていることから理解できよう。協議会の構成メンバーに労働組合が関与

しているのは、この技能実習制度が、労働政策の観点から今まで認めてこなかった単純労働分野に、建前は技能実習生ではあるが実態は外国人労働者を、「船員」職種の分野で受け入れることから、船員の労働組合である全日海がメンバーとして参加している。全日海はメンバーとして参加しているだけでなく、協議会の事務局も担っているのである。

加えて、技能実習生を受け入れる事業組合（法人）が技能実習生に対して船員保険等に参加する事が義務付けられている。但し、定置網漁業及び養殖漁業に従事する技能実習生は定置網や養殖筏等の海上に設置された施設で作業を行うが、「船員」として見なされていないため、陸上で実習する農業分野の実習生と同じく健康保険に参加することになる。

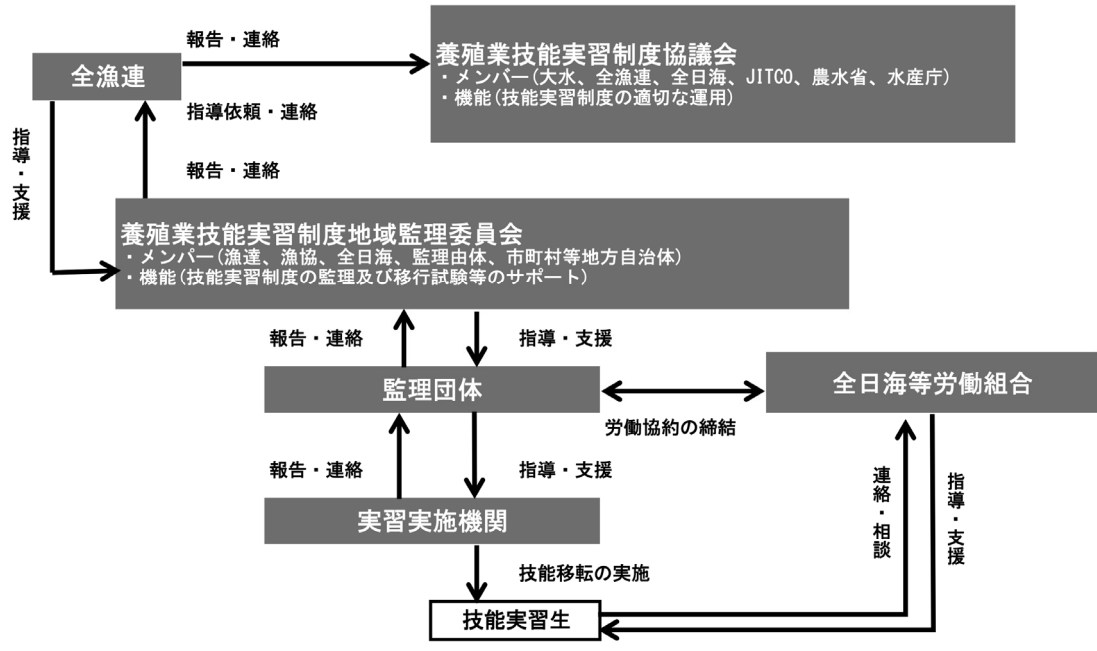
北海道のホタテ養殖業者及び広島のカキ養殖業者からの要望が強く、2008年度の改正に伴い養殖業における技能実習生の受け入れが行えるようになった。ホタテ養殖では北海道の留萌が、カキ養殖では広島の日市市の業者で、中国人技能実習生を早速受け入れている。養殖業における研修制度では、技能実習生を受け入れる企業は受け入れ団体として法人格を有する「事業組合」を作ると共に、市町村等の地方自治体を構成員とする「地域監理委員会」を設けることが条件となっている。

養殖業の技能実習生も、他の漁業技能

実習生と同じく、日本での研修期間は3年間となる。実習中に支払われる賃金も、他と同様に「事業組合」が存在する地域の最低賃金に準拠したものとなる。養殖業で受け入れている技能実習生の数は年約250人で、3年間で500～600人にもなる。養殖業での技能実習生の受け入れについては、他の漁業同様に、業界（大日本水産会）、水産庁・国土交通省及び海員組合（全日海）の三者により運営されている。

ところで、広島や宮城のカキ養殖地帯では、洋上での作業を伴わないカキ打（カキの貝殻から身だけを取り出す作業）専門の技能実習生をかなり以前から受け入れられていた。それは、カキ打専門の技能実習生であり、研修期間は冬場の6ヶ月間の短期限定のものであり、ここで考察している養殖技能実習生とは制度的には別枠のものである。2013年3月に広島県江田島で起こった中国人技能実習生による養殖業者殺人事件は傷ましい記憶ではあるが、この中国人技能実習生は恐らく陸上のカキ打専門として受け入れられた短期の実習制度による実習生であるものと思われる（事件があまりにも傷ましすぎて、詳しく調査できなかった）。海上の作業を伴う養殖業における技能実習制度は農林水産省及び国土交通省の所管であって、カキ打だけの陸上作業のみの短期研実習制度は厚生労働省が所管する事業としてある。

図5-2 養殖業技能実習制度の監理体制(概要)



外国人漁船員，技能実習生制度に関わる法律・諸制度

外国人技能実習生が来日してから適用される法律や保険制度について整理したのが表5-8である。「出入国管理及び難民認定法」，「外国人登録法」は来日してきた外国人，及び国内に居住する外国人に係わる法律で，技能実習生も日本に入国し，居住するためには当然に必要な法律である。

技能実習生と言っても実態は企業に雇用された労働者であり，「最低賃金」に準拠していても賃金所得を得ていることから，所得を得た者として「所得税法」と「地方税法」の徴収対象になっている（技能実習制度が導入された当初は，一

表5-7 養殖業技能実習制度協議会構成員

	団体名
1	全国漁業協同組合連合会
2	全日本海員組合
3	国際研修協力機構(JITCO)
4	農林水産省経営局人材育成課
5	水産庁漁政部企画課漁業労働班
6	水産庁栽培養殖課
7	大日本水産会

定期間定住していない者と見なされ，徴収の対象外であった）。

漁業分野の研修は洋上や海上に浮かぶ漁船や養殖いかだ（施設）での作業を伴うことから，陸上の産業や農業分野で適用される『労働基準法』に基づく就労条件ではなく，船員に限定した『船員法』に基づいた就労条件が適用される。水産

表5-8 技能実習制度に適用される法律等（漁船、定置・養殖業の違い）

主な適用法律	技能実習制度				漁船マル シップ
	漁船漁業		定置・養殖業		
	講習 (研修)	技能実習1号, 2 号, 3号	講習 (研修)	技能実習1号, 2 号, 3号	
出入国管理及び難民認定法	○	○	○	○	○
外国人登録法	○	○	○	○	○
所得税法	○	○	○	○	○
地方税法	○	○	○	○	○
船員法	×	○	×	×	○
船員保険法	×	○	×	×	×
船員職業安定法	×	○	×	×	○
最低賃金法	×	○	×	○	×
健康保険法	×	○	×	○	×
国民年金法	○	×	○	×	×
厚生年金法	×	○	×	○	×
労働基準法	×	×	×	○	×
労働安全衛生法	×	×	×	○	×
職業安定法	×	×	×	○	×
漁業法	○	○	○	○	○
水産業協同組合法	○	○	○	○	×

加工分野は、陸上の水産加工場での作業が中心であり、農業分野と同じ陸上産業に適用される『労働基準法』の対象となる。従って、海上（洋上）で作業を伴う漁船漁業分野における研修や実習に当たっては「船員」としての規定が準拠されるものとなる。とは言え、同じ漁業分野にあっても「養殖業」や「定置網」においては、海上（洋上）作業を行うが、漁船を運用して資源を追って漁労活動を行うものではなく、また陸地からそれ程離れていない湾内や港内の海上に固定した定置網（網漁具）や養殖施設での作業が

中心である。従って、『船員法』で規定する「船員」ではなく、陸上における産業従事者として『労働基準法』に基づいた雇用・就労条件が適用されているのである。漁業分野における外国人技能実習制度がこの様に複雑なものとなっており、それだけ一般的に理解され難い点が多い。漁船での外国人実習生を「船員」と職種を見なしていることから、他分野には見慣れない仕組みが取り入れられている。その一つが、日本国政府が発給する「船員手帳」（外国人に限って、海外漁業船員労使協議会が認めた者に限って「オレン

ジブック」(日本国籍を有しない外国人向けの「船員手帳」)の取得が条件付けられる。他に、実習生を既存の労働組合(全日本海員組合、或いは地域の船員労働組合)の准組合員として迎え入れていることなどである。更に、漁船員の雇用制度で旧来からあった見習い船員制度(漁船員に成り立ての頃は、海上での作業や生活に慣れていないことから一人前の働きができないものとして、一定期間は見習い船員として賃金や待遇が減じられている仕組み)を実習生に応用している事例など、他にみられないものの一例としてあげることができる。

「研修」期間と「実習」期間の違いについて

外国人技能実習生は本国(送り出し国:漁船乗組員であれば主にインドネシアであり、養殖業では中国)で面接が行われ、面接には現地のマンニング会社と日本からは一次受入法人(漁協など)及び二次受け入れ組織(漁業会社及び養殖企業)が参加する。日本から参加したメンバーが帰国する前に本国で採用されることが決められることが多い。採用が決まると、日本に来るまでの間に簡単な日本語研修等が行われた後、来日してくる。送り出し国での面接には、送り出し国のマンニングを行うエージェントが責任を持って行う。

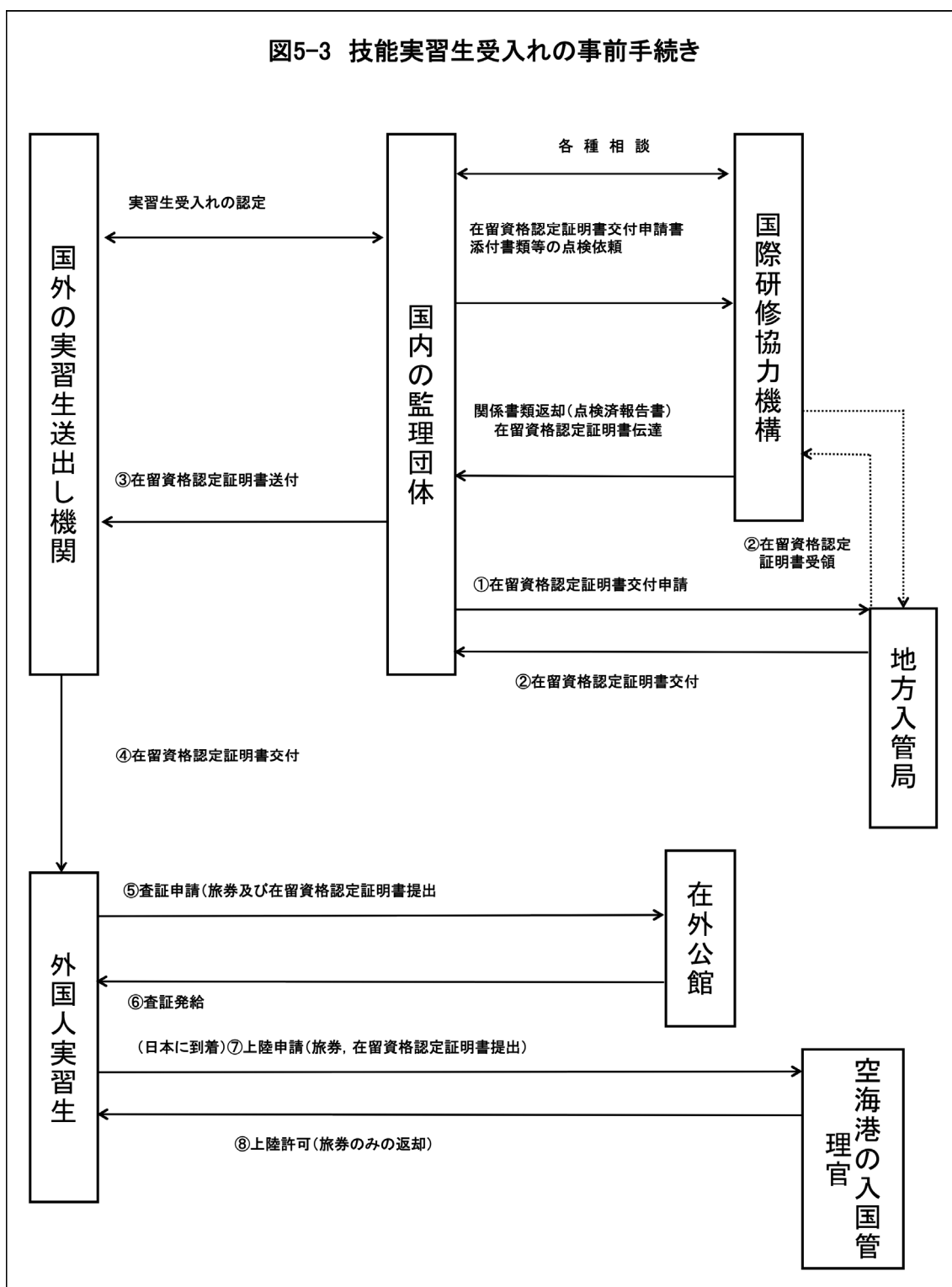
図5-3は、外国人技能実習生を漁業会

社等の企業が受ける場合に行われる事前手続きをフローチャートにしたものである。上段は国外の送り出し機関を始め、国内の第一次受け入れ組織や、このシステムを管理している国際研修協力機構(JITCO)や地方の入国管理局等の組織間での手続きが示され、下段は実習生個人に係わる手続きについて経路を示している。

現地で面接を行い、受け入れた技能実習生は日本に来て2ヶ月間の座学を中心とした研修の後、大日本水産会<技能評価試験実施団体として、JITCOから委任されている>が行う技能評価試験を受験しなければならない。その技能試験にクリアしないと、技能研修生は日本に残って実技実習が行える技能実習生にはなれない。技能評価試験はペーパー試験と実技試験が行われ、ペーパー試験は10問で1問につき5点の配当で全問答えて50点満点となっている。

日本に来てからの座学研修では、従事する漁業の知識とともに実技などが水産高校を退職した教員が講師を務めて教えているケースが多い。また、研修中の操業研修は、ベテランの漁業者が実際の漁船操業を経験させながら教えるいわゆるOJT(on the job training)が行われる。実技に対する評価は意外と厳しく、A~Dまでの4段階で評価され、B以下の評価では不合格となる。技能評価は、初級クラスから、中級、専門級、日本人級の

図5-3 技能実習生受入れの事前手続き



4段階に分かれ、技能実習生は中級を受験することとなる。専門級を受験する強者も、中にはいるとのこと。

来日後、日本では最初の2ヶ月間は技能研修生として、漁労技術や安全教育など座学（講義）を中心とした OFF-JT

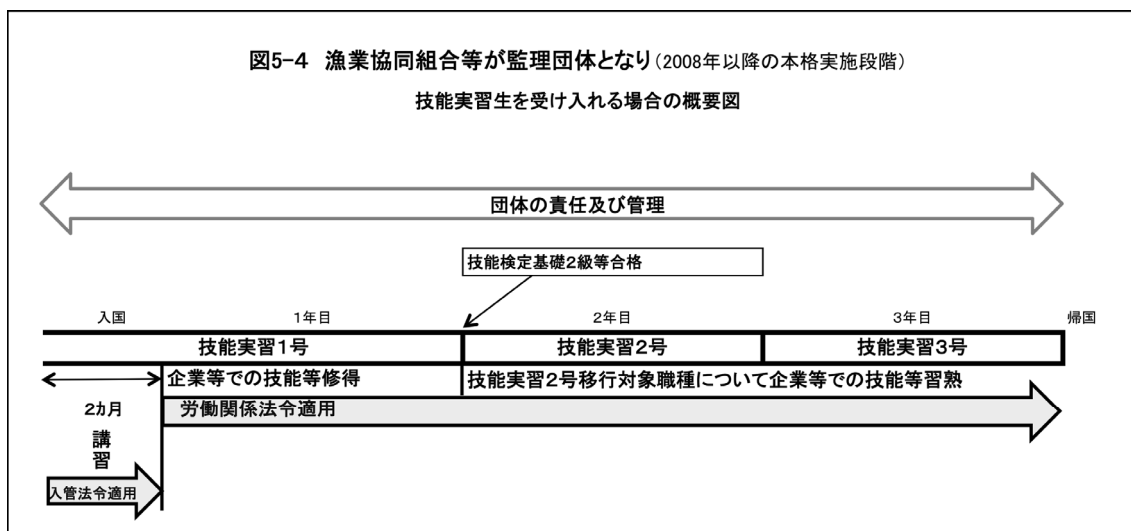
(off-the job training)が行われる(1992年の制度導入当初は、その期間はもう少し長く6ヶ月間であり、日本語や日本での生活習慣、従事する漁業についての基本的知識を学ぶ。残り6ヶ月間は実際に漁船に乗船してOJTの漁業研修が行われていた。しかし、2008年に制度が改正され、最初の6ヶ月間の日本語研修等の講習期間が2ヶ月間に短縮された。2ヶ月の座学を柱とした「研修」を終えると、受入企業等での技能等修得のため、実際に漁船に乗船しての実習期間へと移行することになる。この期間は労働関係法令が適用される実習期間（事業主と雇用契約に基づく関係）へと移行する。2ヶ月の研修を終えて行われる「実習」は、あくまで技能検定試験を受験するために漁業技術を身に付けるための「修得」期間であり、検定試験後に技能の「習得」を行う期間（2年間の実習期間）とは区別されている。

検定試験に合格すると、実習生として漁船に乗船して最大2年間にわたって働くこととなる。最初の2ヶ月間の研修期間中は、日本サイドの受入企業との間には雇用関係はない。しかし、実習期間に入ると、受入企業との間で雇用関係を結び労働者（非居住船員）として雇用される（研修及び実習期間の合計期間は3年間であり、実習期間の延長及び再研修・実習などは認められていない）。従って、実習生になると雇用者とした賃金が支給

される。もちろん、日本への渡航費と、帰国費用の全額は、受入側船主（企業）サイドの負担となっている。

外国人技能実習生の資格者は、1) 現に漁業に従事するか同業務に2年以上従事している者（公的機関、例えば水産高校などの卒業生である）で、2) 帰国後に送り出し国において日本で習得した技能を活かせる仕事に復職乃至は就業が保障されている者、3) 年齢は満18歳以上満30歳未満、4) 過去に日本での研修経験がない者（技能実習のリピートは認められない）、といった条件を満たす者となっていて、あくまでも『建前』は技術研修を目的にする者に限定されている。

約8年前に漁業及び水産加工分野の技能実習生を調査した時には、外国人技能実習生を受け入れている企業から、研修及び実習期間が3年であるのは短すぎるという不満を、既に聞いた。期間の短さについては、技能実習生からも、折角、苦勞して技術習得をしても、3年で返ってしまうのは惜しいという声もあった。少なくとも後2年間（計5年間）日本に滞在していたいという者も少なくなかった。技能実習生からそのような声が聞かれる背景の一つに、本来、この制度は送り出し国の産業を発展させるために日本で必要な技能を習得させることを目的とした事業であるが、帰国しても日本で彼らが習得した技能を活かせる仕事がないという現実にも、この制度自体が持って



いる矛盾がある。受け入れ業界としても、研修期間を3年から5年に延長してもらいたいという要望が強くあったが、5年への延長は未だ実現していない。しかし、最近になって在留期間の延長についての検討が始まり、近日中に、一定の結論が出されるようである。

外国人技能実習生に対する費用の概要

送り出し国において、技能実習を希望する者は日本の受入機関による面接を受け、それに合格すると、来日するまで本国でオリエンテーション及び日本語教育などが事前に実施される。これら本国（送り出し国）で事前実施される研修費用は送り出し機関の費用と名目ではなっている。しかしその実態は、日本の受入機関が負担しているケースが多い。2ヶ月間の研修期間中は、技能実習生に1人当たり月額にして4万円前後（手取額：受入機関の負担）の研修費が日本の受入機関

が負担している。

技能実習生が来日して2ヶ月間の研修期間を終え、その後、10ヶ月間は受入企業等での技能等の「修得」期間となる。これら研修期間の1年が経過した頃、技能評価試験が行われる。ペーパー試験と実技試験に合格すると、2年目からは見習い船員として実際に漁船に乗船しての「実習」へと移行する。2008年に制度が改正されてからは、先にも記したが、来日してからの日本語及び生活習慣などの基礎的な講習は2ヶ月間に短縮され、2ヶ月間の講習期間が終わると、操業する漁船での実習となる。実習期間になると技能「研修」生と違い船主との間で雇用契約を結んで「船員」として乗船することになる。その為、船主から実習生に支給される額は、賃金100,900円から船員保険料（定置網及び養殖業の実習生からは労災保険料）などの社会保険料（個人負担分）に、非居住船員としての労働組

合費月額3,000円が天引きされた残りの額（1人当たり手取り月額7万円程度）となる。万一、技能実習生が事故等で怪我や死亡した場合に備えて、外国人研修生総合保険の加入が義務付けられていて、傷害死亡時に1,500～700万円と賠償責任3,000万円が支払われるものとなっている。漁船の乗船して実習する技能実習生は、船員保険に加入することから船員保険に付随した船員年金の加入者となる。そのため、年金の積み立て義務が発生することになる。しかし、積み立てることができるのは実習期間である2年10ヶ月であるため、積み立てた額は研修が終えて帰国する時に、実習生個人に支払われることとなる。

研修後（帰国後）の技能実習生

先にも記したが、3年間の日本での技能実習を終えて帰国しても、多くの実習生は、日本で修得した技術・技能を活かせる仕事に就くことはできないのが実態である。その事情は、インドネシアも中国も基本的に変わるところはない。その事からも、送り出し国の産業発展に必要な技能を日本からの技術・技能移転により習得させようというのは建前であり、技能研修・実習と言いつつも、日本の産業にとって必要な若手労働力を確保する手段の一つとなっている。

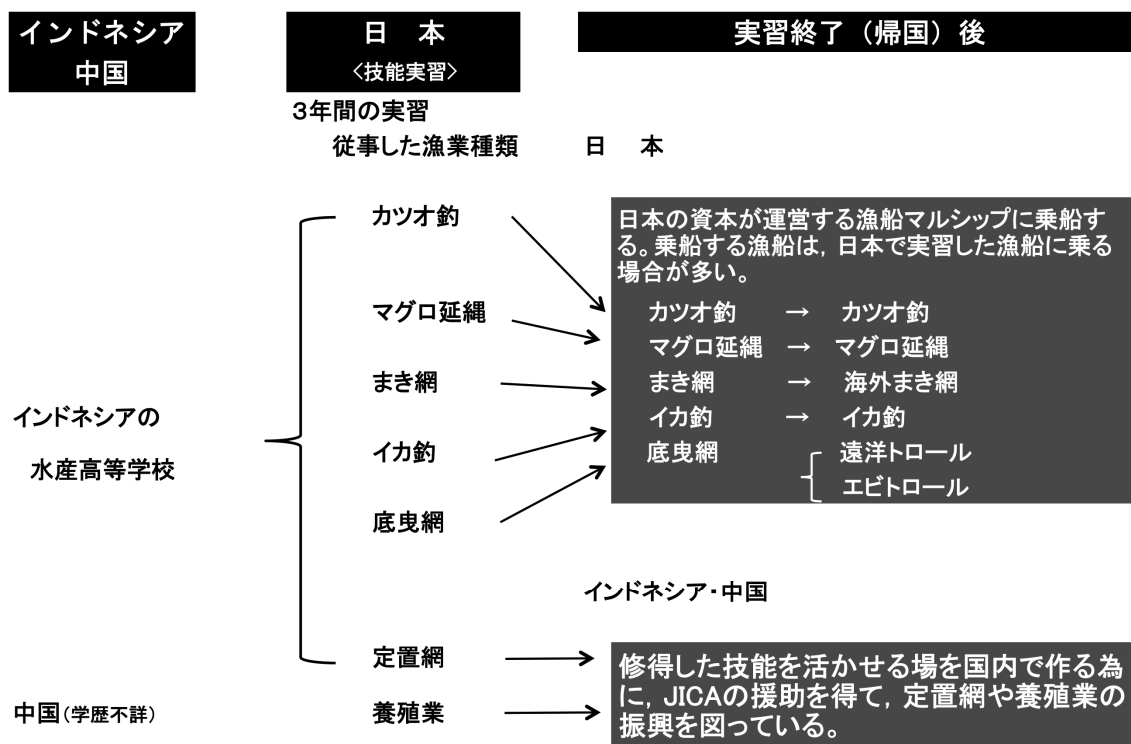
とは言っても、技能実習生が、帰国後に何の保障もないと言うのでは、それぞ

れの国において（若手）労働力を安定的に確保することは不可能となる。この外国人技能実習制度の建前（送り出し国の産業発展にとって必要な技能・技術を日本での技能実習を通じて習得する）からも、関連する産業が送り出し国に存在している必要がある。その為、送り出し国においても、日本で習得した技術・技能を活かせる産業の振興が、日本のODAやJICA等の援助により行われるケースもある。例えば、インドネシアでは日本の定置網漁業で実習してきた実習生を受け入れる為に、日本で操業している定置網の漁法を導入する試みなども行われている。

帰国後の技能実習生の行き先として、最近、顕著になって増加しているのが、漁船マルシップとして運航されている漁船に、船員として雇われるケースである。図5-5は、技能実習生として来日し、日本の漁船や養殖場で3年間実習した後に、帰国後に、どのような職業に従事しているのかを概念的に整理したものである。

インドネシアから来て、日本のカツオ釣漁船に技能実習生として乗船していた者が、習得した技能を最大に活かせる仕事は同じ漁業種類であるカツオ釣漁船であり、その条件を満たすのが日本の漁船マルシップのカツオ釣漁船となる。カツオ釣の漁船マルシップを運行する船主にとっても、日本のカツオ釣漁船で技能習得した実習生は、操業技術面だけでなく、

図5-5 帰国後の職業など



船内で日本人船員と共同生活する面でも申し分の無い存在となっている。そうした事情は、カツオ釣漁船だけでなく、海外及び公海海域で操業する漁船マルシップ方式で運航しているまぐろ延縄やイカ釣、底曳網も同じ状況にある。中でも、そうした形態で経営するものが多い遠洋や近海操業のまぐろ延縄では、技能実習経験のある外国人漁船員を優先的に確保する動きがある。因みに、漁船マルシップの日本船籍漁船に乗船している漁船員に支払う船員費は、技能実習生に支払う経費よりも日本での研修費用や生活でんほ支援経費が掛からないだけに低く抑えられるものとなっている。支払われる賃金水準は、技能実習生と同じく、船員賃

金の最低保障額が目安となっている。漁船マルシップで雇用される外国人漁船員も、技能実習生と同じく船員労働組合の準組合員であり、船員保険の適応を受けている。従って、労働災害や病気・疾病に対しては保険金が支払われるものとなっている。船員保険における年金部分については、技能実習生と同様に、下船した時点で積み立てた保険金の掛け金は外国人漁船員個人に支給される。

以上の様な漁船マルシップ形式が取れない定置網や養殖業では、実習が終わった後に、安定的な就業先が確保できない状況にあり、習得した技能を活かせる職場を送り出し国に創るために、ODA や JICA 等の援助を得て、定置網やカキ養

殖、ホタテ養殖業の育成が試みられているところである

3. 外国人労働力の導入をめぐる問題点と課題

国内の沿岸及び沖合漁船での国際研修協力機構による技能実習制度の事例を、現状を通して見てきたが、そこから見えてくるものは、全国の水産業の現場では想像を超える勢いで労働力の国際化が進んでいることである。

そこで、外国人労働力の導入をめぐる水産業、特に国内の漁船漁業に限ってではあるが問題点の整理を試みたい。論点を明らかにするために、先ず、漁船漁業における就労に関する問題と、外国人労働力に頼らざるを得ない経営の問題とに分けて見ていく。その上で、水産業の分野において、外国人労働力を導入した結果、技能実習制度の導入がメリットとなったのか、はたまたデメリットなのかについて整理してみた。

