

平成 26 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

II

(平成 26 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 27 年 6 月



## 巻 頭 言

科研費による第2年度の研究成果をここにまとめることが出来た。

政府では、技能実習制度の拡大が議論され、対象職種を増加や在日年数延長などが提起されている。だが今の日本にとって単純労働力の本格的な受け入れはますます必要になっており、議論がなされるべきと考えるが、今回も就労ビザではなく技能実習生という特殊ビザのもとでの改定に限定されたのは残念である。

日本も、米国や韓国等を参考にして、滞在年数や受け入れ人数の上限を設定しながら、就労ビザを出す方向を検討すべきではないかと思っている。来日も複数回、可能にし、これにポイント制を入れてグリーンカードのようなことも合わせ検討していいと私は考えている。

一方、タイやフィリピンの現地調査でわかったことだが、受け入れ団体や送り出し団体の努力により、家族経営である農家に入った技能実習生が、多くの知識や考え方を日本で学び、帰国後はそれを活かして自国の農業発展に寄与する実状を知ることが出来た。

今の制度のように細かく職種を分けその範囲での帰国後の貢献を求める形ではなく、広く考え方や仕事への取り組み方などを学んだ成果が表れていることを評価したい。日本の若者が米国に行き農業の仕組みについて多くの知識や考え方を学び、今や、農村でのリーダーに育っている戦後の派遣研修の実績を見ると、これと同じような仕組みを途上国の若者に提供することは大きな意味があると考えた次第である。日本側が日本語研修や準備、往復の旅費等を負担し、そして最低賃金制度を適用した *on the job training* の仕組みは、彼らにとって研修を可能にし、所得も得ることができるよい機会を与えている。今後はさらにその意義を深めるため、多種の仕事や研修を可能にするような計画や複数の経営先での研修など、就労ビザとは明瞭に分けて可能にした方がよいと思われる。農業生産だけではなく、販売等も含めて研修の幅を広げるべきであり、そのための特殊ビザと私は認識している。

最終年の平成 27 年度は、さらに現場での技能実習制度の活用の仕方を調べ、あるべき方向を含めた提言が可能になるように研究を進めたい。

今回も、研究分担者に加え、多くの研究協力者に筆を執っていただいた。感謝申し上げます。なお分担者の鹿児島大学の李さん、執筆途中で交通事故によりまとめることが中断された。しかし韓国を扱う貴重な原稿であり、ご本人の了解を得て準備されていたパワポをそのまま載せさせていただくことにした。

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)

# 目次

巻頭言

目次

## 第1編 総論

第1章 技能実習制度が農業で果たす意義と大きさ（堀口健治）

## 第2編 国内の動向

第2章 最近の外国人技能実習制度の状況と改変の方向（八山政治）

第3章 外国人技能実習生の導入事例（安藤光義）

第4章 茨城県および周辺地域における外国人技能実習制度活用の拡大  
（軍司聖詞）

## 第3編 海外の動向

第5章 英国における外国人労働者受け入れ制度の変容（内山智裕）

第6章 韓国における外国人労働力雇用制度の仕組みと受入れ実態（李哉泫）

第7章 外国人農業技能実習生の意識と実習生制度への一考察（長谷川量平）

第8章 中国における研修生・技能実習生派遣の現状と課題  
（大島一二・西野真由）

第9章 台湾中部農業地帯における結婚移民労働力の在り方と課題（長谷美貴広）



# 第 1 編

## 総 論

## 第1章

# 技能実習制度が農業で果たす意義と大きさ

## ——大型経営を支える実習生——

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. 農業経営大規模層の集積—茨城県八千代町の事例

本稿は、この科研費の第1年度研究報告書(2014年5月)で述べられている八千代町について、さらに大型経営に絞り、それも普通作と野菜作とに分けて、技能実習生との関係を主に見てみようとするものである。例えば軍司が第3章「認定農業者の外国人労働力調査」で分析しているアンケート調査を、大型経営の普通作経営と野菜作経営を抽出し解析したものである。

八千代町は茨城県の中でも大規模経営が層をなして集積する地域として知られている。最初の表1は2013年10月末時点の町の認定農業者を経営耕地規模別・経営部門別農家数で表したものである。これによると、大規模な経営は、水稻を主とした普通作(表では水稻部門として稲・麦・大豆等とあるものがそれであり、

稲作と水田での麦・大豆作を經營するの  
で、野菜作と區別し普通作と稱している)  
と施設を含めた野菜作(露地だけの野菜  
作と露地・施設の野菜作の両方を含む)  
の2種類を主にして、展開していること  
がわかる。

この表1には載っていない畜産農家  
17戸を加えると、町の認定農業者の総数  
は260戸になり、町の販売農家数1290  
戸(2010年農業センサス)の2割を占  
める。なお法人は野菜(露地)で6戸、  
野菜(露地・施設)で2戸、畜産の1戸  
と少なく、大半が非法人の販売農家であ  
る。なおこの他に合併農協であるJA常  
総ひかりが出資する農業生産法人・(株)  
ひかりファーム常総があり、作業受託組  
織として大規模農家が引き受けない分野  
を引き受けているが、この表には載って  
いない。

表1によれば、普通作の大規模経営が



10 haから 100 ha以上と広く分散しているのに対して、野菜作は 10~20 ha層を最多層として狭く分散し、施設を持つ露地野菜作は 10~20ha 規模が上限のように見える。水田を主たる対象農地とする普通作（畑も借りるケースもあるが）経営と畑を主たる対象農地とする野菜作経営とは、同じ八千代町内でも異なるタイプの経営として存在している。

農業経営体（属人統計の農業センサスでは経営耕地をより正確にとらえるには自給的農家を含む家族経営体と組織経営体の合計である農業経営体の数字を取るのがよい）でみると、1経営体当たりの経営耕地面積は、県のそれが 2005 年センサスで 147a（販売農家は 1 戸当たり 145a）、2010 年センサスは 174a（販売農家 165a）であるのに対して、八千代町はそれぞれ 230a（202a）、295a（256a）と平均 1 戸当たり面積で県のそれを大きく上回る。それは八千代町に大規模農家が集積しているからである。

そして八千代町の自給的農家は 05 年センサスで 535 戸・103 haに対して 10 年センサスでは 552 戸・102 haと、戸数は増えるものの面積は横ばいであるのに対して、販売農家はそれぞれ 1501 戸・3034 haから 1290 戸・3308 haと、戸数は 14%の減だが面積は 9%も増加している。この面積の増加は町外への出作によって主に賄われているとみられる。

この点を見るために、農業経営体の経

営耕地面積を地目別にみておこう。05 年センサスでは 3474 ha、その内、田は 1704 haで稲を作った田 1180 ha、稲以外の作物だけを作った田 465 ha、何も作らなかった田 59 ha、そして普通畑 1645 haである。これが 10 年センサスでは 3808 ha、内訳はそれぞれ 1852 ha、1101 ha、623 ha、127 ha、そして普通畑 1846 haであり、この 5 年間に田では 148 ha（なお稲を作った田のみ 79 ha減少している）、普通畑では 201 haが増加している。すなわち普通作（麦・大豆を栽培する田の増加）でも野菜作（普通畑の増加）でも、周辺地域に購入なり借地なりで進出することにより八千代町の農家の経営耕地の増大が起きているのである。この進出による経営耕地拡大は、農業センサスによると町の経営耕地面積が 1990 年 3061 ha、95 年 3050 ha、2000 年 3254 ha（なお 2000 年センサスまでは自給的農家を含む総農家の耕地面積）なので、90 年代後半から始まって今に続く時期の特徴といえよう。

八千代町では、耕地面積はほぼ田と畑が半々であるが、地域的にはかなり分かれて分布している。田は中結城と川西を主に、畑は安静を主に中結城、下結城そして西豊田に多く、普通作農家と野菜作農家もその多くがそのような地域にあるが、農地拡大の結果、トレーラーに作業機を載せて隣接市町にも向かうことが多くなっている。

抽出調査結果から町の面積を属地的に推計した耕地面積調査（2011年）によると、田 1830 ha、畑 1830 haと田と畑が同一である。これを、自主申告による属人の面積を押さえた農業センサスと比べると、2010年の農業経営体の耕地面積は田が 1852 ha、畑 1892 haといずれもセンサス結果が耕地面積調査結果を上回っており、町外に農地が展開していることが同様に示される。

なお 2010年センサスによると農業経営体の総耕地面積は 3808ha、販売農家のそれは 3308ha なので、その差が 500ha もある。しかし畑ではこの差はほとんど無く、田で 490ha、そのうち稲以外の作物だけを作った田で 350ha の差があり、あとは稲で 80ha、何も作らなかった田で 60ha の差がある。ということは転作作物を主に引き受けている経営体がこの差を担っていると推測され、先に述べた（株）ひかりファーム常総による受託なり借り入れがそれを担っているとみられる<sup>1</sup>。

水田利用は 2006年産作況調査によると、水稻 1220 ha、転作は小麦 251 ha、六条大麦 205 ha、大豆 223 haが主であり、麦-大豆の 2毛作が八千代町では主のようである。この土地利用は、人を雇用し

<sup>1</sup> 町の外への農地拡大は安藤光義「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—」（『農村と都市をむすぶ』748号、2014年2月）も指摘している。

複数の機械の同時進行で対応することで、普通作の大型経営が対応している。

畑では同じく 2006年作況調査によれば、主力の野菜、白菜は 853 ha（2012年調査だと秋冬白菜 658 ha、春白菜 211 haの合計 869ha に増えている）、キャベツは 199 ha、レタスは 195 ha、そしてメロンが 323 haとなっていて、これだけで 1570 haになる。この他の作物も取り入れ、2毛作やメロン栽培を行っている。こうした栽培のため、普通作に比べて機械化が困難な集約的労働を、のちに述べるように町村別では日本最大の数の外国人技能実習生<sup>2</sup>という常雇で乗り切っている。1戸当たり複数の技能実習生を受け入れることで対応し、規模を拡大して来たもう一つのタイプの大型経営になるのである。

この点を図1と表2とで見よう。これは 2013年に行った八千代町の認定

<sup>2</sup> 技能実習制度は、『農村と都市をむすぶ』748号、2014年2月に掲載された諸論文を先ずは参照してほしい。全農林のサイトから入って本号をダウンロードできる。最低賃金だが確実に農業に年間契約で働く外国人技能実習生は、重要な農業労働力になっている。畑作・野菜と施設園芸、肉牛を除く畜産に限定されているが、最長3年の技能実習生のビザで単身来日し、基本的に年間契約を結び、雇用者の近くに居住して日本の労働者と同じ労働条件で働く単純労働者である。就労ビザと異なる点は、帰国後に技術移転を期待する研修の意味合いを持たされ、それが各種の受け入れ制限となっている。

農業者へのアンケート調査の集計結果<sup>3</sup>を利用したものである。普通作（図では●印）と野菜作（図では◆印）の経営体を、縦軸の農業従事労働者数（家族員で主に農業に従事するものと年間雇用されるものとの合計人数）と横軸の経営耕地面積で分布させた。普通作でアンケートに答えた中の最大の経営耕地の面積は90ha弱の大きさだが、個々の経営としては面積的に広く分散している。野菜作は30haを最大として10ha前後からそれ以下に多く集中している。なお普通作経営と比べて野菜作経営の経営面積は農業従事人数の多さにかかなり依存しており、その関係は注にある決定係数0.3の数字に表れている。

どちらのタイプの経営も耕地規模の大きさと農業従事労働者数の多さとの関係が強いことがわかるが、野菜作の方がより強いのである。

以上の点は、下記の表の普通作経営と野菜作経営の平均値の数字によく現れている。普通作経営は平均経営面積が13

haと野菜作の2倍強だが、野菜作ほどには町外からの借り入れ面積の割合は大きくはない（野菜作は経営面積の3割が町外だが普通作は1割以下）。町内の水田に大きく依存している。大型機械が使える普通作は面積に対して少ない人数でまかなわれていることも明瞭である。家族員の農業従事者数は2.7人とほぼ同じだが、常雇い人数が普通作は0.91人と野菜作の2.72人より少ない。

そのうちの技能実習生の数は野菜作で2.4人と常雇い人数の大半を占める。野菜作は家族と外国人の技能実習生とで担われていることが明瞭である。

一方、普通作は野菜作より少ない常雇いに依存しているが、耕うんや刈り取りには多くの農業機械を同時に使用するので、家族員数で不足する場合は、運転免許証を持つ日本人雇用者が必要だという。事故を考えて技能実習生はほぼ場内での機械操作は認めているが、道路での運転は止めているからである。そのため大規模経営は、負担は技能実習生（賃金以外の費用も含めて年間1人で200万円前後の負担）と比べてかなり高くかかるが、日本人（年間1人当たり300～400万円の負担）を雇用している。ただし普通作経営も平均で見ると、常雇いは表に見るように0.91人であり、そのうち、技能実習生は0.52人なので、日本人常雇と技能実習生と半々になっている。普通作にあたる職種は技能実習生の受け入れ対象外だが、

<sup>3</sup> このアンケートは、八千代町の認定農業者の会会員261戸を対象に、経営概況と労働力調達を主とする調査を行ったものである。回収数は138（回収率52%）。このアンケートの分析は、軍司 聖詞・堀口 健治「外国人技能実習制度活用の現況とJAおよび事業協同組合の役割—茨城県八千代町認定農業者に対するアンケート調査—」、2014年度日本農業経済学会論文集、2014年で詳述したので参照してほしい。

補完的に導入した長ネギや、さらには施設内の仕事は可能な職種なので、不足を補う補完的な労働力として普通作の場合でも雇われ、貢献しているのである。

## 2. 転作受託と助成金を取り込んで急伸した普通作大経営

八千代町は、産地確立交付金・稲作構造改革促進交付金を利用して、米のみは自作し転作は地域の担い手に委託する場合、米のみを作る地権者への助成金と担い手に対する助成金を以下のようにしてきた。地権者には、転作作物の作付という基本助成5千円、麦・大豆・そば・飼料作物での土地利用集積型等加算3万円、計3.5万円を10a当たりで払っていた。2004年までの水田農業経営確立対策が全国一律・最高で7.3万円を払っていたのと比べれば少ないが、転作を他者に委託し3.5万円を受け取れる町の政策は依然として魅力的だった。そのため、割り当ての米は自作するが転作は委託する形が継続されさらに広がったのである。なお担い手の受託者には農作業受託に係る助成・10a当たり1万円が支払われていた。

八千代町はこうした配分で転作を主に作業委託が急増するが、この場合、町は農作業等受委託契約書の取り交わしを求めていた。そこには受託者が生産・収穫された農産物を販売しその名義人にな

っていること、そしてそれが委託料を意味していることが分かる。

この販売名義人を受託者にした契約は、民主党の戸別所得補償では決定的な役割を果たす。自民政権時代の産地確立交付金等の産地づくり交付金という自治体の裁量で配分できる原資が無くなり、また民主党の場合はすべて個々の農産物に着目した支援なので、転作の委託者に魅力的だった国や町からの助成金がすべてなくなる一方、受託者にはすべての交付金が入ることになったのである。

八千代町では、一切の助成金が入らなくなった転作委託者（米のみ自作）に対して、町長が10a当たり2万円を受託者が払うことを受託者に提案し実行された。こうした作業受委託がその後も続いているが、しかし委託者が自作の米生産も止めすべての水田を貸すことで利用権設定に移るものが、その後多く出て来ている。これであれば地代である利用料が水田面積に応じて受けることが出来るからであり、この期に全面貸付けに踏み切る農家も多く出たのである。受託者も利用権設定であれば農地全体の利用の仕方を任されるので、望ましい輪作などが可能になる。

上記の動きがセンサス上での借地面積の増加要因になっており、八千代町ではそれが顕著に表れている。国、町の転作をめぐる政策や助成が、農地の流動化に大きく貢献しているのである。

こうした政策変化を受けて急伸した普通作の大規模経営の内の、二つの経営を紹介しよう。

これらの経営の拡大テンポは、日本人の臨時労働力に代え技能実習生に全面的に依存することで普通作より先行して規模拡大して来た露地野菜・施設園芸農家の拡大テンポを上回るものであり、達成された耕地面積の大きさに驚かされる。これは、普通作が機械による栽培可能面積が大きいので、例えばコンバイン等の台数を増やすことで倍々のペースで面積増大が出来たことが要因としてあげられる。そしてそれを可能にさせたのが、水田転作の作業委託の増加、さらには水田の全面貸付けであり、そのことにより農地の流動化が一気に進んだ。規模拡大では町内で先行していた野菜作農家を、普通作の大規模農家はその規模拡大のテンポで上回るものを達成できたのは、こうした条件による。ただし2軒の経営に見るように、機械の台数を倍々に増やすには日本人の常雇いが必要であるし、この難しい人探しを成功させないと倍々の規模拡大はできない。また多くの農地の貸し手との安定した貸借関係が求められる。野菜作と比べて普通作は町内の水田を主に利用した規模拡大ではあるが、それでも耕地分散は激しく、この分散をどう集団化するかが今後の経営コストの増減に大きく響いてくるであろう。

まず水田を主に規模拡大を行って来たIG経営を紹介しよう。2013年の時点で、経営耕地規模は、米作付の35ha、借地で転作している20ha、作業受託で転作を引き受けている30ha、計85haになる。これ以外に畑5-6haが加わる。この内、自作地は4haのみである。なお転作50haは麦の後に大豆30haないしそば20haを作付するので、延べ作付面積は135haの大きさになる。借地は米も栽培する水田と一体で借りているので、転作もこちらで行う。作業受託の転作は従来からの仕組みのものであり、こちらは委託者のために転作するものだが、販売名義は受託者なので、戸別所得補償以来（それ以前は自民党政権下の水田・畑作経営所得安定対策のもとで、産地確立交付金が委託者である地権者へ、緑ゲタ・黄ゲタ・品代の経営所得が受託者へ渡り作業委託料はゼロ）、助成金の全額が受託者に町の転作センター経由で来ることになっているとのことであった。民主党政権下の農業者戸別所得補償制度では合計額5.2万円（水田利活用3.5万円、激変緩和2千円、2毛作加算1.5万円）がこちらに来るので、その中から委託者に1.5万円を払っているという。なお受託よりも借地の方が経営のためにはよく、借地全体の中で稲作、転作作物を耕すほ場の割り当てなど、借地人のIG経営が計画的に行えるのがよい。借地料が転作の場合1万円（稲作の水田の借地料は米1.5俵にな

っている)と安いだけでなく、経営計画がほ場利用と整合的に建てられることが大きいのである。なお作業委託は減る傾向にあるものの、依然として続くようである。委託者が転作だけ頼み米は自作するのは、稲作用の機械は保有しているし自家用米はできるだけ自分で作りたい、という気持ちからであろうとのことであった。

この委託を含め貸してくれる相手は150-160人、すべて町内であり、その幹旋は農業委員会や農協、地縁組織である。のちに見るように、八千代町の野菜経営の規模拡大が他市町村に展開する過程で、幹旋農地は民間の肥料商経由になっているのとは異なる。バブルの時代につくば市など、多くの畑に芝が植えられ土を付けての芝の掘り取り・出荷が一般化して、多くの農家が畑の経営から手を引き始めた。そしてその後のバブルの崩壊後に、そうした畑が貸付けに出るようになり、そこに肥料を納入してきた肥料商が畑の幹旋を広げてきた経緯があるからである。これに対して、水田借地の幹旋は従来型である。

ほ場の数は、水田35haが130枚、麦50haは550~560の筆数になるという。数の多さは分散の激しさを物語るものになろう。このほ場を、世帯主、経営権が委譲された長男、そして常雇いの日本人男性二人(60歳と40数歳)の計4人でまかない、技能実習生は雇用していない。

機械の運転のためには日本人が必須で、稲刈りの時は周辺の作業に臨時労働力3人がその時期に雇用される。この労働力編成であれば、経営耕地面積として、米50ha、麦とそのあと作の50ha、の計100haは可能だという。普通作経営は労働力を確保できるならば、機械の台数を増やすことで面積をさらに大きくすることが可能なのである。なお法人化のメリットはまだないとして、この経営は従来の形である。

しかし普通作経営でも技能実習生を雇っている経営がある。SK経営は普通作で規模拡大を遂げた農場だが、水田以外に畑の割合が多いのが特徴である。水田がベースだが、規模拡大のメリットを麦、大豆で得るためには、拡大の対象を畑にも広げた。畑作では野菜作の規模拡大が先行していたが、野菜の連作が続いた畑を普通作に貸すことで地力対応を考える経営が増えて来たからである。

受託を含めた経営耕地面積は2010年時点で105.2ha(その内、畑が40ha)であり、自作地2.4ha、借地58.8ha(その内、水田借地18.8ha)、受託44.0haとなっている。作付は、米20.0ha(自作と水田借地の計であり米の裏作は無い)、受託の44.0haと畑を使つての麦(小麦と大麦と半々)60ha、転作麦の後の大豆が25-30ha、他にそば15-20ha、ねぎ1.3haとなり、延べ耕作面積は121.3-131.3haになる。このSK経営は、200枚に分散

するほ場を、夫婦二人、日本人雇用者3人、技能実習生3人の合計8人で管理している。特徴は経営面積の半分弱を占める畑があり、しかも畑を麦や大豆等の普通作で対応して、野菜作はねぎだけである。さらに上記以外に純粹の作業受託として稲刈り120haも受けていて、そのためには3台のコンバインを一斉に運転するように機械を操作する日本人が3人必要だとしている。5年前から雇用している技能実習生は3人と、毎年1名が上限の3年間働いて帰国し代わりに1名を雇用する形で常時3名が働くが、ネギや施設内の仕事等、多様な仕事に従事している。日本人が一人年間300-350万円支払うのに対して、技能実習生は賃金（最低賃金だけなら年間168万円だがこれ以外に残業手当、そして管理団体等への支払いを入れると、一人200万円の負担）も相対的に低く、道路での機械操作はできないが、大事なほ場での戦力だとしている。他の普通作が技能実習生をそれほど多く雇用しないのに比べて、この経営が多いのは畑や施設内の仕事が多いためのように思われるが、畑や施設での実習生の仕事は、補完的にしろ、経営者家族と日本人雇用者の仕事を大いに助けていると言えよう。

地代は、水田では米価が1.9万円に下がった時に現物小作料を導入し、長く反当り4万円だったものを4袋（2俵）としてこの時は2.6万円水準と認識してい

た。その時の標準小作料が2.1万円とこちらが高く払っているが、この額を妥当と考えて払っていた。畑は1万円である。この経営は2014年時でも規模に大きな変化はないが、水田の小作料を3袋に減額していたが、150人の地主には了解を得ているとのことであった。

2014年には企業開発の稲の品種・F1の「みつひかり」を米穀卸から紹介されて導入し、大手牛井店に納めることになっており、反当15俵を期待している（実際の収量は台風が来て早期に収穫せざるを得ず、そのため13.5俵であった）。種を毎年購入（反当3kgで1.2万円）することになるが、米の納め価格がその時のコシヒカリの1俵当たり1千円安なので採算が合うとしている。米価が全般に低下気味な情勢の中で、業務需要への直接販売を取り入れ、収入を安定化させようとしている。

### 3. 茨城県八千代町大規模野菜経営の借地拡大と支える外国人労働力

水田作（普通作）での大規模経営の輩出がみられる八千代町の状況はすでに述べたが、同町での畑作経営の大規模化が水田作大規模経営に先行して展開していることも併せて述べておいた。

#### 3.1. 借入地の増加と支える技能実習生増加との同時進行

畑作での大規模化の進展は、一つには

隣接市町村での畑地における芝の植え付けへの貸付け普及とバブル経済破たん需要減による芝縮小が契機であること、もう一つは家族労働力に技能実習生という外国人労働力が加わり規模拡大の担い手が確保できたことである。

芝への貸し出しを契機に周辺市町村での畑地所有者は農地貸付け者に変身しており、芝業者が畑地を返還して以降は新たな借り手を探していたのである。ここに、もともと白菜の作付を伸ばし市町村別で全国一位の生産量を持つ八千代町の生産者が現れ、町内の畑地利用からさらに拡大のために隣接市町村に出作することをいとわないことと結びついたのである。

八千代町は秋冬白菜と春白菜と1年2作で10月下旬から6月中旬まで出荷できている。これに加え、ハウスやトンネル栽培によるメロンも県内で大きな産地になるほどの作付なので、白菜の時期以外でも農業の仕事がある。そのため年間雇用契約ができる技能実習生制度は、雇用主・雇用者、双方にとって有利な条件が八千代町では出来ている。

技能実習生を農業で雇用できる職種は、畜産を除けば、畑作・野菜、施設園芸のみだが、この条件に茨城県は該当しており、特に八千代町はそうした条件によく当てはまっているので、最近では町内に600人近い技能実習生が農業に雇用されている。同町の畑作が主の認定農業者は

それぞれ1戸平均で3人弱の技能実習生を雇用しており、これが畑地の拡大を労働力として支えているのである。

町内の認定農業者全員を対象に行ったアンケート調査の結果はそうした状況を確認することになる。

調査結果によると、技能実習生を現在受け入れている農家（アンケート調査は普通作農家や果樹農家等も対象だが、回答農家の75%が実習生を受け入れており野菜作農家の大半はこれに該当する）で最初に受け入れた農家の年次は1989年で、その後98年までの間に受け入れ農家の3割の農家が受け入れている<sup>4</sup>。2003年までには6割の農家に実習生が雇われており、08年までに9割弱の農家に入っている。その結果として、受け入れ農家には平均3人の技能実習生が働いている現在の状況になっているのである。

それまでは、家族労働力のみでは労働力が不足する農家は日本人常雇いやパートタイマーを雇用し、中には違法滞在の外国人も雇用した例もあるようだが、これらの労働力が80～90年代にかけて不足し始めた。特に年間雇用の労働者を得ることが極めて難しくなっており、一方、規模拡大による野菜作の拡大は周年確実に働いてくれる雇用労働力を必要として

---

<sup>4</sup> 軍司聖詞「認定農業者の営農概況と外国人労働力調達の実態—茨城県八千代町におけるアンケート調査—」『農村と都市をむすぶ 2月号・No.748』全農林労働組合、2014年



いた。この状況下で技能実習生の雇用が一部で始まり、農協も受け入れ団体として積極的にあつせん・紹介を始めたので、この制度が定着したのである。

このパートタイマー等の労働者が技能実習生に置き換わり、それは農家の規模拡大、特に町外への借り入れ拡大と軌を一にしていることが戸別調査で明らかにされている<sup>5</sup>。論文では2003年時と2013年時との、同じ8戸の農家の経営の変化を追いながら上記のことが実証されている。

### 3.2. 農家事例に見る経営の変化

I氏の経営は八千代町の典型的な露地野菜兼ハウス農家であり、夫婦二人の農業従事の労働力に技能実習生が5人雇用されている。そして白菜、キャベツ、施設からのピーマン等の出荷で年1億円の売り上げを維持している。

実習生を導入したのは98年であり最初は二人であった。当時は5ha弱の畑面積で、募集してもなかなか集まらないパートタイマーから、敷地内のアパートに居住し計画通りに仕事をこなしてくれる年間雇用の実習生に漸次移行していったのである。県の最低賃金で契約し日本人

の労働者と残業代や休日出勤手当、年休等、すべて同じである。送り出し団体や日本の受け入れ機関の費用や往復の飛行機代などを負担し、最低賃金に残業手当を含めて年間150～160万円の賃金にこれらの諸費用が乗って、実習生一人当たり計200万円前後が農家負担である。だが、日本人の常雇いを年間雇用で来てもらうには1人300～400万円は必要になるので、雇用する側として200万円は助かる。一方、アパートの家賃や光熱費は実習生が払い、食費は自分で賄うのだが、多くの実習生は年に100万円前後を貯金するか本国に送金できるので、中国からの実習生にとっては国内出稼ぎの数倍のメリットがある。さらに健康保険もあるので安心だという（なお最近の円安と中国国内での賃金上昇でこの格差は縮小しているが）。

2009年調査の時点では実習生が4人に増えており、新しく増えた町外の2haの借入地に対応できるようになっていた。露地の白菜、キャベツ、ハウスのメロンを主に年間7千万円の売り上げである。8ha（内自作地が2ha）の白菜とキャベツの組み合わせは多くが契約栽培であり、契約通りの毎日の確実な出荷は実習生があるからこそ可能であり計画的に作業が出来ていることをI農家の経営者は述べていた。

だがハウスの面積60aと大きく、しかもメロンは規格選別が厳しいので実習生

<sup>5</sup> すでに脚注1で述べられている、安藤光義「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―」『農村と都市をむすぶ 2月号・No.748』全農林労働組合、2014年2月。

には一切任せず、すべて家族労働力の2人だけでこなしてきたが、これがきつくなってきた。実習生は栽培管理や収穫は可能で、選別前にメロンを並べることまではするが、そのあとの選別・箱詰めは家族のみで行う。経験のある滞在可能な最後の年の3年目の実習生にも任せない。実習生はこの時はもっぱらメロンを並べ段ボールの箱作りをするだけである。

実習生を最近では5人に増やしているが、ハウスではメロンを2010年にやめてピーマンに全面的に切り替えた。これはピーマンだと出荷がコンテナのために農家段階で選別する必要がなく、家族がメロンのような選別にかかりきりになることが避けられるからであった。

借地は町外で増えているが、個々の特徴はすべて知り合いの肥料商の斡旋に依存していることである。芝の跡地を紹介

してくれるものであるが、水田・普通作農家の借地は未だすべて従来の町内の農業委員会や農協等の諸機関の斡旋や個人的な紹介で行われているのとは大きな違いである。

当面はこの従業員の数と経営耕地規模を維持しようとしている。農協からの斡旋を受けているので、毎年新規に雇用できる最大人数が3名、3年間雇用できるので9名まで毎年維持できるが、それほど大きさを現時点では望んではいない。

そしてこうした実習生の雇用は、規模の相対的に小さな経営、あるいは農業に従事する家族員の数が少ないことを理由とした経営にも、受け入れられ始めた。大型経営を支える技能実習生であるが、その広範な受け入れは、規模の相対的な小さな経営にも広く受け入れられる状況が広がっていることも指摘しておきたい。

表 1

八千代町の認定農業者面積別農家数（2013年10月末現在）

経営部門 耕作面積(ha)	水稲（稲・ 麦・大豆等）	野菜（露地）	野菜（露地・ 施設）	果樹	その他（花 き・茶等）	計
1.0ha未満		2	2		1	5
1.0～3.0	2	13	9	13		37
3.0～5.0	6	25	12	2		45
5.0～6.0	2	10	8		2	22
6.0～7.0	1	10	5			16
7.0～8.0		9	4			13
8.0～9.0		9	1			10
9.0～10.0		11	2			13
10.0～20.0	2	40	8			50
20.0～30.0	3	5	2			10
30.0～40.0	2	3				5
40.0～50.0	1	1				2
50.0～60.0	2					2
60.0～70.0	2		2			4
70.0～80.0	4					4
80.0～90.0	3	1				4
90.0～100.0						
100.0～	1					1
計	31	139	55	15	3	243

資料：町役場資料から。

図1

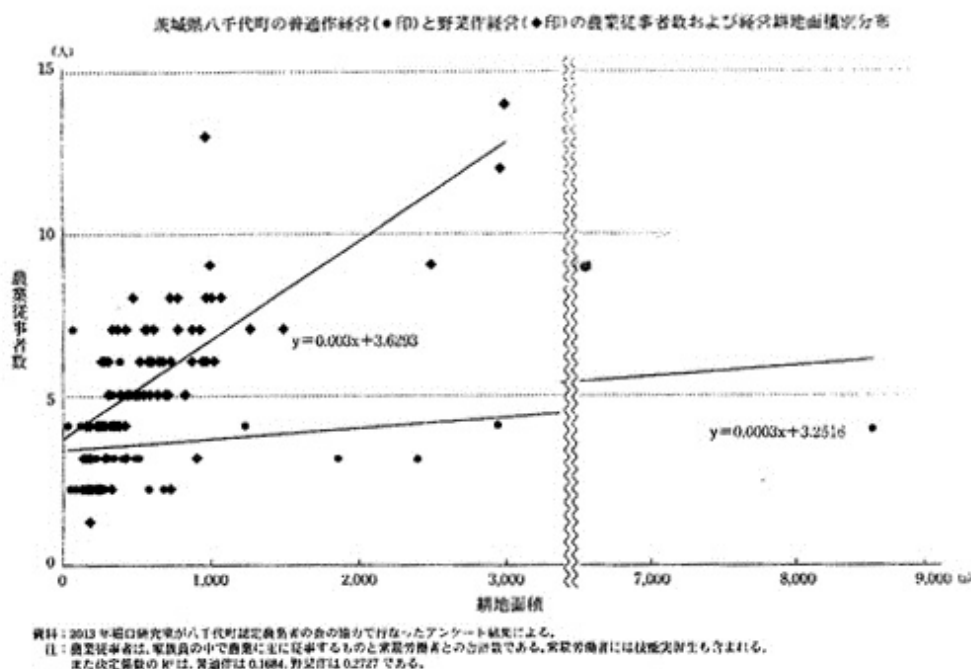


表2

茨城県八千代町の普通作経営と  
野菜作経営の面積及び従事者数の平均値

項目	単位	平均値
普通作農家の経営面積	a	1310.39
野菜作農家の経営面積	a	599.01
普通作農家の町外借入面積	a	114.26
野菜作農家の町外借入面積	a	183.33
普通作農家の農業従事家族数	人	2.77
野菜作農家の農業従事家族数	人	2.69
普通作農家の常雇人数	人	0.91
野菜作農家の常雇人数	人	2.72
普通作農家の外国人技能実習生人数	人	0.52
野菜作農家の外国人技能実習生人数	人	2.40

## 第 2 編

### 国内の動向

## 第2章

### 最近の外国人技能実習制度の状況と改変の方向

全国農業会議所農政・担い手対策部  
相談員 八山 政治  
(研究協力者)

#### はじめに

外国人技能実習制度（以下、制度）は平成5年（1993年）から始まり、今年で23年目となる。この制度の目的は、外国人青壮年がわが国の産業現場で働きながら学び、先進的な技能等の移転を図ることで国際貢献に寄与するものである。

現在までに受入れ・実習した外国人は、近く100万人に達する。大半の外国人技能実習生たちは、その目的のとおりに母国の産業界で活躍している。しかしこの制度の利活用が高まり産業界に定着する一方で、さまざまな課題や問題点も発生している。

このため、制度が適正に運営され時代のニーズに的確に応えられるよう、いく度かの変遷を重ねてきた。現時点でも制度本来の目的に照らし、将来に向けた改革・改変が行われている。その経過とこれからの方向性について、この制度に関わる者の一人として、私なりに言及してみたい。

#### 1. 外国人技能実習制度の経過と現状

##### 1.1. 制度の仕組みと変遷

###### 1.1.1. 外国人研修・技能実習制度

外国人研修・技能実習制度の目的は、前述の通り海外青壮年への技術移転であり、この人材育成を通じた国際貢献である。したがって技能実習生を送り出す側、受け入れる側双方に、母国の経済発展・産業振興の担い手となる人材育成ニーズが必要条件となる。

技能実習生は、在留資格「技能実習1号<sup>1</sup>」で来日し、技能検定の基礎2級試験合格などの要件を満たせば、「技能実習2号」へ資格変更し、最長3年間の在留が認められている。

---

<sup>1</sup> 技能実習1号イと技能実習1号ロがある。技能実習2号も同様。

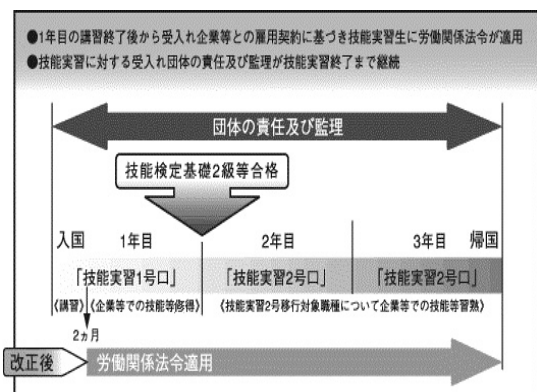


図1 < 現行の外国人技能実習制度（団体監理型） >

### 1.1.2. 制度の改革変遷

現在の外国人研修制度は平成2年（1990年）から始まったが、3年後には技能実習制度が創設され、技能実習生は実習実施機関との雇用契約のもとで、より実践的な技能等の修得・習熟が可能となり、以降も制度の適正化や拡充化が図られてきた。そもそもこの制度は、1960年代後半ごろからの、海外進出企業等の現地従業員研修が始まりである。

その一方で、外国人研修生や技能実習生が実質的に低賃金労働者として扱われ、不適正事例も発生してきたことから、平成21年（2009年）7月に「出入国管理及び難民認定法（入管法）」の一部を改正し、現行の技能実習制度が翌年7月1日から施行された。

しかしその後も不正行為等の発生は続くなど改変が求められ、平成27年度施行を目指した新技能実習制度

移行への議論・作業が進められている。

## 1.2. 外国人技能実習制度の現状

### 1.2.1. 研修生・技能実習生の推移

平成26年末の外国人技能実習生は、167,626人である（法務省データ）。

平成22年6月までは、在留資格「研修」で来日する外国人が大半であったが、その年7月1日の入管法改正施行から、「技能実習」としての来日・滞在が圧倒的となった。制度の発足以来増加してきた研修生+技能実習生は、平成20年（2008年）のリーマンショックで減少したものの、その後はやや増加傾向にある。

受入れ人数の多い国は、中国が約7割であり、ベトナム、フィリピン、インドネシア、タイなどの東南アジア諸国が続く（平成25年末）。この傾向は長年続いているが、中国の占める割合はこの5年間で約9ポイント下がり、前述の東南アジア諸国やカンボジア、ラオス、ネパール、ミャンマーなどへシフトしている。

### 1.2.2. 受入れ側の状況

技能実習生を受け入れるわが国側から見れば、受入れ職業（正確には、技能実習2号移行対象職種）は71種・130作業（平成27年4月1日現在）があり、毎年の新規入国者8万人程度のうち、5万人弱が技能実習2号へ移

行している。

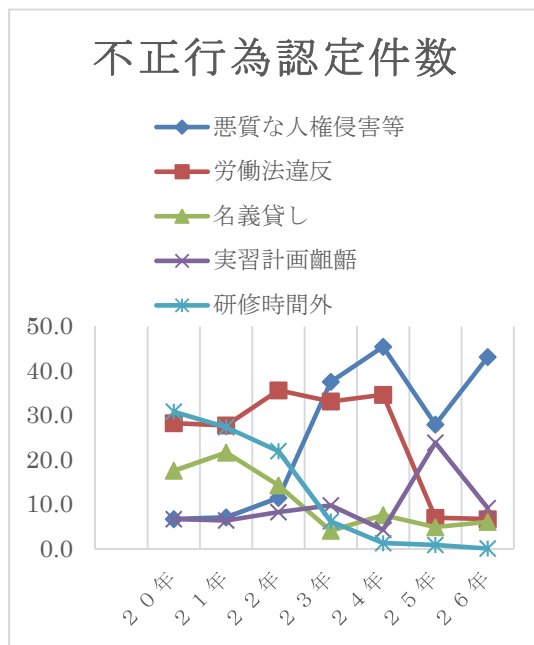
職種別にみると、繊維・衣服関係や機械・金属関係が1,2位を占め、食品製造や農業が次に多く、特に農業は連続して増加している。

技能実習制度には、海外進出企業等が運用する企業単独型と、農業や中小企業等が運用する団体監理型の2タイプがあるが、団体監理型が95%を超え、しかも全体の実習実施機関の半数超が従業員19人以下の零細企業である。(以上、法務省・厚生労働省・JITCOの各データより)

### 1.3. 制度の問題点

#### 1.3.1. 制度の不適正な運用

国際貢献の目的を掲げるこの制度だが、一部にいろいろな不適正事例も発生している。入管法や省令等で不正行為が20類型化され、毎年法務省(入国管理局)から不正行為認定数が発表されている。その数は平成22年の法改正直後は減少したものの、その後は増加している。賃金不払い等や名義貸しさらに実習計画との齟齬など多岐に渡り、技能実習生の人権侵害行為も増えている(グラフ1)。

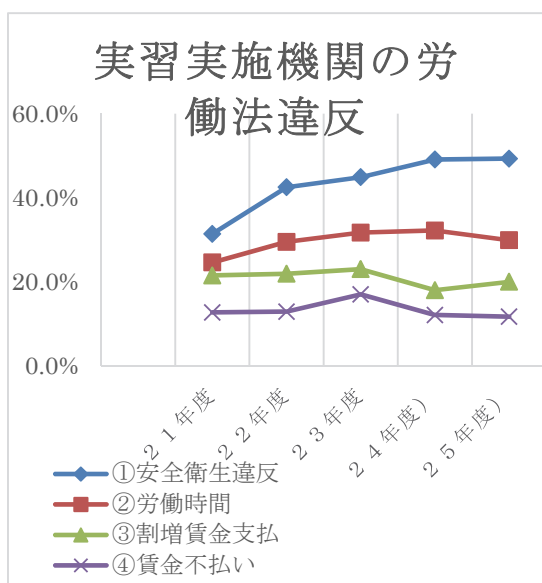


グラフ1 単位:% 不正行為の類型別推移  
(発表データをもとに、割合で表示)

また厚生労働省(労働基準局)から発表される、技能実習生の受入れ事業所等の労働関連法違反も年々増え、労働基準監督署が監督指導した実習実施機関のうち、違反事業所の割合は毎年8割にも達する。さらに技能実習生からの申告もあり、違反も申告も賃金不払いや安全衛生違反などに集中する(グラフ2)。

以上のように、不適正事例が依然として発生しており、この制度に対する各方面からの批判の背景となっている。





グラフ2 単位：% 労働法違反の推移(発表データをもとに、割合で表示)

### 1.3.2. 技能実習生に対する人権侵害など

不適正事例で特に増えているのが、技能実習生に対する人権侵害行為（賃金不払い等を含む）であり、前述の法務省発表の不正行為のトップとなっている。具体的な発生パターンとしては、賃金等の一部または全部不払い、パスポート・在留カードの取上げ、暴行・パワハラ・セクハラ等がある。

具体的には時間外労働を命じながら、法定割増料金を支払わない事例などが目立っている。また技能実習生の日常生活や技能実習に係る禁止事項や罰金制度、違反した場合の強制帰国等、著しく人権を侵害する行為なども発生している。実際に私がこの仕事に関わっている中で、一部には耳を疑う

ような相談や情報もある。制度において、問題が潜在化しないことが重要だと考える。

一方で、厚生労働省等の調査でも明らかのように、一部には技能実習生からの保証金徴収等が依然として存在することや、法務省の統計で技能実習生の失踪が近年増加していることなど、技能実習生を送り出す側にもトラブル発生の要因はある。

### 1.3.3. なぜ不正は発生するのか

このような不正はなぜ発生するのか、考えてみたい。まずは送出し機関を含む関係機関が、人材育成という制度の趣旨をよく理解しない（理解しようとしなくて、外国人技能実習生を派遣・雇用することにある。労働力の提供・確保を最優先した考えで、この制度を利用するからである。さらにその背景には、日本人の働き手が集まりにくい労働環境や、職場実態があることも見逃せない。

そして重要なのが、技能実習生と受入れ側との意思疎通である。日本語能力が十分ではない外国人を雇用している現実を認識し、制度の運営には寛容で丁寧な対応が求められる。この人づくりと外国人雇用とをしっかりと捉え、適正に両立させていくことが肝要である。雇用者側に都合のよいことばかりを押し付ければ、そのツケは取り

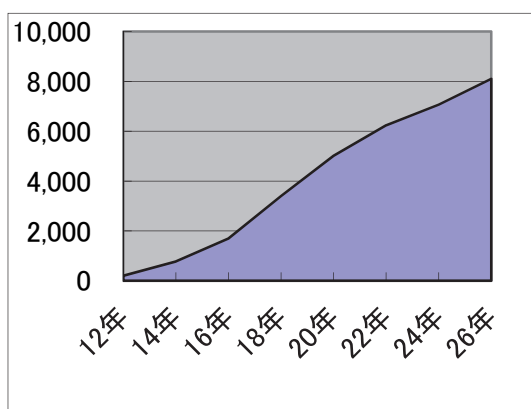
返しのつかない事態を招きかねない。一方で、受入れ側にこのような制度運営を求めることに、反発や疑問を持つ意見もある。

## 2. 農業分野の受入れ概況

### 2.1. 受入れ概況

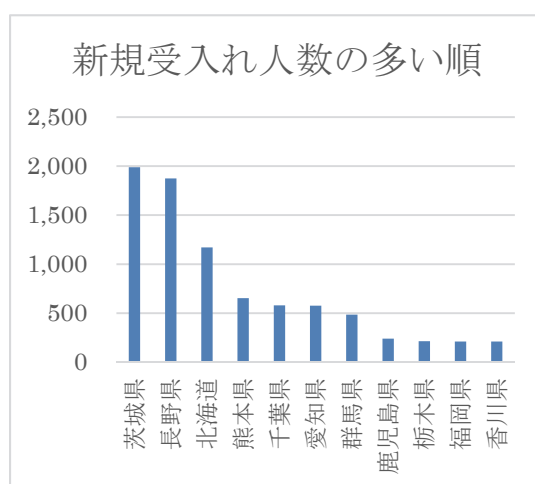
#### 2.1.1. 農業分野での受入れ状況

農業分野の技能実習生が増えている（グラフ3）。農業の技能実習制度導入は、全体の実施から7年遅れの平成12年（2000年）からであるが、その後15年間概ね増え続けている。直近3年間の農業技能実習生の在留者数は、入国3年目、同2年目と新規入国者数を合算して、平成26年度は2.4万人程度と推計される。この数値は、農家・農業法人の常時雇用者数（平成22年農林業センサス）の15%にも相当し、今や外国人技能実習生たちが、日本農業の生産現場の一面を支えているという現実を示している。



グラフ3 単位:人/年度 <農業技能評価初級試験受験者数(全国農業会議所)>

技能実習生の受入れ数の多い地域は、北海道、関東、長野県と愛知県、中四国の一部そして九州に多く、その他の地域では少なく、制度活用の濃淡がはっきりしている（グラフ4）。



グラフ4 単位:人/25年度 <農業分野の技能実習新規入国者数(農水省)>

### 2.2. 農業分野の特記事項

#### 2.2.1. 国の適正な運用指導

技能実習では、日本の入管法や労働関係法令を遵守しなければならない。国は法令のもと省令や指針を発し、制度の適正運用を指導している。

その中、農業は天候等に左右されやすいなどの作業特殊性から、労働基準法の労働時間・休憩・休日に関する規定が、適用除外となっている。そこで他産業並みの労働生産性確保や労働条件改善等の観点から、農林水産省は農業に技能実習が導入された当初よ

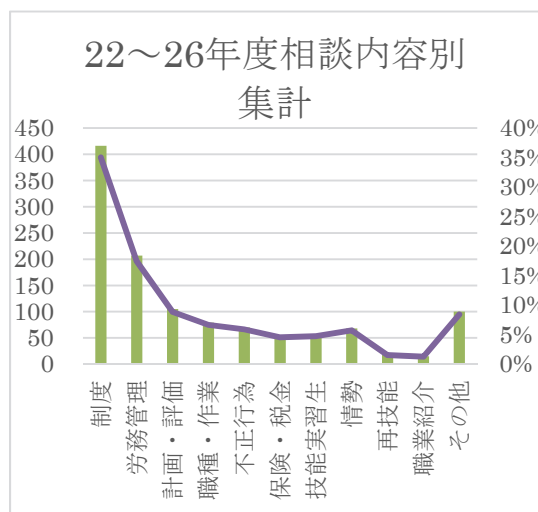
り、制度ではすべて労基法に準拠するよう、通達を出して統一的に指導してきた。

ところが前述のとおり、これらに違反する不正が全産業の一部に発生しており、農業ではこの2～3年増えてしまった。このため、農水省は新通知を平成25年(2013年)3月に発して、制度のさらなる適正運用を促すとともに、平成27年度からは新たな適正化事業も創設し、他省庁と連携して不正の撲滅へ向けて取り組んでいる。

### 2.2.2. 相談事例や特記事項

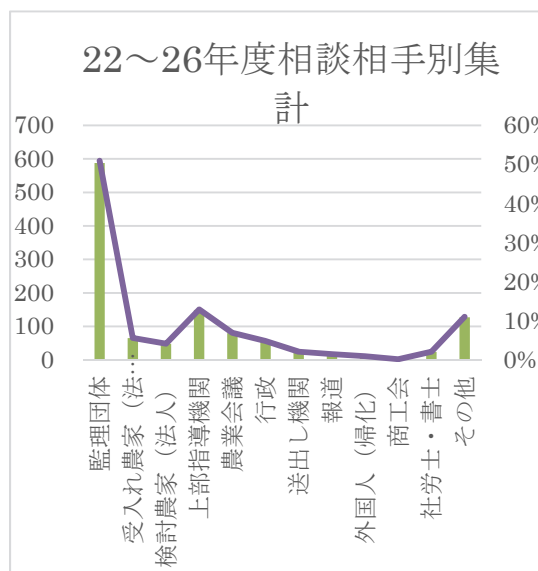
農業に関する相談や要望も多い。全国農業会議所では平成20年度以来、専任の相談員を設置して対応しているが、相談は多方面から数多く寄せられている(対象1,200件余)。

具体的な相談事例としては、制度の仕組みや内容、労務管理、実習計画や達成評価、職種・作業、不正行為、技能実習生の保険や税金、技能実習生への対処・ケア、情勢など多岐に渡っている(グラフ5)。



グラフ5 単位:件数、%

相談者としても、監理団体、実習実施機関(受入れ農家・農業法人)や受入れ検討農家(農業法人)、行政や指導機関など各方面から相談を受けている(グラフ6)。



グラフ6 単位:件数、%

いずれもその内容は、実習実施機関

と技能実習生とにおいて発生する事実や、予想される事例等をもとにした相談がほとんどである。さらに農業の6次産業化を受けた集出荷・加工施設等での実習や、農作業の実態や特殊性を反映した弾力的運用を望む声も増えている。

### 2.2.3. 職種・作業の拡充

農業分野での技能実習2号移行対象の職種・作業は、「耕種農業の施設園芸、畑作・野菜」と「畜産農業の養豚、養鶏、酪農」であったが、平成27年4月から「耕種農業の果樹作業」が追加され、2職種6作業に拡充された。

職種・作業の追加は、送出し国側のニーズ、受入れ側の各産業界のニーズを十分把握したうえで、慎重に進めていく手順となっている。まずは技能実習2号へ移行できる試験システムの確立が必要であり、農業分野では試験実施機関として全国農業会議所で議論が進められ、(公財)国際研修協力機構(JITCO)の公的評価システム認定会議等を経て、官報掲載により技能実習評価試験職種として認定される。その検討ポイントは、国内外ニーズの把握、作業の通年性、到達目標の達成評価などである。

職種・作業が拡充できれば、技能評価試験等による、その技能実習の目標確認は必須である。このように、数多

くの手順を経ての作業追加であり、その利活用には期待したい。

## 3. 国による見直しと改変の方向

### 3.1. 制度の見直し検討と方向性

#### 3.1.1. 見直し議論の経過

国による外国人技能実習制度の見直しは、各方面から行われてきた。不正等が依然発生しており、制度の抜本的な見直しを行い、さらなる適正化や拡充策を図るためである。一方で、日本経済再生化につながる、労働力強化の面からも議論されてきた。

政府与党の立場から、また外国人受入れ制度改変の立場から、各界のヒアリングを通じて議論され、最終的に「日本再興戦略」改定2014として閣議決定された(平成26年6月24日)。

この流れを受け、法務省・厚生労働省の合同有識者懇談会が設置され、計4回の会合を開いて広く各界の意見を募り、平成27年1月に見直し内容の具体策を取りまとめた。そして制度の新法案が平成27年度通常国会で審議される運びとなり、当年度中の施行を目指している。

#### 3.1.2. 基本的な考え方と検討内容

制度の見直しに当たっては、国際貢献の趣旨を徹底するため、現在指摘されている問題点の徹底的改善を図るといふ、基本的な考え方で検討が進め

られた。

したがって制度の適正化方策として、監理団体や実習実施機関のガバナンス強化、問題ある機関の排除、制度における管理運用機関の新設、技能実習生に対する人権侵害防止、実習先変更の選択可能化、送出し機関の適正化など、多方面から検討が行われた。また制度の管理強化の議論とともに、適正かつ円滑に推進する支援事業も、引き続き行われることが重要との意見もあった。

さらに制度の拡充策では、技能実習期間の延長又は再技能実習、優良機関の認定と人数枠拡大や均整化、対象職種の拡大などが検討された。

### 3.2. 新制度（案）の内容と展望

#### 3.2.1. 技能実習法案とその内容

「外国人の技能実習における技能等の適正な修得等の確保及び技能実習生の保護を図る法（技能実習法）案」の概要は以下の通りとなっている（法務省・厚生労働省資料から抜粋編集）。

##### ア. 技能実習制度の適正化

- ・技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、技能実習に関し基本方針を策定する。
- ・技能実習生ごとに作成する技能実習計画について認定制とし、認定の基準や欠格事由、報告徴

収、改善命令、認定取り消し等を規定する。

- ・実習実施者について、届出制とする。
- ・監理団体について許可制とし、許可の基準や欠格事由、報告徴収、改善命令、許可取り消し等を規定する。
- ・技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定や罰則規定を設け、技能実習生の相談や情報提供等、技能実習生の保護措置を講じる。
- ・事業所管省庁への協力規定や地域協議会を設置する。
- ・「外国人技能実習機構」を認可法人として新設し、主務大臣による監理団体の許可制・技能実習計画の認定制等に対して、立入検査や報告徴収等を通じて、受入れ機関に対する監視・監督・取締を強化するとともに、技能実習生への相談・援助を行う。

##### イ. 技能実習制度の拡充

- ・優良な実習実施者・監理団体に限定して、第3号技能実習生の受入れ（4～5年目の技能実習）を可能にする。

##### ウ. その他

- ・技能実習の在留資格を規定する入管法の改正を行うほか、所要

- の改正を行う。ただし、外国人技能実習機構の  
 エ. 施行日 設立規定については、公布の日  
 ・平成28年3月31日までの間に  
 おいて政令で定める日