現時点での外国人技能実習制度を巡るメリット・デメリット

漁業分野に外国人技能実習制度を導入したことで生じたメリットについて、個条書きではあるが整理してみた。

1. 外国人技能実習生を導入することで、賃金面で労賃部分が極端に圧縮できたわけではないが、働き盛りの若年労働

力を確保でき、職場（労働現場）の雰囲気活気が出てきた。

2. 単純労働に相応しい、若くて優秀な労働力の確保が行えたので、労働集約的な漁労作業において安定した生産活動が維持できる。

3. 機械化になじまない漁労作業や漁獲物処理作業で、若い外国人技能実習生を投入すると、一定の範囲ではあるが生産性の向上がみられる（この点は、現場でのヒアリングで、よく聞いた点とも符合している）。

4. 外国人技能実習生に対する費用や賃金は、基本的に地域の最低賃金に見合った額となるケースが多く、人件費支出を抑制する効果も船主サイドでは期待したほどの効果はないと否定的に見る者が多いものの、実質的に何らかのうま味があるものと考えられる。

5. 漁船の場合、歩合計算上、外国人技能実習生の歩合を日本人漁船員の0.6～0.7人前（見習い漁船員の歩合）としてに計算すると、日本人漁船員の歩合配当率がそれだけ高く（日本人漁船員の賃金取り分が多く）なり、日本人漁船員に実利的メリットが発生する。従って、外国人技能実習生に対して、日本人漁船員は歓迎する傾向が高い。

6. 高齢化した職場に外国人の若い労働力（技能実習生）が入ってくるため、職場の雰囲気が若返り、現場でのモチベーションを高め生産性を向上させる。

7. 漁村や漁港の平均年齢は、漁業就業者の高齢化を反映して総じて高いものとなっているが、例え外国人とは言え20前後の若者が手段で漁業地域で生活することから、地域全体が活気づく。

と言ったメリットが考えられる。

これらは、外国人技能実習生の導入による直接的な効果だけでなく、職場の雰囲気や地域の活性化などを考え合わせると副次的効果も多く、漁船漁業分野で日本人労働力が極端に逼迫している現状にあっては、漁業経営者には相当の魅力となっているものと思われる。

一方で、デメリットも考えられるので、その面からも論点となると思われる点を整理しておく。

1. 外国人技能実習制度で、3年間にわたって漁業の技術・技能を取得させても、期間が終わると母国に帰ってしまう。折角、日本で習得した技能を活かせる場所が母国にないことが多い。まして、一度日本にこの制度で来ると、二度と実習生としてくることは出来ない。身に付けた技能を無駄にするケースも多い（この点に関しては、ここ5年から10年前から、海外漁場操業する日本漁船で多くなった漁船マルシップで、技能実習生上がり積極的に雇用する漁船が増加し、帰国後の有力な雇用先となっている）。

2. 日本人の若手漁船員に教える代わりに、技能実習生に漁業技術などスキルを教えるため、日本人漁船員に漁労技術や技能が蓄積されないという不安が、徐々に現実となりつつある。日本漁業の将来を担う日本人青年が育たなくなっている。

3. 外国人労働力の導入は労賃コストの抑制になっても、研修生の旅費や面接に要する旅費、各種保険料、その他制度に係わる諸経費(船主負担分)があり、期待するほどの節約効果はないのではと言う疑問もある。

4. 外国人の若い労働力に頼るため、省力化などの設備投資を控える結果となる。それは一面で固定経費の削減にはなるが、機械化やロボット化など技術革新を遅らせ、将来的には生産性を抑制し、競争力を低下させデメリットとして働くこともある。

5. 同一職場で、言語や文化の異なる人たちが働いており、ちょっとしたことから衝突が時として起こることもあり、そうしたリスクに対処する方策を講じておく必要がある。

6. 上記とも関係するが、言語、文化の違いから、トラブルが発生した場合の回避や対処が上手く行かないことも多く、そうしたリスク管理が必要となる。上手に機能している職場などでは、こうしたリスク管理に長けた管理者が存在していることが多い。また、トラブルが発生し

た場合などの対処がマニュアル化されていて、誰でもが直ちに対処出来るものになっている。

一方、内地の沿岸や沖合漁業で、外国人技能実習生を受け入れていない漁業経営では、逼迫した労働力不足に対してどのような対応を行っているのかを整理すると、以下の点が指摘できるものと思われる。

1. 80年代以降、イカ釣漁業や一本釣漁業、まき網漁業等では、漁労装置の機械化(省力化)は著しく進み、一部の業種、魚類養殖やカキ養殖、ホタテ養殖では、魚に餌を与える自動給餌システムや、育成したカキやホタテを陸揚げして洗浄するシステムがロボット化(中央制御機)している現状がある。また、漁港で、まき網や底曳網漁船が大量に水揚しても、漁獲物を自動で選別し函詰めする装置などの機械化が著しく進んできている。以上の様に漁業の生産・労働、及び漁獲物の処理過程が大きく変化し、省力化が進んできている。

2. 同時に、漁船の運航装置でも自動操舵装置(オートパイロット)が普及した場合、少人数操業も可能となっている。

以上の省力投資の結果、10トクラスのイカ釣漁船などでも1人乗り漁船が出現。家族労働力に頼る漁船は1人乗り操業に切替えて(5トクラスの底曳網も1人操業が可能となり、一般化した)いると言っ

た省力化投資も進んできている。

この問題を、漁業経営サイドはどのように捉えているのか

外国人技能実習制度を漁業分野に導入することの善し悪しは別にして、現実の実態に対する評価に限定すると、以下に整理できるのではないと思われる。

1. 一般的労働力市場は買い手市場であっても、漁業労働力市場は売り手市場で、慢性的に労働力不足の状態にある。

2. 現代の若い人たちは、漁業などの肉体労働が残っている分野に就きたがらない。⇒就業環境の劣悪化

3. 漁業経営の不安定要素の増大に伴う就業条件の悪化で、若年労働力は就業しない。⇒他産業に比べ賃金水準が低いからなのか

4. 以上2, 3から、漁業労働力の著しい減少と労働力の年齢構成が著しく高齢化している。

5. 派遣切りや期間雇用の打ち切りなど、若者にとって雇用環境は厳しい状況にあるが、派遣労働で働いている若者が水産業分野に流入してくる顕著な動きはない。

6. 沿岸・沖合の漁業サイドが、派遣切りされた労働者を再教育して、積極的に受け入れる考え方もあったが、それよりも、外国人技能実習生に頼る方が、確実に経営の見通しが立ち、経営の安定化が図れると言う経営も多い。

参考資料

1. 国際化時代の日本水産業と海外漁業協力 佐竹五六 成山堂（1997）

2. 遠洋漁船における新たな混乗方式の導入－漁船マルシップ方式の概要と手続き－ 海外漁船船員労使協議会（1998）

3. 外国人漁業研修・技能実習の手引き（制度概要編・附属資料編） 大日本水産会（2002）

4. 漁船マルシップ方式の概要と手続き 海外漁船船員労使協議会・漁船マルシップ管理委員会（2003）

5. 沿岸漁業及び水産加工分野における労働力の国際化（沿岸・沖合漁業経営再編の実態と基本政策の検討－平成16年事業報告－）東京水産振興会（2005）

6. 沿岸・沖合漁業における労働力の国際化－国際研修協力機構（JITCO）の技能研修制度を中心に－ 漁業経済研究第50巻第2号 三輪千年（2005）

7. 日本漁船で働くインドネシア人－プロフィールと雇用体系の変遷－ 奥島美夏（2005）

第 3 編

海外の動向

第6章

OECD 諸国およびフランスにおける季節（農業）労働者 に関する統計資料集

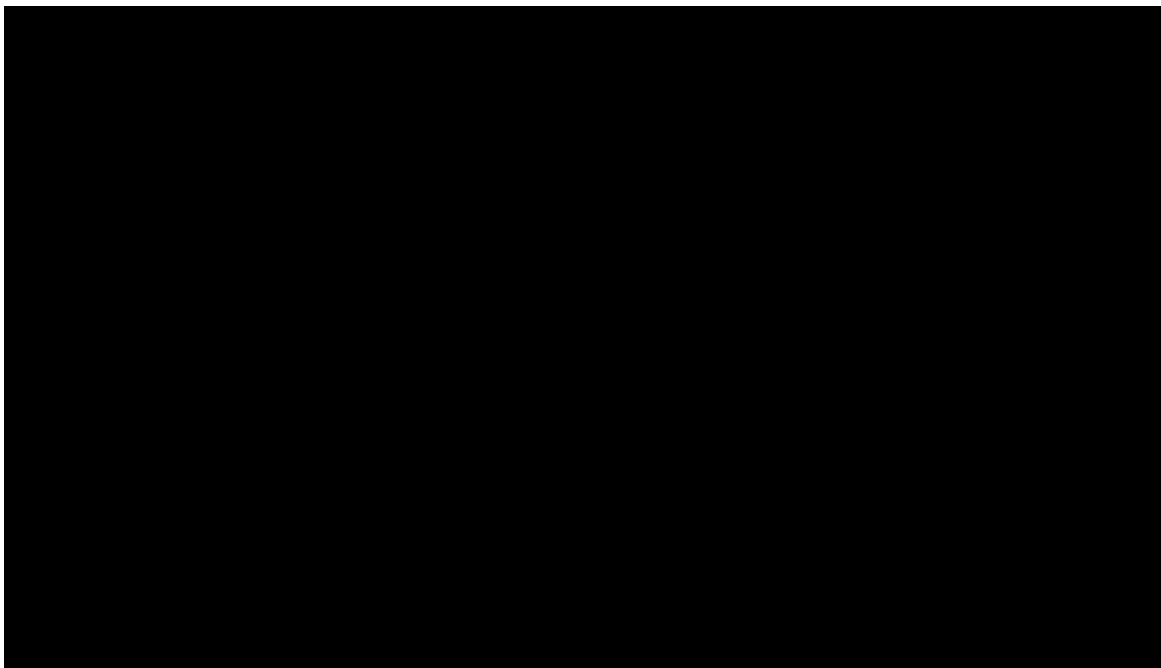
早稲田大学社会科学学術院
教授 小島 宏
(研究分担者)

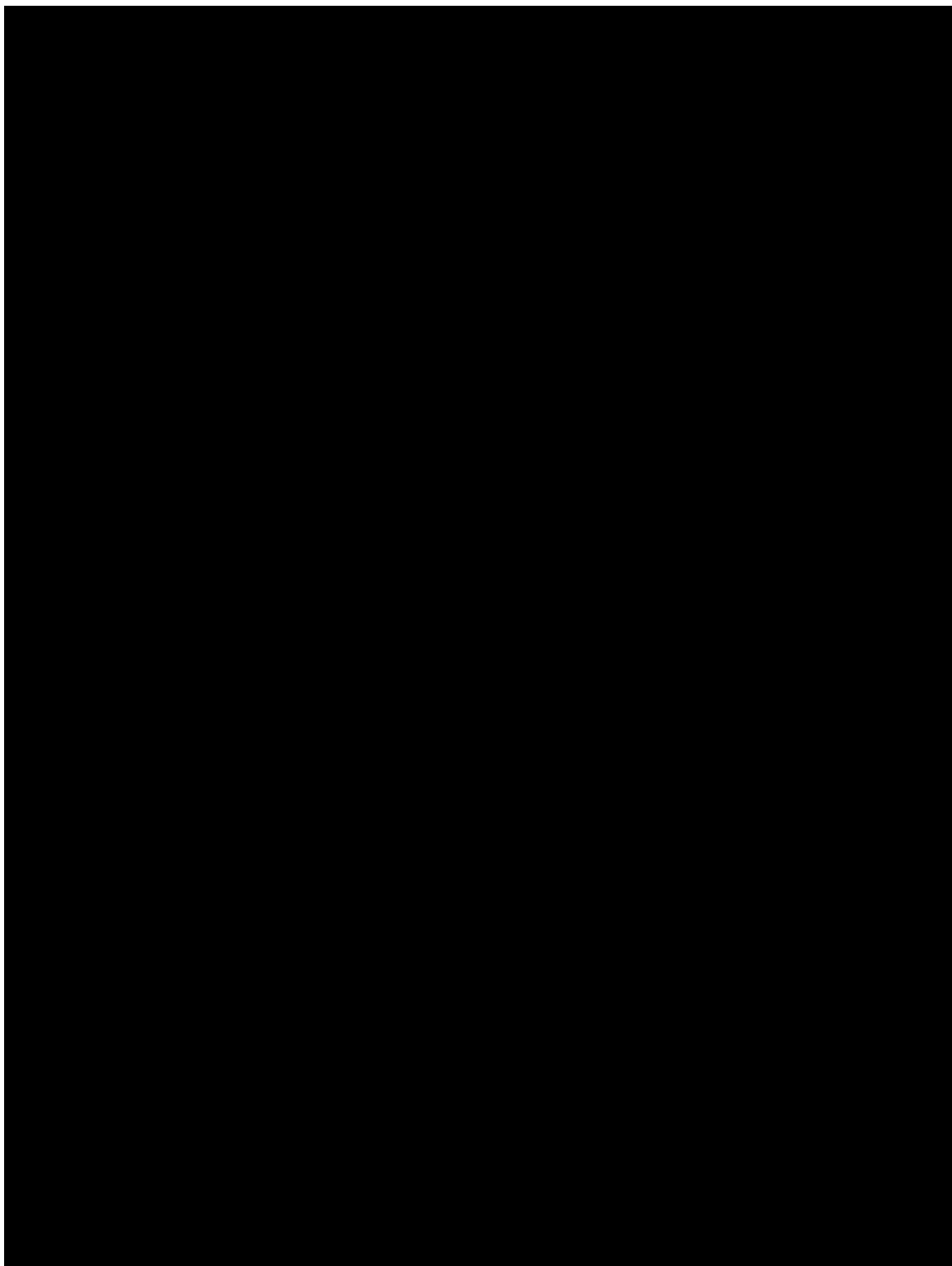
- I-1 OECD 諸国における季節労働者の流入、1992-1996年
- I-2 OECD 諸国における主要カテゴリー別短期労働者の流入、1992年、1996-1999年
- I-3 OECD 諸国における職業別労働者に占める低学歴国際移動労働者の割合、2006年
- a) 農林漁業 h) 食品加工業
- I-4 OECD 諸国における不熟練労働者に対する短期労働許可プログラム
- I-5 アジア諸国における部門別雇用に占める外国人労働者の割合、2010年(最新年)
- II-1 雇用特性別・国籍別にみた季節労働者：途上国と移行期のEU新規加盟国からの流入、2006-2011年
- II-2 入国許可手続き別にみた短期滞在のための流入、1999-2003年
- II-3 1. 男女別にみた外国人就業者の社会経済カテゴリー別分布、1990年
- II-3 2. 国籍別にみた就業者の社会経済カテゴリー別分布、1990年
- II-4 1. 産業別にみたフランス人就業者・外国人就業者の分布、1990年
- II-4 2. 国籍別にみた外国人就業者の産業別分布、1990年
- II-5 入国許可手続き別にみた国際労働移動者、1946-1987年
- II-6 OMI (フランス国際移動局) 管理の季節労働者、1946-1995年
- II-7 国籍別季節労働者の流入の動向、1946-1991年
- II-8 3か国からの季節労働者の流入の動向、1975-1991年
- II-9 季節労働者の流入(国籍別・稲作)、1946-1981年
- II-10 季節労働者の流入(甜菜栽培、ブドウ収穫、他の農作物栽培)、1946-1981年
- II-11 1920-1930年における管理された入国総数(産業別、国籍別)(うち52

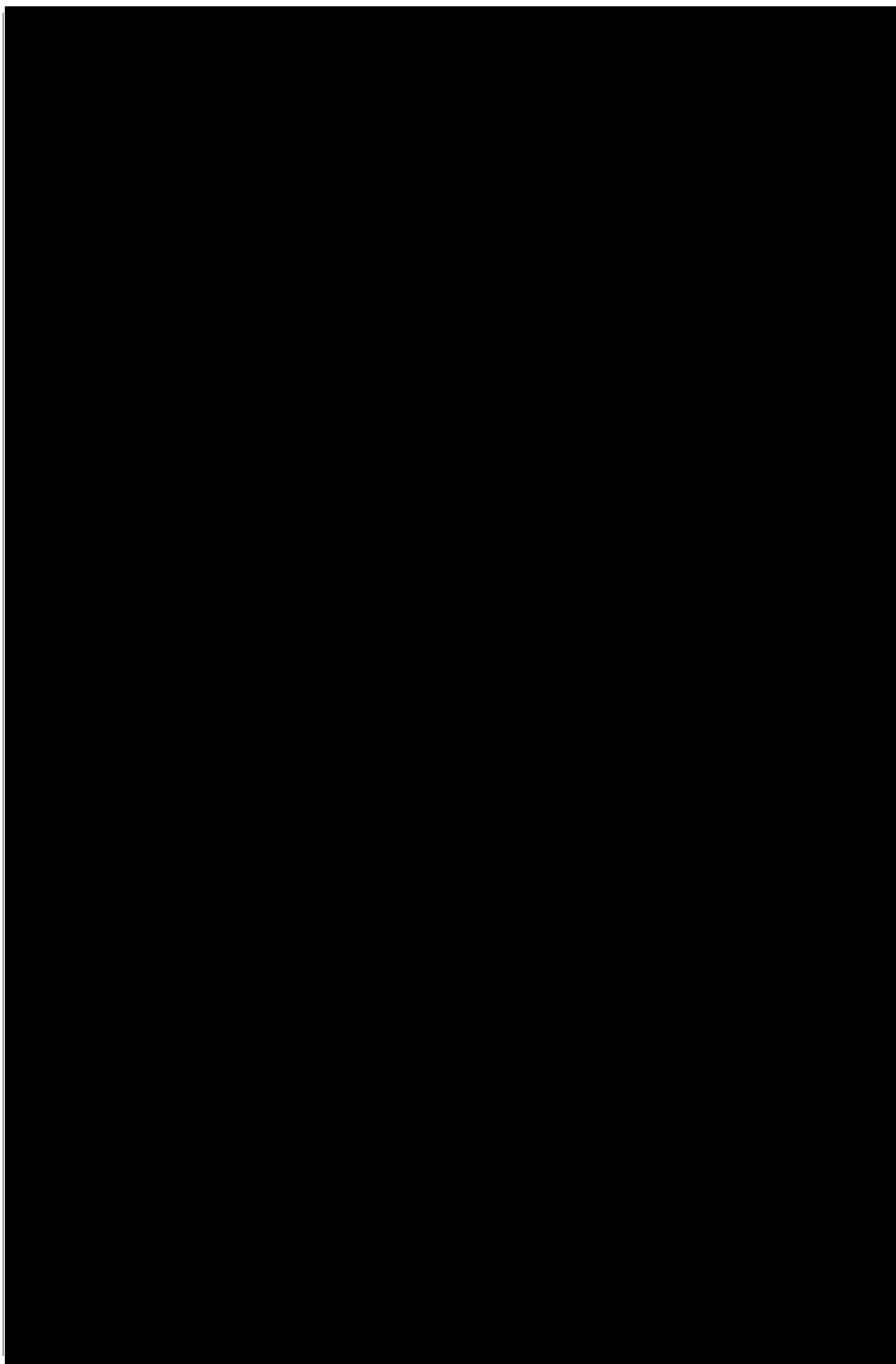
万人帰国)