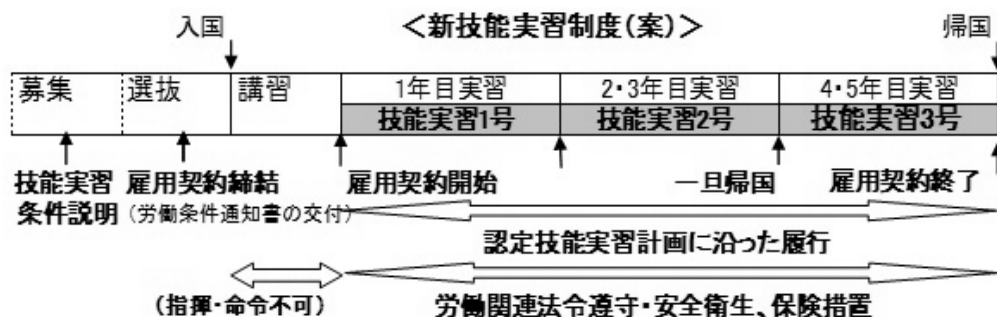


図2 新外国人技能実習制度(案)の図

### 3.2.2 新制度の展望や課題

#### ア. 適正化と拡充策

今回の見直しに当たっては、まずは制度の適正化徹底という考えに基づき改変作業が進められたが、その意味では、受入れ機関のガバナンス強化、技能実習生の保護、管理監督機関の新設や罰則規定などが織り込まれ、さらなる適正化に向け前進したと評価される。

具体的に、技能実習計画の認定制、監理団体の許可制、実習実施者(実習機関)の届出制などで、監視・監督・取締の強化は進むだろうが、この制度の基本が技能修得等ニーズへの適正・円滑な運営であることを、忘れてはならない。

そのうえで一旦帰国後に技能実習3号で2年間延長できることや、受入れ人数枠を2倍程度に拡大すること(以上は、

優良機関

等に限定)、また技能実習を必要な他職種に拡大することなど、制度の拡充策も図られる。

さらに物作り技術の移転から始まったこの制度が、介護等のサービス業などへも拡大されていくが、制度が日本人労働者の外国人労働者への安易な置き換えや、受入れの抜け道とならないよう、制度本旨の厳正なルール徹底が必要である。

#### イ. 各界の意見

新制度への移行に際して、各界からはいろいろな意見がある。

法曹界(日本弁護士連合会)は、制度と実態の乖離、技能実習生への人権侵害発生などから、この制度の廃止を求め、実習期間延長や対象職種拡大には反対の意見である。さらに非熟練労働者として、

あらたな受入れ制度を創設すべきとの主張もある。

また労働界からは、良質な労働条件のもとに日本人雇用の確保に努めるべきであり、安易な外国人労働者による制度拡充には反対だとの意見がある。そのうえで制度本来の運営がなされるよう、制度のPDCAを行い、規制の在り方や対象職種などの見直しを不断に行うべきだと主張している。

#### ウ. 外国人材受入れ

日本は、基本的に外国人移民受入れを認めておらず、高度人材（技術者や研究者等）受入れ制度や技能実習制度の導入など、秩序ある受入れにつとめている。新法案の外国人技能実習法の基本理念（第三条）でも、制度が労働力需給の調整手段ではないと明言している。

しかし、外国人労働者受入れは、わが国産業界の将来にとって、避けては通れないことも明白である。しかも今後は、各国による外国人労働者の獲得競争も予想される。優秀な外国人材受入れには、適正な賃金支払いはもとより、一層の受入れ条件の整備等が必要となる。

また外国人材受入れ政策において、技能実習制度の議論だけでは限界があると、多くの有識者は指摘している。日本人雇用とのバランスある受入れ政策を根底に、将来に向け秩序ある制度を作り上げていくことが求められる。

#### エ. あらたな展開へ

記述してきたとおり、外国人技能実習制度はいろいろと変遷してきた。そして今年度中の移行を目指して、新制度も導入の見込みである。実際に各省庁の指導と連携のもと、外国人技能実習機構、技能実習協議会、JITCO等を基軸とした、管理・運営・推進支援業務が実施され、具体的には送出国との政府間協定、産業ごとの技能実習生の賃金水準、優良機関の認定、ワンストップサービスなど、それぞれの機能発揮とリーダーシップが求められる。

今後は技能実習制度のあらたな展開へ入るわけだが、技能実習を実施する者（実習実施者）と実習を監理する者（監理団体）とが、制度の存続・発展をかけた正念場であるといえる。

（平成27年5月末での記）

#### ※参考にした文献や資料

1. 法務省、厚生労働省、農林水産省の各データ
2. JITCOの各データ
3. 「外国人の技能実習の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会報告書」（2015年1月）
4. 「技能実習制度の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」（2015年3月）

5. 「技能実習制度の見直しに関する有識者懇談会報告書に対する意見書」日本弁護士連合会（2015年2月）
6. 「技能実習制度の見直しに関する連合の考え方」日本労働組合総連合会
7. 「外国人技能実習制度のあり方について（提言）」日本国家公務員労働組合連合会（2015年4月）



## 第3章

### 外国人技能実習生の導入事例

#### ——茨城県結城市マルミヤ出荷協同組合——

東京大学大学院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

外国人技能実習生の大半は中国人だが、近年はそれ以外の国に供給元が移動してきている。ここではタイから外国人技能実習生を導入している茨城県結城市のマルミヤ出荷協同組合の事例とその生産者の経営を紹介することにしたい。調査は2014年6月7日と8日に行った。

#### 2. マルミヤ出荷協同組合の状況

##### 2.1. 組合設立の経緯

マルミヤ出荷協同組合は野菜の共同出荷組織であり、下の宮地区の近隣有志7人が集まって25年近く前に設立された。地名をとってマルミヤと名づけられた。10年前に野菜の集出荷場を建設し、そこに組合員が野菜を出荷し、それを業者が集荷に来るといった仕組みをスタートさせる。この業者は県西市場に勤めていた人が独立したもので、組合が設立された頃からの付き合いとなる。

もともとは任意組織であったが、2005

年に農業生産者7人とそのうちの1人が立ち上げた法人の8人を構成員とする事業協同組合となった。事業協同組合としたのは税金対策である。「任意組織の時代は税金を納めていなかったが、それを適正化するために事業協同組合にした。任意組織に資産が蓄積されていた。それ以外にも任意の機械利用組合もあった。それらを1つにまとめた。集出荷場も組合の資産とはなっていなかったが、事業協同組合の資産とした」と話していた。

##### 2.2. 技能実習生導入の実際

外国人技能実習生を受け入れるためには10人以上が必要だったため、地区外の生産者3人(いずれも茨城県内)を加え、2010年から外国人技能実習生の受け入れを始めた。それに際しては茨城県の中小企業協同組合中央会の指導を仰いでいる。組合員の1人のA氏は鯉淵学園の出身で、その関係でタイとの交流をしていたことが大きかった。鯉淵学園と交流の

あったタイの大学の先生が関わっている農業高専が学生の農業研修のための送り出しに積極的で、受け入れ機関（監理団体）を設立すればよいということで踏み切った。このためA氏は職業紹介責任者の資格を取得している。

地元の農協でも外国人技能実習生を受け入れているが、農協を使わず自分たちで事業協同組合を設立した理由については次のように話していた。「たくさんの外国人が入っていて農協は監理し切れない状態になっていた。かつての実習生はよく働いていたし、評価も高かったが、今はその勤勉さや生活態度に問題がある。送り出し元や現地の状況がよく分かっているところから人を受け入れたいということになる。農協では組織が大きすぎてこちらの提案が通らない。事前研修に対する要望などが反映されにくい。現地にいる段階から日本の事情を理解してもらって研修をさせたい。スキルアップをさせて日本に来てもらえるようにしたい」と考えたことによる。

組合員の意向を受けてA氏が現地に行き面接を行って選抜して日本に来てもらう。「少ない人数だが、ていねいな選抜を行いたい。中国人はお金が目当てだが、タイ人は帰国後農業をすることを考えている。研修が終わった後のことを考えており、レポートやノートを書いている。生活水準は中の下か、下のクラス。貧しい地域の子たちが多い。その中から農業

を本気でやりたい子を選んでいる」と話していた。来日の8ヶ月前から現地で情報を集め、3ヶ月前に面接をして選抜を行う。ここで選抜された人は現地の日本語学校に入って日本語を勉強することになる。今回は3人の募集に対して7人の応募があったとのことである。

雇用契約は日本語とタイ語の両方のものを用意して締結する。現在、1号が4人（うち3人が2号への切り替え中）、2号が7人（うち5人が2年目、2人が3年目）で計11人を受け入れている。この11人は7人が集合住宅に住み、4人が農家の家に住んでいる。

### 2.3. 技能実習の状況と効果

事業協同組合として外国人技能実習生の受け入れ事業は10万円少しの赤字となっている。組合専従職員を1人雇うのに20~25人の技能実習生が必要と言われているとのことである。監理料は2万5千円で、うち1万円が送り出し機関へ、1万5千円がマルミヤ出荷協同組合のものとなる。これ以外に渡航費10万円、日本語研修費8万5千円少しを受け入れ農家は支払う必要がある。来日後の日本語研修は市川市の日本語学校に泊まり込んで行っている。タイでの日本語学習は2ヶ月間あるが、この費用は本人負担である。日本では月1回の巡回指導を実施している。

実習の内容だが、「最初の数ヶ月は農作

物を切るだけ、次の数ヶ月は野菜を詰めるだけ、というかたちで訓練をさせていく。白菜やレタスの規格選別も行わせる。加工用のものであれば問題は生じない。機械に乗ってもらって、できるかどうかの資質も判断する。タイ人の途中帰国者はいない。来る人は農業の勉強を目的としている。優秀な人にはまた来日してもらいたい。タイに帰国した実習生が野菜を作って日本に輸出することも考えてよいだろう。白菜、キャベツ、レタスの栽培は覚えやすいし、タイでも同じものが作られているので戻ってから役にも立つ」とのことであった。

外国人技能実習生を導入した効果だが、「後継者がいる場合は規模拡大を目的に導入しているが、後継者がいない場合は家族労働力の補完であり、現状維持が目的である。実習生を入れても作付品目は変わらない。多くの品目をやってもそれを実習生に教えることは難しい。少品目で大きく生産する方がいい。3年間しかないなのでその方が効率的である」と話していた。

### 3. 外国人技能実習生からのヒアリング

3人の外国人技能実習生からの話は以下のようなものであった。

#### 3.1. 技能実習生①

タイ北部の出身。現在27歳。実家では農業をしていた。米、野菜、トウモロコシなどで1.6haの耕作規模。ほかに肉用

牛を25頭飼っている。4人家族。父45歳、母40歳、弟21歳で3人とも農業をしている。知識と経験を得るためやってきた。日本の農家の下で勉強できるのは魅力的だった。どれくらいのお金が貰えるのかは知らなかった。今は18~20万円で家賃等を差し引くと15万円くらい。1ヶ月間働いていくら貰えるかが分かった。15万円はだいたい4万バーツ。これはタイの月給の2.5ヵ月分に相当する。帰国後は農業をもう少し勉強するために進学する。貯めたお金でロッター（テイラーのような汎用性の高い機械）を購入する。これは10万バーツくらいする。もし、技能実習の期間が5年間に延長されれば5年間日本にいたい。タイにいた時から日本の農業の状況は分かっていた。日本以外だとデンマーク、イスラエル、中国が候補だったが、英語ができないのでデンマークとイスラエルはやめた。日本の方がいいと思われている。家族との関係も近いし、しっかりとした経営が行われている。日本の品質と技術の高さに驚いている。

#### 3.2. 技能実習生②

23歳。実家は農家。キャッサバ5ha、ゴム1.6ha、米1.6haの計8.2haを経営。家族は5人。父62歳、母52歳、姉35歳（結婚して他出）、姉27歳。家にいる4人は全員農業をしている。農外に働きに出ている家族はいない。売り上げは年

間20万バーツ。農業高専の先生からの紹介で応募した。新しい農業の経験をしたかった。帰国したら学士の資格を取って農業をする。キャッサバやゴムは新しい作目に変えていく。マナオ（小型のシークワサーのような柑橘類）の栽培を導入する。露地野菜も作りたい。ここで学んだことは機械の使い方、人の使い方。運転ができるようになった。タイでも日本でも農業の大変さ、労働のきつさは同じ。日本の方が労働時間は長い。タイは朝8時から夕方6時半までだが、日本は朝5時から夕方6時まで。帰国までに100万バーツくらいを貯める。このお金でロッターとトラックを買いたい。

### 3.3. 技能実習生③

タイ北部の出身。23歳。実家は農家。ショウガ0.8ha、米5.6haの計6.4haを経営。9人家族。父67歳、兄39歳（婚出したが実家の農業を手伝っている）、兄25歳（会社勤め）、弟20歳（大学生・中国に留学してマーケティングを学んでいる）、弟18歳（高校生）、姉32歳（婚出したが実家の農業を手伝っている）、姉29歳（婚出）、姉27歳（婚出）。39歳の兄を中心に農業経営を行っており、売り上げは30万バーツ。日本に来てまだ3ヶ月なのでよく分からないことが多い。150万バーツを貯めて帰国したい。このお金で農地面積を拡大する。中国に留学している弟が帰ってきたら加工販売でビジネ

スをしたい。日本は季節の変化が大きく、機械化が進んでいるので驚いた。

## 4. 外国人技能実習生導入生産者の経営

合計5人の生産者から話を伺った。以下にその内容を記す。いずれの生産者も働き手が増えたことで経営にプラスの効果があらわれている。また、日本人の雇用労働力に代替しているケースが多い。A～C氏は大規模経営、D・E氏は中規模経営である。

### 4.1. A氏（38歳）からのヒアリング

A氏は23歳の時に就農した時は白菜2～3ha、野菜全体で5ha規模だった。規模拡大を目指して近隣の婦人を臨時雇いで導入したが、それが中国人技能実習生に置き換わっていった。中国人技能実習生を入れた時の野菜の作付規模は10haだった。現在の作付面積は白菜13ha、キャベツ5ha、レタス5ha、水稻5ha、トウモロコシ2haで計30ha。自作地5ha、借入地10haで経営耕地面積は15ha。年2回の作付けである。借入地の小作料は10aあたり1作1万円。耕作放棄地だったところは無料。

外国人技能実習生は中国人2人とタイ人3人の計5人。将来的に中国人の2人はタイ人に置き換わる予定である。「日本人は雇うのにも教えるのにも時間がかかる。農の雇用事業を使って日本人も入れたことがあるが、外国人技能実習生の能

力の方が高い。彼らは目的があって日本に来ており、モチベーションが違う。日本人を雇うと月20～25万円かかるが、技能実習生だと残業代込みで17～18万円。日本人を雇うメリットがあるとすれば車の運転ができること。タイに対して国際免許を出して欲しいという要望書を出している。技能実習生でもトップに立って指示を出せる人を確保し、その下でみな働くような構造にしていきたい。3年目の給料を高くすることができるかどうか」と話していた。

#### 4.2. B氏（60歳）からのヒアリング

夫婦2人で農業をしている。長男（28歳）は現在、別の農業法人で働いており、将来的には家に戻って就農する予定。B氏が就農した当時は米麦が中心で野菜は少ししか作っていなかった。現在の経営耕地は水田5ha（自作地1.5ha、借入地3.5ha）、畑4ha（自作地1.5ha、借入地2.5ha）の計9ha。小作料は10aあたり1万円。全て利用権を設定しており、6年契約。年2作のところが多い。作付けはキャベツ1ha、リーフレタス0.4ha、カボチャ1.3ha、白菜2.5ha、キャベツ0.7haなどだが（詳細は不明）、技能実習生が入ったことで1.7～1.8倍に増えたとのことである。

「技能実習生が入る前は臨時雇いを1人入れていた。親戚の女性で年50～60日来てもらっていた。現在はタイ人の技

能実習生になった。人数は1人なので3人で農業をしている。途中、技能実習生が2人となる時もあったが、そうすると2人分ではなく、2.5～3人分の仕事ができるようになる」と話していた。

#### 4.3. C氏（58歳）からのヒアリング

夫婦2人で農業をしている。両親が農業からリタイアした後も面積を減らさずにやってきた。金融機関を辞めて就農した時は田畑合わせて2ha規模で白菜と干瓢を作っていた。その後、畑を借りて面積を拡大し、10年前には6ha、現在は田2.1ha（自作地1.5ha、借入地0.6ha）、畑7ha（自作地2ha、借入地5ha）の計9.1haとなった。現在は長女の夫が農業を手伝いに来ている。年間100日で100万円くらいを支払う。それまでは日本人の雇用を1人入れていた。外国人技能実習生は2010年に1人入れて、2012年に大学に復帰するため帰国した。その後、再び2013年に1人を入れている。「当初は外国人の実習生を入れてもなあと思っていた。中国人が1人で働いている仕事ぶりはあまりいいものとは思っていなかった。タイ人は1人でもよく働く」とのことである。

主な栽培品目はキャベツ3.5ha、サニーレタス1.6ha、カボチャ1ha、白菜5haなど。技能実習生が入る前はキャベツ1ha、サニーレタス0.5ha、カボチャ2ha、白菜3haだった。カボチャは手間が

かかる割にはお金にならないので減らし、代わりに葉物を増やした。キャベツや白菜に切り替え、売り上げも1.5倍くらいになった。「現在の労働力で葉物をどれだけやれるかを確認してから面積を増やしていきたい」と話していた。

#### 4.4. D氏（64歳）からのヒアリング

夫婦2人で農業をしている。農業後継者はいない。現在の経営耕地は水田1.35ha（自作地1.1ha、借入地0.25ha）、畑3.4ha（自作地1.9ha、借入地1.5ha）の計4.75ha。外国人技能実習生を入れたのは3年前からで、昨年から2人体制となった。それによって借入地は増えていないが、年1作だったのが年2作となった。実習生が入る前までは植付け、収穫などの作業は親戚のおじさんに手伝ってもらっていた。現在の作付は白菜2ha、キャベツ1.5ha、カボチャ1.3ha、サニーレタス1ha、水稻1.5haの計7.3ha。キャベツとサニーレタスの作付面積が大きく増えた。以前は白菜1.5ha、キャベツ0.5～0.6ha、サニーレタス0.5ha、カボチャ1haであった。

#### 4.5. E氏（65歳）からのヒアリング

夫婦2人で農業をしている。E氏は農業大学を卒業してから養蚕をやっていた。1992年頃までは、養蚕+水稻50a+冬は結城紬織りで生計を立てていた。養蚕の先行きの見通しがなくなったので、

平成に入った頃からヒラタケの栽培を始めた。現在もヒラタケの栽培を続けているが、面積は縮小し、主力を菌床シイタケに転換した。技能実習生は1人入れている。後継者がおらず労働力不足なので導入に踏み切った。最初に入れたのは2011年で、その実習生は2013年に帰国した。現在いる実習生は2013年に入国した。2人の実習生が同時にいた時期があり、その時に前からいる実習生が後から来た実習生にいろいろと農業の指導をしていた。「実習生は家族に近い存在だと考えている」とのことである。経営耕地は田0.4haは全て貸付けており、畑1.6haだけである。

現在の作付面積はキャベツ0.5ha、ナス0.35ha、白菜0.6haなどである。技能実習生が入る前はキャベツが0.2ha、白菜が0.3haだった。キノコの生産量も増えた。ヒラタケは変わらないがシイタケは1.5倍になった。

#### 5. おわりに

マルミヤ出荷協同組合は小規模な組合だが、それを利点として活かして外国人技能実習生に対して丁寧な指導を行っており、また、彼らのモチベーションの高さも加わって組合員の経営にプラスに働いている。ただし、今後、技能実習生の数を増やして急速な規模拡大が進むかどうかは、後継者を確保していないところも多く、不明である。マルミヤ出荷協同

組合はタイの送り出し元がしっかりしており、帰国後、技能実習生は就農し、日本での経験を生かして経営を改善する意欲に富んでいるように思われる。外国人技能実習生を導入している事業協同組合

は問題があるところが少なくないと言われているが、ここは受け入れ側も技能実習生も満足できるような結果となっているとしてよいだろう。

## 第4章

# 茨城県および周辺地域における 外国人技能実習制度活用の拡大

早稲田大学地域・地域間研究機構  
招聘研究員 軍司 聖詞  
(研究協力者)

### 1. 序論

#### 1.1. 問題の所在

『農村と都市をむすぶ』誌 2014 年 2 月号が「農業における外国人労働者問題」特集を組むなど、農業分野における労働力調達源として外国人労働力に対する注目が高まっているが、堀口(2013)(2014)によれば、常雇における外国人技能実習生の割合は、すでに 15%にまで高まっており、実習制度を活用した外国人労働力調達は今後も広がるものと推察される。この現況に対して、軍司(2012)(2013a)は、実習生受入数第 1 位である茨城県の中でも、主要な受入地である八千代町 (JA 常総ひかり管内) と神栖市 (JA しおさい管内) を捉え、実習制度を活用する受入農家の営農概況を明らかにするとともに、これを可能にしている監理団体 (JA) の監理のありようを明らかにした。軍司(2012)(2013a)は、洗練された監理体制の構築が、大規模かつ安定的な実習制

度の活用の要諦である旨を論じているが、実習制度の活用がさらに広がると予測される現況にあっては、主要活用地の監理現況ないし活用現況のみならず、主要活用地の洗練された監理体制がどのように周辺地に波及し、また周辺地の活用現況がどうなっているかについて明らかにされる必要がある。

#### 1.2. 本研究の目的および方法

そこで本研究は、軍司(2012)(2013a)が取り上げた JA 常総ひかり・JA しおさいを参考にして実習制度の活用をはじめた JA 北つくば (茨城県筑西市)・JA ちばみどり (千葉県旭市) に対してヒアリング調査を行い、これら JA 管区における実習制度の活用現況を明らかにするとともに、これをもたらしに至った監理体制をどのように構築したかについて、その特徴を考察する<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> JA 常総ひかり・JA しおさいの監理体



## 2. JA 北つくばの制度活用

### 2.1. JA 北つくばの位置および制度活用現況

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

JA 北つくばは、調査時(2013年6月)現在、63戸に150人の実習生を斡旋している<sup>2</sup>。63戸の内訳は、畑作農家52戸、施設園芸農家11戸であり、畑作農家は主にレタスや白菜、トウモロコシなどを、施設園芸農家は主にキュウリやトマト、イチゴなどを作付けしている。実習生は150人全員が中国人男性であり、内訳は、1年目70人、2年目48人、3年目31人である。また、150人中119人が畑作地域である結城市内で受け入れられている。

JA 北つくばによれば、平均的な受入

農家は、10~20ha程度を経営し<sup>3</sup>、6000万円程度の売り上げをあげている。1戸当たり平均受入人数は2.3人であるが、0人受入農家2戸、1人16戸、2人21戸、3人9戸、4人11戸、5人3戸、6人1戸であり、1~2人の少人数受入れ農家が中心ではあるものの、3~5人の大人数受入れ農家も少なくないという特徴がある。

JA 北つくばによる実習生の受入れは2月と8月の年2回あり、1回当たり40名程度が受け入れられる。例えば2月受入れの場合、農家からの受入れ希望の締切は、新規受入れの場合前年7月、更新の場合前年8月である。農家の受入希望に対して、JA 北つくば内に組織される「推進委員会」で審査が行われ、前年9月頃、面接団(JA 担当者と受入希望農家5戸)が訪中し、候補者を面接する。面接者数は、受入数の3倍程度を確保するように、送出し機関に要望しており、直近の募集では受入希望37名に対し120名を面接した。受入希望は37名であったが、面接合格者は80名となった<sup>4</sup>。こ

---

制および両JA管内の受入農家の営農概況については、軍司(2012)(2013a)を参照されたい。また、実習制度や労働力受入れに関する主要な先行研究については、軍司(2013b)を参照されたい。

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

---

<sup>3</sup> JA 北つくばによれば、結城市の受入農家の経営耕地はほぼ結城市内にあり出作は少ない。なお、軍司(2014)によれば、JA 常総ひかり管内の八千代町では、受入農家の経営耕地(畑)の約半分が出作であるほど規模拡大が進んでいる。

<sup>4</sup> 面接合格者が受入希望数の2倍程度となっているが、これは、合格者に課される研修中に、半数程度が辞退するためである。辞退理由の多くは、体力的な問題による。なお、最終的に受入希望数を上

の面接合格者に対して、前年10月頃に身元調査が行われ、前年11月頃から当年1月頃まで3カ月程度の研修が行われる。当年2月に実習生が訪日すると、さしま少年自然の家において合宿研修が1カ月間行われ、この後、実習生は各農家に配属される<sup>5</sup>。

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

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

回る人数が残った場合、中国国内の研修所の教員が、成績上位者から最終合格者を決定する。

<sup>5</sup> 軍司(2012)によれば、JA常総ひかりもまた、代表者のみが訪中面接を行い、実習生の配属先はJAが決定する。JA常総ひかりは、配属先農家の実習生の組み合わせを工夫し、トラブルの起きにくい実習体制を構築しているが、JA北つくばもまた、斡旋の組み合わせを工夫している。ただし、JA常総ひかりは、主に中国国内研修の成績や日本語能力を中心に組み合わせを工夫しているのに対し、JA北つくばが重要視するのは出身地である。JA北つくばによれば、実習生は出身地によって考え方が異なるため、これを工夫して配属する必要があるとのことである。

表1 JA北つくば斡旋実習生受入費用

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

注：1)事務手続費用。2)面接費用等。3)2年目から3年目への移行時に支払い。

出入国合計1人当たり100000円に抑える

られている。軍司(2013b)によれば、JA常総ひかりの監理費は1人当たり月額6000円であるものの、地元事業協同組合は1人当たり月額10000円、都市部事業協同組合は1人当たり月額25000円であり、また渡航費は、JA常総ひかり・地元事業協同組合ともに1人当たり250000円である。ここから、JA北つくばが安価に実習生を斡旋できていることが確認できる。軍司(2013a)によれば、実習制度活用における受入農家の費用負担を抑えることで、さらに実習制度を活用した規模拡大につながり、結果、販売・購買面の増収でJAは費用回収を行うことができる。JA常総ひかりはもとより、JA北つくばもまた、JAと受入農家との間に、この有機的な互惠関係を構築している。

JA北つくば管内の受入農家の受入れ動機は、主に規模拡大のためである<sup>6</sup>。JA北つくば管内には日本人常雇がほとんどおらず、規模拡大には労働力調達がネックであったため、管内農家がJA北つくばに実習生（旧研修生）の受入れ開始を要望した。これを受けたJA北つくばは、すでに実習制度（旧研修制度）の活用をはじめていた隣のJA常総ひかりを参考に、2002年、実習生の受入れをはじめた

<sup>6</sup> JA北つくばによれば、管内農家の8～9割には後継者があり、後継者不足のために実習制度を活用する受入農家は少ない。

7。

## 2.2. 先行地域の影響と監理体制の特徴

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

この共同体制の特徴は、単に先行するJA常総ひかりの監理体制に倣っている<sup>8</sup>というだけではなく、4JAが同じA送出し機関と契約しているということにある。JA北つくばによれば、A送出し機関と契約をしたのはJA常総ひかりの勧めによるとのことだが、軍司(2012)は、A送出し機関の代表B氏について、元JA常総ひかり職員であるとしており、B氏は

<sup>7</sup> なお、JA常総ひかりの実習生（研修生）受入開始は1998年である。

<sup>8</sup> 例えば、軍司(2013a)は、JA内に実習制度の専門部署（JA常総ひかりにおける「実習事業課」）が設置されることで、JAは受入農家や実習生に手厚い監理を提供でき、手厚い監理があるため農家はさらなる実習制度の活用をして規模拡大をすることが可能であり、よってJAは販売・購買面で増収となるという好循環が生まれるとしているが、JA北つくばにもまた、専門部署（「営農支援センター」。専任3名）が設置されている。このような専門部署は、実習事業を行う他地域のJAにはあまり見られない。