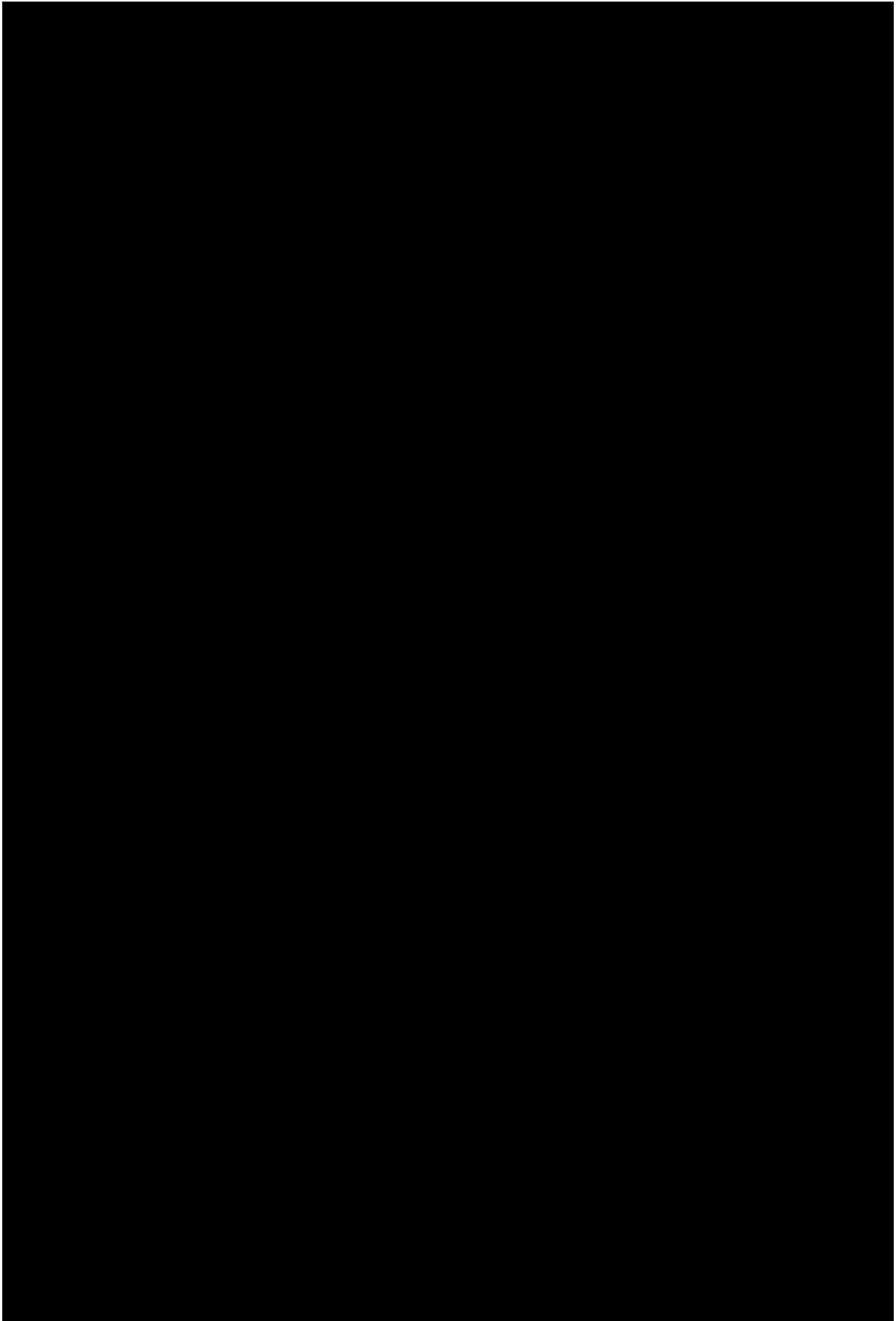
II-12 農業・工業における県別男性就業者に占める外国人の割合、1891年

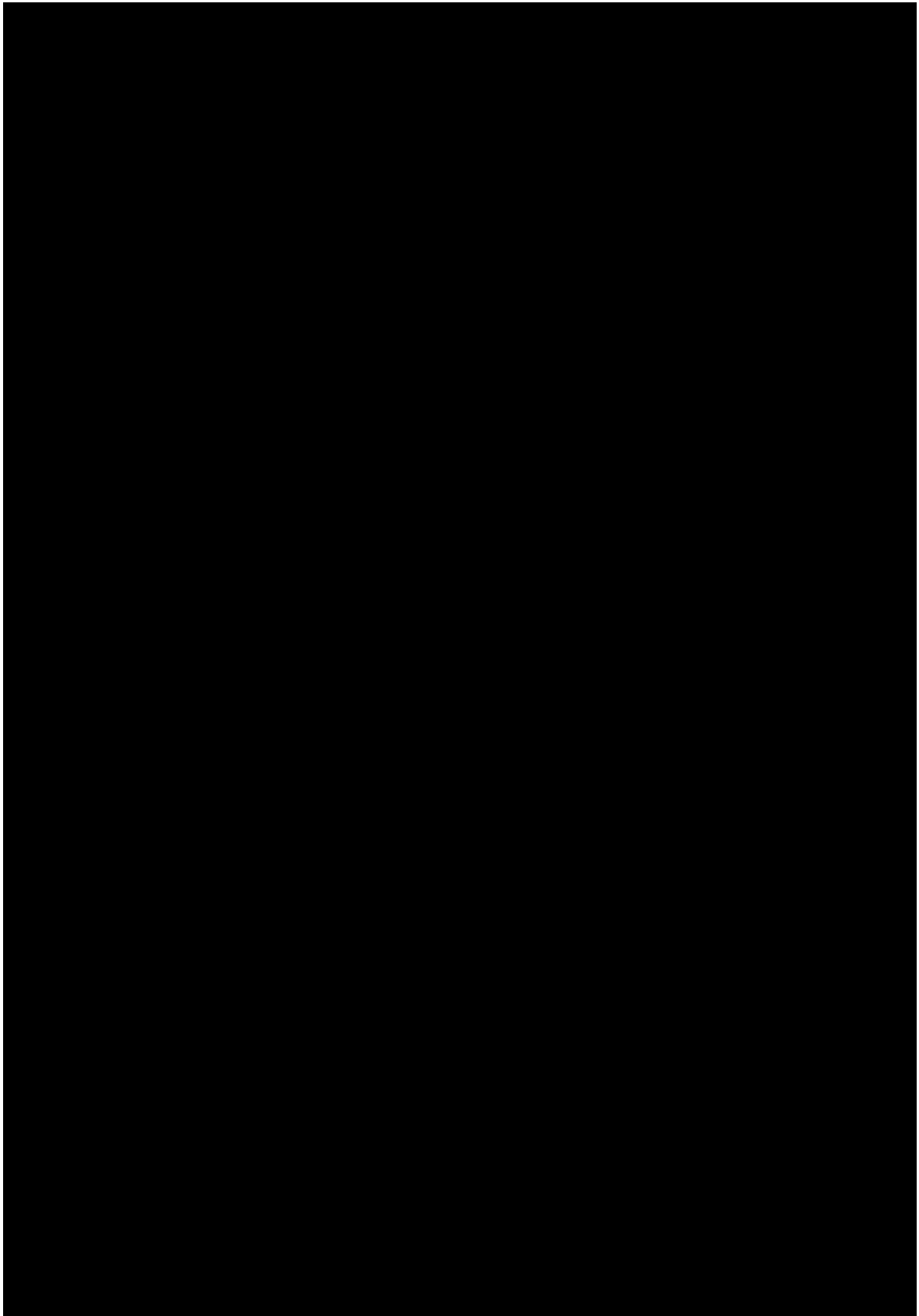
II-13 農業・工業における県別就業者に占める外国人の割合、1936年



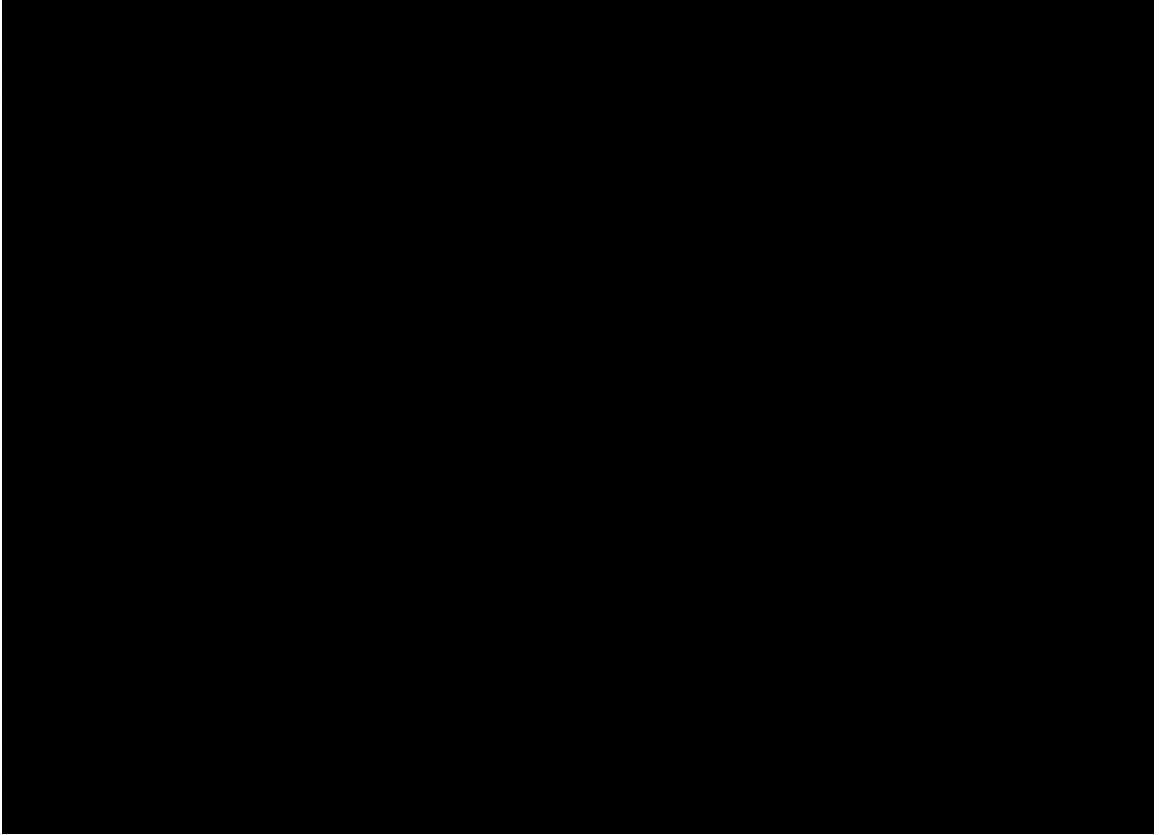




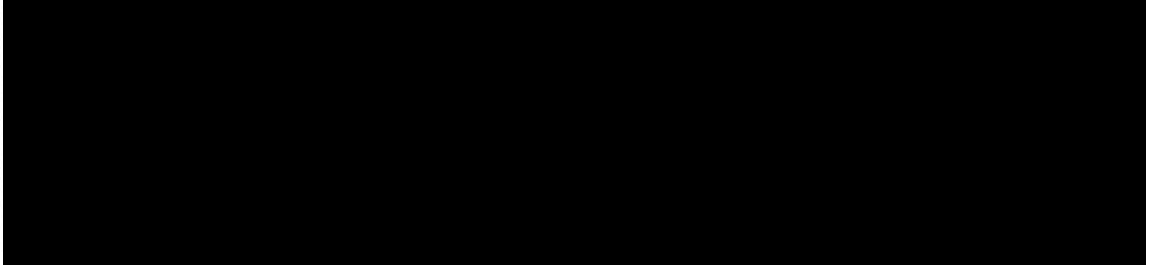




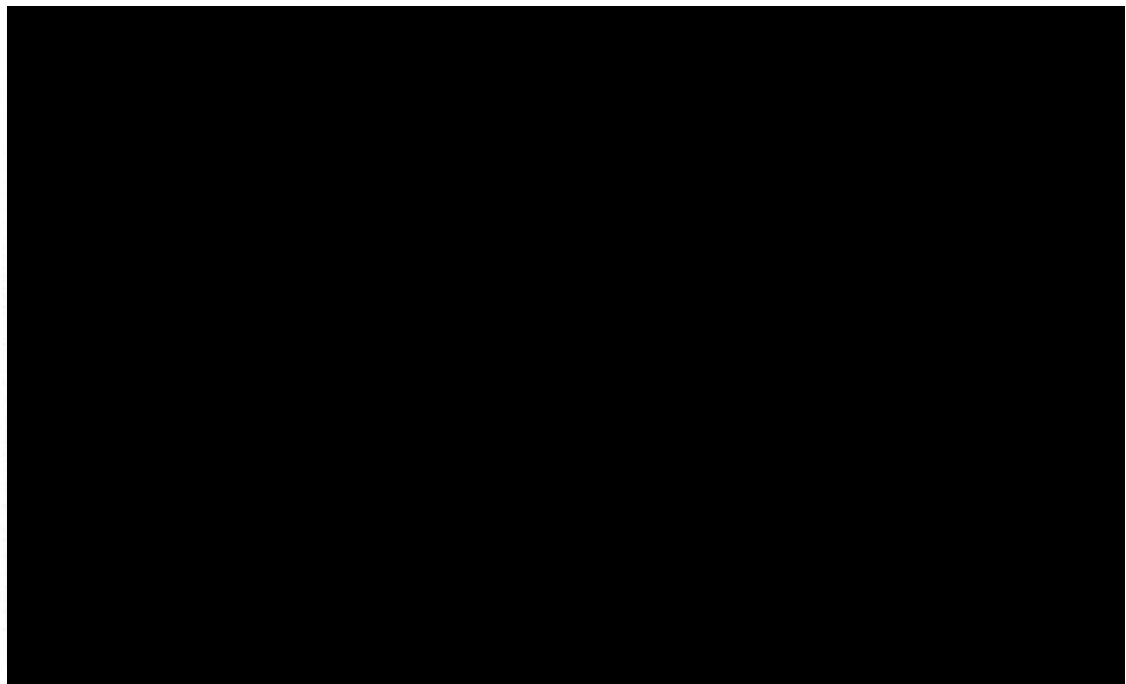
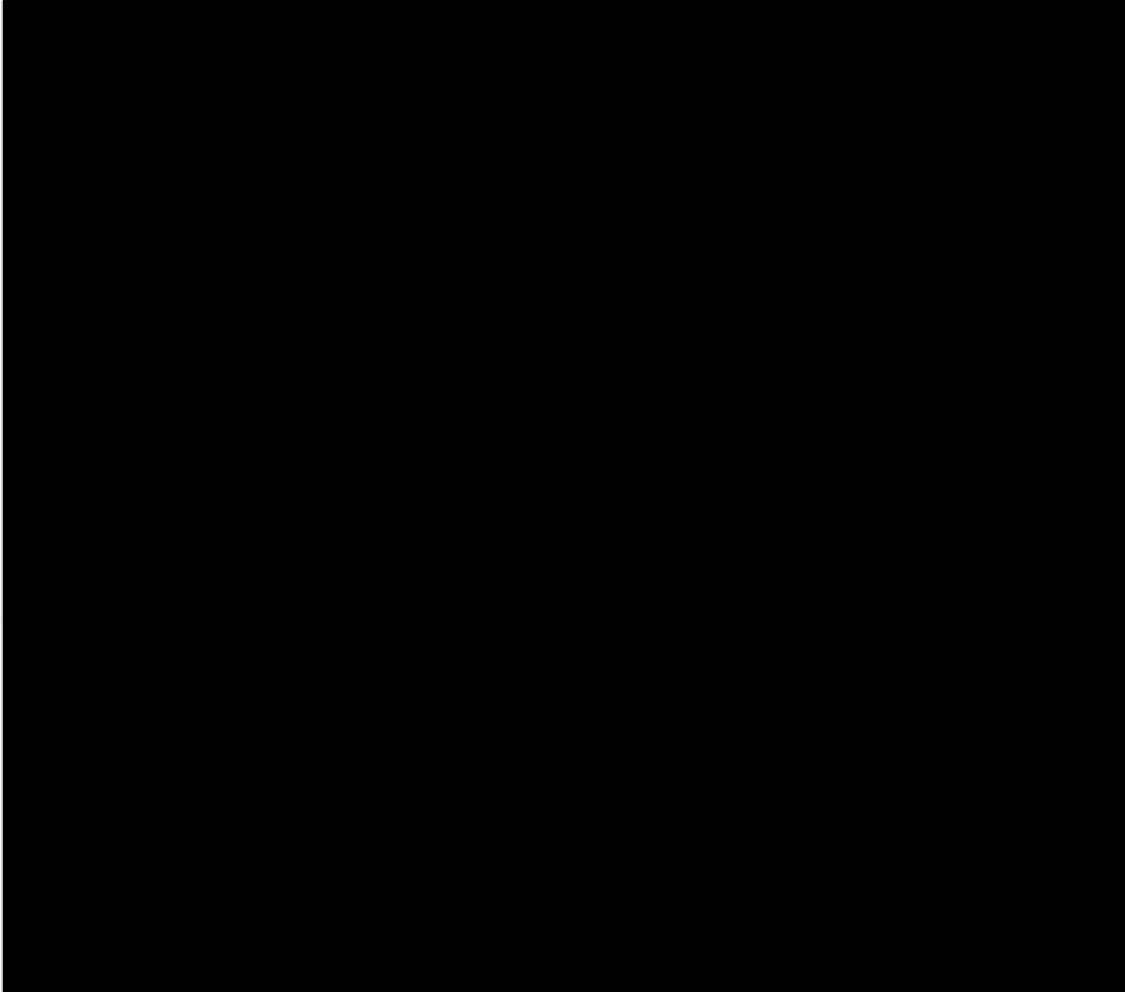
II - 1