県西地域の農業事情に精通している人物である。A 送出し機関は、JA 常総ひかり管区内に駐在事務所を設置し、各 JA の実習担当者とともに、日頃から受入農家・実習生の巡回を行っている。

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

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

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

第3は、規模の経済を働かせることが可能となることである。例えば、4JA が同じ送出し機関と契約することで、県西地域に1つの送出し機関から送出される

実習生は数百名規模となるが、送出し人数が多ければ送出し機関は当該地域に駐在事務所を設置することができ、手厚い巡回体制等を構築することができる。近隣地域に送出し機関の駐在事務所が設置され、手厚い巡回等が行われることは、実習制度の活用拡大や、安定運用につながる。

これらによって、実習制度を大規模かつ安定的に運用する監理体制の構築を短期間で行うことができるとともに、4JA 相互に互恵的な関係が構築されている<sup>9</sup>。

### 3. JA ちばみどりの制度活用

#### 3.1. JA ちばみどりの位置および制度活用現況

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

JA ちばみどりは、調査時（2013年7月）現在、100戸に170人の実習生を斡旋している。実習生170人は全員中国人

---

<sup>9</sup> なお、茨城県においては、これらの共同歩調体制を発展させ、実習制度を活用する各 JA が共同して単一の事業協同組合を設立する動きがある。

であり、男女比は9:1<sup>10</sup>、1号60人・2号110人である。JAちばみどりによれば、JAちばみどりが斡旋する実習生数は千葉県最多を誇る。しかしながら、千葉県内では事業協同組合の力が強く、県内に50組合ほどあり、JAちばみどり管内には事業協同組合の斡旋する実習生もまた170名ほどある<sup>11</sup>。

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

JAちばみどりによる実習生の受入れは2月・6月・10月の年3回あり、1回当たり約20名程度が受け入れられる。受入人数を送出し機関に伝え、受入数の

3倍程度の面接者を確保するよう要請すると、送出し機関は候補者に対して予備面接を実施し、本面接の受験者を60人程度に絞る。この予備面接合格者に対し、日本から面接団が訪中して本面接が行われるが、JAちばみどりの受入れプロセスの特徴は、訪中する面接団に、基本的に受入れ希望農家全員が参加することを求めていることである<sup>12</sup>。軍司(2012)(2013)によれば、1戸当たり受入人数の少ない農家が多い地域では、最長3年間、受入農家と実習生は作業時間のほとんどを対面して過ごす。よって、受入農家と実習生との相性が極めて重要であり、受入希望農家が訪中して相性の合う実習生を選抜することが重要である。JAちばみどりは1戸当たり平均1.7人受入れであり、実習生の選抜には細心の注意を払っている<sup>13</sup>。

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

<sup>10</sup> 女性実習生は主にミニトマト農家に入っている。

<sup>11</sup> JAちばみどりによれば、県内の事業協同組合の中には、JITCOの支援を受けず弁護士を雇用して各手続きを行うものも少なくない。JITCO(2014)によれば、JITCO支援実習生(1号)人数は、千葉県の農業作業者は全国第3位の397人だが(表4参照)、実際にはさらに多くの実習生が千葉県内で受け入れられていると推定される。

<sup>12</sup> ただし、JAちばみどりの要請によらず、訪中しない農家もある。訪中しない農家は、面接を行わない訳ではなく、ビデオ面接によって受入れ実習生を指名する。なお、実習生の指名においては訪中農家に優先指名権がある。

<sup>13</sup> JAしおさいもまた、受入希望農家全戸に訪中面接を求める選抜方式を採用している。

表2 JA ちばみどり幹旋実習生受入費用

項目		金額・単位
外国人技能実習生 総合保険		44580 円/人・3 年
事務 委 託 費	戸別割分	50000 円/戸・年
	人数割分 (JA 出荷有) <sup>1)</sup>	5000 円/人・年
	人数割分 (JA 出荷無)	15000 円/人・年
JITCO 賛助会費		50000 円/戸・年
協議会運営費（上期）		10000 円/人・年
協議会運営費（下期）		10000 円/人・年
渡航費往路分		55000 円/人・回
渡航費復路分		40000 円/人・回
農業技能評価試験料 <sup>2)</sup>		15000 円/人・回
事前研修会費		20000 円/人・回
JITCO 取次料 <sup>2)</sup>		5500 円/人・回
収入印紙代 <sup>2)</sup>		4000 円/人・回
実習生手当		千葉県最低賃金
派遣会社管理費		22000 円/人・月
労災保険料		給与総額の1.2%

注：1)前年 JA 出荷額 1000 万円以上または、販売額 6 割以上が JA 出荷である農家。2)2 年目から 3 年目への移行時に支払い。

JA ちばみどり幹旋実習生受入費用の特徴は、他地域には見られない協議会運営費が計上されていることもあるが（協議会については後述）、JA 北つくば同様、JA 監理費（事務委託費）が比較的安価に抑えられていることである。JA ちば

みどりによれば、受入農家 100 戸はほぼ全て JA 出荷農家であり、また事業協同組合を利用する農家が JA 外出荷という訳でもない。JA ちばみどり管内の農家が利用する事業協同組合の監理費の相場は、1 人当たり月額 20000～30000 円程度であり、費用総額で月額 30000 円程度は JA の方が安く、すなわち JA は費用面をして大きなプレゼンスを有するが、事業協同組合は中国人以外を幹旋していたり、受入れルールを柔軟にしていたりするため、これらを求める農家が利用しているとのことである。

JA ちばみどり管内の受入農家の受入れ動機は、受入れ開始当初は、経営維持のための労働力確保であった。すなわち、管内には日本人常雇がほとんどない状況を背景として、後継者の確保がままならない農家が、JA ちばみどりに対して実習生（旧研修生）の受入れ開始を要望した。これを受け、JA ちばみどりは、すでに実習制度（旧研修制度）の活用をはじめていた茨城県の JA しおさいを参考に、2002 年から実習生の受入れをはじめた<sup>14</sup>。実習生の受入れは、後継者の確保できない農家に広がったが、受入れが進むにつれ、これを規模拡大に利用しようとする農家が現れはじめ、結果、こんにちの 100 人 170 戸体制へと至った<sup>15</sup>。

<sup>14</sup> なお、JA しおさいの実習生（研修生）受入れ開始は 1998 年である。

<sup>15</sup> 現在は、ほとんどの農家に後継者があり、規模拡大に実習制度を活用する農家

### 3.2. 先行地域の影響と監理体制の特徴

以上を可能としているJAちばみどりの監理体制の特徴は、JAしおさいを手本にして構築されたことであるが、これは、JAちばみどりが、JAしおさいで実習制度を担当していたC氏をヘッドハントしたことによる。C氏は実習事業担当20年のベテランであり、監理にかかわる全てに精通している。前述のJA北つくばは、参考としたJA常総ひかりと同じ監理体制を構築してきたが、JAちばみどりは、必ずしもJAしおさいと同じ監理体制を構築しているわけではない。例えば、茨城県西4JAは同じ送出し機関と契約していることが特徴であったが、JAちばみどりは、受入開始当初はJAしおさいと同じ送出し機関と契約をしていたものの、現在は異なる送出し機関と契約をしている。よってJA北つくばに比して、JAちばみどり管内では、送出し機関は重要な役割を担っている訳ではないが、しかし、JAちばみどりはC氏を先頭に専任5人を含む全8人体制で受入農家や実習生に手厚い監理を提供している。また、C氏の妻D氏が中国語に堪能であるため、D氏が24時間体制で実習生からの相談を受け付けている。

JAちばみどりの監理体制は、単にJA

しおさいの監理体制を基礎として構築されているのみならず、これを適宜修正しているほか、独自の体制も積極的に取り入れたものである。例えば、JAちばみどりは、他地域にはみられない「受入れ協議会」を設立している。この協議会は、受入農家全戸が加入する<sup>16</sup>互助組織であり、この協議会の設立によってJAちばみどりは、各受入農家の互助を助長するとともに、協議会に受入農家の意見を集約させ、JAちばみどりは逐一、協議会役員と監理体制のありようを協議することで、受入農家の意見を監理体制に反映させている。JAちばみどりは、協議会の設立によって、大きな手間を掛けず効率的に受入農家の意見を聴取することができ、監理体制の修正やトラブル防止に活かすことができている。

先行JAから実習事業の担当者をヘッドハントするというJAしおさいの監理体制の構築方法は、次の2つの意味を有している。

第1は、先行して実習制度を活用し、大規模かつ安定的な運用に成功している主要地のJAを倣うことができることである。例えば、農家に渡航費用を掛けてまで訪中して面接することを求めることは、1戸当たり少人数受入れが中心的なJAちばみどりにとって大規模かつ安定

も多い。これは、後継者の決定状況に比して、配偶者が少なく、家族労働力はそれほど増加していないことが背景にある。

<sup>16</sup> この受入れ協議会に加入しなければ、JAちばみどりに実習生の斡旋を受けることはできない。

的な制度運用を行う要諦の1つである。

第2は、参考とした先行JAの監理体制を、当該JAの事情に即したものと修正したり、先行JAの監理体制をもとにした独自の取り組みを行ったりすることが容易であることである。例えばJAちばみどりは、契約する送出し機関を変更したり、独自に協議会を設立したりしている。JAが強い影響力を有するJAしおさい管内と異なり、事業協同組合の強い千葉県JAちばみどりでは、受入農家の要望に常に耳を傾けなければならないなど、先行JAとは異なる独自の取り組みが必要であったが、これらは、JAちばみどり自体は十分な実習生受入れ経験がない状況下でも、担当者が十分な経験を有し、制度変更や独自の取り組み等によるトラブルにも十分に対応できる状況であることを、背景としたものである。

これらによって、短期間で大規模かつ安定的な監理体制を敷くことができるとともに、JAちばみどり管内の実情に合った監理体制を構築することができている。

#### 4. 結論および考察

本研究は、外国人技能実習制度の主要活用地の洗練された監理体制が、どのように周辺地に波及し、また周辺地の活用現況がどうなっているかについて明らかにするため、主要活用地である茨城県八千代町（JA常総ひかり管内）・茨城県神

栖市（JAしおさい管内）を参考にして実習制度の活用を開始するに至ったJA北つくば（茨城県筑西市）・JAちばみどり（千葉県旭市）に対するヒアリング調査を行った。

調査結果の詳細は以上の通りであるが、これを特にまとめると、表3の通りとなる。

表3 主要活用地周辺地JAの監理体制構築の特徴

周辺地JA	形式	主な特徴
JA北つくば	共同歩調型	規模の経済により、送出し機関が駐在所設置
JAちばみどり	人材招聘型	地域条件に即した独自の取り組みを実施

JA北つくばは、主要活用地のJA常総ひかりを含む近隣4JAと共同歩調を取ることを、監理体制構築の戦略とした。特に、4JAで同じ送出し機関と契約することは、送出し機関による駐在所設置や手厚い巡回指導等につながり、結果、実習制度の大規模かつ安定的な活用を行うことができるに至った。

JAちばみどりは、主要活用地のJAしおさいから実習事業の専門家を招くことを、監理体制構築の戦略とした。JAちばみどりの立地する千葉県内は事業協同組合が比較的強く、JAはこれらに対し



大きなプレゼンスを示す必要があったが、JA しおさいの洗練された監理体制を、専門家による監理経験を背景として適宜修正し、また独自の取り組みを行うことで、結果、当該管区の実情に合った、実習制度の大規模かつ安定的な活用を行うことができるに至った。

農業分野の外国人技能実習生の受入人数に関する統計は存在しないが、JITCO(2014)に基づき受入数上位5県をみれば（表4参照）、受入数第1位の茨城県（1296人）は第2位の熊本県（442人）の約3倍もあり、上述の通り第3位の千葉県も茨城県の影響下にあると考えれば、実習生の受入れは茨城県近隣に一極集中している状況がある<sup>17</sup>。このことは、もちろん、地勢的な事情もあろうが、しかし、茨城県内には参考にすべき先行JA（監理団体）が近隣にあり、その周辺

地のJAが実習制度を大規模かつ安定的に活用できる監理体制を構築しやすい環境にあることも、その要因の1つであろう。以上の調査研究によって、主要活用地周辺地が、主要活用地の監理体制を倣う2つの型、すなわち「共同歩調型」「人材招聘型」があることが明らかとなったが、これから実習制度の活用をはじめようとする各地域が、これらを参考に短期間で大規模かつ安定的な監理体制を構築できるようになることが期待される。

表4 JITCO 支援実習生1号  
受入数(2012年)上位5県

受入道県	茨城	熊本	千葉	長野	北海道
受入数(人)	1296	442	397	298	235

<sup>17</sup> JITCO(2014)は、あくまでJITCOが支援した各都道府県の実習生数（農業作業員・1号）を示すものであり、そのまま各都道府県の実習生数が推計されるものではない。茨城県や熊本県といった温暖地では、2号化する実習生が多く、JITCO(2014)の2～3倍程度の実習生があると推測されるが、長野や北海道といった寒冷地は1号のみの受入れが中心である。一方、1号のみの受入れを行う地域では、JITCOの支援を受けない実習生が少なくなく、寒冷地ではJITCO(2014)の数倍程度の実習生が受入れられていると推測される。すなわち、JITCO(2014)は、あくまで実習生の大まかな分布を読み取るものにすぎない。

#### 謝辞

本研究におけるヒアリング調査には、JA北つくば・JAちばみどりのほか、調査員として堀口健治氏・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）「外国人技能実習制度の主要活用地周辺地の現況と制度活用の広がり」『農村計画学会誌』34(論文特別号)を基に、一部加筆修正し

たものである。

#### 参考文献

- 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、pp.254-259
- （2013a）「外国人技能実習制度活用の実際とJAの役割」『日本農業経済学会論文集』2013、pp.165-172
- （2013b）「外国人技能実習生の受入れにおける事業協同組合の役割」『農村計画学会誌』32、pp.105-110
- （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)、pp.32-39
- JA北つくば（2014）「JAの概要」JA北

つくばウェブサイト、2014年5月現在

- JAちばみどり（2014）「ちばみどりの農産物」JAちばみどりウェブサイト、2014年5月現在
- JITCO（2014）「都道府県別職種別JITCO支援外国人技能実習生（1号）・研修生人数」『業務統計』JITCOウェブサイト、2014年5月現在
- 堀口健治（2013）「日本農業を支える外国人労働力」『農林金融』813、pp.736-737
- （2014）「農業における雇用労働力の重みと外国人の位置」『農村と都市をむすぶ』64(2)、pp.15-23

## 第 3 編

### 海外の動向

## 第5章

### 英国における外国人労働者受け入れ制度の変容

東京農業大学国際食料情報学部  
准教授 内山 智裕  
(研究分担者)

#### 1. はじめに

英国では、農業分野における短期労働力の受け入れ制度として、季節農業労働者計画 (Seasonal Agricultural Workers Scheme:以下 SAWS) と呼ばれるプログラムが実施されてきた。そのルーツは、第二次大戦中の農産物収穫労働力の確保にまでさかのぼる。この制度の要点は、農業分野における短期労働力を、国の割当制度により農場に供給するものである。

英国内では短期農業労働力の確保が難しいという現状認識から、国外から一定数の短期労働力を確保し、一定期間後には帰国させるための制度として SAWS が設計された。ただし、SAWS は、2008年に大きな制度変更が行われた後、2013年末に終了した。つまり、現時点 (2014年3月) において、英国には短期農業労働力を受け入れるための特別の制度が存在しない。

制度そのものが撤廃された理由の1つに、EU加盟国の拡大がある。EU加盟国の市民は、加盟国間を自由に移動する

ことができる。もちろん、どの国においても自由に働けるわけではなく、就労ビザ受給などは必要である。ただし、潜在的な労働力のキャパシティが広がった以上、農業分野に限定した短期労働力割当制度は不要である、というのが英国政府の見解である。

2013年末の制度撤廃に際し、英国の入国管理局長から移民助言委員会 (Migration Advisory Committee:以下 MAC) に対して、SAWS 制度廃止の影響についての報告をまとめるように指示があった。そして、MAC 報告を踏まえ、SAWS は廃止されたが、制度廃止については業界団体などから強い反対意見なども出されている。本稿では、MAC 報告の要旨を俯瞰するとともに、従前の SAWS に関する知見と、2014年3月に実施した現地での聞き取り調査に基づき、SAWS の変遷と現状、今後の課題について整理する。

#### 2. MAC 報告による SAWS の評価及び廃止へ

## の意見

MAC 報告の要旨は以下のとおりである。

### (1) 農業・食品産業における外国人労働力の状況

2013 年末に廃止された当時の SAWS は、ルーマニアとブルガリアの2国 (A2) 労働者のみを対象としていた。つまり、SAWS は、A2 国から短期に農業労働力を確保するための制度であった。これは2008 年の制度変更によって生まれたものである。一方、農業に限らない産業別の短期労働者受け入れ制度 (Sectors-Based Scheme : 以下 SBS) が2007 年より A2 労働者を対象に実施されていた。そして、SBS が2013 年末に廃止されるのを機に、SAWS の廃止も検討課題となった。

食品産業では、SBS に基づく受け入れが行われてきた。食品産業の付加価値額は2011 年において約195 億ポンド (1ポンド170 円として、約3兆3千億円)、6,440 事業体、376,000 名の雇用を生み出していた。食品産業では2003 年にSBS が導入され、当時は10,000 名の割当があった。割当は2005 年に3,500 名に減少した後、廃止まで維持されている。ただし、実際の割当充足率は17~45% (2007~2011 年) にとどまっており、2012 年には9%にまで落ち込んだ。したがって、SBS を廃止することによる影響

は軽微にとどまると推測される。

なお、SBS による労働者は、非熟練あるいは低熟練 (unskilled or low-skilled) の魚・肉・マッシュルームの加工業務に従事することが要求される。許可期間は最大12 か月であり、労働者の年齢は18 歳から30 歳までである。

一方、SAWS による雇用の大部分は園芸部門で発生している。したがって、SAWS 廃止は園芸部門に影響すると考えられる。園芸部門は労働集約的であり、季節労働力への依存度も高いためである。

2008 年以降の SAWS は、ブルガリア・ルーマニアの2国から、短期の低熟練労働力を雇用するためのものであった。労働者は18 歳以上であることが必要で、年齢の上限はない。許可を受けた労働者は労働カード (work card) が発行され、指定された雇用者のために最大6 か月間英国で就業できる。就業期間終了後も、一部の例外を除き、2 国からの労働者は英国内にとどまることができるが、そのままでは就業は認められない。SAWS は9 つの認定団体によって運営されており、それぞれが配分された数の労働カードを毎年発行してきた。運営団体には、自らの農場で雇用するための団体と、他の農場に労働者を派遣するための団体がある。SAWS の割当数は、2009 年に21,250 となった後、維持されてきた。充足率も高く、2012 年には98%であった。労働者は、Kent 州、Herefordshire 州、イ

イングランド東部およびスコットランド東沿岸に集中している。

多くの先進国において、季節労働者を確保するための類似の計画があるか、あるいは競争力を補てんするために農業セクターを補助するメカニズムがある。すなわち、国内の農業労働、とくに季節労働に従事する労働力の不足は、国際的な問題である<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> MAC 報告では、他国における状況を示すものとして、下記の一覧表を掲げている。

表 諸外国における許可された季節労働者数と主な供給国

国名	人数	主な供給国
スウェーデン	5,700(2012)	タイ
フランス	896(2011)	モロッコ・チュニジア
スペイン	4,148(2009)	モロッコ
ドイツ	300,000 (年平均) 8,000(2012, クロアチア)	ルーマニア・ポーランド・ブルガリア (過去)、クロアチア
イタリア	35,000(割当)	バングラデッシュ・モロッコ
カナダ	25,000 人居住 (2012)	メキシコ・カリブ諸国
アメリカ	55,000(2011)	メキシコ
ニュージーランド	8,000(割当)	太平洋諸島

英国の園芸部門における、季節労働者の主な供給源としては、以下の4つが挙げられる。

1. 英国居住権を持つ労働者
2. 派遣労働者 (既に英国に居住している様々な国籍の者。A8 国<sup>2</sup>を含む)
3. 農場または労働者派遣業者から直接雇用された A8 国籍の者
4. SAWS プログラムによる A2 国からの労働者

SAWS 労働者は、季節労働者全体の中では少数に過ぎないが、園芸部門における安定的で信頼できる労働力の供給減として高く評価されてきた。A8 国からの移住者は、引き続き労働力の重要な供給源であるが、農場従事期間と生産性のレベルが低下してきている。派遣労働者も利用されているが、生産者から好まれる選択肢ではない。というのは、離職率が高く、多くの場合農場に居住しないから

オーストラリア	12,000(割当)	太平洋諸島・東チモール
---------	------------	-------------

出所：MAC 報告 (pp.74)

<sup>2</sup> A8 国とは、2004 年の EU 拡大により新規加盟した国のうち、所得水準が低い 8 か国を指す。国名は、チェコ、エストニア、ハンガリー、ラトビア、リトアニア、ポーランド、スロバキア、スロベニアである。

である。季節労働力に占める英国国民の比率は、長期にわたり下がり続けており、このトレンドが反転するとは考え難い。また、英国国民の労働者が、2013年末以降に SAWS 労働者にとって代わることも考え難い。

## (2) SAWS 廃止によるインパクト

SAWS 廃止による園芸部門に対する潜在的な影響は、短期の影響と長期の影響に分けることができる。短期（1～2年）のうち、上記の4つのカテゴリーからの総合的に供給を受けることにより（A2労働者は、A8労働者と同様に雇用されるようになる）、十分な数の季節労働者が確保できると見込まれる。しかしながら、中期的には、A2労働者の移住及び雇用形態の変化によって、季節労働者の供給量および労働の質は下がるかもしれない。

農業経営者が、労働不足に直面した時、これらはコスト上昇につながる。それは賃金の上昇、採用コストの上昇、生産費の上昇などを通じて発生する。重要なのは、労働費の上昇が、サプライチェーンを通じて農産物価格の上昇につながり、農産物への需要に影響することである。もし消費者が現在の品質の英国産農産物をより高い値段で享受しないのであれば、輸入農産物で代替されることになる。これは、英国の園芸部門にマイナスの影響を与える。

生産物あたりの労働費が上昇するのであれば、資本集約的な技術がより現実的なものになる。しかし、実際にそのような技術が実現できるかは不明である。現状では、それがありえるシナリオとはいえない。

したがって、SAWSの廃止は、園芸部門そのもののリストラクチャリングにつながる可能性も秘めている。すなわち、英国における園芸部門の縮減も示唆している。

短期的には、園芸部門の縮小が起きる可能性があるが、おそらく軽微なレベルにとどまる。しかし、園芸部門が地理的に偏りをもって展開されていることに鑑みれば、地域によっては大きな影響を受ける可能性がある。また、園芸と関連の深い産業も影響を受けると考えられる。

結論として、2013年末の制度廃止に伴い、ブルガリア、ルーマニア（A2）およびA8国からの季節労働者の供給が短期的に減少するという証拠は見出し難い。しかし、中期的には、農業者は、徐々にEUの労働市場から一定以上のレベルの季節労働者を確保することが困難になるだろう。新たな季節労働者の供給源が必要となる、もしくは、もし労働費を吸収することができなければ、園芸産業自体が他の選択肢を検討する必要性が生じるかもしれない。園芸産業の長期的な投資を確保するために、政府は2014年以降の施策を早急に明らかにする必要がある。

### 3. 英国における農業雇用

ここでは話を元に戻し、英国における農業雇用について整理したい。以下の記述は、主に内山[5]に基づく。

雇用農業労働力の状況をイギリスについて見たのが図1である。同図によれば、1990年代までイギリスにおける雇用農業労働力は、フルタイムから臨時・季節雇用へと「柔軟化」が進んだとされるが（Errington and Gasson[1]）、その後も「柔軟化」が継続している。このような雇用労働力への依存度の低下を Gasson and Errington[3]は、労働力の家族への依存、すなわち「農業の家族経営化」と呼んでいる。

イギリスには、①古くから大規模経営が発達し、伝統的に農業雇用を多く抱えていた結果、農業被雇用者の就業条件の法的整備が進んだ、②植民地支配という歴史的経緯から、英連邦諸国からの移民の受入には寛容であったが、経済の停滞が深刻になるに伴い、非熟練労働力の受入は徐々に厳格化された（森田[4]）、といった特徴を持つ。

次に、イングランドの農業分野における就業条件を眺めると、農業賃金審議会（Agricultural Wages Board）と呼ばれる独立組織が、農業分野における被雇用者に対する最低賃金の決定や、休日や疾病手当といった雇用に関する様々な法的条件について、雇用側および被雇用側の意見

を聴取し決定する機能を果たしている。同審議会の決定は、農業賃金指令（Agricultural Wages Order）として毎年発効している。

農業賃金指令による賃金水準は、被雇用者の技能に応じて設けられた6つの級に基づき決定する仕組みとなっている。級の分類基準は、雇用契約の内容、経験年数、責任の程度および保有資格により決定される。詳しくは表1に示した。

以上のように、イングランドでは農業分野における就業条件が整備されているが、ここで問題になるのが1級に相当する非熟練労働力の確保である。すなわち、季節的に必要となる単純労働力を国内のみから調達することは難しく、一定程度は海外に依存することになる。そして、海外からの季節農業労働力を受け入れる制度として機能してきたのが SAWS である。なお、数字を先取りすれば、図1で示した近年の季節農業労働力は毎年6万人前後であるが、SAWSでの受け入れ労働者数は1.5万～2万人であり、全体の3分の1から4分の1に相当する。

### 4. SAWSの制度と変遷

#### (1) SAWSの実務

SAWSの概要についてはすでにふれたとおりだが、その実務は、イギリス内務省（Home Office）から託された実施団体（Operators）により担われている。実施団体の責務は、プログラムに参加する労働



働者の募集・採用、農業経営者の要求に沿った人材の確保、受入側の農業経営者がSAWS労働者に対して適切な労働機会を提供しているかの監視などである。2007年には16,250人の受入がなされた（2008年は21,250人。以後2013年まで同数で継続）が、この人数は各団体への割当(Quota)という形で行われている。表2は2008年現在イギリス国内で登録されていた実施団体一覧だが、9団体があった。また、9団体のうち5団体は紹介・斡旋ではなく、自らの農場の労働力需要を満たすために実施団体となっていた。

## (2) SAWSの2008年改正

SAWSは、労働者側の参加資格の点で、2006年から2008年にかけて大きな変更が加えられた。2006年までは主に学生を対象にしたものであった。すなわち、第一にSAWS参加時に18歳以上であること、第二に母国で高等教育機関のフルタイムの学生であること（農学または英語学を専攻する者）、第三に申請手続き中にイギリス国外に留まっていることが参加のための要件であった。これは、イギリス国外に居住する学生が長期の休み期間などを利用してイギリス国内の季節農業労働に従事することを意図しており、提供される労働力は若く、季節労働の経験が教育的効果（語学または農学）につながるということが想定されていた。

この参加資格は、2008年から大きく変

更された。新たな参加資格は、先にみたとおりであるが、第一の年齢要件は同様であるが、それ以外の条件は全て撤廃され、代わりに「ルーマニアもしくはブルガリア国籍の者」となった。すなわち、従来の学生を対象とした制度から、旧東欧の2カ国からの短期労働者受入制度へとその内実を大きく変容させた。

## (3) SAWS参加手続きの概要

### 1) 労働者によるSAWS参加手順

SAWSへの参加希望者は、原則として各実施団体に直接応募する形式である。申請にかかる費用・手数料を実施団体が請求することは禁じられている。SAWSへの参加が認められた場合、就労は1回につき5週間から6ヶ月の間に限られる。延長を希望する場合、当初の就労期間が6ヶ月未満であれば、通算6ヶ月までの範囲で認められる（たとえば、当初の就労期間が4ヶ月であれば、2ヶ月を上限に延長が認められる）。6ヶ月以上の連続した就労は認められていない。

就業条件としては農業賃金指令が適用され、最低賃金・労働時間・休憩や手当などが保証されている。雇用主が農業賃金指令を遵守していないと思われる場合は、労働者から農業賃金審議会やSAWS実施団体に通告することが求められている。

### 2) 農業経営者によるSAWS労働者受け入

## れ手続き

SAWSにより農業労働者を雇用する農業経営者は、次の7点を満たす必要がある。すなわち、①仕事が季節的かつ農業のものであること、②その仕事が最低5週間は継続すること、③労働者が十分な賃金を得るだけの仕事量があること、④労働者の数にふさわしい清潔で衛生的な住居が用意できること、⑤労働者が健康および安全に関する法を遵守できること、⑥労働安全を確保できる環境にあること、⑦労働者が何ら差別を受けないこと、である。

SAWSにより農業労働者の雇用を希望する場合、任意の実施団体に申し込む。実施団体は、当該農場を訪問し、SAWSにふさわしい条件を整えているか評価を行う。SAWSへの参加が決まると、実施団体との間で書面での契約を交わす。なお、実施団体は、農業経営者に対して団体ごとに定めたサービス料金を請求できる。

## 5. SAWS 実施団体の事例分析

### (1) 事例の選定

表2でみたように、SAWS実施団体には、国内の多くの農場に季節労働者を斡旋するタイプと自らの労働力需要を満たすタイプのものがある。本論では、前者としてConcordia（以下：C社）を、後者としてHaygrove（以下：H社）を取り上げ、事例分析を行う。なお、以下の記述

は、二社の担当者への聞き取り調査に基づく。

### (2) C社におけるSAWS実施状況

#### 1) C社の概況とSAWS実施状況

C社では、農業雇用者部門責任者のTerry Crosswell氏から聞き取り（2009年9月）を行った。

C社は、若者の国際就業経験や異文化理解といった国際交流の促進を目的とする非営利団体である。SAWS実施団体としての活動も、国際交流促進活動の一環として行ってきており、SAWS実施団体としては最大の紹介・斡旋数となっている。

C社がSAWS労働者を紹介している農業経営の特徴をみると、労働集約的な野菜作・果樹作が多く、畜産や穀作は少ない。また、一経営あたりの導入数は、500人以上の農場から2～3名のところまで多様な構成となっている。2009年9月現在で、SAWS労働者を斡旋している農場数は261である（注：2013年末の廃止時でも約300とのことであった）。

農業経営側からSAWS労働力の導入希望を受けた場合、C社はまず農場の現況確認を行う。SAWS労働力受け入れ農場としての要件を満たしていない場合は改善勧告を行い、改善を確認してから契約の締結に至る。要件を満たさない典型的事項は、労働者用の住居の状態が悪いケース、街や商店などとの距離が大きく、何らかの支援なしには労働者の日常生活

に支障をきたす恐れがあるケースなどがある。また、具体的にどのような農作業をやらせようとしているかも重要な確認項目となっている。農業経営側から受領する手数料は、1年の登録料が100ポンド、さらに紹介1件あたり約63ポンドとなっている。

一方、SAWSに参加する労働者側についてみると、最新の2009年度における割当は8,250である。ここ数年は、全国的に農業労働力の不足が認められたため、政府も割当を増やしている。この割当に対し、どの程度の応募があるのかC社では正確に把握していないが、倍率は「2倍以上」という。実際の労働者の選考や派遣先の農業経営の決定は、各国の代理店に委託している。選考は、C社が作成したガイドラインに沿うことが求められる。ガイドラインによれば、①英語力、②申請者の希望に合致した農場があるか否か（希望する期間に労働力を必要とする農業経営があるか、その作業に必要な農業経験や語学力のレベルが本人に合致するかなど）、③健康状態、④申請者が学生の場合は学業に支障がないことの確認といった作業の後、代理店からC社に対して推薦がなされる流れになっている。紹介先農場の検索は、C社でデータベースを作成し、外国の代理店がアクセスできるシステムを整えている。

英国にて農業従事を始めたSAWS労働者については、住居の状態が良好に維

持され、賃金が規程どおり支払われているかといったことをC社が適宜（少なくとも各農場に年1回）検査している。政府からの農場監査も抜き打ちで入るため、C社は自らが農場を監視・指導していく立場であると同時に、政府から監視される立場にもなっている。

## 2) SAWS 変更による影響と今後の展望

SAWSプログラムが変更されたことによるC社への影響は、まず国籍の多様性の喪失に表れている。C社によれば、2006SAWSではウクライナやベラルーシなど18カ国から受け入れていたが、2008SAWSではブルガリア・ルーマニアの2カ国のみとなった。第二の影響は、対象国の限定により、労働の質の低下が見られたことである。以前は両国から1,500人前後を採用していたが、これが6,000～8,000人に拡大されたことで、以前ならば不採用となっていた労働者が英国に派遣されてくるといった状況が生まれた。既述のガイドラインの改定により、採用される労働者の質は改善されつつあるが、それでも2006SAWSに比べれば悪くなっているという。第三の影響は、SAWS参加者が学生であることが前提とされなくなったため、C社のそもそもの理念である「若者」の支援ができなくなったことである。年齢を理由とした差別は禁止されているため、年齢を理由に採否を決定することができない。結果とし

て、2006年にはSAWS労働者の90%以上が19～25歳であったのに対して、2009年では年齢分布が18～63歳にまで広がり、学生比率も47%まで下がっている。「若い人たちを支援する」はずの組織であるC社が、その理念を果たせなくなるといった状況が生まれている。

### (3) H社における外国人季節労働力活用状況の分析

#### 1) H社の概況とSAWS活用状況

H社では、農業生産部門 General Manager の Mike Shapland 氏および Human Resources Manager の Sarah Roberts 氏から聞き取り(2008年9月)を行った。

H社はイングランド西部ヘレフォード州に所在するいちご・ラズベリーや果樹などを生産する有限責任会社形態(LLC:合同会社)の農業経営である。現在ではイングランド5カ所で合計120haの農場を経営している。年間の生産量はいちご1,200トン、ラズベリー540トンなどとなっている。農産物の売上高は約1千万ポンドであり、その約半分を有機農産物が占め、有機農産物市場において支配的な地位を確立している(数字はいずれも2007/08年)。

H社の労働力構成は、農業生産部門で常時雇用が110～120名、季節労働者が約750名となっている。生産部門はエリア制で運営されており、常時雇用者がエリアマネージャーとして季節労働者の現場管

理を行っている。

H社では、2004年よりSAWS実施団体となり、季節労働者の受入を行ってきた。その理由は事業の急速な拡大による労働力不足の解消にあり、「イングランド国内からの確保は不可能」であったためである。受入数は350人前後で推移している。季節労働者の総数750人に対し、約半数をSAWSで確保していることになる。割当数に関しては、H社より政府に要望を出す「要望とは無関係に自動的に割当が来る」。実際、必要数に対し割当数は不十分だという。

労働条件は、一日8時間、週6日勤務と日曜休日が原則である。収穫作業はエリアマネージャーの指導の下で行う。その他の条件は農業賃金指令に従っている。労働者の住居はトレーラーハウスが準備されており、他の労働者との同居を条件に貸し出される。使用料は週30.10ポンド、水道光熱費の使用料金として週6.95ポンド、その他に保証金として50ポンドが請求される。また、労働者の生活に関しては、トレーラーハウスにて定期的に会議を開き作業計画などを連絡するとともに、労働者から意見を収集したり、労働者の中から班長(warden)を選出し労働者間のコミュニケーションを促進することで、彼らが不満を溜めることのないよう配慮しているという。

労働者の採用は、H社の担当者が少なくとも2名で当該国を訪問し、作業内容

や住居などの条件の説明を行った後、1人15分程度の面接を行い決定している。2006SAWSでの主な採用対象国は、ブルガリア、ルーマニア、ウクライナ、ロシアなどであった。

## 2) SAWSの制度変更が農業経営に与える影響

SAWSの制度変更がもたらした最も大きな影響は、労働者の質の変化である。2006SAWSでは、若い者が多く、農学の専門知識もしくは英語力が一定程度担保されていた（農学または英語学を専攻する高等教育機関の学生であったため）ことなどから、労働の質も高かった。実際、学生時にH社で季節労働に従事し、本国での学卒後H社に正規採用された者も少なくない。現在のエリアマネジャーは全員がウクライナ、ルーマニア、ブルガリア、ポーランドなどを母国とするSAWS出身者であり、彼らは基本的に英語と母国語を含む2ヶ国語以上を話すことができるため、外国人労働者との意思疎通にも役立っている。

しかし、2008SAWSでは労働の質が低下した。具体的には、30～40歳代の者や農学・英語学の専門知識を持たない者が増え、SAWS労働者の約半分を占めるようになった。その対応策として、年齢の高い者はいちご収穫など労働強度の高い作業から外し、選別作業や他品目の収穫作業に回すといった特別の配慮が必要に

なった。また、病気などで受診するケースの増加やアルコールにまつわるトラブルの発生などが見られた。結果として労働パフォーマンスは下がっているとH社は認識していた。そして、H社の将来の人材育成の観点からみても、2006SAWSのように季節労働者から正規採用・昇進へと至るキャリア構築は困難になることが予想され、この点でも2008SAWSはマイナスに作用していた。また、農学・語学といった学習上のメリットではなく、主に出稼ぎ目的を対象とした制度になったことで、為替相場がポンド安に振れた時に応募者が激減するリスクがあると担当者は危惧していた。

このように、H社では2008SAWSには多くのデメリットがあると認識し、労働の質確保のためには対象国を拡大し、EU内外から季節労働者を確保するための制度に再編する必要があると考えていた。同種の意見は、MAC報告の中でも一貫して表明されている。

## 6. 2013年末の制度変更に対する関係者の意見

2014年3月に、上記H社およびC社に対して再インタビューを申し込んだ。うちH社はスケジュール調整の不調を理由として受けてもらうことができなかったが、C社からは意見を聴取することができた。

C社担当者によれば、MAC報告にも

あるように、短期的には影響は軽微だと考えられるが、中期的には労働力の確保が難しくなると考えている。引き続き農業分野に雇用される者もいるが、他産業に比べると就業条件が劣るため、離職率が高くなると同時に、労働力の質も低下すると懸念されている。C社では、従来よりSAWS以外にもA8国からの労働者あっせんを行っており、当面はSAWSによらない方法によって引き続き農場への労働力供給を図っていく意向である。

## 7. おわりに

EUでは単一市場政策の下、労働者は域内を自由に移動できるが、柏[2]が指摘するように農村部では従来から雇用創出が課題であり、都市部では移民問題も抱えている。

伝統的に雇用労働力を多く抱えてきたイギリス農業は、農業労働者に対する賃金などの就業条件が法的に整備されている。そして、単純労働力の確保が難しくなる中、海外からの季節農業労働力の受入制度としてSAWSが準備され、2008年以前のSAWSでは季節労働力を必要とする農業経営者および農業や英語の実践機会を得たい学生の双方にとって一定の役割を果たしてきた。

冒頭でも述べたように、季節農業労働力の確保は我が国農業にとっても大きな課題であるが、本論の分析からは以下の知見を導くことができる。すなわち、外

国人の季節労働（研修）制度を導入する場合、イギリスの2006SAWSは、①割当制度とすることで研修生の大枠が政府の管理下に置かれている、②対象を農学または英語学を専攻する高等教育機関の学生に限定することで、労働者にとっても教育的効果の高い仕組みがセットされるとともに、労働者には一定期間後に高等教育機関卒業に向け本国に戻るインセンティブが存在するため不法滞在のリスクが低い、といった点で我が国が参考にすべき取り組みであるといえる。ただし、2008年以降のSAWSにはそのようなメリットはなく、実際にも労働力の低下がみられた。さらにSAWSそのものが廃止された影響については、今後の推移を注視する必要がある。

なお、本稿の事例分析では、外国人労働者を少人数雇用する農場での農業賃金指令の遵守状況が明らかにされていない。実際、著者が2014年3月に参加した英国の農業労働斡旋団体の研修会では、奴隷のような扱いを受けた外国人農業労働者の実例がDVDで放映され、再発防止の啓発が行われていた<sup>3</sup>。外国人農業労働力の受け入れ経験が豊富な英国でもなお、劣悪な就業条件が問題となっていること

<sup>3</sup> DVDによれば、被害を受けたポーランドからの移住者は、週7日勤務で報酬は週あたり20ポンド（約3,400円）であり、外部との連絡手段も断たれていたという。

が確認できた。これは我が国農業における将来的な外国人季節労働力受入制度にもかかわる大きな問題であり、イギリスなど諸外国における実態や解決の方向性などの解明が必要である。記して今後の課題としたい。

#### 引用文献

[1]Errington, A.J. and Gasson, R. ‘The Increasing Flexibility of the Farm and Horticultural Workforce in England and Wales’ , “Journal of Rural Studies” 12(2), 1996年, pp.127-141.

[2]柏雅之『条件不利地域再生の論理と政策』農林統計協会、2002年

[3]Gasson, R and Errington, A.J. “Farm Family Business” , CAB International, 1993年

[4]森田桐郎編著『国際労働移動と外国人労働者』同文館、1994年、pp.8-13.

[5]内山智裕 「イギリスにおける外国人季節農業雇用の制度変化と課題」『農林業問題研究』46(1), 2010年, pp.104-109.

表1 農業労働者の級・カテゴリ分類の基準 (概略)

級	定義 (概要)
1級 (初級)	下記のいずれにも該当しない場合
2級 (標準)	指定された職業資格(vocational qualification)を少なくとも1つ保有しているか、監督者なしで主に作業に従事する・家畜と共に働く・機械やトラクターの運転・操作ができる場合
3級 (先導)	指定された職業資格を保有し、かつ、過去5年間のうち2年間は農業に従事していたか、指定の職業資格を得てから同じ雇用主の下で少なくとも6ヶ月間継続的に雇用されている場合
4級 (技能)	指定された職業資格を保有し、かつ、過去5年間のうち2年間は農業に従事していたか、指定の職業資格を得てから同じ雇用主の下で少なくとも12ヶ月間継続的に雇用されている場合
5級 (監督)	日々の農業労働の監督および意思決定の全てもしくは一部に責任を負う、もしくは従業員の指導・監督に責任を負う場合
6級 (経営)	農場全体もしくは独立部門としての一部の経営責任を負う、もしくは従業員の採用(解雇)、訓練に責任を負う場合 (従業員の解雇に関する雇用主への直接的な助言を含む)

出所 Agricultural Wages Board for England and Wales "Agricultural Wages Order 2008", Defra 2008

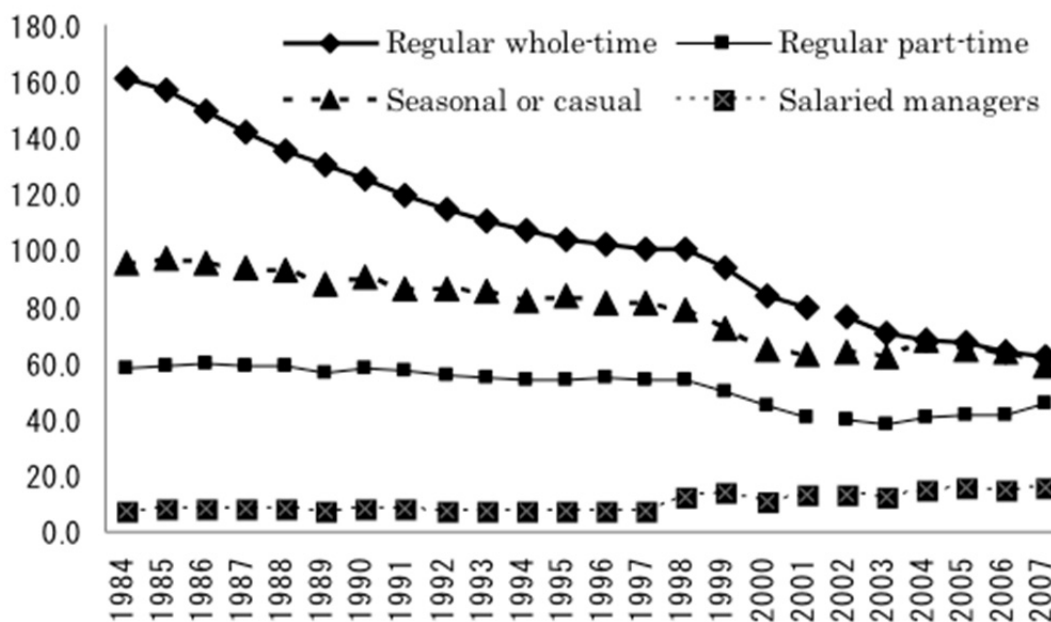


図1 農業労働力の推移 (UK, 農場経営者・配偶者除く)  
(出所: Defra "Agriculture in the United Kingdom" 2008)



第5章 英国における外国人労働力受け入れ制度の変遷（内山智裕）

表2 SAWS 実施団体（2008年度）

団体名称	サービス地域	2007年割当数（前年比増減）
Concordia Ltd (YSV)	イギリス(UK)全土	6,257(+199)
Fruitful Ltd.(2008年～)		-(-)
HOPS Labour Solutions		5,932(-874)
Sastak Ltd.	シュロップシャー州など2州	147(+47)
Barway Service Ltd.	自身の季節労働力需要	813(+133)
Haygrove Ltd.		325(-62)
R&J M Place Ltd		407(-13)
S&A Produce (UK) Ltd		1,910(+580)
Wilkin & Sons Ltd.		134(+20)
(Friday Bridge International Farm Camp)	北ケンブリッジ州	325(-30)
	合計	16,250(±0)

注) Friday Bridge International Camp は2008年より実施団体から外れている。

出所)Home Office (<http://www.workingintheuk.gov.uk/>)

第6章

韓国における外国人雇用制度の仕組みと受入れ実態

——農業を中心に——

鹿児島大学農学部  
准教授 李 哉泫  
(研究分担者)

**韓国における外国人雇用制度の  
仕組みと受入れ実態  
——農業を中心に——**

20140201

李 哉泫

(鹿児島大学農学部)

## 構成

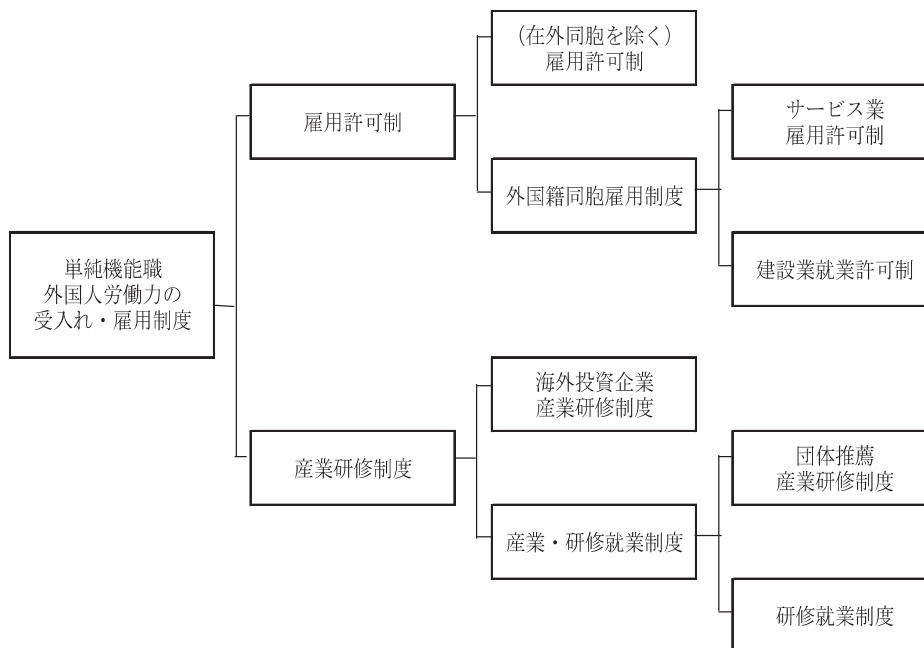
- 1 関連制度の経過
- 2 現況制度の仕組み
- 3 これまでの農業部門の受入れ実績(統計)
- 4 事例に見る外国人労働者の受入れと管理の実態－韓国済州道2法人、2013.11
- 5 外国人労働者の雇用をめぐる争点の整理

### 1 関連制度の経過

## 制度の沿革

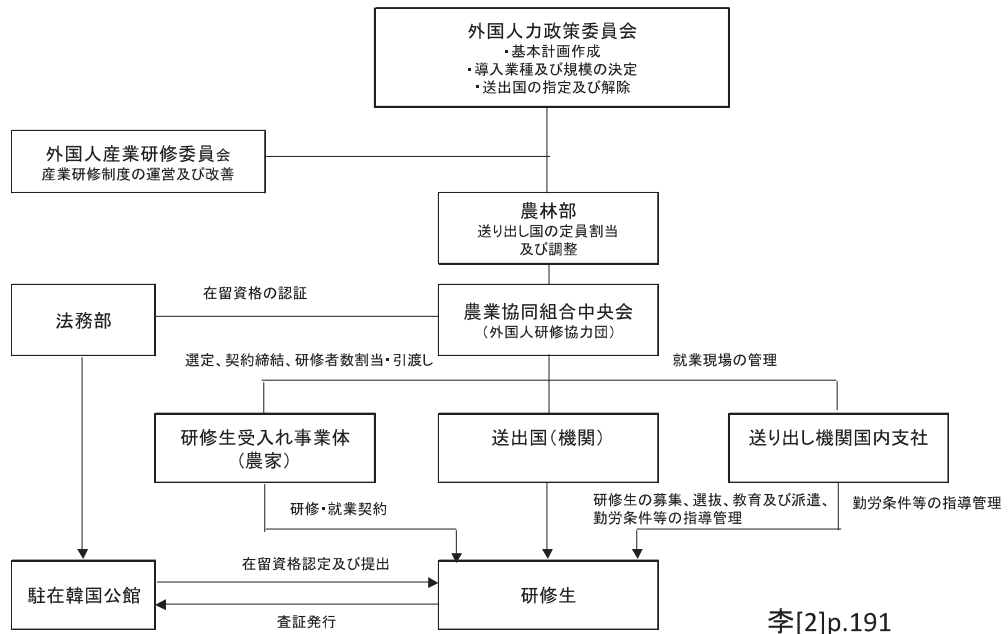
年次	主要な制度	備考
1992	海外投資企業産業研究制度	労組による抵抗
1994	団体推薦制度および研修集業制度の整備(研修期間1年+就業期間2年)	中小企業主導 ※3D業種 (Dirty,Dangerous,Demanding)
1995	農業分野における外国人研修制導入の論議スタート	農業分野からの要求
2002	農業研修生の導入を決定(農林部)	農業協同組合中央会
2003	「外国人農業研修生制度の運営に関する指針」、農業研修生初入国	指針改正による対象業種拡大
2004	雇用許可制実施(外国人勤労者の雇用等に関する法律,2003)	離脱・方法滞在の解消(救免) 変則的雇用・労働基準法の適用外 →正規の雇用による解消(合法化)
2005	内国人求人期間(7日)など手続きの簡素化、外国人再就業期間の短縮	手続きの簡素化
2007	外国人人力政策を雇用許可制へ統合(研究制度の廃止)、訪問就業制の導入	中国および旧ソ連の同胞就業の合法化 海外同胞の有する言語能力
2008	雇用契約を1年から3年・当事者間の自律調整へ、期間満了者の2年未満再雇用	実質的かつ安定的な雇用の追求

図1 研修制度と雇用許可制の併用(2006年まで)



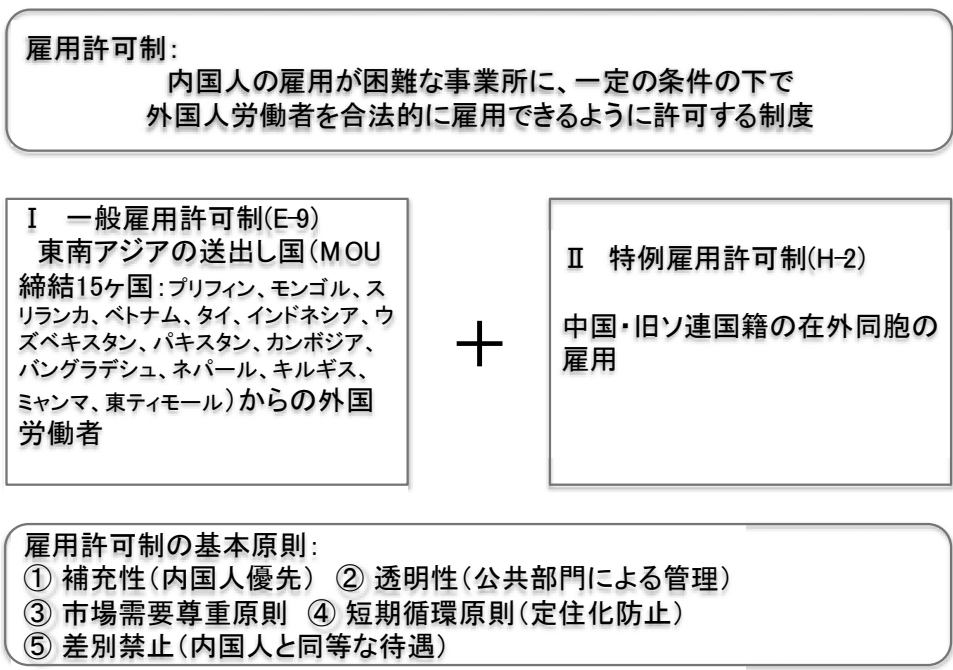
李[2]p.189

図2 農業研究制度の仕組み（2006）



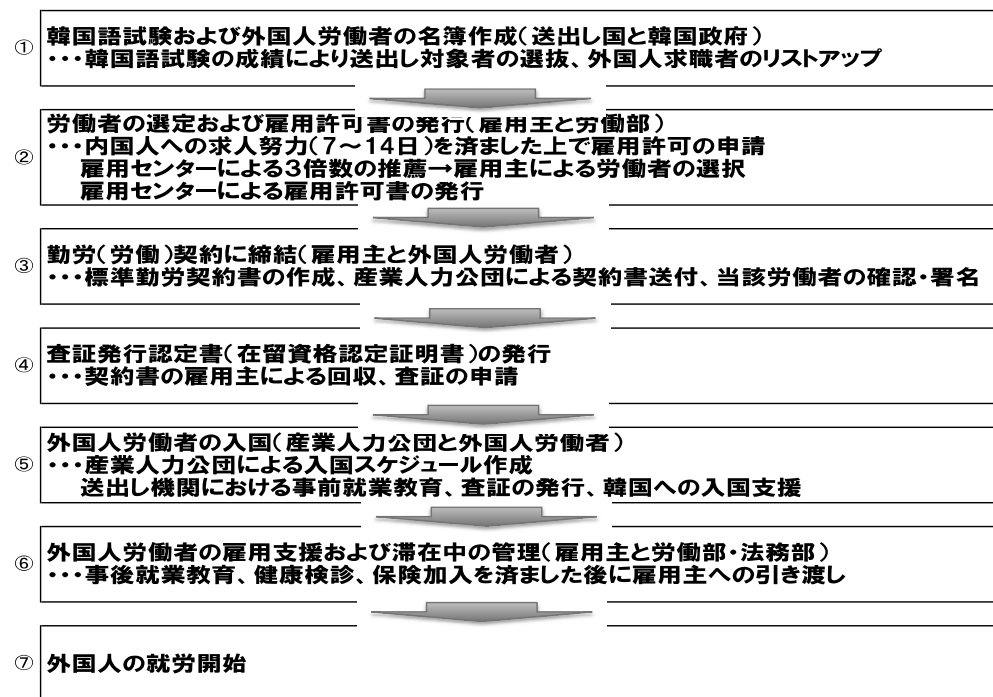
## 2 現況制度の仕組み

### 図3 外国人雇用許可制の概要



雇用労働部『一冊でわかる雇用許可制』2013より

### 図4 外国人労働者の雇用までの流れ



※産業人力公団、雇用労働部雇用センター(ハローワーク)