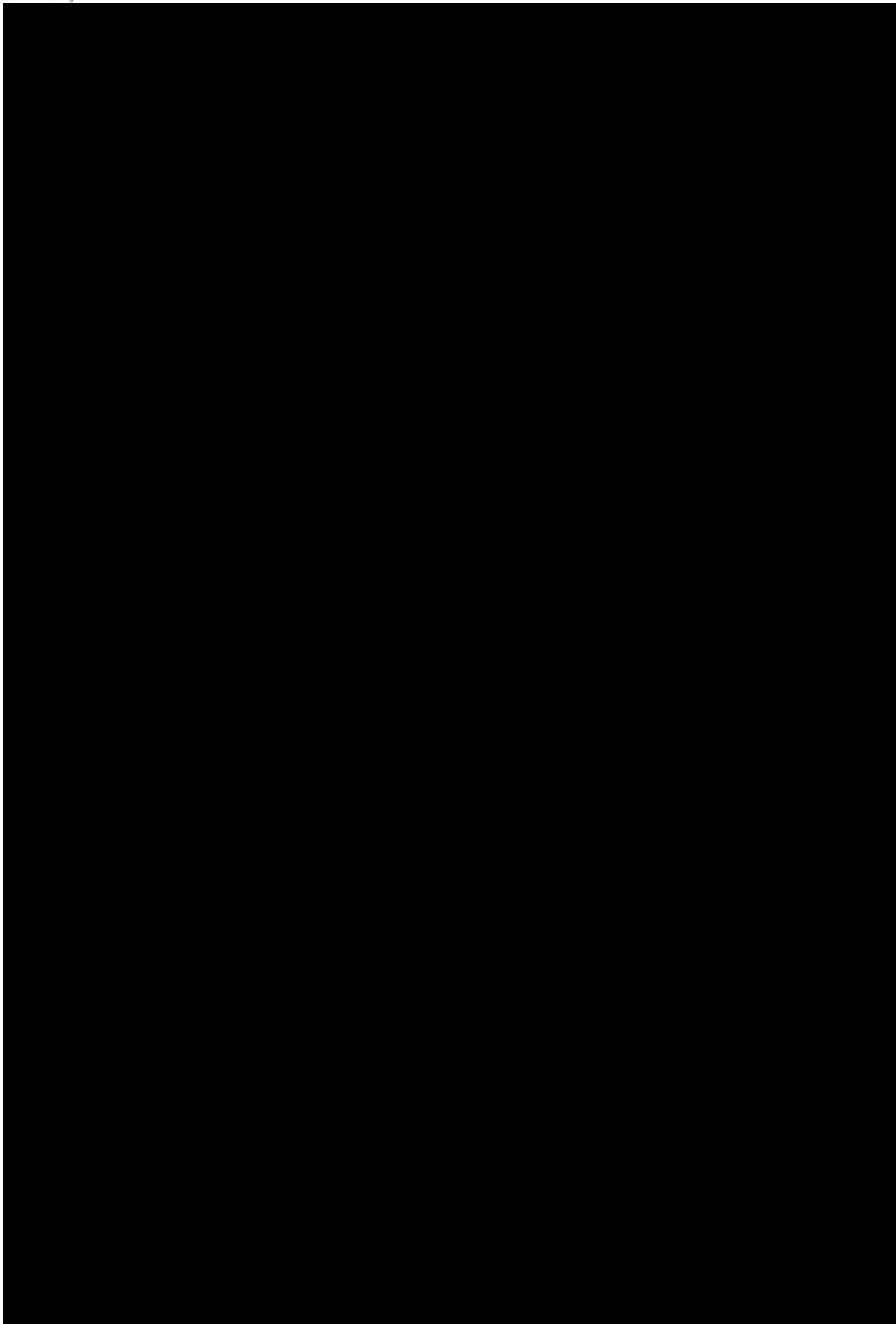
II - 2



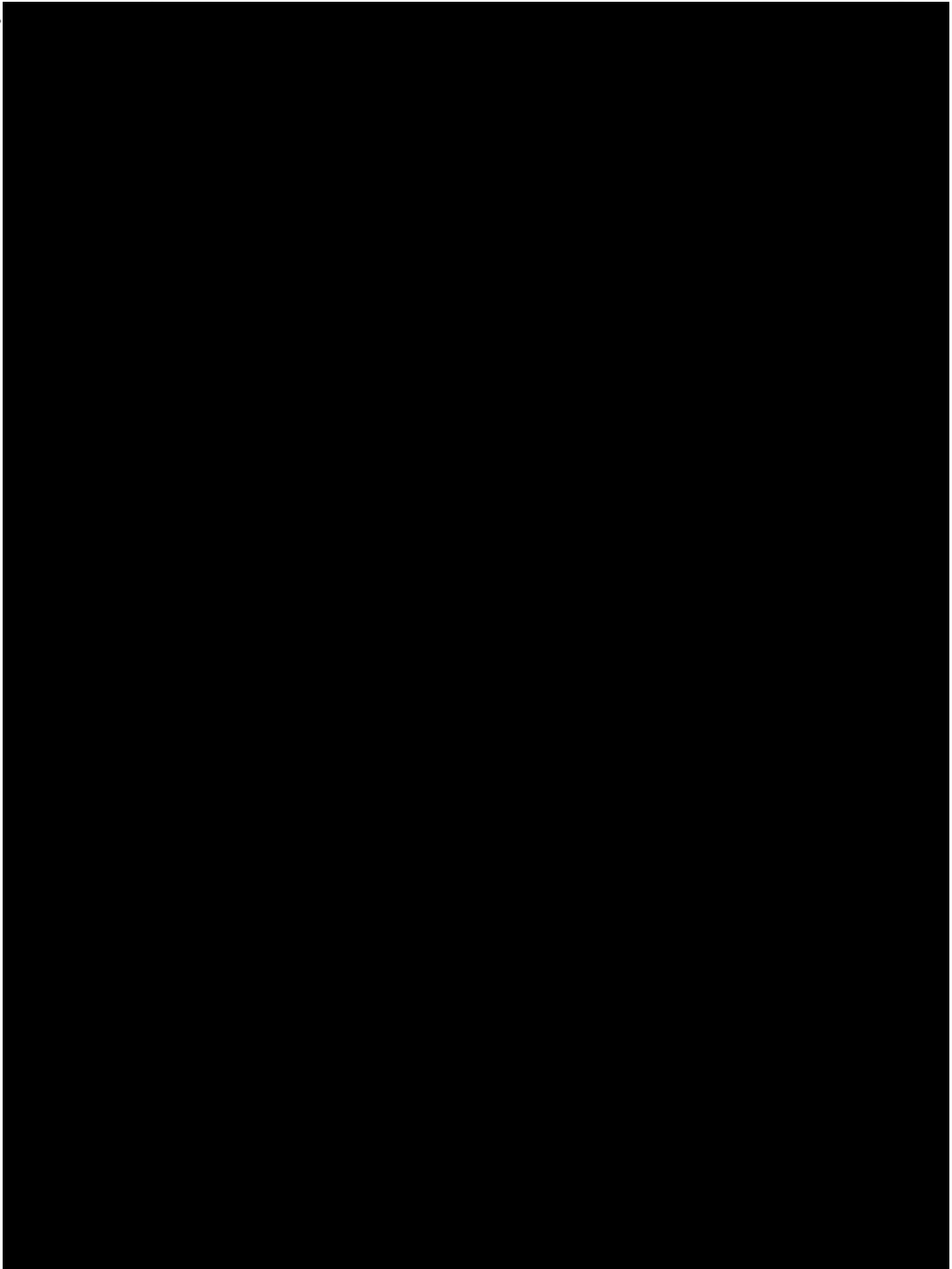
Ⅱ-3

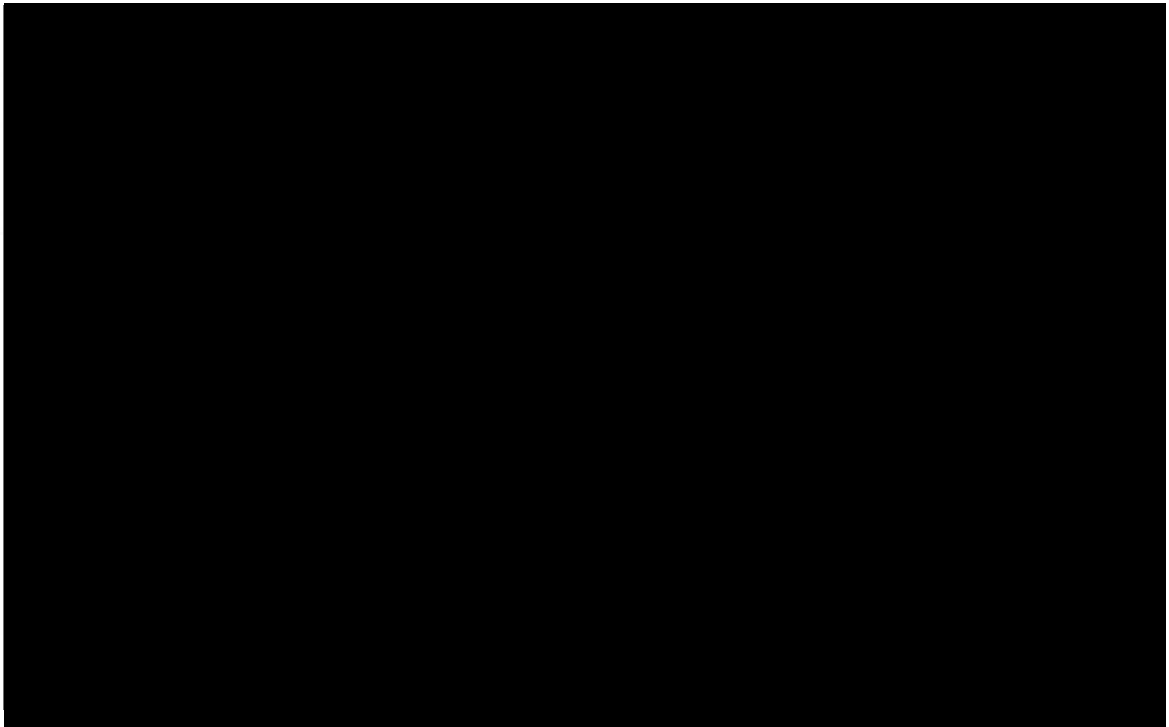


Ⅰ-4

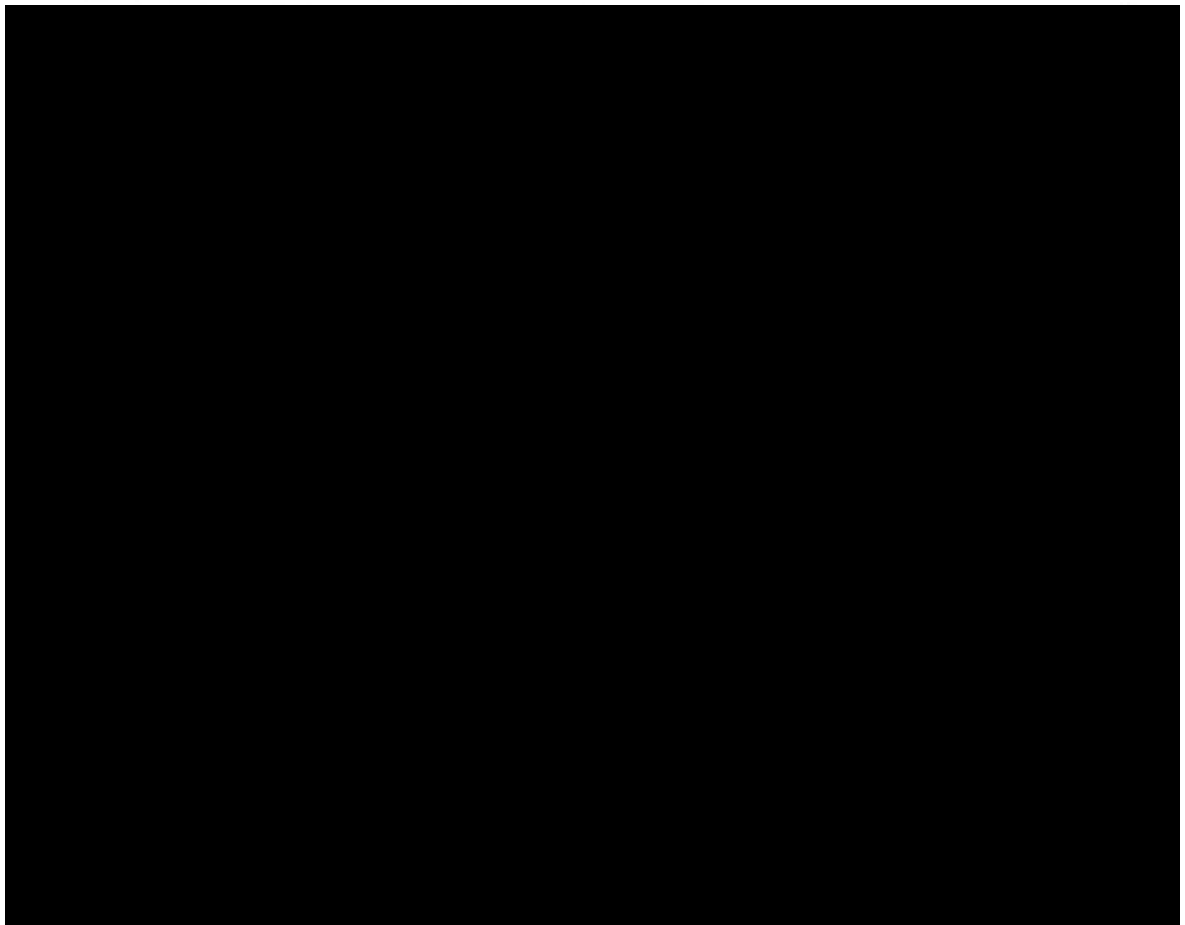


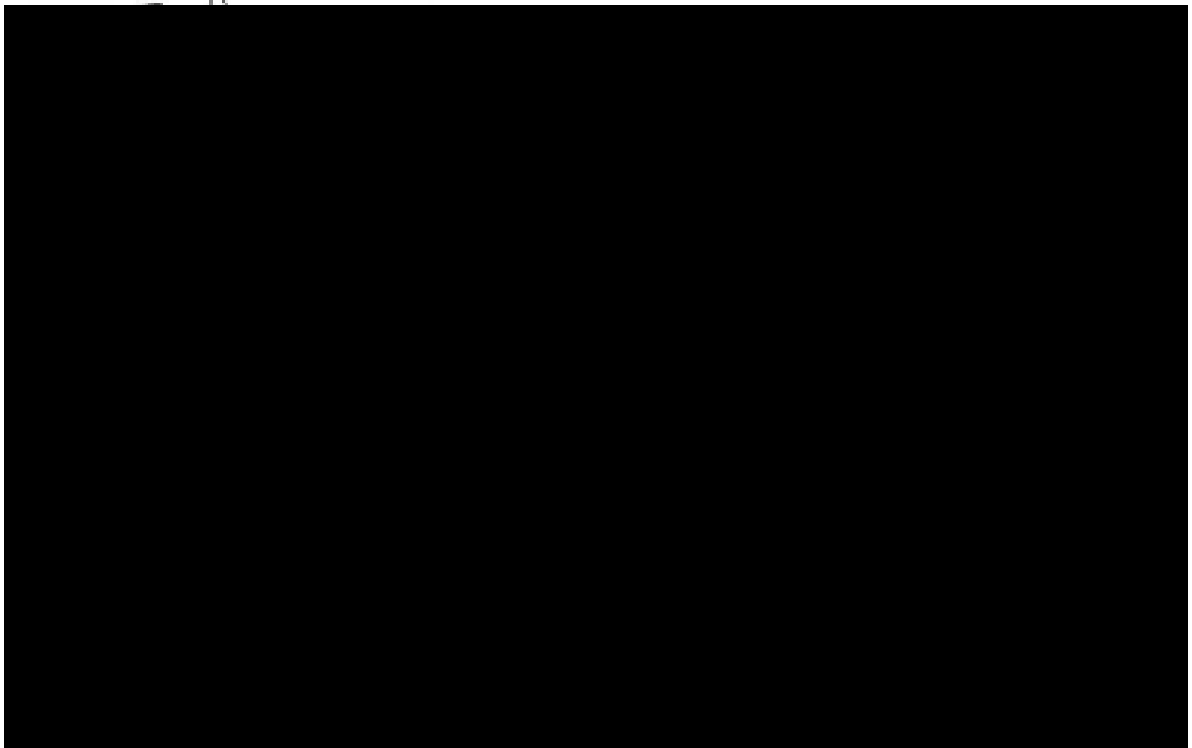
75

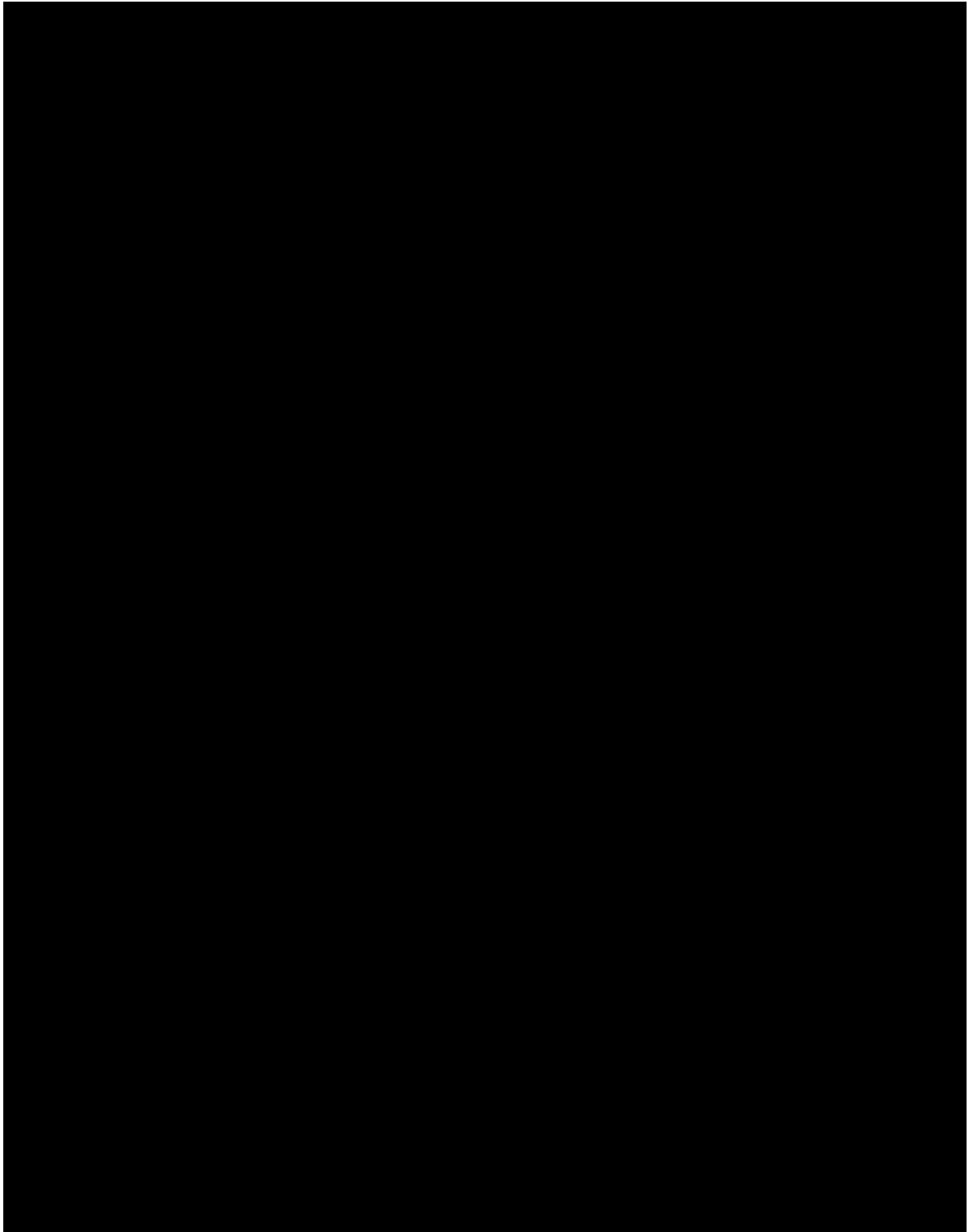


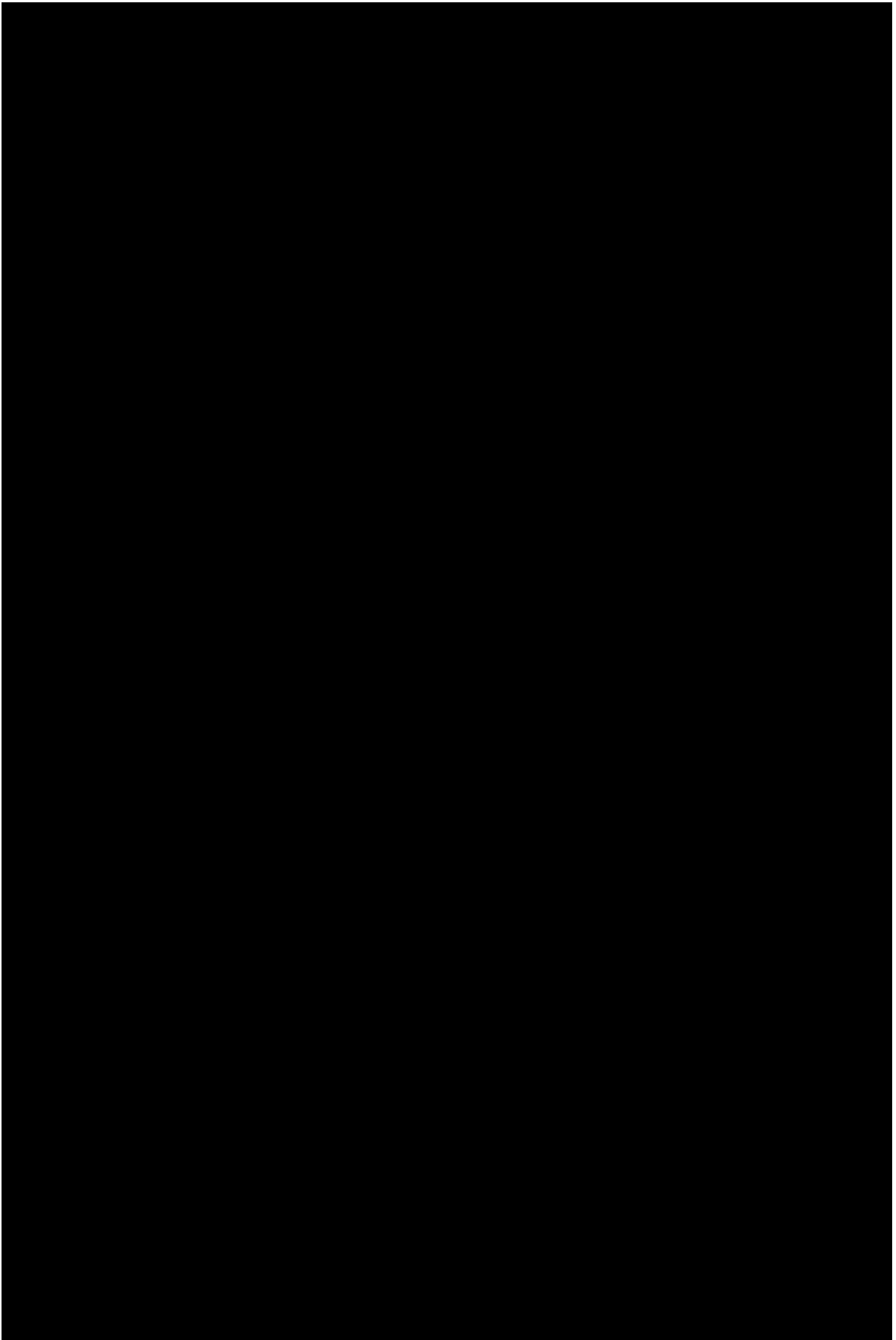


II-7

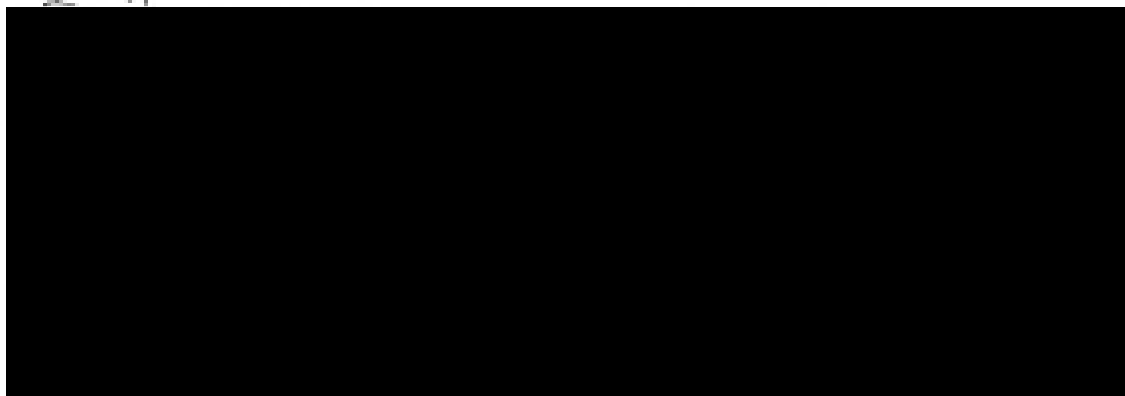


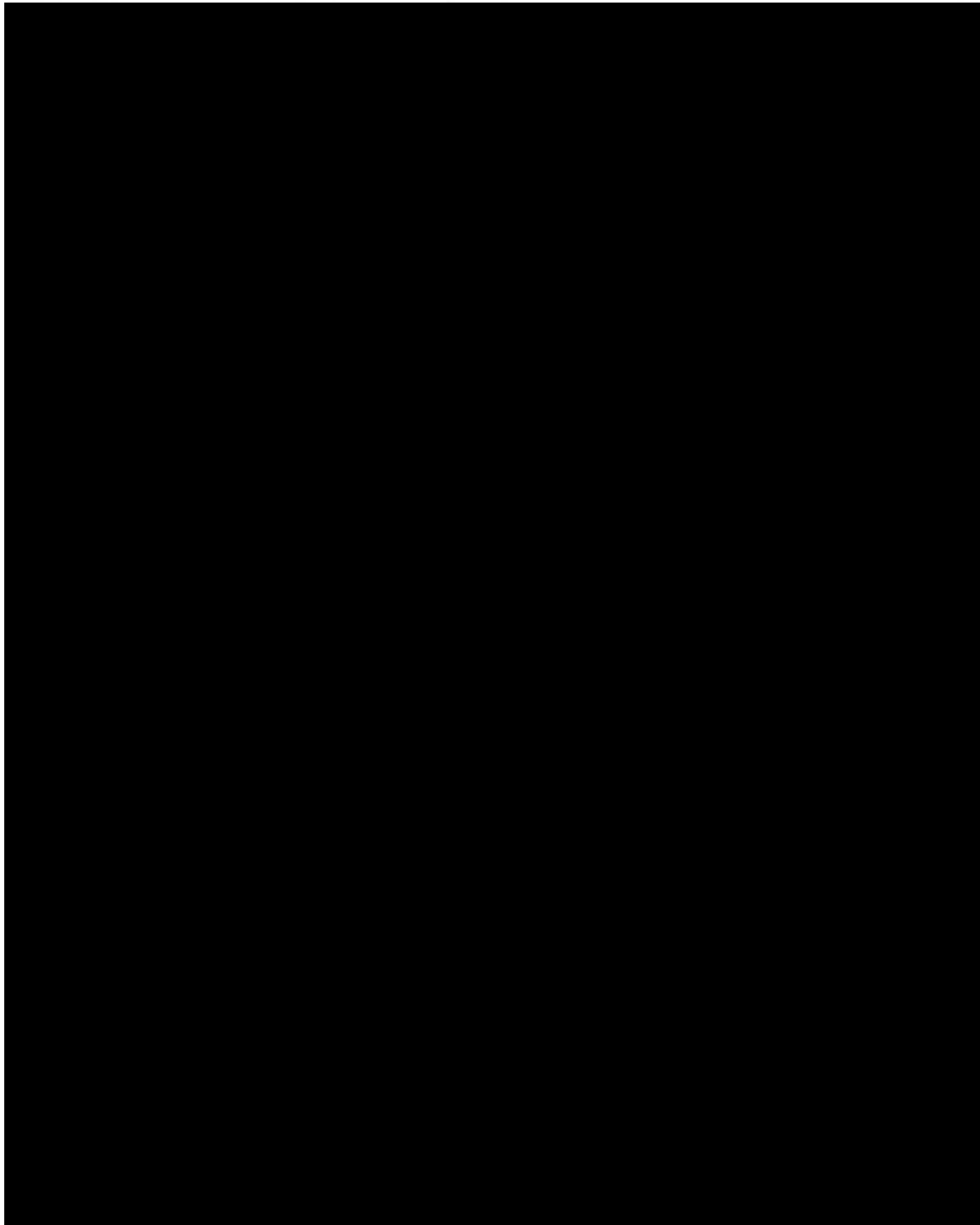


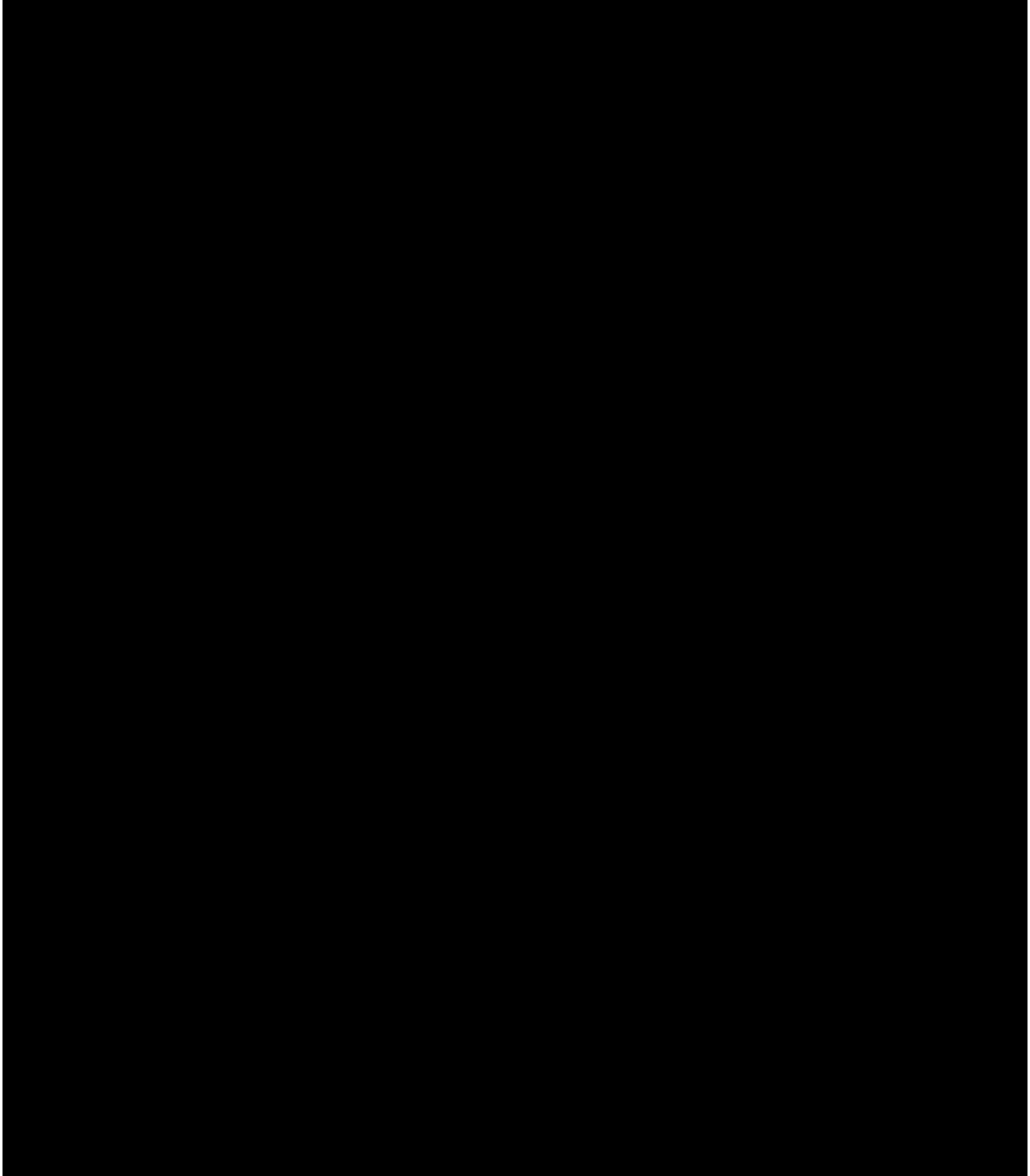




工-11







第7章

中国における研修生・技能実習生派遣の現状

——中国山東省青島市の事例調査より——

桃山学院大学経営学部

教授 大島 一二

(研究協力者)

1. はじめに

本稿の目的は、海外からの研修・技能実習生（以下「研修・実習生」と略す）にかんして、主要な送り出し国の一つである中国の研修・技能実習生派遣企業において実施した調査から、送り出し国での人材選抜、派遣前教育の実態と問題点について検討することにある。

これまで、研修・実習生については、日本国内での就労実態等の研究は多いものの、送り出し国での選抜・事前教育・派遣企業についての実態調査研究は限られている。たとえば、送り出し側に関する研究として、田嶋（2010）は、中国における海外への労働者送り出し政策と研修事業、さらに、送り出し機関が抱える問題等について中国の実態調査から考察を行っている。常（2005）は、研修生派遣に関わる中国側の行政部門、派遣の仕組みを明らかにし、山東省威海市を事例に、研修・実習生派遣事業の実態とその問題点について考察を行った。黒田

（2010）は、北海道雄武町における実態調査から、研修・実習生の送り出し地域や機関についても言及されているが、日本における研修・実習生の生活実態や意識が分析の中心となっている。

こうした点から、本稿では、送り出し国における研修・実習生希望者の募集方法、人材選抜、派遣前教育の実態、さらに派遣企業の実態等について注目したい。中国は、日本における研修生の主要な給源国のひとつであり、2011年では入国した研修生全体の約6割）を占めるなど突出して規模が大きい。そうした観点から、調査地域として中国、さらに、山東省を選定した。山東省は、中国有数の農業省であり、別資料のように、日本へ研修生を多く送り出している地域のひとつである。そのため、分析対象として適切であると考えられる。

上記の問題意識に基づき、筆者を含む研究チームは、2010年11月、2013年8月に、中国山東省青島市に所在する研

修・実習生派遣企業A社において調査を実施した。本稿はその成果の一部である。

2. 中国人研修生の日本への送り出しシステム（山東省青島市A社の事例）

2.1. 中国人研修生の日本への送り出しシステム（山東省青島市A社の事例）

筆者を含む研究チームは、2010年11月、2013年8月に、山東省青島市にあるA有限公司（以下、A社）を訪問した。A社は、1998年7月に設立され、登録資本金500万元、中国商務部より「対外労務合作経営権」の認可を受けた研修・実習生送り出し機関である。従業員は36人で、主な業務は、研修・実習生の派遣、海外への人材派遣、商品及び技術の輸出入、国外の工事請負事業など多岐にわたる。

山東省では、国外へ人材の派遣を行う場合（ほとんどの場合、研修・実習生はこのカテゴリーに含まれる）、山東省商務庁が認可している「外派労務訓練機関」によって、人材の選抜、教育、訓練を行う必要がある。調査時点では、商務庁より認可を受けた教育、訓練機関は山東省内に115機関あり、その内、108の機関は地域限定での募集や教育のみが認められており、7機関が商務庁直属の訓練機関として、山東省内全域において研修生の募集、教育が許可されている。

この調査の際のA社総経理L氏の談によれば、山東省の「外派労務訓練機関」

の認可を受けている企業のほとんどが、かつて山東省商務庁に勤務経験がある者（一種の天下りと想定される）によって経営されているという。L氏もそうした経歴の持ち主である。このように、派遣業務は省政府との太いパイプがなければ、事実上参入できない仕組みであり、官民の関係者による独占状態にある。

A社は、研修・実習生の派遣前教育を実施するための教育センターを付設している。A社教育センターは、商務庁直属の「外派労務訓練機関」に指定されているため、省内全域での募集が可能になっている。省内全域において研修・実習生の募集が可能という点は、受け入れ機関の要望に合致する多様な職種、業種に適合する人材の獲得に有利に働くと考えられる。A社は、設立当初は海産物の貿易などを中心に行っていたが、2002年より、研修・実習生の派遣業務を開始した。現在、青島市だけでなく、山東省内の乳山市、威海市にも事務所を構え、研修・実習生募集の拠点としている。

2.2. A社の研修・実習生派遣

A社担当者によると、日本向けの研修・実習生は、以前は、江蘇省や浙江省からの派遣が多かったが、所得水準の上昇とともに、そうした地域からの研修生の派遣は少なくなり（本稿末尾の資料参照）、現在は、山東省と東北地方出身者が大部分を占めるという。

A社は、2002年に派遣業務を開始して以来、帰国生約1,000人、派遣中の研修・実習生約400人と、あわせて約1,400人送り出した実績を有し、これまで失踪者や重大トラブルの発生は「皆無」を強調していた（実態は不明？）。A社派遣の研修・実習生は、年齢は20代前半が主で、男女比は4対6と女性が多く、学歴は大部分が中学校卒業程度となっている。

A社は日本の5～6の研修・実習生受け入れ組合と提携しており、現在のところ、A社が派遣する研修・実習生は、すべて日本向けである。そのうち農業研修・実習生が約7割を占めている。農業の他は、水産加工、工業分野への派遣を行っている。これまで、畜産業では千葉、茨城、北海道、水産加工業では宮城、三陸地方、工業分野への派遣として大阪、神戸、名古屋へ、主に研修・実習生の派遣を実施してきた。A社は派遣業務を開始した当初は、農業分野の研修・実習生が約5割を占め、同時に、工業や繊維業へも積極的に派遣を行ってきた。こうした派遣先は、日本国内の経済状況によって大きく変化し、例えば、A社では2000年代末には繊維産業への派遣はほぼ皆無となり、また、2008年以降の金融危機の影響で、工業、特に、自動車産業が影響を受け、名古屋近辺の工業地帯への派遣はほぼなくなったという。このように、研修生の派遣動向は、日本の産業の状況や景気動向と深く関係していることがわ

かる。次に、A社における研修生の募集方法、派遣前教育の概要、費用など、送り出しまでのプロセスについてみてみよう。

2.3. 調査企業における研修・実習生の送り出しまでのプロセス

2.3.1. 研修生の募集・選考

A社における研修・実習生の募集方法は、大きくわけて2つある。主要な方法としては、A社が直接募集を行う方法がある。上述したように、A社は、青島市をはじめ威海市・乳山市など山東省の各地域に出張所を構え、常時募集を行っている。この一方、A社と提携している企業からの推薦に基づいて受け入れる方法がある。A社は、省内68社の企業と提携を結んでおり、提携企業の業種は水産加工工場、機械工場など様々である。

募集の流れとしては、日本側受け入れ機関（企業、農家組織）からの要望を把握した後、A社の募集拠点で、職種や求められる条件を貼り出し、募集を行う。また、それと同時に、A社が常時準備している研修・実習生希望者のリストからも選抜を行う。リストは、常に2～300人の候補者を登録している。これら二つの方法から、募集人員の3倍から4倍の候補者を選抜し、審査の準備を行う。

A社は、受け入れ機関の要望に適合する質の高い研修・実習生を選抜するために、また、失踪やトラブル等事件が発生

しないよう、希望者の選定、派遣前教育には様々な工夫を行っているという。具体的には、研修生の選抜方法については、まず、候補者に対して、A社が1次審査を実施する。審査内容は多岐にわたり、一般常識、体力、知能、日本語学習適性検査、手先の器用さ、等の試験に加え、A社スタッフによる面接を数回実施する。また、同時に、応募者には家族写真を提出させ、家庭環境の調査を念入りに行う。1次審査合格者には、A社スタッフが必ず家庭訪問を行い、生育環境、経済状況、家族の病歴、犯罪歴等について聞き取りを行い、さらに篩にかける。ここまで残った合格者が、日本側の受け入れ機関の面接を受けることができる仕組みである。このように、A社では、日本側受け入れ機関の面接の前に、独自の審査や家庭環境調査などを実施し、選抜の際の重要な判断材料にしている（図7-1参照）。

2.3.2. 派遣前教育と諸費用

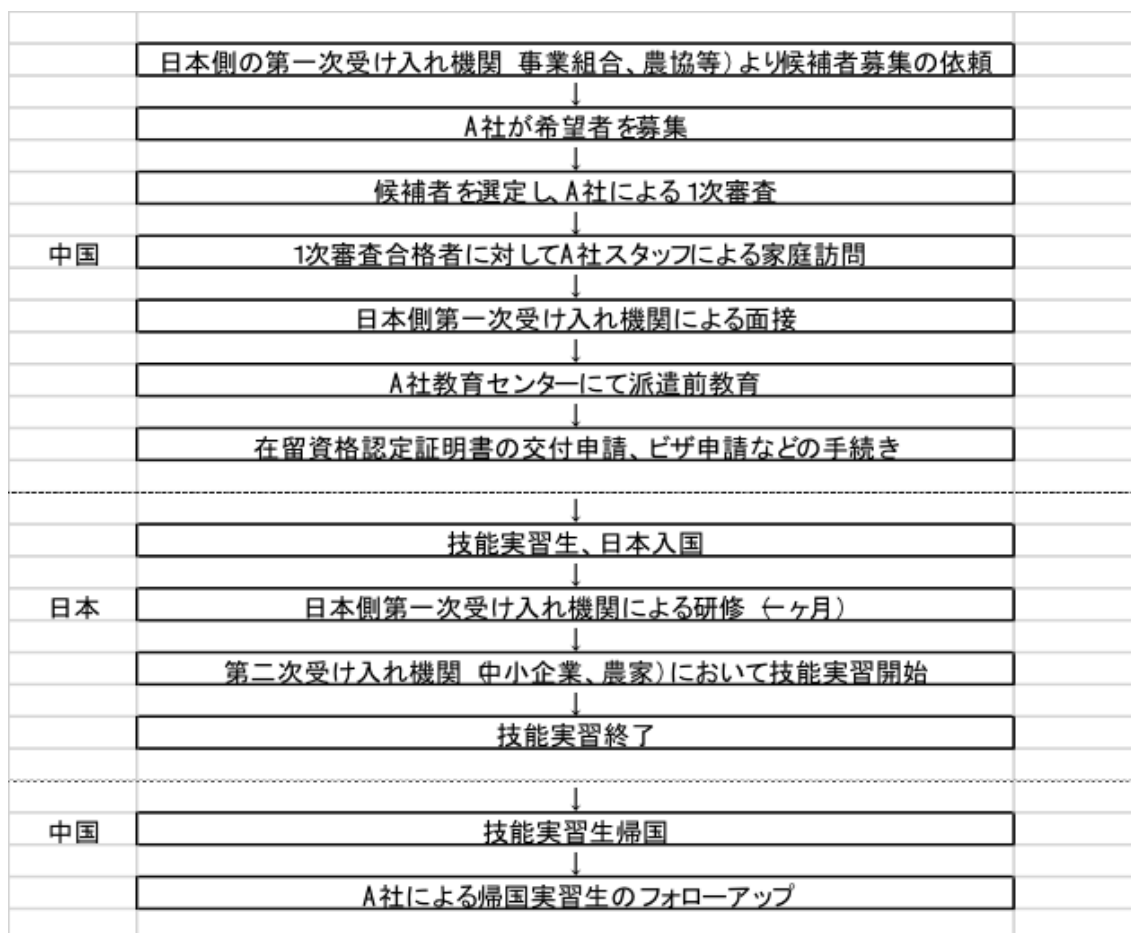
日本側受け入れ機関による面接で合格した者は、派遣までの3ヶ月から5ヶ月間、A社教育センターにおいて派遣前教育を受講する。A社は、青島対外貿易専門学校と提携し、教室や派遣前の技能研修用に工場の提供を受けている。派遣前教育の概要は、基本学習時間は540時間以上、内容は、日本語教育、日本の文化、生活習慣、礼儀、法律等があげられる。日本語教育については、日本人1名を含

む専任の日本語教師が6名配置されており、日本語平均学習時間は約430時間以上で、受講者のおよそ9割が三ヶ月間の日本語学習により、日本語能力試験3級程度のレベルに達するという。その他、日本の生活習慣などについての講習を約200時間受講する）。

こうした派遣前講習にかかる学費は、一ヶ月約1,000元。学費の他に、宿舍費（一ヶ月約150元）、食費などが必要になる。そのほかに、研修希望者は、A社にビザや様々な証明書の手続き費用2万5千元から3万5千元（飛行機代を含む）を支払う）。これら費用を合算すると、日本への研修・実習生派遣希望者は、およそ3万元から4万元の資金を用意する必要がある）。山東省における年間の農民一人当たり純収入（2011年）は8,342元）であることから、研修を希望する農村出身の青年にとっては、容易に準備できる金額ではないことが予想される。

このような多大な経費を支払ってもなお、研修・実習生希望者が後を絶たない理由として、日本での研修・技能実習は、ある程度の貯蓄を可能にする点があげられる。A社研修生の約8割は日本への主な研修目的として「貯蓄」を挙げている。法改正によって、最低賃金が適用される場合、基本給が一ヶ月約13万円ほどになる）。基本給だけではまとまった額の貯蓄は難しいが、これに残業代がプラスされ、月給が20万円～25万円程度になる

図7-1 調査企業における研修生の募集から帰国までのプロセス



（資料）A社ヒアリング調査より作成。

場合もあり、生活にかかる諸費用を差し引いても3年間で数百万円の貯蓄も可能となる場合もある。貯蓄額の差は、残業代の差といえ、派遣先の企業や農家においてどのくらい仕事が多く、残業があるかどうかによって変わってくる。A社で派遣している実習生のほとんどが日本入国後、一ヶ月程でノートパソコンや携帯電話を購入し、インターネットを通じて日本各地の研修・実習生と情報交換を始めるという。賃金や残業の有無、就業条件などに関する情報は、日本全国の研

修生の間ですぐさま行き交い、また、研修を進める上での大きなトラブルの原因になり得る。そのため、A社では、派遣前教育において他の企業や農家に派遣された研修生との比較を行わないよう力を入れて指導を行っているが、この指導については、あまり顕著な効果はみられないとの説明であった。

失踪者の発生や雇用側とのトラブルを未然に防ぐために、A社では派遣後の実習生の管理やケアを重要視している。A社では、スタッフが日本に駐在し、トラ

ブルが発生しないよう一ヶ月に一回程度派遣した研修・実習生を見回り、生活や仕事上の悩みや不満を迅速に解決するよう対策を行っている)。A社の日本駐在員は、研修生の信頼関係を築くため、日本における研修の管理だけでなく、中国での研修生の選抜、派遣前教育にも携わっている。入国の際も引率し、日本での研修にも一緒に参加することによって、個々の研修生について細かく把握するように対策を行っている。