### □許容業種

- ・製造業：常時従業員300人未満、資本金80億ウォン以下
- ・建設業：すべての建設工事（建設免許が産業環境設備は除外）
- ・サービス業：建設廃棄物処理、再生用材料収集および販売、冷蔵・冷凍倉庫業、書籍・雑誌その他印刷物出版業、音楽その他オーディオ出版業
- ・漁業：沿近海漁業、養殖漁業、塩採集業
- ・農畜産業：作物栽培業、畜産業、農業関連サービス業

### □クォーター制度の運用（2014年度、外国人力政策委員会）

区分	合計	製造業	建設業	サービス業	農畜産業	漁業
一般雇用(E-9)	47,400	36,950	2,320	90	5,850	2,190
同胞(H-2)	0	0	0	0	0	0
再就職	5,600	5,300	30	10	150	110
合計	53,000	42,250	2,350	100	6,000	2,300

※国内経済状況、労働市場の動向、不法滞在者の推移などを総合的に考慮

#### 少数業種特化国家

建設業	タイ、ベトナム、カンボディア、ピリピン、ミャンマ
農業	ベトナム、タイ、カンボディア、ミャンマ
漁業	インドネシア、ベトナム、東ディモール、スリランカ、ピリピン
サービス業	モンゴル、ウズベキスタン

※製造業を除く一部業種については、導入数が少ないために、業種別特性と事業主の選好に考慮し特化国家を指定して運営する

## 農協中央会のクォーター産出根拠 (2012年度)

□(①全国専門農家数×②農畜産分野外国人雇用比率×③農家1戸当たりの平均外国人従事者数)－④合法滞在者数＝7,800名

①3ha以上農家数(77,728戸)

②9～10%

③2.8人

④11,787人

※当該年度の農業部門のクォーター 4,500名

朴[5]p.347

## 表Ⅰ 業務の代行

代行業務		業務の細目		手数料/1人(ウォン)		
必須	新規入国	雇用手続き委託	労働契約締結および出入国支援		40000	
		就業教育	就業のための教育	農畜産業	210000	
				建設業	224000	
製造・サービス業	195000					
選択	新規入国者および事業所変更者	各種申請代行	・内国人求人、雇用許可書発行申請、受領 ・査証発行認定書の申請・受領	新規入国者	31000	61000
			・雇用変動申告、雇用許可期間延長申請 ・業務上の災害時の労災・死亡等の申告 ・その他各種情報提供	新規入国者	30000	
			事業所変更	800 × 残余滞在期間(月)		
		便宜提供	・通訳支援及び使用者の苦痛相談 ・各種保険加入および保険金申請 ・外国人労働者の業務外疾病および傷害収拾支援 ・その他雇用労働部長官が認める業務など	新規入国者	72000	
				事業所変更	2000 × 残余滞在期間(月)	

※中小企業中央会：製造業、再生用材料収集販売業、建設廃棄物処理業  
農協中央会：農畜産業、水協中央会：漁業、大韓建設協会：建設業

## 事業所の変更について

### □事業所移動の事由

- 1 正当な労働契約の解除、または契約更新の拒否
- 2 休業・廃業そのた労働者の責任以外の理由により継続雇用が困難な場合
- 3 暴行など人権侵害、賃金滞納、労働条件の低下などにより雇用許可の取り消しまたは雇用制限措置を受けた場合
- 4 障害などにより当該事業所での就労は困難であるが、ほかの事業所では就労可能なケース
- 5 就労条件が雇用契約の就労条件と異なり、就労条件の違反など使用者の不当な待遇により社会通念上の労働契約を維持し難い場合

### →・雇用支援センターが斡旋する事業所への移動のみが可能

- ・移動は合計3回に制限(※且し、労働者の責任が問えない理由による移動は含まない)
- ・移動には出入国管理事務所勤務先変更の許可が必要
- ・許容業種の範囲内での移動のみ可能



## 雇用許可制における農業の特例措置

- 労働基準法の適用除外(勤務時間、休憩・休日)
- 労災保険、雇用保険加入の対象除外(5人未満の非法人農家)
- 経営規模による傾斜配分
- 韓国能力試験の偏差値(少ない求職希望者への対応)
- 特化国の適用(送出し国の限定)
- 勤務先追加制度(農閑期対策、農協による斡旋・推薦)

### ※保険について

外国人専用保険: 出国満期保険(退職金)、保証保険(滞納への備え)、帰国費用保険、傷害保険

4大社会保険: 健康保険(全事業所義務)、労災保険(非法人5人未満事業所除外)、国民年金(相手国の事情による)

表 2 経営規模別の割当基準

対象部門		経営規模別				
		A	B	C	D	E
耕種部門	施設園芸	4,000m <sup>2</sup> ~	6,500m <sup>2</sup> ~	11,500m <sup>2</sup> ~	16,500m <sup>2</sup> ~	21,500m <sup>2</sup> ~
	施設キノコ	1,000m <sup>2</sup> ~	1,700m <sup>2</sup> ~	3,100m <sup>2</sup> ~	4,500m <sup>2</sup> ~	5,900m <sup>2</sup> ~
	果樹	20,000m <sup>2</sup> ~	40,000m <sup>2</sup> ~	80,000m <sup>2</sup> ~	120,000m <sup>2</sup> ~	160,000m <sup>2</sup> ~
	野菜類	16,000m <sup>2</sup> ~	30,000m <sup>2</sup> ~	50,000m <sup>2</sup> ~	70,000m <sup>2</sup> ~	90,000m <sup>2</sup> ~
	豆もやし・種苗栽培	200m <sup>2</sup> ~	350m <sup>2</sup> ~	650m <sup>2</sup> ~	950m <sup>2</sup> ~	1,250m <sup>2</sup> ~
	その他園芸	12,000m <sup>2</sup> ~	19,500m <sup>2</sup> ~	34,500m <sup>2</sup> ~	49,500m <sup>2</sup> ~	64,500m <sup>2</sup> ~
畜産部門	酪農経営	1,400m <sup>2</sup> ~	2,400m <sup>2</sup> ~	4,400m <sup>2</sup> ~	6,400m <sup>2</sup> ~	8,400m <sup>2</sup> ~
	肉用牛経営	3,000m <sup>2</sup> ~	5,000m <sup>2</sup> ~	9,000m <sup>2</sup> ~	13,000m <sup>2</sup> ~	17,000m <sup>2</sup> ~
	養豚	1,000m <sup>2</sup> ~	2,000m <sup>2</sup> ~	4,000m <sup>2</sup> ~	6,000m <sup>2</sup> ~	8,000m <sup>2</sup> ~
	馬・鹿飼育	250m <sup>2</sup> ~	500m <sup>2</sup> ~	1,000m <sup>2</sup> ~	1,500m <sup>2</sup> ~	2,000m <sup>2</sup> ~
	養鶏	2,000m <sup>2</sup> ~	3,500m <sup>2</sup> ~	6,500m <sup>2</sup> ~	9,500m <sup>2</sup> ~	12,500m <sup>2</sup> ~
	その他畜産	700m <sup>2</sup> ~	1,700m <sup>2</sup> ~	3,700m <sup>2</sup> ~	5,700m <sup>2</sup> ~	7,700m <sup>2</sup> ~
選果上など農業関連施設 運営サービス業		常時労働 10人以下	-	常時労働 11~50人	常時労働 51~99人	常時労働 100人以上
研修生割当基準		5人以内	8人以内	10人以内	15人以内	20人以内

### 3 これまでの農業部門の 受入れ実績(統計)

表3 就労資格E-9における産業別の外国人労働者数の現況(2013.12.31)

	合計	製造業 (E-9-1)			建設業 (E-9-2)	漁業 (E-9-4)	冷蔵冷凍 (E-9-5)	リサイクル (E-9-6)	その他	
		農業	農業 (E-9-3)	畜産業 (E-9-8)						
合計 A	246,695	192,375	19,726	17,856	1,870	11,088	6,803	509	91	16,103
%	100.0	78.0	8.0	7.2	0.8	4.5	2.8	0.2	0.0	6.5
合法	191,637	162,187	16,163	14,401	1,762	8,412	4,496	278	81	20
不法 B	55,058	30,188	3,563	3,455	108	2,676	2,307	231	10	16,083
B/A	22.3	15.7	25.1	19.3	5.8	24.1	33.9	45.4	11.0	99.9

法務部[6]より※2013.12統計月報

表4 産業別・年次別の割当て(クォーター)外国人労働者数(2004~2014)

	2004			2005			2006			2007			2008					
	計	一般	特例	計	一般	特例	計	一般	特例	計	一般	特例	計	一般	特例			
製造業	17,000	17,000	-	12,000	12,000	-	69,000	30,600	13,100	25,300	69,300	42,100	27,200	76,800	60,800	16,000		
建設業	18,000	6,000	12,000	3,000	1,000	2,000	10,300	100	5,600	4,600	14,900	4,400	10,500	18,000	6,000	12,000		
サービス業	4,000	0	4,000	2,000	300	1,700	18,900	250	18,650		20,600	200	20,400	31,000	400	30,600		
農畜産業	1,000	1,000	-	1,000	1,000	-	2,500	1,500	500	500	3,600	1,900	1,700	5,000	4,000	1,000		
漁業	0			0			4,300	2,300	200	1,800	1,200	1,000	200	1,200	800	400		
合計	40,000	24,000	16,000	18,000	14,300	3,700	105,000	34,750	38,050	32,200	109,600	49,600	60,000	132,000	72,000	60,000		
	2009			2010			2011			2012			2013			2014		
	計	一般	特例	計	一般	特例	計	再入国	計	再入国	計	再入国	計	再入国	計	再入国		
製造業	23,000	13,000	10,000	28,100	40,000	46,000	36,100	9,900	52,000	42,600	9,400	42,250	36,950	5,300				
建設業	2,000	2,000	0	1,600	1,600	700	400	300	1,600	1,560	40	2,350	2,320	30				
サービス業	6,000	100	5,900	100	150	150	130	20	100	90	10	100	90	10				
農畜産業	2,000	1,000	1,000	3,100	4,500	4,500	3,850	650	6,000	5,600	400	6,000	5,850	150				
漁業	1,000	900	100	1,100	1,750	1,750	1,620	130	2,300	2,150	150	2,300	2,190	110				
合計	34,000	17,000	17,000	34,000	48,000	53,100	42,100	11,000	62,000	52,000	10,000	53,000	47,400	5,600				

外国人雇用管理システム (www. eps. go. kr) より

**表 5** 外国人労働者の産業別の雇用推移（一般雇用新規のみ）

年度	単位：人									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
合計	3,167	31,659	28,976	33,687	75,024	63,323	40,457	49,210	51,730	
製造業	3,124	31,115	28,182	30,181	65,871	55,351	33,545	40,481	43,775	
建設業	0	84	42	740	3,326	4,296	2,498	2,208	1,269	
農畜産業	43	419	700	2,298	4,482	2,324	3,153	4,558	4,859	
サービス業	0	41	52	48	48	54	53	116	134	
漁業	0	0	0	420	1,297	1,298	1,208	1,847	1,693	
農畜産業累積	33	308	892	6504	6778	7896	9849	13487	16484	19726

表4に同じ

**表 6** 経営部門別・地域別の外国人労働者の雇用実態

		耕種部門		畜産部門		農業サービス部門		合計	
			%		%		%		%
ソウル	京畿	3481	56.1	901	25.1	62	61.4	4444	44.9
	ソウル	22	0.4	-	-	-	-	22	0.2
	仁川	90	1.5	21	0.6	-	-	111	1.1
江原		223	3.6	148	4.1	2	2.0	373	3.8
忠南	忠南	643	10.4	829	23.1	4	4.0	1476	14.9
	大田	-	-	3	0.1	-	-	3	0.0
忠北		209	3.4	232	6.5	1	1.0	442	4.5
全南	全南	463	7.5	231	6.4	9	8.9	703	7.1
	光州	40	0.6	3	0.1	2	2.0	45	0.5
全北		169	2.7	331	9.2	-	-	500	5.1
釜山	慶南	466	7.5	222	6.2	10	9.9	698	7.1
	釜山	70	1.1	2	0.1	-	-	72	0.7
	畿山	49	0.8	28	0.8	-	-	77	0.8
大邱	慶北	210	3.4	332	9.3	4	4.0	546	5.5
	大邱	6	0.1	14	0.4	2	2.0	22	0.2
済州		62	1.0	288	8.0	5	5.0	355	3.6
合計		6203	100.0	3585	100.0	101	100.0	9889	100.0
%			62.7		36.2		1.0		100.0

朴[5]p. 340より  
※2010年、農協中央会内部資料

表 7 国籍別の外国人農業労働者数(2012)

国籍	合計	ベトナム	カンボディア	ネパール	中国	タイ	モンゴル	その他
労働者数	16484	6754	5841	1312	1294	267	207	809
%	100.0	41.0	35.4	8.0	7.9	1.6	1.3	4.9

法務部[6]より

表 8 農業センサスにみる外国人労働者雇用

	合計	1ha以上農家	販売金額1億ウォン以上農家
農家数合計	1,177,318	403,410	26,056
6ヶ月以上外国人雇用農家数	3,487	1,813	2,182
%	100.0	52.0	62.6
農家数対比%	0.3	0.4	8.4

農業センサス(2010) ※社団法人移住労働者と共に[4]p.48

表 9 経営部門別の研修生の受け入れ実態(2006)

	耕種部門								畜産部門							合計 C		
	施設 園芸	きのこ 類	野菜	果樹	人参	種苗	その他 園芸	計	酪農	肉用 牛	養豚	養鶏	馬	鹿	その他 畜産		計	
受入れ農家数 (戸) A	115	27	18	8	3	1	1	173	61	14	309	39	13	2	8	446	619	
研修 生数 (人)	研修	150	87	25	4	12	20	5	303	36	17	418	92	13	3	22	601	904
	就業	196	59	42	9	6	2	314	40	12	489	101	18		9	669	983	
合計 B	346	146	67	12	18	20	7	616	76	29	907	193	31	3	31	1270	1886	
B/A %	3.0	5.4	3.7	1.5	6.0	20.0	7.0	3.6	1.2	2.1	2.9	4.9	2.4	1.5	3.9	2.8	3.0	
B/C %	18.3	7.7	3.6	0.6	1.0	1.1	0.4	32.7	4.0	1.5	48.1	10.2	1.6	0.2	1.6	67.3	100.0	
A/C %	18.6	4.4	2.9	1.3	0.5	0.2	0.2	27.9	9.9	2.3	49.9	6.3	2.1	0.3	1.3	72.1	100.0	

資料：外国人農業研修協力団内部資料より。

注：1) 研修終了後に研修制度の枠内での就業者が含まれている。

2) 中央会の資料には受入れ農家数となっているものの、実際には農業法人が含まれている。

李[2]p.  
195

李[2]p.  
196

年次別・送出国別		研修種別		合計 (人)	A/C, B/C (%)
		研修	就業		
年次別 A	2003年	0	28	28	1.5
	2004年	0	219	219	12.0
	2005年	124	809	933	51.0
	2006年	647	-	647	35.4
送出国別 B	ウズベキスタン	27	62	89	4.9
	モンゴル	31	138	169	9.2
	タイ	70	162	232	12.7
	ベトナム	63	196	259	14.2
	カンボジア	85	131	216	11.8
	キリキス	54	6	60	3.3
合計(累積) C		771	1,058	1,829	100.0

表10  
国籍別の農業研修生

## 4 事例に見る外国人労働者の受入れと管理の実態—韓国済州道2法人、2013.11

表 10 済州道における農業の概要と特徴（2011年）

耕種部門				畜産部門		
区分	作付面積	生産額 (百万ウォン)	農家数	区分	飼育頭数	飼育農家数
柑橘	5,242	123,070	8,474	肉用牛	30,931	1,163
キャベツ	734	28,926	525	乳牛	4,501	43
ブロッコリー	680	29,139	458	養豚	359,648	220
ニンニク	243	9,765	839	養鶏	1,415,069	136
大根	465	11,173	204	馬	21,797	1,119
スイカ	173	8,139	174			
ごま	208	1,752	688			
南瓜	143	6,820	193			
豆類	851	7,997	942			

済州道農業技術院の提供資料より

表 11 済州島における外国人労働者の雇用実態

	事業所数（所）					外国人労働者数（人）					1事業所 当たり 外国人数 (2013年)
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013	
合計	430	531	586	761	819	775	1,051	1,187	1,719	1,819	2.2
建設業	7	10	6	13	4	15	21	15	366	281	70.3
農畜産	161	184	182	256	281	270	350	349	463	494	1.8
サービス業	51	68	42	68	27	62	79	75	80	35	1.3
漁業	145	195	263	314	390	226	341	462	508	635	1.6
製造業	66	74	93	110	117	202	260	286	302	374	3.2

済州道雇用支援センターの業務資料より

表12 事例における外国人労働者雇用の概要(済州島、2法人、2013.11)

	JEPRON（営農組合法人）	東部養豚（農業会社法人）
設立年次	2011年	1997年
主たる事業	温州ミカンの集荷・選別・包装・出荷販売 ※イギリスへの輸出に特化	養豚事業および豚肉加工品製造・販売
売上(2012)	約1億5,000万ウォン	約110億ウォン
面積・頭数	8万坪(12戸)うち、2.8万坪は借地 ※構成員による農地所有・借地	母豚1,650頭 年間出荷頭数 約36,000頭
社員および従業員	理事(9、うち2名社員)、代表、社員(8)	代表、専務(1)、理事(繁殖1、肥育1)、部長(5)、代理(2)、次長(1)、社員(19)
うち、外国人労働者	4名	6名 ※ピーク時には13名雇用
外国人労働者の概要	ネパール国籍 男性4名 年齢：34歳, 30, 30, 29 ※雇用開始：2013	ベトナム籍 男性4名 ：25歳(2011), 27歳(2011)、32歳(2011)、28歳(2010) カンボディア籍 男性2名 ：36歳(2013)、23歳(2012) ※( )内は雇用開始年度
従事作業	剪定を除くすべてのフィールド作業 ；日常的な管理、防除、摘果、収穫	飼育棟(妊娠、分娩、育成、飼育)への配置 豚舎内の糞尿処理、掃除、給餌など
作業の指示・管理	月別・日別の作業計画書作成→作業指示書の提示 チーム長による引率・指導	受精、分娩などの専門作業以外の単純労働 内国人社員との組作業 作業のマニュアル化によるチェック
給与体系	110万ウォン/月、4,860ウォン/時 ※最低賃金、残業手当あり ※内国人平均 200万ウォン/月	120万ウォン/月→150万ウォン ※max170万ウォン ※残業手当あり ※内国人平均 200万ウォン/月～
宿泊および食事	宿舍提供 10万ウォン/月 食事代 15万ウォン/月	宿舍提供・食事提供 ※業務関係については無料
その他外国人労働者関連の特記事項	・名義貸し※割当制限による確保困難 ・使用者は農家であるために社会保険加入が困難 ・スポーツ、会食、観光など親和力の向上のための努力 ・作業ミスが少なくないために、生産物の品質に影響を及ぼしている。 ・今後、さらに雇用を拡大したい	・養豚については外国人労働者の争奪戦※賃金競争 ・外国人労働者同士のネットワークが構築されているために、休日対応などは特になし ・過去に内国人労働者とのトラブル、離脱などを経験 ・法人の場合は、賃金が振り込みであるために、通帳開設が困難な不法就労者は雇用しにくい※個人農家は不法就労者の温床

## [参考] ミカン農家の労働力調達経路

①人力センター：  
人材派遣登録業者

②個人仲介業者＝班長：  
集落をベースとした斡旋人

□JEPRON(2013)

・収穫作業 ①+② 75～80人日雇用

賃金 65,000ウォン/1日 うち、15,000ウォンが車両提供、食事代として班長（もしくは会社）へ

・剪定 熟練者 6名雇用＋職員による対応

賃金 120,000ウォン/1日

・摘果（6名雇用×2チーム）＋（職員2名＋外国人4名）

賃金 収穫作業と同じ。

※労働力の給源は50～70代の女性

雇用労働力の供給が逼迫（熟練者の高齢化、農業忌避など）しているために、数ヶ月前の派遣契約が必要であり、賃金競争によるモラルハザードが多発

表 13 農業経営における労働力調達経路(N=850)

区分	プアシ	人力センター	周辺地域	家族・親戚	その他 (外国人など)	合計
合計	15.1	34.6	41.8	6.8	1.7	100.0
耕種	20.9	30.2	41.1	6.7	1.1	100.0
果樹	16.1	22.6	46.0	12.1	3.2	100.0
畜産	5.3	16.9	10.6	26.1	41.1	100.0

韓国農村経済研究院[7]p.32

## 5 外国人労働者の雇用をめぐる争点の整理

## 労使双方におけるアピール

### □労働者

※制度不備、就労環境の未整備、  
人権・差別問題

- 非自発的な業種選択
- 出国費用の負担(※語学投資、ブロック等)
- 就労条件・環境
  - ①労働基準法(休日、残業)、
  - ②追加勤務先、③賃金差別、
  - ④指揮命令、⑤滞納
- 人権問題(暴力、人格無視、差別、健康管理など)

### □使用者

※産業の特徴、経営・作業効率、  
制度不備

- 非熟練労働による非効率
- 言語障壁
- 作業のルーチン化、マニュアル化の困難
  - ※指揮命令系統の未確立
- 労務管理への負担
- 農閑期における就労機会の提供(Labor Sharing)
- 離脱、就労先(無断)変更
  - ※企画入国
- 慢性的な供給逼迫(割当条件) ※名義借り

表 14 就労先として農業を選択した理由  
(複数回答、N=161)

農業の選択理由	度数	%
入国時期を早めるため	78	48.4
韓国語試験の点数が低かったため	70	43.5
農業の経験を生かすため	14	8.7
募集が農業に限定されていたので	40	24.8
自ら農業従事者を選択	13	8.1
その他	9	5.6
合計(N)	161	100.0

表 15 契約内容の非認知度(N=161)

区分	%
賃金水準	1.2
勤務時間	11.8
休日・休憩時間	18.0
宿泊・食事	13.0
業種・業務内容	15.5
勤務地域	9.3

社団法人移住労働者と共に[4]

□事業所での労働契約書を作成しなかった回答 8.7%

□契約書を理解できなかったとする回答 41.5%

※言語上の問題

□給与体系(平均月給)の違い(2013)

①耕種(露地) 113万ウォン/月(N=8)

②耕種(施設) 124万ウォン(N=8)

③畜産 143万ウォン(N=21)

※最低賃金 110万ウォン/月

□契約書上の平均休日/月(N=125)

①なし 2.4% ②2日 79.2% ③3日 2.4%

④4日 15.2% ⑤5日以上 0.8%

□最低賃金の下回る契約(N=108)

①耕種(露地) 69.7%(N=55)

②耕種(施設) 54.4%(N=8)

③畜産 25.0%(N=12)

合計 61.1%(N=108)

□賃金支払いについて(N=161)

①明細書未確認 84.5%

②給与日を守らない 68.9%

③未払い経験 32.9%

④休日による減額経験 26.1%

⑤未熟、非効率を理由とする減額経験 12.4%

⑥懲戒処分経験 18.6%

□勤務先追加の作業経験あり 98人(60.9%)

**表 16 勤務先追加が抱える問題**

区分	YES	%
本人の同意なしで派遣	73	45.3
作業内容が分からないまま	69	42.9
使用者の知らないまま	64	39.8
派遣先での未払い	38	23.6
普段よりきつい作業を強要	53	32.9
普段より長時間労働の強要	25	15.5
合計	161	100.0

□悪口・暴言を受けたとする回答  
122/161名(75.8%)  
□差別を経験したとする回答  
135/161名(83.9%)  
※差別:賃金、作業の強度、生活環境、無視・暴言など

※親戚、知人などへのスポット的な供給・便宜提供

**表 17 労災対応が抱える問題**

怪我への対応方法	度数	%
軽微な怪我のため病院には行かなかった	28	30.4
治療が必要な怪我であったが、病院に行けなかった	9	9.8
自ら診療代を支払った	54	58.7
雇用主が診療代を支払った	17	18.5
労災保険の適用を受けた	3	3.3
その他	6	6.5
合計	92	100.0

社団法人移住労働者と共に[4]より

**表 18 事業所変更の経験者の理由別回答数(複数回答)**

変更理由	度数	%
少ない賃金	40	49.4
賃金の未納・滞納	11	13.6
長時間のきつい労働	44	54.3
危険な作業	9	11.1
解雇処分により	8	9.9
契約更新ができず	3	3.7
暴言、暴行などの差別・無視	20	24.7
その他	24	29.6
合計	81	100.0

社団法人移住労働者と共に[4]より



朴[5]p. 340より  
※現場訪問による  
相談に限る

相談内容	度数	%
勤務怠慢・作業拒否・無断離脱	25	20.0
賃金引上げ・給与・手当	20	16.0
仕送りの問い合わせ	9	7.2
作業時間	7	5.6
健康	6	4.8
逃亡への懸念	5	4.0
携帯電話の開設	5	4.0
外国人登録	4	3.2
事業所の変更	4	3.2
作業指示の困難	4	3.2
保険加入・適用	4	3.2
労働基準法の適用問題	3	2.4
その他	29	23.2
合計	125	100.0

表20 雇用主による農協中央  
会への相談内容別の相談件数

表 20 外国人労働力の確保を困難とする理由

	順位1 A	%	順位2 B	%	A+B	%
割当の確保が困難	98	29.6	32	9.7	130	19.6
スキル・熟練度が落ちる	57	17.2	58	17.5	115	17.4
コミュニケーション	73	22.1	65	19.6	138	20.8
離脱への懸念	46	13.9	47	14.2	93	14.0
賃金の引き上げへの要求	9	2.7	21	6.3	30	4.5
合法的な滞在期間が短い	29	8.8	56	16.9	85	12.8
作業能力や効率の低下（賃金対比）	14	4.2	28	8.5	42	6.3
その他	5	1.5	8	2.4	13	2.0
N. A	0	0.0	16	4.8	16	2.4
合計	331	100.0	331	100.0	662	100.0

韓国農村経済研究院[7]p.44

## 小 括

### □アメリカの雇用許可制とそれが抱える問題と酷似

- ・(スキルを求めない、安定雇用の困難)農業を起点とする労働市場間の上層移動
- ・労働者の離脱→不法労働者による補充→赦免→労働者の離脱→合法労働者の確保困難→不法労働者による補充→赦免……
- ・不法労働者の温床としてのFLCs

### □今後の研究計画 ???

- ・研究視点を定めにくい(労働者 vs 使用者)

## 参考・引用文献

- [1] 李 哉法 『野菜・果樹地帯における季節農業労働者の確保と雇用』（東畑四郎記念研究奨励事業報告28）財団法人農政調査委員会、2004
- [2] 李 哉法 「東アジア諸国における外国人雇用の実態と課題」；[3] 同、「アメリカにおける外国人雇用の実態と課題『雇用と農業経営』（日本農業経営年報No. 6）、農林統計協会、2008
- [4] 社団法人移住民と共に、『農畜産業移住労働者人権状況実態調査』（国家人権委員会研究用役報告書）2013
- [5] 朴ミンソン「農業部門外国人雇用実態と改善方案」??
- [6] 法務部出入国・外国人政策本部『出入国・外国人政策統計年報』および同月報
- [7] 韓国農村経済研究院『農業分野雇用現況分析および人力需給安定化方案』（C2010-39）、2010

### ※関連サイト

- 出入国・外国人政策本部 ([www.immigration.go.kr](http://www.immigration.go.kr))
- 統計庁外国人雇用調査および国家統計ポータル ([www.kosis.kr](http://www.kosis.kr))
- 雇用労働部 ([www.moele.go.kr](http://www.moele.go.kr))
- 外国人雇用管理システム ([www.eps.go.kr](http://www.eps.go.kr))
- ナラ（国家）指標 ([www.index.go.kr](http://www.index.go.kr))

## 第7章

# 外国人農業技能実習生の意識と実習生制度への一考察

### ——タイからの視座——

鯉淵学園農業栄養専門学校

教授 長谷川 量平

(研究協力者)

#### 1. 序論

##### 1.1. タイの海外就労の変遷と現状

タイにおいて労働者の海外送出しが始まったのは1970年代のことである。サウジアラビアやリビアなどの中東諸国に対し、2、3ヶ月間から2年ほどの間、労働し、賃金をタイへ送金するいわゆる「出稼ぎ」である。当時は、制度整備が追いつかず、中東への送出しに行く者あるいは経験者に対しては、「パイシアン・マーシミアミヤ」(行くとき田を失い、帰ってくると妻も失う)、つまり出国まではブローカーに対して多額の手数料を支払うために田畑を売り、中東での稼ぎを送金しているうちに妻が遊びを覚え帰国すると何も残らない。などと揶揄されていた。それほどに、海外への就労は一般市民特に農村部での影響大きいものであったにもかかわらず悪徳なブローカーなどが暗躍し無法状態であったと思われる。

1970年代後半および1980年代になってくると、労働関係法において労働争議

解決システムが整備(1975年)、雇用及び求職者保護法(1985年)、職業紹介および求職者保護法(1985年)などの法整備がなされた。

このように労働関係法令整備とともに海外就労の制度整備を進めつつ、1979年にはタイにおいて陸続きのミャンマー、ラオス、カンボジアなどから流入する外国人の就労を制限する「外国人が従事することを禁じる職業に関する王国令」が施行され、国内の労働市場保護も図られた。

1980年代後半になると原油価格が下落し、中東での労働需要が減少した。

1991年の湾岸戦争ではタイとサウジアラビアの外交関係が悪化し、それに代わる形で東アジアへの労働送出自が多くなってきた。特に日本においては、80年代の円高とともにタイ農村部での化学肥料の多投、自家製種子から購入種子への切り替えなどによる経済の疲弊。具体的には借入過多による家計の崩壊などにより、

出稼ぎ労働者としての来日が多くなり、1997年のアジア通貨危機はそれを加速させた。

労働市場保護においては、タイでもいわゆる3K労働を嫌う風潮はあり、前出の法律が施行されていてもタイでのタイ人以外の単純労働者としての外国人労働者の増加には歯止めがかからなかった。

本来、タイにおける外国人労働者は登録をしなければならず、アジア通貨危機後は、登録上限10万人と制限されていたが外国人雇用登録の制限も2004年に撤廃された。

現在、タイにおける外国人労働者はミャンマー、ラオス、カンボジアの3カ国に限られている。これら3カ国とは労働力送付・受入に関わる覚書(MOU)を締結しており、それぞれの在留資格・就労手続きの進め方と人権保護、雇用者保護などを取り決めている。

2011年にはミャンマー人141万4千

人、ラオス人19万9千人、カンボジア人41万6千人の合計203万人(タイ労働省雇用局資料より)がタイ国内の外国人労働者として登録されている。

2013年には当時のインラック首相の提唱により最低賃金を全国統一300バーツ(日給ベース:1バーツはおよそ3.7円)にした。これは賃金の低いところから高い地域への労働力の移動を防ぎ、タイの国内労働者保護の目的があった。

しかし、最低賃金300バーツとは地域によってはほぼ倍増となる数値であり、単純労働力としてのタイでの外国人労働者に対しても適応されるため、登録をしないでタイ国内で就労させ、最低賃金以下の賃金で就労してしまう不法就労が増加した。2013年以降近隣3国への不法就労による強制送還は数万人単位で行われている。

いわゆる3K労働に対しては外国人労働者によって行いながらも、労働市場全

表7-1 タイ王国から日本への労働者派遣の推移

年	技能		技能実習			
	男	女	企業単独型		団体管理型	
	男	女	男	女	男	女
2011	1,967	2,087	1,840	1,045	506	339
2012	1,078	1,078	2,489	1,435	553	313
2013	267	175	2,094	1,231	746	556
2014	180	87	1,445	731	546	392

注)2014年は8月末現在

注)タイ王国労働省海外派遣安全局資料より筆者作成

体としては労働力不足となっていたタイにおいては2013年の最低賃金引き上げは雇用者の採用控えなど起こさせ、さらに労働力不足を加速させると思われる。

タイはこのような外国人労働者の受入国としてのタイと外国への労働力派遣国としてのタイと2側面のタイがある。

現在の労働者送り出しとしては、労働省海外派遣安全局によるとおよそ年間15万人の送出しである。そのうちアジアが62%で残りの多くがイスラエルである。

アジアの半数近くが台湾であり、マレーシア、シンガポールと続く、日本は4千人を超える程度の技能実習生の派遣であり（表7-1参照）、2011年においてはタイ料理人などの在留資格「技能」での日本への派遣とほぼ同数である。

## 1.2. 課題の設定

本報告の目的は、周辺諸国から単純労働力を受入れつつ、労働力不足が言われながらも海外へ労働力を派遣しているタイにおいては、①政策的に単純に海外への「出稼ぎ」という意味合いでの渡航だけではなく、他の意味合いが政策的にあるのではないだろうか。

また、日本への農業分野での実習生候補者、実習経験者（帰国者）へのアンケート調査から、②渡航前の意識と渡航後の意識を比較することで「外国人技能実習生制度」の実習生側からの評価を行う

ことである。

上記の問題意識に基づき、2014年9月にタイ労働省、教育省、送出し機関、実習候補生の渡航前研修現場を訪問しヒアリング調査およびアンケート調査を行い分析した。

## 2. タイの職業教育と日本の技能実習制度

### 2.1. タイの職業教育

上述のように、教育省職業教育局長と労働省雇用安全局長に対してタイにおける日本の「技能実習生制度」の位置づけに注目しヒアリングを行った。

タイにおける職業教育は歴史が古く1898年から制度的に行われている。1909年にはタイの教育が「正規教育」と「非正規教育」に分けられ、「正規教育」では普通科教育、「非正規教育」では現在で言う職業教育がなされていた。「職業教育」という言葉が初めて出てきたのは1936年のことで初級、中級、上級との3つの「職業教育」に分けられた。

1997年のアジア通貨危機以降、「国家経済開発計画」の中で、人材育成を重要項目の一つに位置づけている。経済が回復し、中核となる技能・技術を持った人材が各産業において不足し、経済発展の足枷となることが懸念されている。

なぜならば、都市部の貧困層及び農村部の若年層の就学率が低く、労働力の質的向上が望めない状況であり、なおかつ上述のように周辺諸国からの単純労働者

の流入がある状況においては、若者の職業訓練機会の提供は国内の労働市場をタイ人自らの為に維持するためにも急務であるからである。

教育省職業教育局は職業教育プログラムを局内の職業教育委員会により認められた教育機関で行っており、調査時点で404もの高専、短期大学が職業教育機関として認定されている。

農業分野においては、40の農業技術高専（高校3年+短大2年の5年制、学生は高校3年終了時に短大へ進学するか否か選択できる。）が認定されており、およそ4万人が農業技術及び農業周辺の技術・技能を学んでいる。

労働省はこうした職業訓練を受け、技術・技能を身につけた若者を産業界へ送り出すべく、全国各地域に「職業技能センター」を設立し更なる技術技能の研鑽の場を提供している。

## 2.2. 職業教育と技能実習生制度

農業部門の職業教育を担う農業技術高専では、タイ国内での農業技術教育とともに海外での1年ほどの長期研修を行っている。現在までにイスラエル、アメリカ合衆国、オランダへの派遣プログラムを持ち、特にイスラエルへの派遣は2015年で16年目となり派遣人数も全国の農業技術高専から約250名の派遣を行い他のアメリカ、オランダと比較して群を抜いている。その他の電気分野などにおい

ても同様に電気技術高専が中国への派遣プログラムを行うなどしている。

イスラエルの派遣に関しては、タイが培ってきた海外への労働者派遣の経験が後ろ盾となっている。タイ人労働者を受け入れてきた農業生産を行う会社や地域の農業大学が農業技術高専の学生を10ヶ月間面倒を見ている。

こうした海外派遣は農業技術高専にとってはインターンシップとして単位認定し、卒業単位に算入される。学生は学生としての身分で海外での実習を行い、実習に伴う労働対価を会社などから貰い、生活費及び渡航費にあてる。

職業教育としての海外派遣を行う中では当然日本への派遣意向も以前からあったが、日本でのインターンシップにおいての在留資格の問題などから未だに実現がなされていない。

タイ教育省担当者からは「日本は外国人受入をしたくないのではないか？」などの声があった。

周知のように、日本の「技能実習生制度」においては、未就業の学生は対象にならず、現業に就いている経験が必要になる。

このため、上述のイスラエル派遣経験者の中で農業を生業としている者を中心に日本に技能実習生として送り出すタイラヨン県所在のA社が2008年9月に設立された。

A社の設立にあたっての発起人は、タ

イ国立大学副学長のS氏であり、S氏自身も農家出身で、日本への留学経験もあり、タイの農業青年の職業教育の一環として日本への派遣をどうにかできないかと模索しているときに日本の「技能実習生制度」への相乗りを考えるに至った。

現在までに120名の農業分野への送り出しを行い、30名ほどが3年間の技能実習を終え、タイに帰国し農業に従事している。

S氏によると現在タイには日本への送り出しのタイ労働省からの認可を受けた人材派遣会社（送出機関）が24あるが、農業専門で、しかも人材の育成を主眼に行っているのはA社だけであるという。

人材育成に主眼をおくために、渡航前の研修費など通常の送出機関では20万バーツ程度（1バーツはおよそ3.7円）であるのに対して10万バーツに抑え、日本への渡航後の支払いも認めている。

多くの農業を志す青年に日本に行く機会を与えたいとの想いが表れている。

このようなA社の姿勢を受けて、農業高専も渡航前研修の場所として学生寮、教室、研修圃場などの学校施設を貸出し研修を行っている（図7-1参照）。

本当に農業を志し、将来農業を生業としようとする農業青年を日本へ「技能実習制度」を活用して派遣し農業の中核人材を育成するというまさに日本の「技能実習生制度」の当初の目的をA社は目指している。



図7-1 高専での研修風景

注) 筆者撮影

また、教育省はこのA社および農業技術高専の取り組みを受けて、「東北連合農科大学」の設立を計画している。

「東北連合農科大学」はタイ東北部の農業技術高専10校が共同して設立し、お互いの教育資源を持ち合う形で運営する。

教育対象は卒業後、農業を志し技能実習生として日本に渡航し3年間の任期終了した者であり、タイに帰国後、1年間の座学を中心としたカリキュラムを受講することで3年間の日本での技能実習を総括することで「農業実践学士」の授与を目指すものである。

現在、前出の職業教育委員会及び学位審査委員会に申請中であるが、すでに複数の日本の技能実習生の監理団体と職業教育の一環としての技能実習生の協力に関する覚書(MOU)を締結しており、さらに日本の農業教育機関、大学と締結交渉

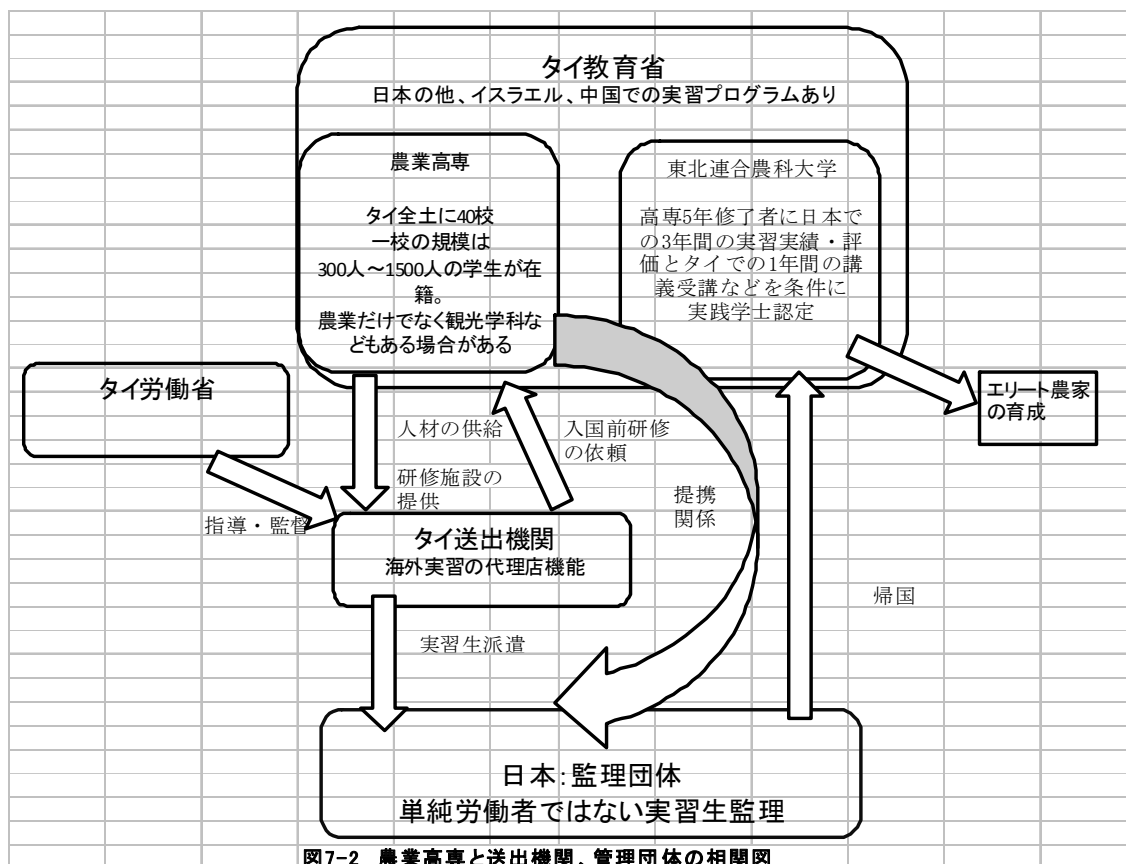


図7-2 農業高専と送出機関、管理団体の相関図

に入っているため、2015 年以内に認可される見込みである。

まさに長年のタイ職業教育の集大成として、「技能実習生制度」の本来の目的の遂行にタイ教育省、日本の監理団体が共同でエリート農家の育成を行っている（図7-2 参照）。

認可後は年間 100 名程度日本に送り、日本では独自に年 2 回の集合研修を行う予定である。集合研修は 2 泊 3 日で農業技術だけでなく、マーケティングなどの分野も行う。日本での統括責任者も設置予定で、他の技能実習生よりもさらに「実習」の色合いが濃いものとなる予定である。

### 3. 実習候補生・修了者の意識調査

#### 3.1. 調査方法

実習候補生については上述の農業技術高専で渡航前研修を行っている実習候補生に対してアンケート調査票を作成配布し記入していただいた。つまり A 社が行っている職業教育の延長としての技能実習候補生である。

一方修了者に関しては、A 社の修了者の他、facebook などの SNS を利用して農業分野での技能実習修了者に対して調査用紙を配布し、記入後返送いただいた。

このように調査対象の出身背景、方法に若干の違いはあるので、それに留意し



表7-3 実習候補生と実習修了者の属性

項目	実習候補生		実習修了者		備考
最終学歴	高専卒93%、高卒5%、4大卒2%		中卒57%、高卒43%		高卒は高専3年卒を含む
現在の職業	学生93%、農業7%		農業82%、製造工9%、その他9%		候補生の学生はすべて既卒で渡航前の日本語研修中の者であり、農家出身である
世帯年収 (所得)	1万以下	11%			1パーツ=およそ3.7円
	1万から2万	17%		13%	
	2万から3万	26%		52%	
	3万から4万	33%		22%	
	4万から5万	13%		13%	
	5万から7.5万				
送金(希望)金額	10万から20万	54%		11%	1パーツ=およそ3.7円
	20万から30万	38%			
	30万から40万			5%	
	40万から60万				
	60万から80万	8%		63%	
	80万以上			5%	
実習を希望する(した)理由	お金を稼ぐため	9%		62%	
	農業を学ぶため	55%		25%	
	学位を得るため				
	借金の返済	6%			
	訪日してみたい	30%		13%	
日本を選択した理由	賃金が高い	7%		60%	
	農業技術が高い	68%		25%	
	訪日してみたい	25%		15%	
	安全				

注) アンケート調査により筆者作成

表7-2 アンケート調査概要

対象：実習生候補生及び技能実習修了者	
実施期間：2014年9月から12月	
回収人数	
技能実習希望者	43名
	男 30名 女 13名
	平均年齢21.3歳
	平均耕作面積 3.25ha
技能実習修了者	23名
	男 15名 女 8名
	平均年齢28.3歳
	平均耕作面積 4.26ha
注)筆者作成	

つつ分析してみたい。

### 3.2. 調査対象の属性と意識の違い

表7-2 および表7-3 は今般行ったアンケート調査の概要である。合計66名の方

から回答を得た。実習修了者23名のうち3名については台湾、同じく3名については中東での海外就労経験を経た後に日本へ技能実習生(研修生)として来日している。

表7-2の平均耕作面積を見てみると実習候補生が3.25ha、実習修了者は4.26haとなり、実習修了者はタイ全国平均の3.52ha(タイ農業協同省資料2010)を若干上回っている。

表7-3を見てみると実習候補生の学歴の高さが見て取れる。タイは日本と同じく中学までは義務教育であり高校以降の進学率は高校72.2%、高校以上の高等教

表7-4 実習修了者の現在の年収と実習時の送金額

		実習時の送金額					
		10万から 20万パー ツ	20万から 30万	30万から 40万	40万から 60万	60万から 80万	80万以上
世帯 年 収 （ 所 得）	1万パーツ以下						
	1万から2万						
	2万から3万		2				1
	3万から4万			1	3		4
	4万から5万						5
	5万から7.5万						2

注) アンケート調査により筆者作成

育は47.2%(2012年タイ教育省資料より)である。上記進学率は都市部、農村部すべての平均であるので、農村部での高専卒は高学歴に位置づけられる。一方実習修了者はタイの農村部の一般的な学歴分類である。

世帯年収(所得)に関してはタイの農業従事者の平均世帯所得が自営農で39,180パーツ(タイ統計局家計調査2010年より)あるので、実習候補生はばらつきがあるもののほぼ平均的、実習修了者は平均よりもやや高めである。

これを技能実習の効果と見ることもできるが、調査方法がSNSなどによることを考えるとスマートフォンやPCなどを持っている農業者と限られるため、後述により再考することとする。

送金金額(実習候補生は希望金額)および実習を希望する(した)理由に関しては、実習候補生がお金に関する意識を遠慮する傾向が見られる。実習候補生であるので、実習指導者および上述のA社の運営方針に迎合した形での回答と見られ、実習修了者が正直な意識ではないかと推察される。

図7-3は実習候補生の実習終了後の希望であるが、農業後継や規模拡大が多く見られる。上述のように実習に伴う収入に対する意識は遠慮しつつも、技能実習による収入を飛躍の好機として捉え、向上して行こうという意識が見られる。

それに呼応するものとして、図7-4は実習修了者の現在の世帯年収と実習時の送金額の相関を見たものである。

今回の調査では個別の帰国者に対して

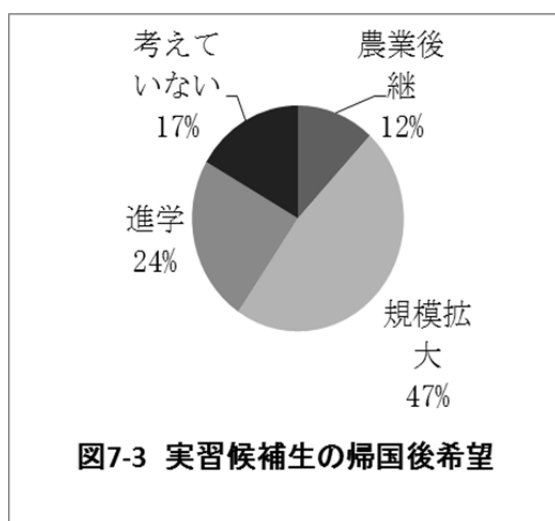


表7-5 技能実習生制度の評価と実習時の送金額

		技能実習生制度の評価						
		満足な賃金を得た	満足な技術を得た	事前研修は必要だった	3年間で短い	再度実習したい	訪日すべきでなかった	受入農家が厳しかった
送金額	10万から20万 パーツ						2	
	20万から30万							1
	30万から40万							3
	40万から60万							
	60万から80万	9	4		1	3		4
	80万以上	1	1		1	1		

注1) アンケート調査により筆者作成  
 注2) 技能実習制度の評価に関しては複数回答のため合計数が回答者数23を超える

の経営状況、帰国後の資本投下状況などすべてを明らかにしていないので個々の状況にはそれぞれの事情があるものと思われるが、図7-4を見る限り送金額が大きいものが帰国後の収入が増える傾向にあり実習候補生の帰国後希望するのが実現性の高いものであるといえる。

また、実習修了者の技能実習への評価については(表7-5参照)、こちらも送金額が大きいものが技能実習に対する評価が高く、3年では短いといった声も60万パーツ以上の送金額が高い層での特徴といえる。

また、送金額の多少にかかわらず、受入農家の厳しさを指摘している。これは、仕事への取り組み方への違いなどから少なからず起こるものであり、技能実習生だからといって厳しくしているものではないと推察する。

「訪日すべきではなかった」と回答した2名のうち、1名にSNSを通じて若干のヒアリングをすることができたが、「思ったよりも稼げなく、家賃だの、ガス代

などの日本の生活費によってほとんど送金できなかった。3年間家を空けてしまったので、こちらの水田もひどいことになってしまった。」といったコメントが帰ってきた。

こうしたことから、技能実習生制度は帰国後の収入の増加を期待できるものではあるが、それはタイへの送金額によるものであり、実習生自身の技能実習生制度への評価も送金額により大きく左右されるものであるといえる。

#### 4. まとめ

以上のように、タイ日本への技能実習生の送り出しは、タイにおける長年の職業教育制度による農業の中核的人材育成と融合し、タイの農業に新たな潮流を起こそうとしている。

それらは、日本の技能実習生制度が元々の狙いとしていたものであり、歓迎すべきものであると思われる。

東北農科大学構想は、日本での海外経験と高度な農業技術の習得を狙い、タイ

のエリート農業者を作り出そうとしている。しかしながら、現状までの技能実習修了者の実習制度への評価は、実習時の送金額により左右される状態にあり、その額は60万バーツ以上という通常の所得年額の10倍ほどである。

今後、東北農科大学構想が認可され、本当の意味での「技能実習生制度」が実現した暁には、日本でのお金の使い方、帰国後の資金の使途への指導も必要とされるのではないだろうか。

また、日本においても、高度な農業技術の実習の場であるという認識を持って実習指導にあたることが必要とされ、単なる単純労働ではないことを今以上に認識しなければならない。

#### 参考文献

- BUDSAEN Tanyapom (2012) 「外国人研修技能実習制度：在日タイ人研修生の現状と課題」『人間文化創成科学論叢』
- National Statistical Office, The 2009 Household Socio-Economic Survey : Whole Kingdom (2010)
- 山田美和 (2010) 「タイにおける非熟練労働者の受入の現状と課題」『国際問題』No.6261.