2.3.3. 研修・実習生の帰国後の動向

研修・実習生の帰国後の動向としては、A社では約6割が元の職に戻るか、他の業種に就業、さらには新たに起業する者もあるという。また、限られた事例ではあるが、日本での研修先が、中国で起業することになり、日本語や技能を評価され、現地の社員として雇用されるケースもみられる。この事例としては、山東省のハルディン（本社千葉県、種苗・花苗の生産・販売）、朝日緑源（アサヒビール子会社、本社東京都、牛乳・農産物生産販売）などがあげられる。

このように、A社では、日本における研修技能実習をスムーズに実施するため、研修生の選抜、派遣前教育、派遣後の管理において、A社独自の方法等、力を入れていることがわかった。

3. まとめ

以上、山東省青島市の研修・実習生派遣企業A社の事例を中心に、研修・実習生の募集から日本到着までのプロセスと派遣前教育の実態、派遣に関わる費用等について紹介した。

周知のように、日本における研修技能実習制度は、諸外国への技術移転を目的とする人材育成という看板を掲げる一方で、日本では、国内で労働力を確保することが困難な産業における深刻な労働力不足問題を解決する方途として機能している実態がある。産業、職種によっては、研修・実習生なしではすでに経営が成り立たなくなっている事態が発生しており、研修・実習生の募集、事前研修等の実態は、日本側受け入れ機関、企業にとって重要な問題であるといえる。

今回の中国側派遣企業の調査事例から、研修生の募集、選抜、派遣前教育について、日本側受け入れ企業、農家の要求に合致する人材を集めるため、また、研修中の失踪者や事件の発生を防ぐべく様々な企業努力を行っていることがわかった。調査企業では、研修中のトラブル発生の要因として、コミュニケーション、異文化理解の不足をあげ、日本語教育や日中間の習慣の違いを理解させることを重視していた。また、日本に入国後も研修先の見回りを行い、受け入れ機関と連携してトラブル防止に力を入れていた。

失踪者や重大な事件の発生は、研修技能実習制度を実施、継続するに際しても

っとも大きな問題といえ、日本側受け入れ機関と送り出し側機関が連携して対策を行うことは重要な点といえる。

次に、派遣に関わる費用については、派遣前教育と各種手続き費用を合わせると、現地農民収入の数年分の金額になり、研修・実習生本人にとっては過大な負担であった。しかし、これらの費用負担があっても、今回の調査企業では、なお希望者はある程度存在していた。つまり、高い費用を支払ってもなお、日本での貯蓄や帰国後のキャリアアップの可能性が、魅力的に映る中国人の青年層が一定程度存在する間は、これまで通り、中国が研修・実習生の主な給源地域の一つとして続いていくことが予想できる。一方で、いうまでもなく、研修・実習生の送り出しについては、派遣国、研修・実習生の出身地域の経済水準と大きく関係すると考えられ、中国各地の所得水準の上昇および人民元高の動向と関連して、中国国内の送り出し地域が今後どのように変化していくかについても興味深い点である。

参考文献

- 黒田由彦（2010）「地域産業を支える外国人労働者-外国人研修生・技能実習生というもうひとつの DEKASEGI-」『名古屋大学社会学論集』第30号、53-70頁
- 常清秀（2005）「研修生制度」と外国人労働力問題—中国山東省威海市の水

- 産加工研修生を対象として一、『漁業経済研究』第50巻第2号、pp65-88
- 田嶋淳子（2010）『国際移住の社会学』明石書店
- JITCO（2012）『JITCO 白書』国際研修協力機構
- JITCO（2012）『外国人技能実習制度概説』（第2版）国際研修協力機構

注

- 1) 2011年の外国人技能実習生・研修生入国者は合計で8万2,331人であり、そのうち62.8%が中国出身者。公益財団法人国際研修協力機構編（2012）『2012年度版JITCO 白書』81頁参照。
- 2) A社は「中日研修生協力機構」の会員企業。
- 3) 山東省の気質として、性格が真面目であり、また、農業省であることから、農業研修生が多いとの説明を受けた。歴史的にも対外的に開かれていたので、家族や親戚も海外渡航に対して比較的寛容であるという。
- 4) A社は、これまで派遣を行ってきた経験から、日本で研修生が実際に体験する様々な悩みや問題を「技能実習・研修100問」としてまとめ、具体例から学習するよう独自の教材を作成している。
- 5) A社派遣手数料は、派遣先の業種によって異なる。また、派遣前に用意

できない場合は、派遣後に支払うことも可能という。

- 6) A 社研修生は、費用については、親戚などから借金をして用意するケースなどもあり、また、用意が難しい場合は、研修帰国後の支払いにも応じている。
- 7) 『中国農村統計年鑑 2012』中国統計出版社。
- 8) 2010年7月以降、労働関係法令適用後の賃金の状況は、「技能実習1号イ」（企業単独型）12万8,923円、「技能実習1号ロ」（団体監理型）12万1,372円（いずれもJITO支援の技能実習生の月額平均賃金）となっている。『2011年度版JITCO白書』114ページ参照。
- 9) 通常、日本側の第一次受け入れ機関（農業の場合は農協や農家組合等）

が研修・実習生を管理することになっているが、人数不足などで難しい場合は、A社のような中国側の派遣機関が駐在員を常駐させ、研修・実習生の管理を行う場合もある。これらの研修・実習生の管理にかかわる諸費用は、第二次受け入れ機関（農業の場合は農家）が研修・実習生一人当たり2~3万円（月）を負担している。この研修・実習生一人当たり2~3万円の管理費用の配分は、第一次受け入れ機関と中国側の派遣機関の管理業務に関わる度合いによって案分される。配分比率はケースごとによって変わってくるという。また、A社では研修生班長制度を設けており、派遣前教育の段階で派遣先企業別に班長を選抜し、日本での実習期間における管理責任をもたせている。

第7章 中国における研修生・技能実習生派遣の現状（大島一二）

資料：中国对外請負プロジェクトと労務合作業務派遣人数（各省、区、市別一覧表）

	省、自治区、直轄市	2012年		2011年		2010年		2009年		2008年		2005年	
		累計派遣人数	年末在外人数	累計派遣人数	年末在外人数	累計派遣人数	年末在外人数	累計派遣人数	年末在外人数	累計派遣人数	年末在外人数	累計派遣人数	年末在外人数
1	山東省	51,425	103,736	48,840	108,666	47,300	101,913	46,098		45,274		37,797	71,610
	青島市	10,678	19,411	7,003	14,663	6,393	15,559	7,730		7,384		6,377	11,437
2	江蘇省	46,497	86,849	39,167	89,254	34,576	96,336	35,500		46,996		44,163	100,280
3	広東省	41,032	48,164	35,679	42,638	24,788	38,455	13,307		25,948		25,948	21,075
	深圳市	2,951	1,389	0	135	0	135	0		0		7	273
4	福建省	35,364	35,162	27,920	27,601	19,182	24,240	17,945		27,842		13,592	45,154
	アモイ市	10,352	8,317	6,099	6,146	5,803	7,394	5,199		4,675		4,147	8,769
5	河南省	26,113	74,814	38,664	64,193	32,435	56,291	23,019		22,983		10,531	15,842
6	遼寧省	25,495	47,143	20,798	43,267	18,291	41,448	20,123		27,041		25,841	41,546
	大連市	15,019	23,691	13,107	19,384	11,784	19,620	12,677		16,846		17,308	23,585
7	湖北省	24,662	31,002	17,386	23,473	9,727	20,370	15,911		12,453		5,658	7,599
8	上海市	21,244	29,350	14,308	23,493	15,910	26,847	14,028		16,173		12,875	25,717
9	浙江省	20,020	27,149	8,933	15,736	13,446	26,261	8,851		17,134		9,778	25,621
	寧波市	868	1,935	277	1,624	1,664	4,275	1,800		1,006		1,026	5,036
10	天津市	16,553	17,510	11,081	16,084	7,066	12,683	9,941		4,550		4,835	13,140
11	吉林省	13,935	48,285	14,878	63,352	15,972	66,566	15,707		19,163		17,066	38,401
12	安徽省	13,370	23,748	13,574	20,901	12,631	20,236	14,620		12,749		5,720	11,042
13	北京市	12,501	16,759	11,804	17,842	11,770	22,499	10,496		6,034		3,473	4,796
14	湖南省	11,964	30,077	17,386	23,473	9,727	20,370	10,190		6,352		1,386	7,518
15	河北省	11,533	9,800	7,228	8,873	8,761	13,324	10,295		7,660		3,580	7,807
16	四川省	10,442	21,301	7,496	21,781	5,876	21,983	10,076		13,027		1,767	11,378
17	陝西省	8,408	12,612	6,651	10,777	7,638	8,553	2,335		6,648		1,434	3,927
18	雲南省	8,075	19,655	11,506	26,306	11,275	17,189	8,013		5,032		7,179	10,846
19	黒竜江省	7,047	7,767	11,200	11,315	3,166	12,885	7,489		7,174		9,070	13,382
20	江西省	6,081	13,816	3,517	13,535	4,694	14,615	6,307		6,508		2,907	7,705
21	広西壮族自治区	4,658	4,883	3,337	4,394	4,723	5,958	4,660		4,923		129	716
22	内モンゴル自治区	4,641	4,272	1,539	5,773	931	4,704	522		7,443		4,301	6,353
23	新疆ウイグル自治区	3,708	2,024	3,729	3,134	5,122	3,077	5,336		5,126		865	741
24	重慶市	3,643	5,403	2,149	4,361	1,790	4,066	1,639		660		698	5,347
25	山西省	3,264	3,513	2,447	5,935	1,224	6,147	2,022		2,662		1,195	2,263
26	新疆生産建設兵団	2,544	2,406	2,579	2,701	3,813	4,665	3,126		3,422		603	426
27	貴州省	2,178	2,442	2,019	1,938	977	1,789	1,350		738		560	642
28	甘肅省	1,982	3,332	2,385	2,023	922	911	494		530		471	686
29	青海省	1,208	945	1,697	411	57	51	なし		なし		なし	なし
30	寧夏回族自治区	280	493	291	522	453	692	347		247		247	239
31	チベット自治区	153	21	0	0	なし	なし	なし		なし		なし	なし
32	海南省	20	26	6	6	0	2	8		41		61	335

第8章

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

——朝日緑源と花楽町の事例から——

青島農業大学外国語学院

講師 佐藤 敦信

(研究協力者)

1. はじめに

1.1. 課題の設定

現在、日本は外国人技能実習制度に基づき、主に中国などアジア諸国から技能実習生を受け入れている。対象となっている産業は、農業、漁業、建築、食品製造、繊維・衣服、機械・金属など幅広く、さらに各産業において職種が細分化されている。来日した外国人技能実習生は、日本国内の受入機関において、各分野の技能を習得する。そして帰国した後については、母国において日本で学んだ技術を活かし、産業及び企業を発展させることが期待されている。そのため外国人技能実習生及び外国人技能実習制度の真価は、母国に帰国した後の就職時に発揮されることになるだろう。

帰国技能実習生の就職実態を明らかにする上で重要になるのは、①帰国技能実習生がどのような経緯で母国において習得技術を活かせる職を得たか、②現職では習得技術がどのように活かされている

のかという点である。というのも、公益財団法人国際研修協力機構(2013)から帰国技能実習生の実態をみると、その一部は、習得技術を活かして自国の産業の発展に貢献するという本来の趣旨どおりに就職していると言えないからである。

その一方で、近年、アジア諸国の中でもとりわけ中国では、都市部を中心とした所得向上を背景に、同国で新たに消費者を獲得するため、日本企業が現地法人を設立し、中国市場向けの生産を開始している。このような現地法人では通常、日本人駐在員はいるものの、従業員のほとんどは中国人である。日本人従業員と中国人従業員による日本の技術に基づいた生産を円滑に展開する上で、日本の技術を習得している帰国技能実習生は両者の橋渡しの存在として重要になると考えられる。

そこで本稿では、まず中国で農業生産を展開している日系農業企業の事業を整理する。その上で、中国において技能実

習時の産業の職を得られた帰国技能実習生に注目し、そのような就職が可能になった要因と外国人技能実習制度に対する意識から同制度に内在する課題について明らかにしたい。

1. 2. 先行研究の整理

現在、日本農業において外国人技能実習生は重要な存在になっている。そのため、農業分野における外国人技能実習制度に関する研究成果は、近年蓄積されつつある。張・秋山（2009）では、花卉施設経営において、地元からの雇用では労働力確保が困難になっていることから、地元での雇用から外国人技能実習生の受入へシフトしたと指摘している。安藤（2011）は受入1年目と2年目以降にかかるコストを比較し、2010年における外国人技能実習制度の改正によって受入機関のコストアップは避けられない現状について、軍司（2012）は外国人技能実習生の失踪問題を踏まえた上で受入機関における外国人技能実習生の定着性を高めるための監理体制について、それぞれ明らかにしている。北倉・池田・孔（2006）や孔（2005）では北海道における農協へのアンケート調査と外国人技能実習生へのヒアリング調査から、受入機関である農協の外国人技能実習生に対する評価と外国人技能実習生の意識などについて整理されている。

これらの成果はいずれも日本国内にお

ける受入機関及び外国人技能実習生の実態について明らかにしたものである。帰国技能実習生の実態、とりわけ現職に至るまでの過程などについては、未だ研究が不足している。

2. 事例対象の概況

本稿では調査対象として、中国山東省に拠点を置く日系農業企業、山東朝日緑源農業高新技術有限公司、山東朝日緑源乳業有限公司¹、萊陽花樂町種苗有限公司（以下、花樂町と表記）の3社を選択した²。本節では各社の事業展開と帰国技能実習生の雇用実態を整理する。

2. 1. 朝日緑源

2. 1. 1. 朝日緑源の事業展開

山東朝日緑源農業高新技術有限公司は野菜と果物の生産事業及び酪農事業を、山東朝日緑源乳業有限公司は牛乳の生産・販売をそれぞれ担っている。山東朝日緑源農業高新技術有限公司は2006年にアサヒビールと住友化学、伊藤忠商事の共同出資³で、山東朝日緑源乳業有限公

¹ 本稿では便宜上、山東朝日緑源農業高新技術有限公司、山東朝日緑源乳業有限公司の2社を合わせて朝日緑源と表記する。

² 事例対象の日系農業企業及び帰国技能実習生である従業員へのヒアリング調査は2014年3月に実施した。

³ 山東朝日緑源農業高新技術有限公司の出資比率は、アサヒビール79%、住友化学13%、伊藤忠商事8%となっている。

司は2008年にアサヒビールと伊藤忠商事の共同出資⁴で、それぞれ設立された。2014年時点で、従業員数は山東朝日緑源農業高新技術有限公司が128人、山東朝日緑源乳業有限公司が35人となっている。農場は約1,500ムー（約100ha）で、全て山東朝日緑源農業高新技術有限公司の直営農場である⁵。また、山東朝日緑源乳業有限公司の牛乳生産工場の面積は2,380㎡で、生産能力⁶は約12t/日である。

朝日緑源は、2003年に山東省政府書記と当時のアサヒビール相談役が会談し、同書記が三農問題解決のために、日本企業による農業経営モデルの導入を要請したことから設立された。その後、2005年に萊陽市沐浴店鎮に農場を開設することが決定され、2006年には野菜（スイートコーン）の生産が、2007年には苺の生産と酪農事業がそれぞれ開始された。2008年には牛乳工場が竣工し同年、朝日

緑源製牛乳の販売が開始された。さらに2010年、朝日緑源は緑色食品の認証を取得し、2012年より有機食品の認証に向けて転換を図っている。

朝日緑源の各種生産事業で特筆すべき点は、同社内には野菜生産を担う栽培部、堆肥生産を担う循環部、乳牛を飼育する乳牛部があり、これら部署が近隣の契約農家とともに循環型農法を実践していることである。朝日緑源は自社で堆肥加工施設を所有しており、酪農部門で発生した牛糞は同施設に搬入され堆肥として加工後、自社直営農場で使用される。この取り組みの効果として、朝日緑源内では野菜生産にあたり化学肥料の投入量を削減させることに成功している。自社製堆肥と減農薬栽培で生産したデントコーンや加工残渣は、近隣の契約農家からの調達分も加えて酪農部門で牛の飼育に再び活用される⁷。

このような事業の中でも朝日緑源の主力事業は酪農及び牛乳の生産である。酪農事業の飼育頭数をみると、開始された2007年は、オーストラリアとニュージーランドから輸入した乳牛が650頭であったが、2014年時点では1,500頭にまで増加している。またそれに伴い、牛乳の生産量も増加傾向を示しており、2012年は前年比150%、2013年も前年比

⁴山東朝日緑源乳業有限公司の出資比率は、アサヒビール90%、伊藤忠商事10%となっている。

⁵朝日緑源の直営農場は、約660戸の農家と賃貸契約を結ぶことで集積された。契約期間は20年間で、地代は年間約1,000元/ムーである。

⁶生産能力とは、小売店で販売されるパック形態の製品の生産能力である。朝日緑源では約20t/日の牛乳が生産されているが、この生産量は自社工場のパッキング能力を超えているため、余剰分については中国資本の大手牛乳メーカーに販売している。

⁷朝日緑源における循環型農法の効果と課題については佐藤・大島（2012）が詳しい。

120%となっている。

このように朝日緑源の牛乳販売が拡大できた要因としては、①朝日緑源が販売しているのはチルド牛乳であり、中国市場において主であったLL牛乳との差別化が可能であったこと、②2008年に発生したメラミン混入事件で消費者には牛乳の品質に対する根強い不信があり、高品質な牛乳に対する強い需要が存在していること、などが挙げられる。朝日緑源は自社の牛乳を上海市、山東省、北京市など中国の主要都市において販売している⁸。近年、他の日系乳業メーカーも中国での生産・販売に着手しており、各地域での朝日緑源の販売シェアにも変動がみられるが、上記要因から、今後も朝日緑源の高品質なチルド牛乳に対する旺盛な需要が期待できると考えられる。

朝日緑源で生産された農産物は全て中国国内で販売されるため、日本企業による開発輸入などのように日本へ輸出されることはない。中国での生産・販売に特化している朝日緑源の事業展開は、日本のノウハウで生産された農産物の中国国内販売という点から、重要な生産拠点と位置付けることができよう。

2.1.2. 朝日緑源における帰国技能実習生の雇用

⁸ 販売比率は概ね、上海市50%、山東省30%、北京市15%、その他5%となっている。

朝日緑源は中国で日本の農業技術を活用した生産体系を確立するため、これまで必要に応じて日本から農業技術者を招聘してきた。招聘した日本人農業技術者の役割は主に、現地で雇用した従業員への指導や、中国での環境に即した生産資材・栽培方法を検討することである。これらの取り組みもあり、現在では高品質農産物の生産に成功している。

しかし、近年、朝日緑源は自社の従業員における中国人比率を高めている。創業当初、乳牛部部長や栽培部部長といった自社の主要ポストは、そのほとんどが日本人によって占められていたが、現在では上記2部長は中国人従業員が担っている。

朝日緑源はこのようなグループリーダーとなり得る中国人従業員を育成するべく、帰国技能実習生を雇用した。これは朝日緑源が、帰国技能実習生は日本での技能実習の中で、日本人とのコミュニケーション能力も向上させており、自社内での日本人従業員との円滑なコミュニケーションを期待できると判断したためである。言うまでもなく、上記のような主要ポストでは、日本人である総経理や副総経理との会話の頻度が高くなり、その重要性も増す。そして、総経理や副総経理からの指示を部署内のその他の従業員への確に伝達し、その一方で、従業員の要望や意見を上層部へ伝達することも求められる。そのため、朝日緑源は現地採

用従業員よりも日本人とのコミュニケーションに慣れていると思われる帰国技能実習生を雇用し、グループリーダーとして育成しているのである。2014年時点で、朝日緑源が雇用している帰国技能実習生は4人で、そのうち2人が農業分野での外国人技能実習生だった。

帰国技能実習生の雇用にあたって、朝日緑源は自社の人的ネットワークを活用している。朝日緑源は一次受入機関や二次受入機関との情報交換を密にすることで、グループリーダーとしての将来が見込まれる外国人技能実習生の情報を得て、必要に応じて日本人従業員が面接した上で採用している。

2.2. 花楽町

2.2.1. ハルディンググループと花楽町の事業展開

花楽町は、ハルディンググループの中国法人として2007年にハルディン株式会社（以下、ハルディンと表記）の100%出資で設立された。

ハルディンググループはハルディン、CIN グリーンパートナーズ協同組合（以下、CIN と表記）、花楽町、株式会社プランツファクトリー・インザイ、株式会社グリーンコムジャパン⁹の5社から構

成される。ハルディンは、1979年に設立された千葉県に拠点を置く農業生産法人で、花卉やカラーリーフ、野菜のプラグ苗を生産・販売している。資本金は1,000万円で、従業員数は正社員が50人、パート社員が100人、外国人技能実習生が40人となっている。同社は直営農場を日本国内で6か所所有しており、総面積は18万3,000㎡である。そして、各農場では事業内容に合わせて、品種改良や、見本鉢、ポット苗、プラグ苗などが生産されている。

図8-1は、ハルディンググループにおける外国人技能実習生の受入から花楽町での雇用までの過程を示したものである。ハルディンググループの中で、外国人技能実習生の受入を担っているのがCINである。CINは2005年に設立された一次受入機関である。CINはハルディンググループの受入窓口として外国人技能実習生を同グループの各事業に配置させている。ハルディンググループは現在、全てCINを通じて外国人技能実習生を受け入れている。CINにおける外国人技能実習生は、近年ベトナム人も増えたものの、依然としてそのほとんどが中国人であり、出身地は主に山東省と吉林省となっている。

ハルディンでは自社製品の生産にかかる作業内容について、正社員、パート従業員、外国人技能実習生の区別はしていない。外国人技能実習生は最初、基礎的な作業内容を習得することになるが、そ

⁹株式会社プランツファクトリー・インザイは野菜苗の生産・販売を担う企業で2006年に設立された。また、株式会社グリーンコムジャパンは種苗の輸入販売を担っている企業で、1996年に設立された。

の後は、ハルディンの生産管理マニュアルに基づいて他の従業員と同一の作業を行い、ミーティングなどを通じて改善点を指摘し合っている。そして、そのマニュアルの内容も逐一更新されている。外

国人技能実習生にとっては、正社員とともにミーティングに参加し、業務の改善のために意見交換することで、ハルディンの業務内容と方法を習得することになる。

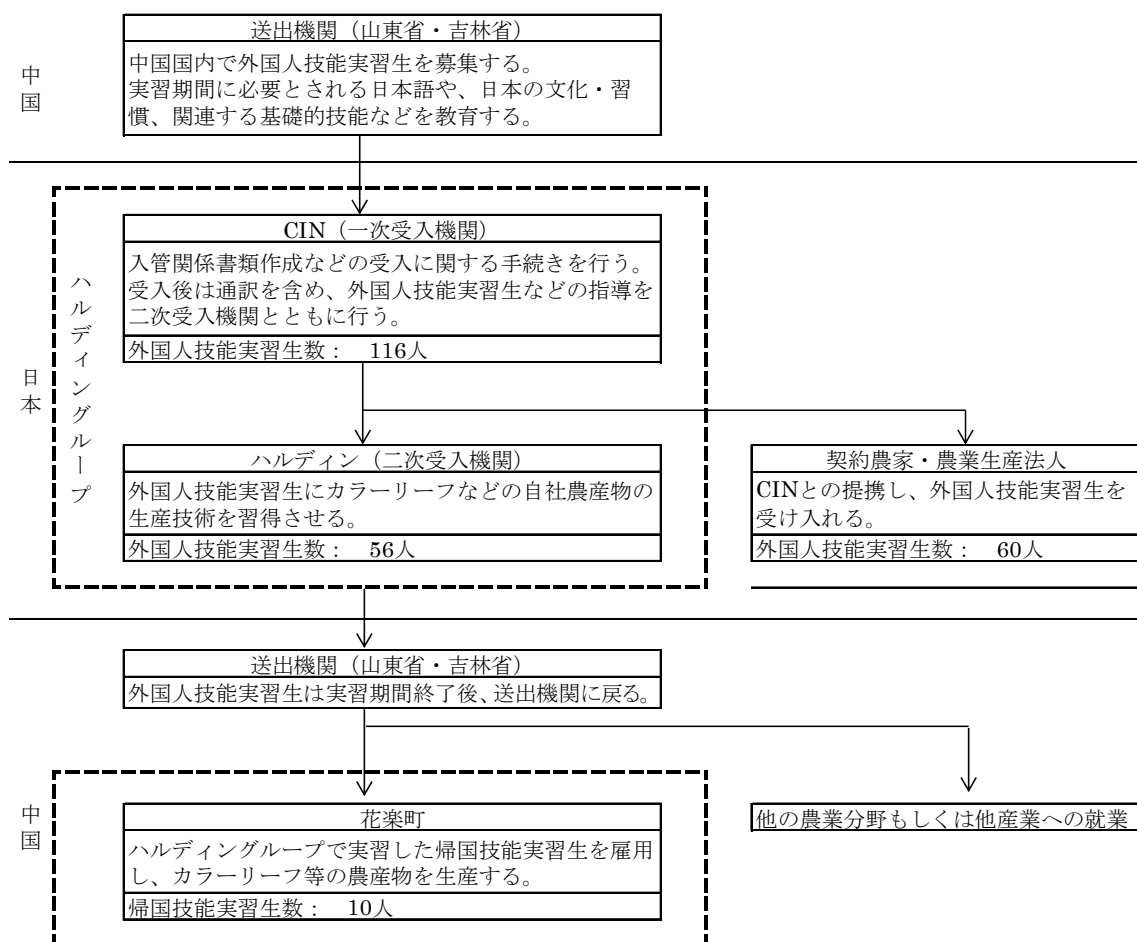


図8-1 ハルディンググループにおける技能実習生の基本的受入フロー

- 注1) ハルディンとCINにおけるヒアリング調査をもとに作成。
- 注2) 図中の破線はハルディンググループ管轄の主体及び業務であることを表す。
- 注3) ハルディンググループには、株式会社プランツファクトリー・インザイと株式会社グリーンコムジャパンも含まれるが、これら主体における技能実習生は比較的少数であるため本図では除外した。
- 注4) 図中の数値は2012年の数値である。

また、生産管理マニュアルを作成し積極的に更新していくという業務方法は、

中国法人である花楽町でも採用されている。ただし、日本で作成したマニュアル

をそのまま花楽町に導入しているのではなく、生産管理マニュアルを作成し、従業員間の意見交換で業務を改善させていく習慣を導入している。

次に花楽町の概況について述べる。花楽町の従業員数は2014年時点で日本人2人と中国人60人のほか、繁忙期に臨時で雇用するパート従業員が15～20人となっている¹⁵。花楽町が所有している農場の総面積は4万3,000㎡である。ハルディンが中国に生産拠点を設けたのは、自社の生産拡大を図る上で、中国における安価な労働力の雇用による低コスト生産が不可欠になると判断したからである。この方針からハルディンは、中国の直営農場で半製品を製造し、その後、日本へ輸出することで、生産コスト、とりわけ人件費を抑えることを可能にしている。その一方で、中国国内においてカラーリーフなど自社製品の需要が高まってきたことを背景に、2008年以降は、対日輸出のみならず、中国国内販売にも着手している¹⁶。中国国内市場に対しても花楽町は自社ブランドを構築することで製品を

販売している。花楽町の製品は、上海市と州市のガーデンセンター7店で販売されている。また花楽町は、大型百貨店・スーパーで開催されている即売会や展示会などにも出店しており、このような場でのプロモーション活動により中国での獲得を進らせている。

2.2.2. 花楽町における帰国技能実習生の雇用

花楽町でも将来、グループリーダーとなる基幹従業員を確保するため帰国技能実習生を雇用している。花楽町では、現在、中国人従業員のうち帰国技能実習生は10人となっている¹⁷。これら花楽町に雇用された帰国技能実習生は、全て日本国内のハルディンググループ系列企業で3年間技能実習した経験を持つ。ハルディンググループでは各年24人前後の外国人技能実習生を受け入れており、その中から花楽町のグループリーダー候補者を選抜している。技能実習2年目以降に、当年の外国人技能実習生のうち優秀な者を選抜する。花楽町に雇用される人数は各年で異なり、多い年では4～5人が採用されているが、採用された者が全くいない年もある。これは採用にあたっては、外国人技能実習生本人の意向や、日本語でのコミュニケーション能力も含めた技

¹⁵ 花楽町ではパート従業員を近隣地域から雇用しているが、近年は募集しても集まりにくくなっているため出勤時などはバスで送迎している。花楽町が負担するパート従業員の給料は約2,000円であるが、社会保険にも加入しているため、手取り金額は約1,400円となる。

¹⁶ 花楽町において中国国内販売による売上高は総売上高の10%前後であり、依然として対日輸出が主となっている。

¹⁷ 帰国技能実習生10人のうち、1人が生産係長で、3人が生産主任である。その他、生産主任の下位に位置する班長などにも帰国技能実習生が就いている。

能水準、花楽町における各分野の人員に関する需要などが総合的に案され、ハルディン側からみれば要件を満たしていなければ採用しない方針をとっているためである。ただし、花楽町の従業員の募集活動は毎年実施している。な なら、帰国技能実習生も花楽町に就職した後、家庭の事情や結婚による居住地域の変更などにより、やむを得ず同社を離職する場合があります、その分の人員を確保する必要があるからである。

しかし、これらの取り組みには課題も残されている。それは帰国技能実習生が習得した能力と花楽町が求める能力が乖離する可能性である。帰国技能実習生は施設園芸分野の技術を習得して花楽町に就職しているが、花楽町が最も必要としているのは、各従業員に適切な指示をだすことができるグループリーダーとしての能力である。このため、一部の帰国技能実習生は花楽町が当初期待した能力を發揮できず、むしろ外国人技能実習生を経ないで採用した従業員の方がグループリーダーとしての能力を發揮しているケースもみられる。その場合、社内での地位は帰国技能実習生よりも後者の非帰国技能実習生の方が高くなる。花楽町では帰国技能実習生を優先的に雇用したり昇進させたりすることはなく、給与体系も帰国技能実習生と非帰国技能実習生とで区別はない。先述のように当年に花楽町の条件を満たす者が現れなかった場合は

採用を見送るため、グループリーダーの確保にあたって、特に帰国技能実習生に依存しているわけではない。

ハルディンググループの外国人技能実習生は、その大部分が11月頃に日本へ行き実習している。花楽町に採用される場合、3年目の概ね10月に面接し、春節明けに入社するというケースが多い。その後、3か月の試用期間中に、業務内容とスケジュール管理、さらにそれらの改善点に関する報告書を提出させた上で正式採用になる。

3. 帰国技能実習生に対するヒアリング調査の結果

本節では、帰国技能実習生に対するヒアリング調査から明らかになった現職に至るまでの過程や外国人技能実習制度への意識について整理したい。なお、調査対象者は朝日緑源の2名、花楽町の4名で、表581は各調査対象者の基本属性について表したものである¹⁸。いずれも中国東北地方の出身者で既婚者である¹⁹。またAを除き、ほとんどの帰国技能実習生は3年間の技能実習を経て現職に就い

¹⁸調査対象者の給料をみると、朝日緑源での課長と係長の給料はそれぞれ6,000元/月と3,000元/月である。花楽町での主任の給料は6~7万元/年である。
¹⁹ C、D、Eは技能実習を通じて知り合った相手と結婚しており、CとDは夫である。

ている²⁰。以下では、①各帰国技能実習生の現在の業務、②応募から技能実習及び現職に至るまでの過程、③企業側が求める日本語の習得方法、④外国人技能実習制度への意識の 4 点に分けて整理する。

なお、花楽町の帰国技能実習生の実習先が千葉県と長野県に分かれているのは、両県にハルディンの直営農場があるためである。

3.1. 帰国技能実習生の業務

まず各帰国技能実習生が担う業務の内容について整理しよう。A は朝日緑源の栽培部に所属している。技能実習時には、育苗や栽培管理、雑 除去などに携わり、現職では野菜生産の栽培計画を立て、部内 21 人の従業員に農業技術の指導をしている。B は、技能実習期間中に乳牛と肉牛 方の飼育に関して実習し、現職では乳牛の飼育を担当している。ハルディンで実習した帰国技能実習生の実習内容をみると、C は補 、ポット管理、

し木、D は用土製造、 種に携わっていた。現在では、C は生産係長、D、E、F は生産主任として花楽町での花卉生産に携わり、それぞれパート従業員を含めた各従業員を管理している。さらに C は

²⁰ A の技能実習期間が 8 か月なのは、中国国内において日本での技能実習についての説明を受けた際、6 か月、8 か月、20 か月の 3 つのコースを提示され、これらのうち 8 か月のコースを選択したためである。

後述するように、日本の への対応なども担当している。

3.2. 外国人技能実習生への応募と技能実習過程

3.2.1. 応募動機

まず応募動機についてみると、大きく、日本の技術への関心と経済的要因の 2 つに分けることができる。B は実家でも牛を飼育しており、日本で畜産技術を習得したいと思い応募している。その一方で、D、E、F は経済的要因を挙げている。また、A も日本への関心はあったが、それだけではなく経済的要因からも応募したとしている。収入面を考慮した場合、中国国内での就労よりも期間は限定されているものの外国人技能実習生として日本で実習する方が良いと考えていたのである。そのため、経済的要因を挙げた帰国技能実習生の中には、外国人技能実習制度を日本への出稼ぎと捉えている者もいた。

3.2.2. 技能実習に関する情報の入手

外国人技能実習生に関する情報を入手した経緯では、A と B は人材派遣会社、C は鎮政府の知り合い、D は自身の 父と県政府職員、E は親戚のいる人材派遣会社から、それぞれ情報を得て応募していた。B は技能実習の内容について中国で事前に説明を受けているが、概ね相違はなかったとしている。そのため、実際

の技能実習についても違和感はほとんどなかったとのことである。CとDは、実習内容は事前の説明では分からなかったが、必要経費を差し引いた3年間の収入について15～20万元との説明を受けており、この点について相違はなかったと回答した。

表 8-1 調査対象の帰国技能実習生の基本属性

調査対象企業	朝日緑源		花楽町			
	A	B	C	D	E	F
帰国技能実習生						
年齢	30歳	33歳	32歳	29歳	34歳	31歳
性別	男性	男性	女性	男性	男性	男性
職位	栽培部課長	乳牛部係長	生産係長	生産主任	生産主任	生産主任
入社時期	2006年	2012年	2009年	2009年	2008年	2009年
未婚・既婚	既婚	既婚	既婚	既婚	既婚	既婚
出身地	吉林省	黒竜江省	吉林省	吉林省	吉林省	吉林省
実家	農家	農家	農家	農家	非農家	非農家
技能実習期間	2005年3月～ 2005年10月	2009年10月～ 2012年10月	2005年12月～ 2008年12月	2005年12月～ 2008年12月	2005年～ 2007年	2006年～ 2008年
実習先	群馬県	北海道	千葉県	千葉県	千葉県	長野県

注) 朝日緑源と花楽町におけるヒアリング調査をもとに作成。

3.2.3. 事前研修

外国人技能実習生は日本への技能実習が決まった後、中国国内で日本語などに関する事前研修に臨むことになるが、その際、外国人技能実習生にとって問題となるのが、事前研修費の出である。Aは日本語などの研修費として3万元（宿舍使用料込み、食費別）を支払い、その費用は親戚・知人から借りることで出している。Cは、保証金として1万元、紹介料として4万元、日本語などの研修費用として7,000元を前金として支払っている²¹。またDは保証金として1万元、

手続き手数料などに3万元、日本語などの研修費用（食費込み）に2万元を支払っている。CとDはいずれも親戚から借りている。Eは日本語などの研修費用として7万元（宿舍使用料と食費込み）、手続き費用として5万元を借金して支払っている。一部支払った金額が不明な者もいるものの、調査対象者に共通しているのは、自身にとって少くない金額を事前研修段階で支払っており、個人のみでの費用の出が不可能であることから、親戚など主に身近な者からの借金に頼らざるを得ない点である。このことから、外国人技能実習生は技能実習による収入

た段階で返金されるとのことである。

²¹ Cに対するヒアリングによると、保証金については、技能実習終了後、帰国し

の一部を借金の返済に充てる必要がある。例えばBについてみると、技能実習時の収入は1年目が6万円/月で、2～3年目になると14万8000円/月となった。これらに加え平均20時間/月の残業代も支払われている。Bはこの収入額から食費と国民健康保険料の支払い以外にも、中国への送金もしている²²。事前研修費用も含めたその金額は1年目が70万円、2～3年目が合計で70万円となっている。

3.2.4. 現職に至る過程

次に技能実習から現職に至る過程についてみてみよう。先述のとおり、朝日緑源は受入機関との人的ネットワークから、花楽町は日本国内でのハルディンググループから、それぞれ自社の事業に貢献できる外国人技能実習生を「し出し」、当該技能実習生を面接した上で採用している。調査対象者は、いずれも技能実習の3年目に現職への応募を打「され」ている。Aの場合、朝日緑源の技術「問」と二次受入の農家が相談し、同氏を含め3人の候補者を選定した。そして、面接の結果、Aが採用された。Bは一次受入機関より朝

²² Bは、日本での技能実習期間中、食費を節約するために、休耕地を借用し自身で野菜を栽培していた。中国への送金などを考慮すると、自費での負担分については可能な限り節約する努力も必要であることを示している。

日緑源での就職を打「され」、同社の日本人従業員とまず実習先の北海道で面接を受けた。その後、山東省で実際に朝日緑源の現状を確認した上で、再度面接を受け採用が決定した。Cは3年目の6月頃に花楽町での就職を打「され」、自身も日本語を使った業務に就きたいと希望していたことからその後応募している。DもCと同じ時期に打「され」されており、技能実習により予め業務内容が概ね分かっていたことから応募した。

3.3. 日本語の習得

通常、外国人技能実習生は出国前に3～6か月、日本語を学習した後、日本での技能実習に臨む。日本での日本語学習の時間も確保されているが、その時間は少ない。このことから、調査対象者へのヒアリングの中で、農業技術にかかる専門用語などが分からず、二次受入機関とのコミュニケーションが困難な状況が少なくなかったことが確認された。その中で調査対象者は、そのような状況に「遇」した際に、自らコミュニケーションに対する積極性を示し解決しようとする姿勢をみせている。

例えば、Bは二次受入機関からの指示で不明な点が出てきた時のために、常にメモ帳を携帯しており、不明箇所を筆記してもらい、その後「書」で意味を確認している。また繰り返し質問し確認することすることで、正確に指示を理解しよう

とする姿勢も見せている。Bによると、技能実習が始まった後、新たに他の外国人技能実習生が同じ農場に来たが、同氏が最も多く二次受入機関とコミュニケーションをとり、その内容を他の外国人技能実習生に伝達することもあったとのことである。

さらに、このような外国人技能実習生の自発的な日本語学習の努力だけではなく、受入機関の取り組みも外国人技能実習生の日本語能力の向上に対するインセンティブを与えている。ハルディングループは自社で実習している外国人技能実習生を対象に、日本語能力試験1級に合格すると3万円、同試験2級に合格すると2万円、それぞれ報金を支給している²³。その結果、CとDの同期生15人のうち、Cを含む3人が日本語能力試験1級に合格し、残る12人も全員が同試験2級に合格している。

Cについてみると、技能実習過程で習得した日本語のコミュニケーション能力は、現在の業務である対応にも活かされている。というのも、花楽町の主たる収益源である対日輸出では、日本語によるメール対応や問題発生時の対応策の検討がとりわけ重要になるからである。その他、D、E、FもCと同様に、現在

の業務では日本人従業員と全て日本語で話しているため、技能実習で習得した日本語は現在でも活かされ、かつ業務には必須のものとなっている。

3.4. 外国人技能実習制度への意識

ヒアリング調査の結果、技術の習得とといった面で、ほとんどの帰国技能実習生は外国人技能実習制度に基づく日本での技能実習に対して意義のあるものと感じていることが判明した。日本の農業技術は先進的なものであり、それを習得することが外国人技能実習生の本分であると捉えている。

ただし、Aは技能実習を経て日中間の農業生産の差異を感じ、日本の技術をそのまま中国で導入しても期待された効果が必ずしも出るとは限らないとしている。さらに、同氏は非帰国技能実習生の従業員に対して、自身が日本で習得した技術の有用性を認識してもらうことが困難な場合もあると感じている。このことは、帰国技能実習生が日本で習得した技術を中国国内の環境に合わせて現地化させることが必要であることを示している。

日本での生活全般についても意義及び意的見解を示す帰国技能実習生もみられた。Bは、単なる技術指導ではなく、それと同時に日本社会や日本人の礼儀なども学び身につけるべきであるとしている。また、日本ではタイムカードで実習時間を管理されていたことから、時間や

²³ 中国国内の一部の日本語学校から日本語能力試験1級合格者と2級合格者にそれぞれ報金が別途支給されているケースもある。

規則を遵守することの重要性なども感じ、自身の生活習慣に取り込むことで、それまでの生活を改善することができたと明らかにした。

EとFも日本での生活について、環境が良く、周囲の人が親切に対応したことや、社内で企画された日本国内旅行にも参加したことから、日本での生活は中国国内で事前に想像していたものよりも良かったと印象を抱いていた。

その一方で、外国人技能実習制度に応募することのデメリットも挙げられた。例えばAは、それまでの人間関係が失う可能性もあるというデメリットも感じている。つまり就職の機会が比較的多い20代の時に、技能実習のために3年間日本へ行くと、中国国内での人間関係を失い、帰国しても中国で仕事を見つけにくくなるという意識も持っているのである。

これらのことを踏まえて、外国人技能実習制度への応募希望者がいた場合、応募をめるかどうかについて調査したところ、AとBは、現在の経済動向から見ると、応募には慎重であるべきと考えていた。そして、近年、中国国内では給与水準が上昇していることと、円安傾向にあることから、収入面を考えた場合、日本へ行くことのメリットは徐々になくなりつつあると指摘している。また、EとFは、自身の技能実習時に既婚者の応募が少なかったことと若年層の一次産業へ

の避がみられることから、今後も応募者は未婚者が主となり応募者自体も少なくなると考えている。

その一方でDは、外国人技能実習生として日本で実習したことは、自身の意識改革と社会性の向上に繋がったとして、応募をめると回答している。日本の農業技術のみならず、それに付随する日本人従業員との信頼関係の構築なども習得すべきであると認識しているからである²⁴。この点はBなどの考えにも共通してみられ、日本人との高いコミュニケーション能力という企業側の要求にも合致するものであろう。

4. 就職実態からみる帰国技能実習生の課題

技能実習中に途中帰国する者もいる中²⁵、調査対象者はいずれも予定された実習期間を終了しており、外国人技能実習生の中でも特に日本語を使ったコミュニケーションと日本の農業技術への関心が強い者と言える。中国国内で借金をす

²⁴ しかしDも、近年、①中国の若年層は経済的問題を抱える者が少なくなったこと、②一人っ子が依然として多く、親元から離れられないケースが少なくないことから、応募者は徐々に減少していく可能性があると考えを示した。

²⁵ Bに対するヒアリングでは、同氏と同時期に実習した者は5人いた。しかし、日本での生活にめなかつたことなどから2人が実習期間の途中で帰国している。

ることで日本での技能実習に臨んでおり、農業技術の習得だけではなく、普段の生活から得られる経験によって対人能力も高めるべく意欲的に取り組んでいた。そして、調査対象者は外国人技能実習制度に基づく技能実習について自身の成長や就職に役立ったと捉え、技能実習中に日本語を使った受入機関の日本人とのコミュニケーションに積極性を示していた。

しかし、一部の調査対象者は二次受入機関から他の外国人技能実習生への関係も担っていたものの、グループリーダーとしての能力は、技能実習の対象範囲外であった。そのため、企業側が求めている人材になるためには、実習で習得した技能以外にも日本人のコミュニケーション能力をさらに上げていかなければならない。そして、この能力は自ら積極的に日本人と関わっていくことで向上させるしかないことから、帰国後、技能実習と同じ産業、かつ日系企業で就職できるかは、3年間の技能実習時にどの程度、コミュニケーションに対して積極性を示せるかにかかってくると言えよう。また、就職すると、グループリーダーとして他の従業員に指示を出すマネジメント能力が求められる。よって帰国技能実習生は、日系農業企業で従事するにあたって新たに求められる能力も習得していく必要がある。

5. おわりに

本稿では、中国山東省に拠点を置く日系農業企業の事業展開を整理した上で、同企業に従事する帰国技能実習生の就職までの経緯と外国人技能実習制度への意識について明らかにした。調査対象者は積極的に日本語を使い一次受入期間と二次受入期間に高いコミュニケーション能力を示していた。さらに、二次受入機関の取り組みも外国人技能実習生の就職に影響を与えている。ハルディングループにみられるように受入機関が日本語能力試験の合格者に報酬と与えることで、日本語能力の向上とそれに伴う受入機関との円滑なコミュニケーションへのインセンティブを与えている。このような外国人技能実習生と受入機関側の取り組みが外国人技能実習生の習得技術を活かせる業種での就職に繋がっていると言える。技能実習終了後、調査対象者が中国の日系農業企業での就職を果たしていたことを鑑みれば、本稿における事例は、外国人技能実習制度の有効性を示す成果と位置付けられよう。

最後に、本稿での調査結果から、残された課題について2点述べたい。1つは、他産業に従事した帰国技能実習生の意識との比較と帰国後に習得技術を活かせるなかった要因の検証である。頭で述べたとおり、本来、外国人技能実習制度の趣旨は日本の技術を習得し、帰国後、本国の産業の発展に寄与することである。しかし、帰国後に就いた職種は必ずしも技

能実習と同じ産業とは限らない。3年間日本の技術を習得したにもかかわらず他産業に従事している事例もある。このような事例は、帰国後の本人の意識が他産業に向いていることや、受け手が用意されていないことなどが要因として想定される。このような実態を明らかにすることは、今後、外国人技能実習制度の趣旨と実態の乖離を解消するためには不可欠になるだろう。もう1つは、同じ農業分野でも、日系企業以外に就職した場合の帰国技能実習生の実態である。本稿での事例対象企業は全て日系農業企業であるため、企業側は、帰国技能実習生に対して日本語によるコミュニケーション能力を最も重視し、帰国技能実習生側も日本語能力の重要性を認識していた。しかし、日系企業以外に就職した場合、業務を遂行するにあたり日本語能力の重要性は異なってくることも考えられる。

以上2点については今後、帰国技能実習生の実態をさらに詳細に明らかにしていく上で重要な点になるだろう。

参考文献

安藤光義（2011）「外国人研修生・技能実習生導入農家の現状 —千葉県 A 市の露地野菜農家の事例—」『農業経営研究』第49巻第1号
美・家 生（2008）「外国人研修・技能実習制度のあり方とその可能性に関する実態分析 —茨城県

田市のA農業協同組合とG農業協同組合を事例に—」『農林業問題研究』第44巻第1号

北倉公彦・池田均・孔麗（2006）「労働力不足の北海道農業を支える「外国人研修・技能実習制度」の限界と今後の対応」『開発論集』第77号

軍司聖詞（2012）「外国人技能実習生の監理におけるJAの役割 —茨城県八千代町および神 市におけるヒアリング調査による考察」『2012年度日本農業経済学会論文集』

———（2013）「外国人技能実習制度活用の実際とJAの役割 —茨城県神 市の事例—」『2013年度日本農業経済学会論文集』

孔麗（2005）「外国人農業研修制度をめぐる諸問題とその背景 —北海道の中国人研修生アンケート調査から—」『季 北海学園大学経済論集』第53巻第3号

公益財団法人国際研修協力機構（2013）『2012年度 帰国技能実習生フォローアップ調査報告書』公益財団法人国際研修協力機構

公益財団法人国際研修協力機構編（2013）『2013年度版外国人技能実習・研修事業実施状況報告（JITCO 白書）』公益財団法人国際研修協力機構教材センター

佐藤敦信・大島一二（2012）「中国における日系農業企業の事業展開とその

課題 「朝日緑源の事例」『ICCS
現代中国学ジャーナル』第5巻第1
号

張日新・秋山 （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 — 崎市の花弁施設経営
を中心として—」『 島大学農学部
学術報告』第59号

堀口健治（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』No.748

吉田美 夫（2012）「外国人技能実習制
度の現状と課題 —JITCO の調査

報告—」『立命 国際地域研究』第
36号

謝辞

本稿の 筆にあたっては、ヒアリング
調査に朝日緑源と花楽町の協力を得た。
また、実査については堀口健治氏（早稲
田大学）、小島宏氏（同）、 間正彦氏（同）、
軍司聖詞氏（同）、安藤光義氏（東京大
学）、大島一二氏（桃山学院大学）の協
力のもとで実施された。

第9章

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

南開科技大学
助理教授 長谷美 貴広
(研究協力者)

1. はじめに

台湾は日本と同様の島 国家であり、また日本以上に少子高齢化が進んでいる。国内では建設業、製造業における労働力不足が深刻である。農業もその例外ではない。一説によれば、台湾国内で約 70 万人の農業労働力が不足しているという¹。農業分野における労働力の減少は、労働集約的な経営種目である茶業経営や果樹経営に直接的な影響を与えており、これら経営における労働力調達はきわめて重要な課題となっている。

¹独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ、海外労働情報「労工委員会、ハイテク従事の外国人労働者の採用中止を計画」2006年12月。

http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_12/taiwan_02.htm。ただし、筆者が台湾農業委員会に質問したところ、政府の公式見解として農業労働力不足の現状を明らかにしたことはないということであり、ここでは「一説によれば」とした。

台湾では、農業分野における労働力不足を緩和するために外籍勞工を導入すべきか否かという議論が断続的に行われてきたが、農業分野においても、とくに3K的性格の強い米や畜などの分野への限定的導入が認められるにとどまってきた。2013年10月から政府は農業分野への外籍勞工の導入について再び検討を開始した²。一方、現場では政府の外籍

²政府案の概要であるが、①第1段階として労働力不足が深刻な農家及び農業法人、具体的には育苗、茶業、花卉(ラン栽培)、農産物物流センターに外国人労働力を導入する、②第2段階として労働力不足に絶えず悩まされている畜産業が24時間3交代の輪番制がとれるようにする。外国人労働者を導入できる経営の基準は常雇4人に対し、外国人労働者1人の導入を認めるというものである。『中時電子報』2013年10月9日「引進農業外、農委会首 口」
<http://www.chinatimes.com/newspapers/20131009000408-260102>。

勞工導入論議とは別の方法による外国人労働力の導入が進んでいる。それは東南アジアの女性結婚移民たちの導入である³。そもそも、女性結婚移民は定住者であり、外籍勞工と異なる、一般国民に準ずる性格を持っている。だが一方で、彼女らは台湾国内の特定の階層の嫁需要によって導入された人々であり、また、言語的マイノリティ故に、より良い職を得ることは難しいなど、特殊な社会的性格を持っている。こうした外国人結婚移民が、今や台湾農業を支える重要な労働力として位置づけられているのである。

本稿の課題は、女性結婚移民らが農業労働市場に引されていくメカニズム、結婚移民の属する社会階層、彼女らの労働力としての特質、そして彼女らを農業労働市場につなぐ役割を果たしている「工頭」の役割について明らかにすることである。

台湾における東南アジア系結婚移民に関する研究としては 宏 のものがあげられる⁴。は主にベトナム人結婚移民

の家庭を対象にアンケート調査及び訪問調査を行い、ベトナム人結婚移民の嫁ぎ先の多くが下層階層に属していることを明らかにした。また、田子は文化人類学において「上昇婚」（ハイパガミー）と呼ばれる現象が、台湾における東南アジア系女性の結婚による移民は、国際的な「上昇婚」（グローバル・ハイパガミー）と評価することができるのか、台中（当時）、台北市の調査に基づいて検討を行い、グローバル・ハイパガミーとはいえないこと、すなわち「彼女らの夫は必ずしも当地で経済的・社会的に高い階層に属するとは限らない。夫の経済力が弱く、低い階層に属する場合、は婚入先の社会において様々な困難—言語・文化の相違に起因する社会適応の課題と移民に割り当てられた労働—と相まって、しばしば出身社会においてよりも厳しい状況に置かれる」ことを明らかにしている⁵。

これらの議論を踏まえて、本稿ではまず東南アジア結婚移民の属する社会階層を政府の行った調査及び統計を用いて明らかにする。東南アジア結婚移民の多くは女性であるが、彼女たちは主に下層階層に属しており、低賃金労働者化しやすい条件を持っている。加えて、「言葉の」が労働市場へのアクセスを難しくしていた。この「言葉の」を引き下げ、結婚

労働市場：以越南新 為例『台湾社会研究季』No.41、2001年。

³ 田子「グローバル・ハイパガミー?—台湾に嫁いだベトナム人女性の事例から」『異文化コミュニケーション研究』No.20、神田外語大学異文化コミュニケーション研究所、2008年。田子は結婚移民について、「体面的関係になかった男女が結婚を契機として、主に女性が国境を越えた移動を行う移民形式」と定義している（p.81）。

⁴ 宏「社会階層化下的婚 移民 国内

⁵ 田、p.80。

移民と労働市場の間を 介する機能を持つものとして「工頭」の存在がある。「工頭」の存在は社会的には知られつつあるが、その実態は政府も把握できない状況である。本稿では「工頭」の実態について聞き取り調査をもとに明らかにする。

2. 台湾における外籍劳工受入制度

2.1. 外籍劳工受入制度の概要

ここでは、台湾の外籍劳工受け入れ制度の概要と農業分野への受入れ状況について簡単に述べておきたい。

台湾における「外労」受入の法的 格は、1991年12月に成立し、1992年5月に施行された「就業服務法」と92年7月に公布された関連法である「外国人招聘許可および管理法」の二法によって構成されている。「就業服務法」は「台湾の官民人材サービス事業における求人・求職マッチング業務、労働契約、雇用進のための職業訓練制度のあり方」、「外籍劳工についても受け入れ分野の職種別範囲、受け入れ期間等について定め」たものである⁶。

台湾の外籍劳工受入制度は制度的特徴から島国類型に分類される。島国類型とは、「自然的国境が明確」で「周辺国との

経済格差により国際労働移動のプッシュ・プル要因が大きい」ものの、自然的国境による流入障 が高く、入国管理制度の操作により外籍劳工の量的規模と属性を比較的容易に調整できる。そのため外国労働者の受け入れ調整機能が入国管理法（入国管理法）に集中している。一方、大陸国家の場合には自然的国境が不明確であるため、絶えず密入国の可能性にさらされている。このため、当該国政府は労働者として入国する者を把握するために、「送出相手国」との間で「二国間協定」を結ぶ。これが、大陸類型である。台湾政府が受入制度のモデルとしたのは、シンガポールのもので、入国管理方式をベースにししながら、二国間協定方式を組み合わせたものである⁷。

台湾がシンガポール方式を採用しているのは、専ら、政治的理由によって中国大陸からの労働者流入を制限する必要があるためである。現在、台湾が外国人受け入れについて協定を結んでいる国は、インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナム、モンゴルの6カ国であるが、現在では、マレーシア、モンゴルからの受入れはごくわずかとなり、受入れの中心はインドネシア、フィリピン、タイ、ベトナムの4カ国となっている。

台湾の場合、職業能力の程度によって、高・中・低の3つのカテゴリーに分け、

⁶佐野 「台湾の外国人労働者受入れ政策と労働市場」、一橋大学経済研究所世代間利害調整研究プロジェクト特定 域研究ディスカッションペーパーNo.229、2004年、p.10。

⁷佐野、p.21。

高位カテゴリーは職種、産業分野、受入数量に制限を求めない。一方、低位カテゴリーにおいては、受入れを許可する産業、職種に制限を設け、1企業当たりの外国人雇用率を設定・課税し、受入数量を調整する方法で、受入分野と外国労働者の職業能力レベルのコントロールを行っている⁸。台湾の受入制度は、職業能力が最下位のカテゴリーに分類される労働者グループの受入れを管理する制度である。台湾が外国と結ぶ労働者受入協定は業種及び受入数量目 が盛り込まれるが、一ロッパ等の大陸諸国が非常に厳格な受入協定を作成するのに比較すれば、かなり 性がある。

雇用期間は一般的な製造業を例に見ると、原則として2年、これに「製造業等期間再調整」によって、プラス1年の雇用延長が可能であった。これが、2001年に制度改正が行われ、3年間を1つの期間として、契約が出来るようになり、現在では、さらに、1期間の更新が行えるようになったため、最大6年の継続雇用が可能となっている。外国労働者受入範囲は17の職種が認められている⁹。

⁸佐野、p.18。

⁹佐野、p.24 及び p.23 の表2。外籍勞工の受入れ開放項目は、①政府重大公共事業、②6 製造業等 15 職種、③外国人看護 ルパー、④家政 ・メイド、⑤外国人船員、⑥68 種製造業許可、⑦73 種製造業等許可、⑧ 業等 6 製造業許可、新規工場投資許可、 科学技術特区許可、

2.2. 農業分野への外籍勞工受入

これまで台湾の農業分野への外国労働者の導入が進まなかったのは、政府の管理体制の理由を別にすれば、小規模家族経営が主体であったことの影響が大きい。『農業統計年報』によれば台湾農家は1戸当り経営面積が1.03ha（2011年）と小規模であり雇用型経営の成立する余地がなかったのである。このような小規模農家経営は多くの場合、労働ピーク時に対応できる臨時雇での形態による労働力を求めている。

台湾における農業及び関連産業を含めた「農業分野」における労働者不足は深刻である。これまで台湾政府は2005年の12月末に、行政院（政府）農業委員会（農林省に相当する）主委 金 は行政院勞工委員会 元主委と意見交換を行い、畜産業、養鶏業、畜業、米加工業などの労働者需要増加に応える必要があるとの農業委員会の意向を伝え、農業分野における外国労働者導入のための制度改正を行うよう要請した¹⁰。

3K 製造業特区許可、 重大投資製造業、 重大投資建設業、 7 製造業等許可、 製造業等期間再調整、 伝統的製造業許可、 ハイテク製造業許可である。
¹⁰独立行政法人労働政策研究・研修機構 海外労働情報「農業部門で外国人労働者受入れを検討」2006年3月。
http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_3/taiwan_03.htm。

農業団体等の積極的な外籍劳工受入要求に対して、最も、判的だったのは農業者団体自身であった。特に、台湾国内でも有力な農業である中部の化や林の農会は外国労働者受入に強く反対をしたという¹¹。農業委員会からの聞き取りによれば、認可にあたって農業委員会が判断基準としたのは「本土性」という概念であった。「本土性」とは台湾本土の労働者に多様な就業機会を与える重要性の高い産業・職種ということであり、「本土性」があるとみなされた産業、職

農業委員会は、農会及び「産班」の指導部等から台湾農業は労働力不足、高齢化、高賃金等の問題に直面しており、「外労」の導入が是非必要との要請が出されたことを明らかにした。そして、このような問題は「影響農業展的競争力」、つまり、既に国内農業の競争力発展にも影響を及ぼしているとしている。その例として、茶産業は、長年の後継者不足によって、茶摘み技術が正常に伝承されず、茶摘み労働者も専門性の低い臨時工としてしか雇用することが出来ないため、採茶が粗雑になって台湾茶の品質低下を招いており、技術の高いベトナムの「採茶工」を導入して欲しいとの要請があることも明らかにした。

¹¹A農家からの聞き取りによれば、化や林は農業であるとともに、兼業化が進んでいるため外国人の導入が農外労働賃金を低下させ地域労働市場を廃させるとの立場から反対したという。報道では『大元』2005年12月28日の「林農：政府引進農業外三思」<http://www.epochtimes.com/b5/5/12/28/n1169727.htm>を参照。

種には「外労」は導入しないというのが政府の基本方針である¹²。農業委員会は農産加工、果樹、花卉、菜などの分野は、独自の先進的技術やノウハウの国外流出の防止、農村における雇用機会の創出などの点から、外籍劳工の導入は望ましくないと判断された¹³。

ただし、畜業、米加工業の場合、家畜、家の殺と物除去処理、米加工における製品運搬作業などの業務は、行政院經濟部の定める外籍劳工受入許可業種である3K産業に該当しているとして、「外労」の導入をおこなうこととした¹⁴。

3. 台湾における在留外国人の動向

3.1 外国人居留者の動向

ここでは、台湾における外籍劳工全体の動向、次いで結婚移民の動向についてみておきたい。

表1は1994～2012年までの台湾に居住する国籍別及び男女別に見た外籍劳工の数について示したものである。

¹²農業委員会からの聞き取りによる。

¹³劳工委員会内部資料。但し、作成は農業委員会による。

¹⁴劳工委員会内部資料。但し、作成は農業委員会による。

表1 台湾における外国人労働者の動向

年	計	男	女	イ			タイ	
1994	151,989			6,020	2,344	38,473	105,152	
1995	189,051			5,430	2,071	54,647	126,903	
1996	236,555			10,206	1,489	83,630	141,230	
1997	248,396			14,648	736	100,295	132,717	
1998	270,620			22,058	940	114,255	133,367	
1999	294,967			41,224	158	113,928	139,526	131
2000	326,515			77,830	113	98,161	142,665	7,746
2001	304,605			91,132	46	72,779	127,732	12,916
2002	303,684	134,169	169,515	93,212	35	69,426	111,538	29,473
2003	300,150	128,426	171,724	56,437	27	81,355	104,728	57,603
2004	314,034	128,453	185,581	27,281	22	91,150	105,281	90,241
2005	327,396	128,403	198,993	49,094	13	95,703	98,322	84,185
2006	338,755	130,073	208,682	85,223	12	90,054	92,894	70,536
2007	357,937	139,030	218,907	115,490	11	86,423	86,948	69,043
2008	365,060	142,003	223,057	127,764	11	80,636	75,584	81,060
2009	351,016	128,602	222,414	139,404	10	72,077	61,432	78,093
2010	379,653	140,121	239,532	156,332	10	77,538	65,742	80,030
2011	425,660	165,656	260,004	175,409	3	82,841	71,763	95,643
2012	445,579	177,878	267,701	191,127	4	86,786	67,611	100,050

資料：移民事務組
：単位は人。各年の数値は12月31日時点のもの。

台湾では1970年代から「十大建設」計画と呼ばれる大型の公共投資をとした経済開発が行われ、急速に経済発展を続けた。80年代も大型の公共投資は続いたが、一方で、経済成長に伴って経済構造のサービス産業化が進み、土木・建築分野での人手不足が深刻化した¹⁵。この時期から、東南アジア諸国からブローカーの仲介による外国人不法就労者が見られるようになり、徐々に社会問題化した¹⁶。台湾政府も深刻化する労働力不足と不法就労外国人問題の解決に迫られ、1989年に「十四項目重要検 工程入力需給因応措置法」（「政府プロジェクト公共工事に係る雇用需要対策法」）を成立させ、1991年には台湾で初めて公式な形で約1000人のタイ人労働者を導入したとされているが¹⁷、表1によれば1994年には既に15万人を超えている。初期の受入れ相手国はタイ、インドネシア、マレーシア、フィリピンであったが、マレーシ

¹⁵佐野、p.9。
¹⁶佐野、p.9。
¹⁷佐野、p.9。

アは1998年を最後に100人台に急減し、1999年にはベトナム人労働者の受け入れを開始した。

1999年には9.21台湾大地震が発生し、翌年は復興のための労働者需要が拡大した。復興事業の減少に伴い土木建築労働者は減少したが、サービス業の分野で「外籍劳工」の需要が増加した。特に増加が目立つのは介護労働者の増加で、介護労働に強いインドネシア人、ベトナム人の「外籍劳工」が増加している¹⁸。

これに伴って、「外籍劳工」の男女比も変化している。2002年の男女比は44:56であったものが、2009、2010年には37:63と女性の比重が一段と大きくなった。2012年には40:60と若戻したものの、「外籍劳工」の受入れはサービス化・女性化しているといえることができる。

3.2. 結婚移民の動向—低学歴・低所得層の嫁需要により増加する東南アジア系

¹⁸近年では介護労働分野を「本土性労働」として認めた様子で、急速な「外労」の除が進められている。こうした動きは2002年1月31日に可決成立した「照護服務産業発展方案」によりはっきりとした。「方案」は介護サービスの担い手を中高年女性、離農者、原住民等を人材資源とした台湾人ルーパーを養成しようとするものである。この点については、真「台湾の介護サービスとホームルーパー」『日本台湾学会報』.9、日本台湾学会、2007年に詳しい。

結婚移民一

前節では統計によって「外籍勞工」の動向を確認したが、ここでは農業分野における臨時労働力として重要な役割を果たしている東南アジア系結婚移民の動向について検討したい。表2は国籍別居留民数と在留理由の内訳について示したものである。

表2 台湾における国籍別移民数と移民理由の内訳

	総計	タイ	イ	その他
2010	総数 592,372	75,341	80,809	170,431
	労働 379,653	65,742	77,538	156,332
	婚 47,322	5,800	2,833	4,993
2011	総数 648,229	80,595	86,862	189,662
	労働 425,660	71,763	82,841	175,409
	婚 46,269	5,909	2,938	4,606
2012	総数 680,138	76,472	92,392	207,461
	労働 445,579	67,611	86,786	191,127
	婚 43,169	5,851	2,859	4,385
2013	総数 725,161	71,134	95,493	229,378
	労働 489,134	61,709	89,024	213,234
	婚 41,110	5,698	2,829	4,063

資料：『内政統計通報』民国103年第5週、3、内政部統計、2014年
：単位は人。原資料は行政院勞工委員会、内政部入出国及移民署による。
表中の労働、婚 はそれぞれ在留資格を表す。
総数は全ての滞在許可者の合計である

現在、居留者の最も多いのはベトナム人であり、居留理由のうち婚 を理由とするものが非常に多い。婚 を理由とする居留者のうちベトナムに次いで多いのはタイであるが、それでも、ベトナムの約4分の1に過ぎない、ベトナム人結婚移民は総結婚移民のうち、2010年には49.6%、2011年には46.8%と高い割合を示している。ベトナム人、インドネシア人結婚移民の数は徐々に減少しているが、この減少の主たる理由は国籍の取得によるものである¹⁹。

¹⁹例えば、台湾内政部発行の「内政統計通報」の民国101年（2012年）第5週、あるいは民国102年（2013年）第5週において「外積配」の減少理由について台湾国籍の取得が原因と述べている。

そこで、帰化の状況についても確認しておこう。表3はベトナム籍およびインドネシア籍者の帰化（台湾国籍取得）人数について示したものである。台湾内政部戸政司の統計によればベトナム人及びインドネシア人の帰化が現れるのは1990年である。その後その数は急激に増

表3 結婚移民の台湾国籍取得（帰化）の動向

年	性別	総計	うちイ	うち
2009	男	188		28
	女	9,665	1,057	7,538
2010	男	171	37	16
	女	7,521	876	5,871
2011	男	139	29	11
	女	5,784	738	4,514
2012	男	182	36	29
	女	5,415	645	4,259
2013	男	179	40	38
	女	4,825	526	3,817
計	男	2,235	364	271
	女	108,493	23,526	71,216
合計		110,728	23,890	71,487

資料：内政部戸政司
：単位は人。数値は各年12月31日時点。
原統計は1982年からの集計。
計数値は1982年～2013年末までの数値。

加して、現在のインドネシア人帰化者は23,890人、ベトナム人帰化者は71,487人にも上っている。両国の帰化者95,377人は戸政司の統計に表れている帰化者計110,728人の約86%を占めるほど大きい。帰化者の中心は女性で、インドネシア人帰化者では98.5%、ベトナム人帰化者に至っては99.6%にも上る。東南アジア系の中でも、とくにベトナム人結婚移民が多い理由はベトナム政府が国際結婚に積極的であることによる。

東南アジア系女性との結婚は「メール・オーダー・ブライド」と呼ばれる方法によっている。台湾国内にある国際結

婚紹介所が開設したインターネットに登録されている女性の写真入りリストから、気に入った女性を選ぶ（インターネットでの見合い）。そのあとネット上で文通を行うなどの段階を経て、現地で個別あるいは集団式の見合いが行われ、そこで婚 の意思があるか否かを確認する。両者が婚 の意思があれば結婚式を行う。こうした方法には「商品化された結婚」との 判があり、台湾国内でも問題視されている²⁰。ベトナム国内でも「国際結婚商戦」と されるほどである²¹。

次に各 各ごとの結婚移民数についてみてみよう。なお、ここでは地理的な関係

性を重視して、政府直轄市を元の所属に統合して再計算していることをお断りしておく。

表4 各市における東南アジア系外籍配 者数

	合 計		イ		イ		
	人	%	人	人	人	人	
計	156,067	100.00	88,609	27,872	8,342	7,629	4,291
台北	40,977	26.26	21,500	4,650	2,121	1,927	685
桃園	18,699	11.98	8,536	4,412	2,220	1,386	299
高雄	15,720	10.07	10,311	2,002	637	754	439
台中	15,238	9.76	9,077	2,114	785	657	746
台南	9,975	6.39	6,947	1,018	499	348	330
化	9,333	5.98	6,147	1,682	450	331	409
新竹	8,511	5.45	3,199	2,944	453	645	75
東	7,613	4.88	4,439	1,666	202	780	237
林	6,452	4.13	3,903	1,757	195	124	262
義	6,375	4.08	4,266	1,325	179	158	230
苗	5,133	3.29	2,601	1,821	242	189	70
南投	4,477	2.87	2,968	879	155	98	227
宜蘭	2,996	1.92	2,063	424	103	76	130
東	1,425	0.91	934	247	26	88	43
花	1,899	1.22	1,013	508	67	57	61
湖	919	0.59	531	310	—	7	42
金門	293	0.19	157	110	4	4	3
連江	32	0.02	17	3	—	—	3

資料：内政部入出国及移民署、各市戸政司。
：単位は人。本表の外籍配 者は民国78年の統計作成開始以来の帰化国籍取得者、外 居留証保持者。

表4は各 における在留外国人の数（帰化者及び居留査証取得者）について示したものである。まず、総数についてみると、最も多いのは上から台北（新北市、台北市、基 市）の40,977人であり、次いで桃園：18,699人、高雄（高雄市）：15,720人、台中（台中市）：15,238人、台南（台南市）：9,975人の順である。国際結婚で中国に嫁ぐベトナム人女性の場合、その多くが「農村部や地方都市出身の者」と結婚するといわれているが²²、台湾においては必ずしもそうではない。前述の諸 はいずれも台

²⁰ 田、p.81。

²¹ 『VIETOJO』2014年4月12日「過熱する国際結婚商戦、売買されるベトナム人花嫁」

<http://www.viet-jo.com/news/sanmen/120412114556.html> を参照。こうした判の背景には「結婚後のベトナム人女性の生活は総じて“悲 ”という現実がある。また、ベトナム人花嫁仲介業者による 伝は決して められた内容ではない。今でこそ少なくなったが、2008年当時には筆者の居住地においても「越南新19万元」（ベトナム花嫁19万元）と書いた看板やポスターを見かけた。もちろんこれは人身売買をしているという意味ではなく、あくまで仲介料の意味である。しかし、これらの看板に「処女保証」、「処女でなかった場合には、代わりの花嫁と交換いたします」などというのを見ると、正直、驚かされる。 田 子は台湾国内で結婚移民は持参財を持たずに家に入ることから、「買って来た嫁」と呼ばれることを指摘している（p.82）

²² 『VIETOJO』2014年4月12日「過熱する国際結婚商戦、売買されるベトナム人花嫁」

<http://www.viet-jo.com/news/sanmen/120412114556.html> を参照。

湾国内有数の大都市であり、結婚移民の多くが都市及び都市近郊その住民と結婚していることがわかる。なお、第6位に台湾最大の農業である 化、第9位に 化 に次ぐ農業 の 林 が続いている。

3.3. 下層階層に取り込まれる東南アジア系結婚移民

台湾政府は2003年に「外籍 大陸配 生活状況調査」という、結婚移民すべてを対象にした大規模な訪問調査を行っている²³。現在でも彼らをめぐる基本的状況に変化はないと考えられる。ここではその調査データを検討したい。

まず、結婚移民本人及び配 者の学歴についてみたい。表5は外籍配 者（結婚移民本人）の学歴について示したものである。最も多いのは中学卒業で34.6%、次いで小学校卒業 31.9%、未就学者も2.9%おり、結婚移民の学歴は低い傾向にあるといえる。

表5 台湾における結婚移民の教育水準

	人数	なし	小学校	中学校	高校	大学以上
合計	82358	2.9	31.9	34.6	21.2	9.4
男性	4243	0.7	11.9	17	23.4	47
女性	78115	3	33	35.5	21.1	7.4

資料：『外籍 大陸配 生活状況調査適要報告』 19

これを男女別にみると、男性の場合は、大卒以上が最も多く47.0%、高校卒業23.4%であり、男性結婚移民は高学歴者が多い。その一方で、女性結婚移民の学歴は中学卒業が35.5%、小学校卒業が33.0%で女性の低学歴傾向が目立つ。女性結婚移民の多くは、本国において高等教育を受ける機会を持たない社会階層の出身者であることがうかがわれる。

表6 外籍結婚移民と結婚した台湾人配 者の教育水準

学歴	合計	なし	小学校	中学校	高校	大学以上
	82358	0.6	12.9	40.2	35.4	10.9

資料：『外籍 大陸配 生活状況調査適要報告』 36

次に表6で配 者である台湾人の教育水準を見よう。最も多いのは中学卒で40.2%、高校卒35.4%、小学校卒12.9%、大卒以上が10.9%である。台湾人配 者の学歴は結婚移民に比較してやや高い傾向にあるといえるが、それでも婚 関係を結ぶ男性の大半が中学卒業以下の低学歴層なのである。

表7 外籍及び大陸籍結婚移民と台湾人配 者の教育水準

		台湾人配 者				
		なし	小学校	中学校	高校	大学以上
結 婚 移 民	なし	0.3	0.8	0.9	0.5	0.1
	小学校	0.5	5.3	9.9	7.8	1.6
	中学校	0.4	5.2	14.8	13.8	3.6
	高校	0.2	2.9	7.3	10.4	3.8
	大学以上	0.1	0.7	1.8	3.4	4.2

資料：『外籍 大陸配 生活状況調査適要報告』 36
：対象者は外籍移民82,358人、大陸籍93,551人である。

以上の関係をクロスしたのが表7である。台湾人配 者—結婚移民の両者の学歴関係を見たとき、最も多いのが中—中のペアで14.8%、次いで高—中：13.8%、

²³「外籍 大陸配 生活状況調査」は、結婚移民に関する法規、行政指導方針、保険と就業サービスの制度整備に資することを目的に、内政部によって民国92年10月17日～11月7日にわたって外 居留証、久居留証保持者、帰化した者を対象に行われた。対象者は外籍配 者101,615人、大陸配 者139,222人であった。

高一高：10.4%、中一小：9.9%であり、これらだけで56.7%を占めている。本表からは次のことがいえよう。学歴の面から見たとき、台湾において結婚移民を最も必要としているのは高校卒業層、次いでほぼ同じ割合で中学卒業層であり、彼らが受け入れ対象とするのは自分と同じ程度の学歴かそれより一つ下の学歴層の女性たちなのである。

台湾社会においてはここ10年ほどで異常ともいえる超高学歴社会が完成し、大学に進学するのは当然という中で、低学歴者は社会的活動の域を著しくめられている。宏の研究によれば、ベトナム人花嫁をる台湾人新の社会的地位について、低学歴の彼らは台湾社会においては社会的な弱者グループに入り、周囲の女性の学歴が高いため、彼らは台湾国内では結婚を望んでも結婚相手がなく、必然的に相手を海外に求めざるを得ないと指摘している²⁴。この調査の整理によっても、同様のことが確認できる。台湾社会において人生設計上、学歴のないことはいまや致命的なのである。こうした学歴社会の中からはじき出された人々の需要に応じて輸入されてくるのが結婚移民なのである。

次に結婚移民の家庭経済の状況についてみたい。生活状態調査においては女性

結婚移民の家庭がおかれた経済環境にかかるデータは欠けている。そこで、2003年当時の政府家計調査などを利用して検討したい。

表8は非農家の一戸当たり年間所得について示したものである。非農家1戸当たりの年間賃金所得は615,294台湾元

	1戸当たり家族員	うち就業者	一人当たり賃金	一戸当たり賃金	可処分所得	消費支出
2003年	3.53	1.54	393,796	615,294	881,662	666,372

資料：『92年家庭 支調査報告』
：単位は台湾元。台湾政府が公表した2003年の非農家の一人当たり賃金は本表に示した通りであるが、本表数値をもとに就業者一人当たり賃金を計算すると399,542台湾元となり政府発表数字と一致しない。
可処分所得は賃金+企業所得+財産所得+移転所得。

である。また、一人当たり年間賃金は393,796台湾元であるが、これは一戸当たりの年間所得の64%を占めるにとどまる。非農家においては、一戸当たり年間平均賃金所得を得るためには、正規労働者がほぼ2人必要だということになる。一方で、1戸当たりの年平均消費支出は666,372台湾元と、一戸当たり年平均賃金所得を上回っており、統計的にみれば一般家計は賃金収入のみではかなり厳しい生活状態であるといえる。

次に、家庭の基幹的労働者の学歴と家計収入の関係についてみてみよう。表9は民国92年時における家庭の基幹的労働者の学歴別に見た家庭の経済状況である。ここからは学歴と所得の関係ははっきりしている²⁵。統計的に見ると台湾の最

²⁴ 宏 「社会階層化下的婚 移民 国内労働市場：以越南新 為例」『台湾社会研究季 』No.41、2001年、p.144。

²⁵台湾の学校制度には国民小学校 国民

も平均的な所得を得るための家庭像は基幹的労働者が高等中学校（高校）卒業であることと、かつ2人の正規労働者が存在することである。

表9 家庭の基幹的労働者の学歴別に見た家庭の経済状況

民国92年	戸数（戸）	一戸当たり平均家族人数	可処分所得（台湾元）	最終消費支出（台湾元）
総戸数	6,961,560	3.53	881,662	666,372
国民小学校以下	1,763,126	2.94	614,529	473,293
国民中学校	1,171,139	3.87	754,100	613,119
高等中学校	667,797	3.67	899,181	693,935
高等職業学校	1,431,698	3.85	870,441	684,915
専科学校	936,655	3.66	1,048,488	783,131
大学以上	991,146	3.48	1,354,335	917,060

資料：92年家庭支調査報告

表10 結婚移民の就業状況

	人数	有業					臨時雇	無職	不明
		農林漁業	工業	業	公共機関				
合計	82,358	22.3	2.6	10.7	8.7	0.3	12.3	64.1	1.3
男性	4,243	71.8	0.8	32.7	34.96	3.3	9.2	17.7	1.3
女性	78,115	19.6	2.7	9.5	7.3	0.2	12.5	66.6	1.3

資料：『外籍大陸配生活状況調査適要報告』 28

そこで結婚移民の就業状況についてみたい。表10は外籍結婚移民の職業について示したものである。外籍結婚移民のうち、職業を持つ者の割合は男女合計で22.3%と低い。これを男女別にみると男性は71.8%が有業者であるのに対して、女性の有業者は19.6%に過ぎない²⁶。

結婚移民の配業者の多くは中学ないし高校卒業の学歴者であったが、一戸当たり平均賃金所得を考えると、女性結婚移民が専業主として家庭に居続けることはほぼ不可能と考えられる。家計の要

中学校 高等中学校 大学という学歴コースと国民中学校 高等職業学校という学歴コースがある。

²⁶、p.116。ベトナム人結婚移民は、一般的に、裁、工場勤務（電子機器外装ケース組み立てなど）、理店手伝い、家事手伝いなどによって平均月三万円の給与を得ているという。

求に従い、労働者とならざるを得ないが、そこには「言葉の」が立ちはだかっている。

台湾の国内市場は「本土性」の観点から、外国籍の不熟練労働力に対して一部市場をさしており、中 民国籍をとったとしても学歴、さらには「言葉の」によって本土出身、高校卒みの収入を得るだけの職場に勤務することが難しい。また、台湾では国内経済の停滞が長く続いており、彼女たちの仕事をめぐる環境は、より厳しくなっていると考えられる。

4. 台湾農業の雇用労働力調整における地域調整機構としての「工頭」と東南アジア系結婚移民

4.1. 労働力調整機構としての「工頭」

慢性的な労働力不足に悩む台湾農業であるが、茶業、果樹などの労働集約的な経営では、独自の労働力調達を行ってきた。その中で有力な労働調達機構として定着してきたのが「工頭」である。

筆者の聞き取りによれば、労働派遣業者型「工頭」は、1990年頃から出現したという。台湾における外国人労働者（以下、外籍勞工とする）受け入れを巡っては、1991年に台湾の外籍勞工受入制度の法的格となる「就業服務法」が成立しており、この結果発生した労働派遣業者をモデルとして「工頭」も発生したと考えられる。そもそも「工頭」というのは必ずしも農業分野にのみ対応しているも

のではなく、土木・建築分野の緊急的な臨時労働力需要に対応する「工頭」も存在する。ただし、土木・建築現場に労働者を送り込む「工頭」は、労災に対する補償などの必要から当局の管理を比較的強く受けるのに対し、農業系工頭は全く野放しである。政府関係者に対する聞き取りでも農業労働力を取り扱う「工頭」についてはなんらの実態把握も行っていないというのが現状である。

「工頭」とは、元々“労働者のリーダー”、“労働者のかしら”を意味しており、労働者の仕事の割り当て、差配、指示を司る。「工頭」を経由して労働者を集める経営は茶業、果樹であるが、本稿 4.3 で聞き取りを行ったA工頭によれば、露地野菜作などにも若みられる。

「工頭」と一口にいうが、「工頭」には、リーダー的のある人物が自然発生的にリーダーを務め、労働者たちの窓口として効率よく仕事を確保・分配する機能を果たすものと、労働派遣業者のように農家と労働者の仲介を行って仲介料を得るものがある。前者のような「工頭」は原住民の多い地方自治体において原住民労働者グループを組織化しているケースに見られる²⁷。

²⁷ 2013年11月17日、南投 信義郷における堀口調査団の聞き取りによる。聞き取り対象農家は、果樹（ブドウ）農家。経営は0.4ha。原住民の工頭に収穫作業を依頼する。賃金は日当制で

本稿が議論の対象とするのは、後者の労働派遣業者型の「工頭」である。労働派遣業者型とはいうものの、正式な会社組織にはなっていない。派遣する労働者とも契約関係を持たない。彼らは周囲の知人らに声をかけて集めた労働者を茶業の現場に送るだけである。

筆者の調査によれば「工頭」の労働者派遣システムは以下のようなものである。

「工頭」に労働者の派遣・斡旋を受けると、労働者1人当たり200～350台湾元の手数料（送迎料込費用）を「工頭」に支払う。現地に送られた労働者に対しては農家が歩合制で賃金を支払う。

これまで見てきたように、結婚移民の配者は学歴の低い傾向が強く、嫁してくる家庭はかとはいえない。また、移民自身が低学歴であり、安定した職業を得るのはなかなか難しい状況におかれている。「言語の」があり、働きたくとも労働市場へのアクセスが難しい。こうした女性たちにとって、住居の近隣でその介を手に行ってくれる「工頭」の存在は重要である。

「工頭」は必ずしも結婚移民を編成して労働現場に送り込むことを目的としていたわけではない。当初は台湾人を対象としていたのであり、たまたま結婚移民がその中に加わることがあるという程度1,000元。派遣手数料は支払わない。作業者の熟練度と日当には関係がない。

のものであったが、近年になって結婚移民が増加し、派遣される労働者の過半数近くを占めるに至ったのである。

4.2. 事例地南投縣の農業概況

ここでは調査対象である工頭が労働派遣を行っている南投の農業概況について2012年の『農業統計年報』によって確認したい。南投は台湾中部内陸に位置する農業である。

南投の面積は417,644haのうち、平地の占める面積は20,458haでわずかに4.78%を占めるにとどまる。台地・地が127,822haで31.13%、山地にいたっては222,364haで63.8%にもものぼる。中央山の高山地帯を抱え条件不利地域が多い。

次に農家率を見ると全国農家率の9.69%に対して、南投は農家率が26.3%にもものぼるが、一方、強い地理的制約のため、農地面積率は全国平均の22.30%に比べて、南投の農地面積率は15.95%と低い。

南投の条件不利地農業を基幹的に支えてきたのが茶業である。特に南投は高級茶産地として知られ、高2,000の高山地帯にまで茶園が展開している。また、南投は台湾最大の茶業である。『農業統計年報』によって確認すると、2012年の茶園面積は、南投が6,566ha、次いで、義の2,163ha、旧台北の1,790haであり、南投茶業は他を圧

倒している。

表11 2000年における主要茶業の茶業農家戸数及び経営規模別構成

		総計	0.5 ha未満	0.5~1.0 ha	1.0~1.5 ha	1.5~2.0 ha	2.0~3.0 ha	3.0~4.0 ha	4.0~5.0 ha	5.0~10.0 ha	10.0 ha以上
台湾	戸数	15,810	6,803	4,987	2,201	802	688	198	54	65	12
	(%)	100	43	31.5	13.9	5.1	4.4	1.3	0.3	0.4	0.1
南投	戸数	7,619	3,583	2,605	889	280	178	60	8	14	2
	(%)	100	47	34.2	11.7	3.7	2.3	0.8	0.1	0.2	0.2
台北	戸数	2,460	1,172	747	300	104	106	21	5	4	1
	(%)	100	47.6	30.4	12.2	4.2	4.3	0.9	0.2	0.2	0
義	戸数	1,946	637	612	395	135	118	31	7	10	1
	(%)	100	32.7	31.4	20.3	6.9	6.1	1.6	0.4	0.5	0.1

資料：『農林漁業普查結果統計』民国89年（2000年）。
：表の数値は調査年の12月31日時点のものである。

これらの茶業における経営規模別茶業農家の状況についてみてみよう。ここでは台湾の農業センサスに当たる『農業普查統計』を用いたが、2010年は未公開であり、2005年は調査項目の変更のためデータが無く、2000年の状況に限定されることを予めお断りしておく。表11は主要茶業の経営規模別農家戸数と割合を示したものである。茶栽培農家戸数が最も多いのは南投であり（7,619戸）、第2位は台北（2,140戸）、第3位は儀（1,938戸）となっている。

次に経営規模別（この経営規模は茶栽培面積以外の経営耕地を含む）の農家数をみてみよう。0.5ha未満層は儀が32.7%であるのに対して、台北47.6%、南投は47.0%と細な経営が多く、これに0.5~1.0ha層を含めると儀64.1%、台北78.0%、南投81.2%となり、台湾茶業は1ha未満の細茶業経営が占める割合が圧倒的に大きいことが分かる。だが一方、2.0ha以上の経営も存在しており、割合は小さいが南投でその数が最も多く、2.0~3.0haの178戸、3.0~5.0haの68戸、5.0ha以上の16戸となっている。

このように、南投 は台湾最大の茶業
であるが、その中でも中心となってい
るのは 谷郷である。2013年現在の 谷
郷農地は、茶園 1,351.1ha、 水 の南
側平 部に広がる水田 39.61ha、果樹園
747.2ha、コーヒー147ha からなる茶業
地帯である²⁸。筆者が 2008年5月に3
日行った 谷郷長（当時）林光 氏への
聞き取りによれば、当時の茶園面積は
400haであったから茶園面積は拡大して
いる。

谷郷は 頂山山 で栽培される高
級 茶「頂 茶」の産地として知
られているが²⁹、 心の 頂山 では茶
園の放 が進み、1,000 以上の高山地
帯へと遷移している。これは台湾茶の中
でも高級品として知られる高山茶ブーム
によって、 谷郷もまた高山茶産地へと
転身を図った結果である。

近年、茶葉収穫の機械化が進んだが、
それは低価格の大 向け 茶栽培での
ことである。高山茶は高地で栽培された
手摘みによる茶葉がブランドの品質的な

根拠となっている。高級な茶葉の収穫は
「一 二葉」と言われるように 弱な若
葉を に摘むことが求められる。高級
化路線を 向する 谷郷の茶業農家にと
っては手摘みでの収穫は必 であり、こ
の手摘みのために大量の採茶工の調達が
重要な課題となっているのである。

通常、茶摘みは能率給（歩合制）であ
る。林氏からの聞き取りによれば、冬春
茶は1kg 当たり 60 台湾元、夏秋茶は1
kg 当たり 30～40 台湾元であるという。

谷産の冬春茶の市場価格は1 （600g）
当たり 1,800～2,200 台湾元、夏秋茶は1
（600g） 当たり 700～1,000 台湾元で
あり、この価格差がそのまま工賃に反映
されている。南投市周辺のアルバイト賃
金（時給）が最も高いのはマクドナルド
で 100～105 台湾元、 間 110～120
台湾元、 間のガソリンスタンド勤務が
80 台湾元（ 12）に対して、茶摘みは
早朝からの労働だが、実働4～5時間ほ
どで1,000 台湾元は稼げるのでかなり割
の良い仕事だと考えることができる。林
氏によれば採茶シーズンには1日 200～
300 人の採茶工が 谷郷に来るという³⁰。

また、農家の側からすると高い賃金を
支払っても一定の採算がとれる状況にあ
る。『農業統計年報』によって 2008～
2010 年における手摘み農家と機械摘み

²⁸ 民国 102 年（2013 年）9 月 5 日農情
調査資料による。

²⁹ 林木連『台湾的茶葉』によれば、頂
茶は 谷郷の林 池が 1855 年に福
建省武 山から持ち帰った青心 苗
36 株のうち 谷に移 された 12 株が元
となっており、頂産 茶は青心
ということになっている（p.142）。また、
青心 は台湾における茶栽培の最も普
及した品種である（p.64）。

³⁰ 2013 年 11 月 16 日、堀口調査団の聞
き取りによる。

農家の1ha当たり農家所得と労働費それぞれの平均額を計算してみると、手摘みの場合、1ha当たり286,877台湾元、一方、機械摘みは81,625台湾元であり、手摘み収穫の労働費は非常に高い。一方で、農家所得をみると、手摘みは1ha当たり382,140台湾元、機械摘みは99,954台湾元であり、高い労働費を支払っても、なおかつ機械摘みを大きく上回る所得が得られるのである。この差は専ら生産物の価格差による。いずれにせよ高級品路線を向する労働集約的な茶業経営は採茶工（「工頭」）に依存しているのである。

4.3. A工頭の事例

ここで調査対象の「工頭」をA工頭と呼ぶ。A工頭は、2010年に調査を行ったA農家の紹介により、2010年7月7日、調査協力者とともに調査を用いた電話調査を行った。A工頭の所在地は南投S郷である。

A工頭はもともと薬品販売業者であったが、農村部では薬品市場がく、物価上昇に伴って経営が苦しくなり、仕事仲間に簡単にできる仕事の例として紹介された「工頭」を副業的に始めたのがこの世界に入るきっかけだという。開業して26～27年（調査時）になるという。元々、薬品販売という高い学歴と特殊な知識を必要とする仕事をしてきたため、地域でも信用される立場でもあったA工

頭は友人などの人的ネットワークを介して比較的容易に労働者を集めることができたという。現在は、品販売の仕事をし、「工頭」専業であるが、自身も高齢であるため、これ以上、事業を拡大するつもりはないという。

工頭と労働者の関係は雇用契約を伴うものではない。工頭は農家から仕事の日時、場所、作業内容、賃金条件、人数など依頼を受けてから、労働者に声をかける。自分の住居周辺の知人数人に声をかけると、その日のうちに人的ネットワークを通じて希望者が集まる。A工頭が派遣する労働者のうちA工頭の居住地周辺から集まるのは最大32人であるという。これに居住地周辺住民の紹介で集まった希望者が加わって、40人ほどになる。A工頭の派遣する労働者の中にどれほどの人数の結婚移民が含まれているか、A工頭は回答を嫌ったため詳細は不明である。そこでA工頭から労働者派遣を受けているA農家の臨時雇用の状況を見ると表12のようである。

表12 A農家の臨時雇の1日当り雇用状況

	総計	台湾人			結婚移民			賃金・雇用期間(日数)・調達法
		小計	ベトナム	その他	小計	ベトナム	その他	
採茶	人数 40人	24人	16人	10人	6人	歩合制:50元/1kg, 春・夏・秋=7日、冬=4日。工頭に依頼。		
	年齢	50～70代	20代	20代				
除草	人数 3人	3人	0人	0人	0人	日当制(8時間)、年3日。除草:2000元(機械・燃料代込)、施肥:1,500元。知人に依頼。		
管理	年齢	40～60代						

資料:A農家からの聞き取りによる。
注:1日の採茶工の雇用数は30～40人の幅で変動する。
結婚移民の「その他」はインドネシア人、中国人。
採茶工は殆んどすべて女性であるが、時折、高齢男性が入る。除草・管理はすべて男性。
採茶労働は20歳代は結婚移民、50歳以上の中・高齢者は台湾人。
A農家が派遣を受けているのは、本稿のA工頭(S郷)と、南投市に居住する工頭の計2か所。

採茶労働は一日当たり30～40人前後の採茶工を必要とするが、そのうち結婚移民と思われる東南アジア系女性は、およそ4割を占めているという。採茶工の

年齢も台湾人採茶工が50～70代であるのに対し、東南アジア系女性らは20代と若く、作業能率も台湾人採茶工は1日10～30kgの収穫量であるのに対し、東南アジア系の採茶工は1日30～40kgで、作業能率が高い。

A工頭の労働者派遣システムは次のようである。労働者の派遣・斡旋を依頼すると、労働者1人当たり200台湾元の手数料（送迎料込費用）を支払い、現地に来た労働者に対しては収穫量1kgにつき歩合制で賃金を支払う。支払われる賃金は表1312のようである。

表13 A工頭派遣労働者の賃金

	春冬	夏秋
低標高	45～50元／1kg	35～40元／1kg
高標高	70元／1kg	60元／1kg

資料：聞き取りによる。

賃金は、茶の作期、茶園の高によって金額が異なっている。高 高地の採茶作業の歩合が高いのは、高 高地茶葉の市場評価が高いこと、高 高地茶園は急傾 で危険かつ作業負荷も高いことによっている。

表14 A工頭の労働者派遣時期と派遣日数

種目	日数	期間	作業順	派遣先	
茶業	120日	春	3～5月	高 低	谷郷、林、頭、里山、信義郷
		夏	6月	低 高	
		秋	9月	低 高	
		冬	10中～12月中	低 高	
畑作	30日			水里郷（キャベツ作、除・収穫）	

資料：聞き取りによる。

表1413はA工頭の年間の仕事スケジュールについて示したものである。取引相手は茶農6だが、時折、除 作業、キャベツの収穫作業が入ることもあった

いう。

A工頭は労働者の調達は、縁故、知人関係に依存しており、派遣先も近隣の茶園が多い。A工頭の収入（2009年）は、36万台湾元である。これは工頭の年収としては少ない。A工頭によれば、工頭の仕事は、派遣する労働者が確保できれば、手数料は依頼者から払ってもらいたい、派遣する労働者から、労賃のピンはねなどをしていないわけでもない。何より簡単にかるから 後の仕事という感 で取り組むことが可能だという

4.4. B工頭の事例

本節の調査対象の 工頭は中部の 林にある。 工頭は面談調査を 否した。そこで仲介人を立て質問項目を提示したうえで、2013年1月19日に仲介人が聞き取りを行い、それに対して不都合の生じない範囲で解答する形で調査をおこなった³¹。 工頭の職業は臨時工であり、「工頭はあくまで副業として行っている」というが、工頭の収入の方が高い³²。

B工頭は一人当たり仲介費として250～350台湾元（送迎代込）を農家より受

³¹この調査では仲介人を2人立てている。

社の経営者によれば、万が一この調査によって税務調査等を受けるような「害」があっても、仲間から追及されるリスクをかなり減らせるからだと言われた。

³²この辺りのレトリックが税務対策であることは言うまでもない。

け取り、採茶工からは徴収しない。仲介費はA工頭の200台湾元よりも高い。これはA工頭が地元周辺の農家に労働者を派遣しているのに対し、B工頭は、同じ内の林の他に、南投 谷、頭、林、清境農場、山など県境を越えた広い範囲に対して行っており、採茶工の送迎費用が高くなるからである。

工頭経営者は派遣前の事前準備として派遣予約のあった農家の茶の生育状況を確認し、採茶工の派遣人数を見積もる。すなわち収穫予定面積を請け負ったうえ、収穫の完遂に見合った人数を派遣するという手順をとっている。一度に派遣するのは20～40人ということである。ここで派遣される採茶工は、台湾人、ベトナム人、インドネシア人である。最も多いのはベトナム人であるという。工頭の労働者の調達は、経営者 周辺に住む住民、そして、付近住民が紹介する彼らの知人であるという。したがって、派遣する採茶工には面識のないものも多いという。結婚移民の増加は労賃低下を目的として必ずしも意図的に集められたものではなく、人 を頼りに自然に集まったものなのである。

採茶作業は早朝、5～6時に始まる。朝摘みの茶葉は みが強いという。採茶範囲は工頭への依頼時に取り決めが行われており、指定された範囲の摘み取りが終わると作業終了となる。賃金は歩合制である。茶農はベトナム人採茶工を非常

に む。その理由はベトナム人採茶工は仕事熱心で、派遣費用が安くつくからである。

4.5. 低賃金労働者に対する需要の増大と結婚移民

以上、二つの事例をもとに、工頭の実態について述べてきた。結婚移民たちは工頭の派遣する台湾人労働者に比べて、作業能率が高く、工頭に支払う派遣手数料の面だけから見れば相対的に低賃金だといえる。工頭からの聞き取りによれば、農家側もそのことを意識していることがうかがわれる。結婚移民たちの増加は茶農の低賃金労働力に対するニーズから来たものではなく、工頭が労働調達に利用している人的ネットワークの影響が大きい。

しかし、安価な外籍労工を求める声は依然として強い。林氏からの聞き取りによれば、 谷郷では、以前から深刻な嫁不足を解消する目的で、郷政府が中心となって、東南アジア女性との結婚をしてきた。

2008年時点で 谷郷には484人の外籍女性が嫁いでおり、嫁ぎ先の90%が農家、それも殆どが茶農であったという。

当時、工賃は能率給で冬春茶は1 g当たり60台湾元、夏秋茶は1 g当たり30～40台湾元であった。現在も工賃にはあまり変化がないが、 谷郷の茶業経営にとっては、この工賃水準は致命的に高い

ものであるという。現在、谷郷ではこれまで茶園が広く展開していた頂山で、茶園の放進が進んでいる。これは台湾茶の中でも高級品として知られる高山茶のブームにより、台湾茶栽培の最適地と言われた谷郷頂山においても、茶業農家の生き残りが難しくなっていることを示している。茶園は高山茶栽培のために1,000以上の高地へと移動する一方で、従来の茶園を維持するために、低価格茶栽培路線へと舵を切るかの選択を迫られているのである。

林氏によれば、外籍女性は労働力としては重要であるが、地元嫁入りしてきたのであり、台湾人労働者と同様の賃金水準で扱い、差別するわけには行かない。茶業農家が欲しているのは、台湾茶の国際競争力強化に最も効果的である労賃コストの引き下げにつながる外国からの低賃金労働力＝「苦力」の導入であるという。

現在、台湾政府は再び農業分野における外籍労働者の導入について検討を進めている。茶業が導入の対象とされているはずで述べた。こうした要求は結婚移民を活用している台湾茶業が新たなに突き当たっていることを意味している。だが、一方で、前回の農業分野への外籍労働者導入が検討された際、中部農業の「林」では農家、農会から強い反対意見が出された事実は重要である。A農家からの聞き取りによれば、両

臨時雇で農業労働に従事する人間が多く、外籍労働者の導入により、自らの臨時賃金の低下すること恐れたことが反対意見の出た理由であったという。これらの地域には結婚移民も多く、外籍労働者の導入の影響を受けるのは農業の臨時雇用以外に雇用の場のない結婚移民たちなのである。

5. おわりに

本論では、台湾における結婚移民労働者の動向と社会的位置づけ、彼女らを採茶労働者として雇用する茶業農家、結婚移民たちと茶業農家を仲介する工頭の実態について報告してきた。

結婚移民たちは台湾の下層階層の需要により台湾に嫁いでくる。ベトナム本国では歓迎されている国際結婚も、嫁ぎ先は決して経済的にまれてはおらず、また彼女たちの低学歴も相まって台湾においても低賃金労働者としての就労を余儀なくされている。そこで彼女らと労働市場の仲介を行っているのが「工頭」である。

台湾茶業において高級茶生産のための茶葉の手摘みは欠くことのできないものである。茶業は労働ピーク短期間に集中的に表れる。常雇労働者の必要性はいわゆる代わりに、収穫期における臨時雇労働者は大量に必要とする特性を持つ。「工頭」はこのような茶業経営の労働需要に合理的に対応しているといえる。

現在、台湾政府は一度した農業分

野への外籍勞工導入を再び検討している。しかし、現在、農業分野における臨時雇用労働力の中心は結婚移民たちへと移動しており、外籍勞工の導入によって最も強い影響を受けるのは彼女たちおよび彼女たちの家族たちであろう。このことに政府は考慮を払うべきである。

参考文献

- 宏（2001）「社会階層化下的婚 移民 国内労働市場：以越南新 為例」『台湾社会研究季 』 No.41。
- 佐野（2004）「台湾の外国人労働者受入れ政策と労働市場」一橋大学経済研究所世代間利害調整研究プロ

ジェクト特定 域研究ディスカッションペーパーNo.229。

- 真（2007）「台湾の介護サービスとホーム ルパー」『日本台湾学会報』 .9、pp.217～230、日本台湾学会。
- 田 子（2008）「グローバル・ハイパガミー？—台湾に嫁いだベトナム人女性の事例から—」『異文化コミュニケーション研究』 No.20、神田外語大学異文化コミュニケーション研究所。
- 林木連他編（2003）『台湾的茶葉』、遠足文化（台湾）。

第 10 章

台湾に於ける農業を外国労働者に開放する議論の背景

台湾国立政治大学

後期課程 アガタ・フィヤウコフスカ

(研究協力者)

1. はじめに

本稿の目的は、現在台湾に於ける外国労働者に農業を開放する必要性についての論議を紹介することである。その議論を理解するために台湾社会の自由貿易や失業率などに対する意見を注視したい。

つまり、台湾の国際状況や内国社会の混

が外国労働者に農業を開放する議論に与える影響は強いと思われるからである。

現在の状況と論議を分析するために、著者はニュースリリースに基づくことが多い。ただ本稿の最も重要なデータは日本と台湾で行った調査で集めることができた。今まで、日本の研究は二回行い、最初は2013年6月から9月まで、二回目は今年4月である。台湾での研究は去年11月に台中での調査である。日本で行った研究のおかげで、日本農業における実習生制度の重要性を理解した。台湾で行った研究のおかげで、台湾農家の外国労働者に対する意見を聞くチャンスがあり、それはとても大事だったと思わ

れる。その上、現在台湾に住むことのおかげで、な台湾社会は政府の改革計画に反対の声が強いのか、詳しく観察もできた。

その様な経験を使って、現在台湾に於ける議論を本稿で分析する。

2. 日本と台湾の状況

台湾の社会は日本の社会と同じような様々な問題に直面している。高齢化、少子化、失業率増加等々。その上、台湾と日本 方とも自由貿易が進む中で、国民の不安と 判の声が強くなるという現象が明 に見られる。今のように変わってくる時、国際貿易は進行するので、国民は自分の仕事と将来を強く心配するようである。そのような状況下で、国の労働市場を外国労働者に開けることは、 判されやすい政策のはずである。しかし、高齢化と少子化だけではなく、大学卒業生の増加のせいで、日本と台湾に労働力が不足し、外国労働者が必要である。日

本と台湾の失業率は上昇するように見えるが、同時に大学卒業生の増加で、労働の仕事をする人が少ない。そのために、日本と台湾は外国労働者が必要になっていると思われる。

3. 日本農業における実習生の必要性

日本の実習生制度については、様々な議論がある。例えば実習生制度は日本に必要かどうかの議論だけではなく、実習生の権利や実習生の正しい扱い方、実習生を受け入れる雇用者の義務などについて、議論が盛んである。

しかし、著者の意見では、実習生制度の重要性を一番簡単に見ることができる場所は日本の農業である。日本の農業は高齢化と少子化だけの影響に苦しんでいるだけではなく、若者の都会への流出と若者の農業で働く意欲の欠も大きな困難である。その理由で日本農業は労働不足に直面している。その上、農家は年齢のために仕事を自分の力のみですることは難しくなっている。だからこそ、体力が必要な農業労働のために実習生の力がますます必要になってくる。

長野県に滞在時、農家と実習生と会話することが出来た。その際、実習生が日本農業の存在に必要な事を説明された。農家は、自分の体力不足や人数不足をよく理解している。だからこそ、み実習生に頼らざるを得ないことを理解できる。

4. 台湾政府の農業も外国人労働者に開放する計画

台湾で研究が行った際、台湾政府の農委 主委 保基は 2013 年 10 月に「台湾農業の長期的な労働不足と言う問題を解決するため、又農業競争力を高めるため、農業に外国労働者を紹介する必要があります。」と述べた。説明では台湾農委 の計画は最初に保育園、茶葉、蘭の花、農業ロジスティクスに外国労働者を働かせたいとする。その後、24 時間、3 シフトの制度で働いている農業部分、つまり酪農業、豚、や他の家畜の産業、にも外国労働者が紹介したいとのことである¹。

台湾政府の農委 は 1995 年に農業に外国労働者を紹介する可能性を調べた。しかし、その時農業関係者の反対は大き、社会にもコンセンサスはなくて、研究や改革計画を止めた。その失 の後、台湾政府は再度外国労働者を農業に紹介する可能性を討論し始めた大きな理由は、労働力不足だけではなく、近年の深刻な農業人口の高齢化が原因である。2013 年の農家の平均年齢は 63 歳であった。その上、多くの若い人は第二世代に引き継ぐことをしたくないようである。政府によれば、そうした状況下では農民に外国労働者を める必要があるとのことである

¹ 世 2013

2。

5. 台湾の研究

日本で行った研究のおかげで、日本農業にとって実習生制度の重要性がわかるようになった。その上で、台湾の農業は日本の農業と同じような社会の変化と関係がある困難に直面している事もよくわかった。又台湾で2013年10月に発表された改革計画を聞いていたので、農業に外国労働者の重要性を確認することができたと思った。

台湾の台中に滞在中、様々な農業の部面で働いている農家と話して、外国労働者についての意見や必要性について聞いてみた。日本の経験があり、台湾の社会状況も理解できるので、研究途中で様々な人に台湾農業には外国労働者を求める必要性が無いと言われた時はとても驚いた。

出会った台湾の農家にとって、外国労働者は安価な労働力のようには見えないそうである。だから、外国労働者を求めるより、隣に住む人を求める姿勢が強いようである。大事なポイントは、台湾で出会った農家はほとんど小規模農場の農家である。その理由で、おいに隣の人と手伝いあうことが多い。だからこそ、長年、そのような制度で仕事を一緒にでき、労働者を増やす必要がないとのこと

であった。

6. 台湾の外国人労働者の状況

台湾で聞き取りが出来た農家の外国労働者に対する意見は、それぞれ個人的な状況に影響をされていると思われる。その上台湾の場合、他の要因もそのような考え方に影響を与える可能性がある。

台湾は割りと小さい国として、経済や労働力と関係ある場面では、保守的な態度を持っていると思われる。台湾の国民で若者、特に大学卒業生は失業率を強く心配する。又、メディアは若者の低い給与や生活の困難に注意し、政府を判しがちである。だからこそ、台湾人の職場を守るために、台湾の労働市場をまもるために、外国人に対する雇用規制はとて厳しかったのである。ごく最近、国際市場での台湾の競争力を高めるために、少しずつ異なる意見が出てくるそうである。

次に、台湾社会の変化とともに、学歴が高い若者は従事したくない仕事は結構ある。その理由で、台湾は今インドネシア人、ベトナム人、フィリピン人、マレーシア人に多くの仕事をさせている。安価な労働力が求められる仕事は、漁業、人介護、建設業、製造業である。

最後に、台湾の外国労働や自由貿易の姿勢に大きな影響を与える要因は中国である。大勢の台湾人は自由貿易に対して、自由や自分の存在に威のように見える

2 世 2013

ようである。そのような態度の最も明白な例は、今年4月に台湾で行われた反中台サービス貿易協定 議である。議で見られたことは、中国の労働者に仕事を与えることはとても いたものだとの認識である。

7. 台湾政府の改革の決定

農家は台湾農業に外国労働者は要らないと多くが言っているのに、台湾政府の意見はそうした農家と異なっている。台湾政府は農業も外国労働者に開放することを決めたようである。今年2月12日に江宜 行政院長は農業発展のためには農業を外国労働者に開放する重要性を強調した³。

8. 国民の心配

今まで台湾で働いている外国人の数は大体45万人である。台湾人が心配している事は、もし政府がさらに農業を外国労働に開放したら、その人数は何人までに増えるであろうか、ということである。しかし、台湾政府は日本の政府のように求められる外国労働者の数を確実にコントロールする予定である。つまり、四人勤めている台湾人あたり、一人の外国人しか勤められない仕組みにするようである⁴。

台湾人にとって、台湾農業を外国労働者に開放するとしても、現在台湾農業の問題を解決できないとする意見もある。そのような改革は問題の理由を解決できない。ある台湾人にとって、農業を外国労働者に開放するより、台湾の農家収入を上げた方が効果的と思っているようである。

又、台湾人にとって、若者が戻りたい田舎を造れば良いとする意見もある。

9. 結論

論、台湾農業を外国労働者に開放するだけで、農業問題が全部解決されるわけではない。台湾農家の生活の厳しさを改善するための様々な改革が必要であると思われる。その上、農家の仕事についての考え方を变えるのも重要だと思われる。しかし、どのような改革でも問題の全部を解決することは難しい。たしかに農業を外国労働者に開放することで、労働不足の問題をかなり改善できるであろう。だから、その改革を 判するのではなく、その改革でまずは労働不足の問題を解決し、そして次の問題を解決するための方法を すが、最もよいのではないであろうか。

農業を外国労働者に開放するより、若者が住みたい田舎を造るのが優先だという人は理想主義者に過ぎないであろう。台湾の田舎で改革が多く必要なのは当たり前だが、そのような改革がなされるた

³ 世 2013

⁴ 2013

めには時間が不可欠だと思われる。その上、不可欠なのは時間だけではなく、台湾人の農業労働に対する考え方も含まれる。つまり、田舎を若者が戻りたい場所に変えるより、まずは若者に田舎の重要性を理解させることが必要だと思われる。

最後に、台湾人の自由貿易や外国労働者増加に対する不安はよくわかる。しかし、台湾人が農業の仕事を希望したくないのであれば、農家は外国労働に頼るしかない。農業に大きな助力になる可能性がある外国人労働力導入の改革を判するのは意味がない。代りに、農業を外国労働に開放して彼らを効率的に働いてもらうことと、さらに必要な将来の改革をあわせて考えることの方がよいのではないだろうか？

参考文献

世 2013 際環境評論：農業
外 農地自由化

<http://history.n.yam.com/lihpao/arts/20131014/20131014818266.html>

(最後アクセス日2014年5月1日)。

2013 引進農業外 農委
首 口

<http://news.chinatimes.com/focus/11050105/112013100900092.html>

(最後アクセス日2014年5月1日)。

日報 2014 開放農業外 活
農 村

<http://city.udn.com/62960/5055221>

(最後アクセス日2014年5月1日)。

上下 2013 新聞市集引進農業外
恐 治 不治本

<http://www.newsmarket.com.tw/blog/40042/>

(最後アクセス日2014年5月1日)。

平成 25 年度文部科学省科学研究費補助金基 研究(B)

研究課題番号：25292315

農業の労働力調達と労働市場開放の論理

研究報告書

I

(平成 25 年度)

2014 年 5 月 31 日	初版発行
代表編者・発行人	堀口 健治
編集	軍司 聖詞
発行所	早稲田大学日米研究機構 東京都新宿区西早稲田 1-6-1

無断転載を禁ずる