## 第8章

### 中国における研修生・技能実習生派遣の現状と課題

——中国山東省・江蘇省における事例調査より——

桃山学院大学経済学部

教授 大島 一二

(研究協力者)

愛知県立大学外国語学部

准教授 西野 真由

(研究協力者)

#### 1. はじめに

##### 1.1. 課題の設定

本報告の目的は、海外からの研修生・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、①関係資料等の分析による全体動向の分析、さらに、②研修・実習生派遣企業において実施したヒアリング調査結果から、中国の海外向け人材派遣状況の変化、近年の中国の派遣人数の減少の背景、送り出し国での人材選抜、派遣前教育の実態と問題点等について検討することにある。

これまで、研修・実習生問題研究については、日本国内における低賃金等の劣悪な就労環境問題等を背景に、日本国内での就労・生活実態などを分析する研究は多く発表されているものの、送り出し国の労働力需給等の動向、さらに派遣労

働者の選抜・事前教育などの派遣企業についての実態調査研究は、主に現地調査が比較的困難であることなどから限定された状況にある。

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。また、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ているが、これら二つの研究では、中国側の派遣企業の成立の経緯、経営構造、近年の派遣企業が直面する問題などにかんする分析は十分とはいえない。これにたいして、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ものの、これも分析の中心は日本における研修・実習生の生活実態や就労にかんする意識の変化などとなっている。

また、今回テーマとしている研修・実習生の現状にかんしては、近年、日本向け送り出し国別の派遣人数構成の変化が顕著となっていることが注目できる。関係資料および茨城県等の日本の受け入れ現地でのヒアリング結果では、中国出身者数が停滞する一方で、東南アジア諸国出身者の増加が顕著であるという。このような変化にはどのような背景があるのか。

このような問題意識から、本報告では、中国における研修・実習生派遣企業の調査を中心に、中国全体の派遣状況の変化、さらに、中国における研修・実習生希望者の募集方法、人材選抜、派遣前教育の実態、派遣企業の経営実態、赴任に関わる経費の実態等について注目する。

いくつかの資料から読み取れるように、中国は、日本に派遣される研修・実習生の主要な給源地域であり、近年、日本向け研修・実習生の送り出し国が徐々にベトナム、フィリピン、インドネシア等の東南アジア地域にシフトしているとはいえ、2010年～2013年にかけて入国した研修・実習生全体の約6～7割<sup>1)</sup>を占め

1) 表1に示したように、2013年の外国人技能実習生・研修生入国者は合計

るなど、相変わらず給源地域として突出した地位を占めている点が特徴的である（表1参照）。

さらに、中国のなかでは、沿海地域に位置する山東省と江蘇省に注目した。これは、山東省・江蘇省が、北京市・天津市・上海市などの大都市に隣接し、経済が相対的に発展しているものの、いずれも都市近郊に広範な農村地帯を抱え、人口密度も高いという共通の特徴があり、これまでも広範な農村地域を中心に多数の研修・実習生を日本に送り出してきた実績を有しているからである。

表2は、2012年の中国の対海外請負プロジェクトにおける労務合作業務派遣人数にかんして、各省別に、年間派遣人数について降順に示したものである<sup>2)</sup>。表2に示した中国の労働力の海外派遣全般においては、多い順に山東省、江蘇省、広東省、福建省、河南省、遼寧省等の沿海地域に位置する諸省の海外への労働力派遣数が多数を占めていることが理解で

68,884人で、内、中国からが45,263人（65.7%）が中国出身者である。法務省入国管理局編（2014）『出入国管理』、および公益財団法人国際研修協力機構編（2012）『2012年度版JITCO白書』81頁参照から。

2) この表2は、資料の限定から、海外派遣者の全体数を示したものになっている。この統計に研修・実習生も含まれている。

きる。そのため、これら上位2省を分析対象として取り上げることが適切であると考え、現地調査を実施した。

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、さらに2013年12月に、江蘇省南通市の研修・実習生派遣企業において調査を実施した（各社の詳細については後述する）。また、中国政府商務部等の関係機関資料を基に、中国の海外労働者派遣の現状について分析した。

本報告はそれらの成果の一部である。

## 1.2. 調査対象の概要

### 1.2.1. 青島市A社の概況

筆者を含む研究チームは、前述のように海外派遣労働者数の多い山東省青島市に注目し、2010年11月、2013年8月に、山東省青島市にある青島A有限公司（以下、A社と略す）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<sup>3)</sup>。

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、

---

3) A社は後述する「中日研修生協力機構」の会員企業である。

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。2010年の調査時点では、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・実習生の募集、教育が許可されている。

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併設している。前述のように、このA社教育センターは、山東省商務庁によって「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、設立当初は海産物や特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、山東省東部の乳山市、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。

### 1.2.2. 江蘇省南通市B社の概況

すでに述べたように、江蘇省は労働力の海外派遣業務において、山東省に続いて派遣人数が多い省である。そこで、本研究チームは江蘇省の派遣業務の実態についての調査を計画した。そして、2013年12月に江蘇省南通市の派遣会社「江蘇B労務有限公司」（以下B社と略す）の訪問が可能となり、ヒアリング調査を実施した。このB社では近年の日本向け派遣業務の変化を調査の主要内容とした。ヒアリング対象者はB社営業本部部长のC氏である。

B社は、南通市政府および南通市工商局から承認された海外派遣機関であり、国外（主に日本向け）の農業・工業・サービス業界などへの労務派遣業務を取り扱っている専門会社である。研修生は、日本の東京都、大阪府、名古屋市などの10ヵ所以上の地域に派遣されている。派遣先業界としては、縫製業、建築業、機械加工業、水産加工業、造船業、農業など広い

分野に、年間200～300人を派遣（その多くは工業部門であり、農業部門はそれほど多くない）している。

## 2. 中国および派遣企業の海外労働力派遣の現状

### 2.1. 中国の海外労働力派遣の現状

まず、現地調査を実施した、中国の山東省および江蘇省から海外への労働力派遣の実態についてみてみよう。

表3は中国商務部の資料から、2005年から2012年までの中国の海外労働者派遣数の変化を示したものである。

この表によれば、以下の特徴が読み取れる。

①2005年当時は派遣人数の多い順に、江蘇省、山東省、遼寧省、吉林省、福建省であったが、2010年には山東省、江蘇省、河南省、広東省、福建省の順に変化し、山東省が第1位となった。さらに2012年には山東省、江蘇省、広東省、福建省、河南省の順に変化している。いずれの年も主要送り出し地域としての山東省と江蘇省の位置には大きな変化がないが、それ以外では、徐々に東北地方3省の地位は低下し、派遣の中心地域が南方各省に移転していることがわかる。

②ただ、こうした変化はあくまで沿海地域の一部の省・市・自治区の中で推移しているに過ぎないことには注意が必要である。これにたいして、中国内陸地域の



中部・西部地域の各省・市・自治区からの派遣人数は、依然としてごく限られた規模に留まっていることがわかる。

中国の沿海地域の各省・市・自治区が、研修・実習生の主要な送り出し地域となっている点は、別の資料からも裏付けられる。図1は、中国の日本向け研修・実習生送り出し企業の業界団体である「中日研修生協力機構」に認定されている送り出し機関（企業）の省・市・自治区別分布を示したものである。この図からも、表3と同様に、山東省、江蘇省、遼寧省、北京市、吉林省、上海市などの沿海地域の各省・市・自治区が上位を占めていることがわかる。

こうしたことから、これまでの中国からの労働力海外派遣は、経済が比較的発展した沿海地域の省・市・自治区からのものが中心であることが明らかである。とくに現地でのヒアリング結果にもとづけば、沿海地域の比較的経済が発展した省・市・自治区の都市地域に比較的近い農村が主要な供給源となっていることが明らかになっている。

## 2.2. 調査対象企業の研修・実習生派遣実績

### 2.2.1. A社の研修・実習生派遣

A社担当者によると、日本向けの農業関係研修・実習生は、以前は、上海市近郊の江蘇省・浙江省等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・実習生の派遣は少なくなり、現在は、山東省、江蘇省、さらに東北地方出身者がかなりの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（実態は不明であるが）。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、調査当時は、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てきた。例えば、A社では2000年代前半には繊維産業（とくに縫製業）への派遣がかなりの比率を占めていたが、日本国内の縫製業の空洞化に伴い、この業界への派遣は2000年代末にはほぼ皆無となった。また、2008年以降の金融危機の影響で、工業、とくに、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・実習生の派遣動向は、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。

### 2.2.2.B 社および南通市における研修・実習生の海外派遣状況

江蘇省南通市にはB社のような海外労務派遣企業は10社ほどあり、省内でもっとも多くなっている。江蘇省内には、他に、蘇州市、揚州市、南京市などにも派遣会社が存在しているが、南通市ほどには集中していない。B社は南通市のなかでは比較的規模の大きい企業である。

南通市の海外派遣企業における全体的な動向として、近年日本向け派遣業務が縮小傾向にある点が

あげられる。この要因は、中国国内の賃金上昇と円安による研修・実習生の受け取り賃金の目減りにより、日本赴任のメリットが減少している点がもっとも大きな要因としてあげられる。

これまでの経験では、研修・実習生は日本赴任中の3年間で、30～40万人民元程度を貯金し、それを中国に持ち帰ることを目安にしているが、その目標額に円安が原因で達しないこと、その反面で中国国内の労賃が上昇している（表4参照、全国平均で2006年から2011年にほぼ倍増している）、赴任希望者が減少しているのである。こうしたことから、多くの派遣企業では、人材確保においてかなりの困難が発生しているのが実態であるという。その反面、2011年の東日本大震災に伴う原発事故、2012年の反日デモ等の要因は希望者減少の大きな要因ではないとの説明があった。

調査時点で南通市の派遣企業では、人材確保対策のため、基本的に募集対象地域の拡大によって対応していると説明された。元来地元の江蘇省を中心に求人活動を実施していたが、この求人範囲を山東省の西部、安徽省、河南省、四川省などと、主に内陸地域に向かって、かなり広い範囲に拡大させているのが現状であ

るといふ。これは、江蘇省、山東省などの沿海地域（多くの場合江蘇省・山東省の農村地域）は、経済発展に伴う賃金上昇によって、現在ではほとんど募集が困難な状態に陥っているためであるという。

過去においては、とくに 2010 年前後までにおいては、ある企業が所在地以外の省・市・自治区で募集行動を行うことは、制度的に規制している省もあったとすることで、事実上ほとんどみられなかった。現在は派遣大型企業が各省に支店を配置するという方法で、制度的には可能となったが、現実には他省での募集は容易ではないとのことである。つまり、たとえば江蘇省の派遣企業は、当然のことながら、これまで江蘇省内を募集の拠点としていたため、他省の求人状況に疎く、実質的には他省で募集活動ができない、あるいは非常に進めにくい状況にあることが要因となっている。しかし、多くの派遣企業は、ここ数年地元での求人が困難となるに従って、求人範囲を広げざるを得ない状況に追い込まれている<sup>4)</sup>。

### 3. 派遣会社の経営構造と制度規制

#### 3.1. 派遣会社の許認可と地方政府との癒着

4) ヒアリング時には、近年いくつかの派遣会社が国の枠を超えて、東南アジアに支店を開業するという動向も説明された。こうした中国系派遣会社の東南アジアでの活動には未だ不明点が多い。

今回の調査の際、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（商務庁は海外人材派遣許認可権を有する省政府の一部門）に勤務経験がある者によって経営されていることが明らかになった。このことは、山東省の海外人材派遣業界が一種の天下り構造によって成立していることを示していると考えられる。おそらく他の省・市・自治区も同様の事情であると推察できよう。

L氏自身も山東省東部の出身で、大学卒業後、山東省商務庁に勤務した経歴の持ち主である。このように、海外派遣業務はその収益性が比較的高かったために参入を希望する企業が多く、限られた関係者グループが利益を独占するために、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を作り上げており、実態として公務員関係者による独占状態にあることがうかがえた。

また、B社でのヒアリング結果によれば、現在の江蘇省の海外派遣企業 20 社程度の経営者は、その大部分が、A社の事例のように、政府機関からの天下り公務員であることが多いという。基本的に山東省と同じ構造が存在している。

#### 3.2. 派遣会社の利益構造

##### 3.2.1. 派遣に伴う費用徴収

中国政府は、派遣会社が研修生から徴

収する手数料を 25,000 元以下と定めているが、B社においては、30,000～40,000 元が必要と説明された。これは南通市における多くの同業者にはほぼ共通した水準にあるという。後述するように、2013 年（調査時）江蘇省における当時の農民一人当たり年間純収入（2012 年）は 12,202 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。

この手数料はA社でもほぼ同水準である。A社では研修希望者は、A社にビザや様々な証明書の手続き費用 25,000 元～35,000 元（2010 年調査時の費用、A社の場合飛行機代を含む）を支払う<sup>5)</sup>。この手数料に、後に説明する研修に必要な学費（一ヶ月約 1,000 元）、宿舍費（一ヶ月約 150 元）、食費等が必要になる。これらを合算すると、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という<sup>6)</sup>。山東省における調査当時の農民一人当たり年間純収入（2011 年）は 8,342

元<sup>7)</sup>と江蘇省よりもさらに低い水準にあったので、これも容易に準備できる金額ではない。

### 3.2.2. 派遣会社の利益構造

ただ、派遣会社が多額の手数料を得ているからといって、即、彼らが暴利を得ていると即断するには、いくつかの留保点もある。

その一つは、法外に高額な許認可に関わる費用である。今回のB社におけるヒアリング調査と関係資料からは、中国政府による許認可の際の法外な手数料水準が明確になった。2012 年 8 月から実施された中国の関係制度の改革では、派遣企業は地方政府の管理部門に派遣機関として登録時に登録料 600 万元を支払い（これ以前は 500 万元）、さらに保証金 300 万元（これ以前は 100 万元）を預託しなければならない。つまり会社創業当初で 900 万元、約 1.6 億円相当が必要となるのである。この後者の保証金 300 万元は派遣先の日本の会社が倒産したときに研修生の賃金として充当する名目である。

この制度が実施されてから、中小零細の派遣会社は自動的に淘汰され、江蘇省で 20 社程度という現在の企業数に激減した。この新しい登録料・保証金制度施行以前は江蘇省だけで派遣企業が 100 社以上あった模様である。実際に、前述し

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。

た中日研修生協力機構の登録派遣企業数も、2012年7月の改正前では281であったが、2014年5月時点では、257に減少している。

今ひとつの派遣会社にたいする圧力は、募集の困難化である。B社でのヒアリング結果によれば、前述のように募集が非常に厳しくなっている状況下で、派遣会社は募集現地で実際に研修生を集めてくれるエージェントに、日本に派遣できた場合の成功報酬として、多額のマージンを支払うことが常態化しているという。この金額は、ここ数年一人あたり6,000～10,000円で推移しており、求人への困難化に従って、2012年ごろから顕著に上昇傾向にあり、調査時には一人あたり1万元が相場となっているという。

こうして、政府からの圧力と求人の困難化により、派遣企業の手取りは以前よりも低下しているのが実態であり、募集が困難化しているからといって、容易に手数料水準を引き下げる状況にないことが推察できる。

### 3.2.3. 研修・実習生の見込み所得の変化と希望者の減少

前述したような多大な費用を支払っても、なお、2010年以前は研修・実習生希望者が後を絶たなかった理由として、日本での研修・技能実習は、ある程度の金額の貯蓄を可能にしてきた点があげられる。調査の際、A社の研修・実習生の

約8割は、日本への主な研修目的として「貯蓄」を挙げていた。

2010年の日本における研修・実習生に関わる法改正によって、最低賃金が適用されたことにより、基本給が一ヶ月約13万円<sup>8)</sup>に増額された上、これに残業代等がプラスされ、月給が20万円～25万円程度になる場合もあり、この金額から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ことも可能であったためである。ただ、すでに少し触れたように、ここ数年の円安傾向により、研修・実習生の人民元手取金額は確実に減少し、一方で前掲表4のように地域の平均賃金が上昇していることが、近年の応募者の減少に大きく影響していると考えられる。

貯蓄額の差は、研修・実習生の総所得の多寡に関わる問題であり、研修・実習生の最も重要な関心事である。このため、以前から他者との残業手当の格差、派遣先の企業や農家における仕事量の多寡について非常に敏感であった。これまでも、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

---

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。

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・実習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・実習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。

当初予定した所得が得られない場合、容易に失踪の発生や雇用側とのトラブルに帰結する。これを未然に防ぐために、これまでもA社・B社とも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<sup>9)</sup>。A社の日本

---

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

駐在員は、研修・実習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・実習生の選抜、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・実習生について細かく把握するように対策を行っている。

B社の派遣後の研修・実習生管理については、前述A社と共通点が多い。研修生の中から1～2名の研修生管理者を指定し、渡航後、会社との緊密に連絡を取ることによって、研修生の研修状況と生活状況の把握を強化するとともに、定期的に研修・実習生受入団体・企業との連絡を取り問題を事前に把握することに努めている。また在日駐在員が定期的に派遣先を巡回している。

つまり、以前は日本に到着してからの、手取り所得の多少の存在が主要関心事であったわけであるが、それが近年の円安傾向により、派遣前にはっきりと認識できるほどの問題になったことにより、こ

---

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。

ここ数年の派遣希望者の減少をもたらしていると考えられよう。

#### 4. 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

次に、調査によって明らかになった、研修・実習生の送り出しまでのプロセスについてみてみよう。このプロセスは、研修・実習生に日本にたいする基礎知識（日本語能力や文化・社会・経済などにかんする知識）を向上させるが、その一方で、学費と研修費用の高額化を招いているという側面も否定できない。

##### 4.1. 研修・実習生の募集・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。ただ、こうした状況は、近年大きく変化してきている点には注意が必要である。2013年の補充調査時には、ここ数年顕著になってきた志願者の減少により、3~4倍の候補者を選抜することはほぼ困難となってきていることが明らかになった。

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・実習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2参照）。ただ、こうした比較的厳しい選抜方法は、2013年の調査では、応募者減少情勢に適応できなくなりつつあり、当然のことながら選抜基準の易化は免れない事情にあった。

#### 4.2. 派遣前教育

A社の場合、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<sup>10)</sup>。

また、B社の派遣前研修も、ほぼA社のそれと共通し、3～4ヶ月を費やして

---

10) 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。

いる。これは南通市では平均的な状況であるという。この主な内容は、日本語研修、渡航前研修、日本の国情にかんする研修、関連法規研修（表5参照）、および技能研修（派遣される業種に基づく事前研修）からなる。日本語研修および日本経済・社会についての理解を深める研修が多い要因としては、A社の場合と同様に、日本語能力の向上と日本にたいする理解の深まりが赴任後のトラブル現象に有効であるとの判断による。日本語研修は日本側の規定では160時間以上となっているが、それでは十分な日本語能力を得られないとの判断から、B社では240時間と定めている。

#### 4.3. 研修・実習生の帰国後の動向

A社の研修・実習生の帰国後の動向としては、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（アサヒビール現地法人、本社東京都、牛乳・農産物生産販売）などがあげられる。

#### 5. まとめ

以上、研修・実習生派遣企業である山



東省青島市のA社と、江蘇省南通市のB社の事例を中心に、派遣企業と地方政府との関係、派遣に関わる費用と派遣企業の利益構造、近年の日本派遣者数の減少の背景、さらには、研修・実習生の募集から日本到着までのプロセス、派遣前教育の実態などについて述べてきた。

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、農家、農協等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A社・B社の調査事例から、研修・実習生の募集、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明確になった。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研修を重視していた。また、日本に入国後も頻繁に研修先の見回りをし、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。この点は、日本においてあまり知られていない事実であるが、中国の現地では、赴任後のトラブル回避のため、派遣会社によって一定の努力がなされていると考えてよいだろう。

失踪者や重大な事件の発生は、当該企業が研修技能実習制度による研修・実習生の派遣、受け入れを実施、継続するに際してもっとも大きな問題であり、日本側受け入れ機関と送り出し側機関が連携してさらなる対策を行わなければならない重要な課題となっているのである。

しかし、前述したように、トラブルの多くは研修・実習生の手取り所得に関わる問題から派生してきた。この問題を突き詰めていくと、中国からの派遣にかかわる政府と企業のあり方が大きく関与している。調査結果からは、現在の、日本への派遣希望者の減少問題は、まさに、その派遣に関わる費用対効果（収益）の問題と強く関係していることが理解できた。つまり、A社・B社の事例に明らかのように、派遣前教育と各種手続き費用を合わせると、現地の農民収入の数年分の金額となり、研修・実習生本人にとっては、かなり早い時期から一貫して過大な負担であった。ヒアリング結果からは、このように高い手続き費用が、派遣会社と地方政府との癒着、高額な政府への預け金、さらには一握りの企業による独占状態によってもたらされていることが予想できる。

しかし、これまで一定の人数の研修・実習生の派遣希望者が存在したのは、日本での実習後一定の金額の貯蓄が可能となったため（あるいはなると予想されるため）であるが、近年の円安による赴日後の手取り人民元報酬の相対的な減少、さらには中国国内の賃金上昇などの要因が加わり、今日に至って、日本に向け派遣される研修・実習生の減少という事態が結果されていると考えることができよう。また研修・実習生の主要給源地域が山東省、江蘇省などの比較的経済が発展した地域に偏ってきたことが、賃金上昇の直接的な影響を受けることとなったと考えられる。

周知のように、中国の地域間経済格差は著しく、とくに経済的に発展した沿海地域の諸省と、取り残されつつある内陸地域の諸省との所得格差は大きい。表6はこの点について示したものである。この表6からは、中国農村全体からみると、最低省（ここでは甘肅省農村）と最高省（同上海市農村）との格差は4倍にも達していることがわかる。この状況下で、とくに賃金の高い地域を主要給源地域としていたのでは、当該地域の労働者にとって魅力がより少なくなり、労働力供給が減少するのも当然のことである。これはある意味で、きわめて冷静な経済的行動によってもたらされつつあるもので、今後も相対的に高い所得地域からの派遣を想定することは困難であろう。

ただ、このことを逆に言えば、表2・表3・表6から理解できるように、中国には低所得の農村地帯がまだまだ広範に存在し、それらの省・市・自治区からの海外派遣は、いまだほとんど手つかず状態であることにも注目する必要があるだろう。こうした地域の人材開発に、南通市のB社をはじめとして多くの派遣企業が参入し始めている。この地域での求人活動には今後も一定の発展可能性があると考えられる。

しかし、趨勢としては、派遣される研修・実習生をめぐって、政府、派遣企業、各地のエージェントの利益争奪は激しさを増すばかりである。この構造が変わらない限り、中国からの派遣人数の大幅な増加は今後も期待できないと思われる。

日本の研修・実習生市場への労働力供給をめぐって、東南アジアへのシフトという新しい動向とならんで、中国国内でもさまざまな新しい動向が発生している。

## 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—, 『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  
 中国国家统计局 (2013) 『中国統計年鑑 2013』中国統計出版社  
 法務省入国管理局編 (2014) 『出入国管理』法務省

表1 「技能実習1号」の在留資格による国籍・地域別新規入国者数の推移と構成比

(人、%)

	2010年		2011年		2012年		2013年	
総数	26,002	100.0	66,025	100.0	67,915	100.0	68,844	100.0
中国	20,133	77.4	49,311	74.7	49,172	72.4	45,263	65.7
ベトナム	2,184	8.4	6,632	10.0	7,449	11.0	10,216	14.8
フィリピン	1,212	4.7	3,755	5.7	4,264	6.3	4,906	7.1
インドネシア	1,454	5.6	3,536	5.4	3,818	5.6	4,160	6.0
タイ	641	2.5	1,722	2.6	1,994	2.9	2,540	3.7
カンボジア	68	0.3	245	0.4	227	0.3	329	0.5
モンゴル	48	0.2	188	0.3	214	0.3	220	0.3
ネパール	40	0.2	169	0.3	145	0.2	220	0.3
ラオス	58	0.2	136	0.2	112	0.2	134	0.2
スリランカ	21	0.1	56	0.1	122	0.2	76	0.1
その他	143	0.5	275	0.4	398	0.6	780	1.1

資料：法務省入国管理局編『出入国管理』各年版から作成。

表2 中国の対海外請負プロジェクトによる各省の労務合作業務派遣人数  
(2012年)

省、自治区、直轄市	2012年			
	年間派遣人数		年末在外人数	
	実数	構成比	実数	構成比
山東省	51,425	11.7	103,736	14.1
江蘇省	46,497	10.6	86,849	11.8
広東省	41,032	9.3	48,164	6.6
福建省	35,364	8.0	35,162	4.8
河南省	26,113	5.9	74,814	10.2
遼寧省	25,495	5.8	47,143	6.4
湖北省	24,662	5.6	31,002	4.2
上海市	21,244	4.8	29,350	4.0
浙江省	20,020	4.5	27,149	3.7
天津市	16,553	3.8	17,510	2.4
吉林省	13,935	3.2	48,285	6.6
安徽省	13,370	3.0	23,748	3.2
北京市	12,501	2.8	16,759	2.3
湖南省	11,964	2.7	30,077	4.1
河北省	11,533	2.6	9,800	1.3
四川省	10,442	2.4	21,301	2.9
陝西省	8,408	1.9	12,612	1.7
雲南省	8,075	1.8	19,655	2.7
黒竜江省	7,047	1.6	7,767	1.1
江西省	6,081	1.4	13,816	1.9
広西壮族自治区	4,658	1.1	4,883	0.7
内モンゴル自治区	4,641	1.1	4,272	0.6
新疆ウイグル自治区	3,708	0.8	2,024	0.3
重慶市	3,643	0.8	5,403	0.7
山西省	3,264	0.7	3,513	0.5
新疆生産建設兵団	2,544	0.6	2,406	0.3
貴州省	2,178	0.5	2,442	0.3
甘肅省	1,982	0.5	3,332	0.5
青海省	1,208	0.3	945	0.1
寧夏回族自治区	280	0.1	493	0.1
チベット自治区	153	0.0	21	0.0
海南省	20	0.0	26	0.0
合計	440,040	100.0	734,459	100.0

注：年間派遣人数に関して降順に示した。

資料：中国商務部HPから作成。

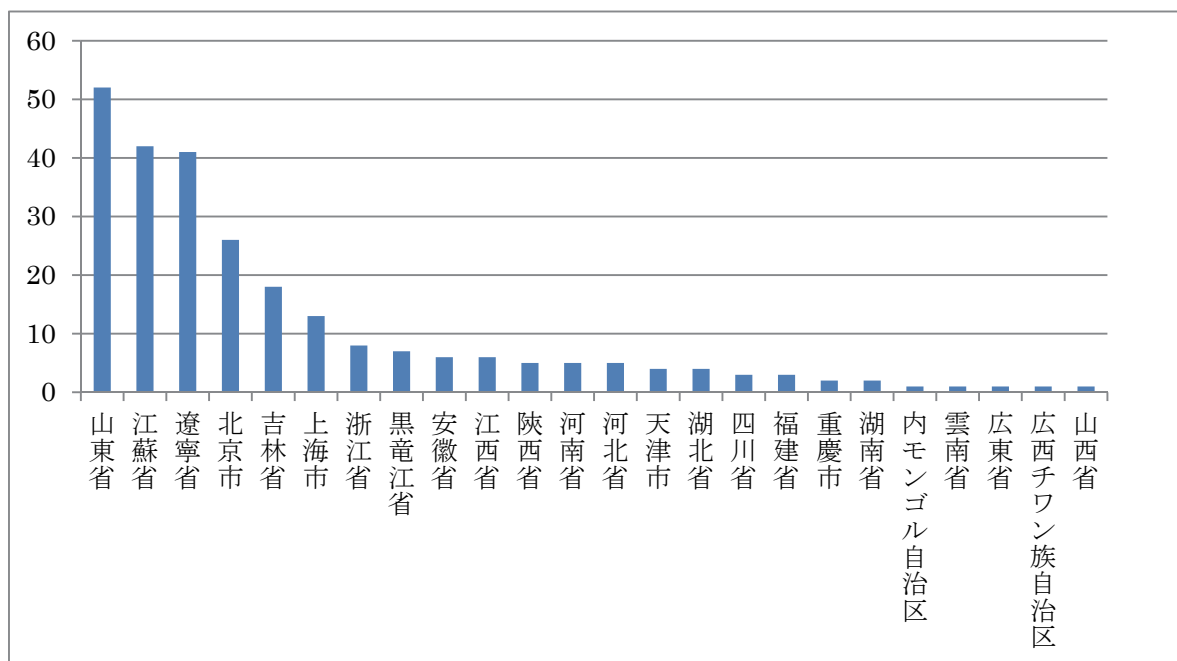
表3 中国の対外請負プロジェクトによる各省の労務合作業務派遣人数

省、自治区、直轄市	2005年		2008年	2009年	2010年		2011年		2012年	
	年間派遣人数	年末在外人数	年間派遣人数	年間派遣人数	年間派遣人数	年末在外人数	年間派遣人数	年末在外人数	年間派遣人数	年末在外人数
山東省	37,797	71,610	45,274	46,098	47,300	101,913	48,840	108,666	51,425	103,736
青島市	6,377	11,437	7,384	7,730	6,393	15,559	7,003	14,663	10,678	19,411
江蘇省	44,163	100,280	46,996	35,500	34,576	96,336	39,167	89,254	46,497	86,849
広東省	9,937	21,075	25,948	13,307	24,788	38,455	35,679	42,638	41,032	48,164
深圳市	7	273	0	0	0	135	0	135	2,951	1,389
福建省	13,592	45,154	27,842	17,945	19,182	24,240	27,920	27,601	35,364	35,162
アモイ市	4,147	8,769	4,675	5,199	5,803	7,394	6,099	6,146	10,352	8,317
河南省	10,531	15,842	22,983	23,019	32,435	56,291	38,664	64,193	26,113	74,814
遼寧省	25,841	41,546	27,041	20,123	18,291	41,448	20,798	43,267	25,495	47,143
大連市	17,308	23,585	16,846	12,677	11,784	19,620	13,107	19,384	15,019	23,691
湖北省	5,658	7,599	12,453	15,911	9,727	20,370	17,386	23,473	24,662	31,002
上海市	12,875	25,717	16,173	14,028	15,910	26,847	14,308	23,493	21,244	29,350
浙江省	9,778	25,621	17,134	8,851	13,446	26,261	8,933	15,736	20,020	27,149
寧波市	1,026	5,036	1,006	1,800	1,664	4,275	277	1,624	868	1,935
天津市	4,835	13,140	4,550	9,941	7,066	12,683	11,081	16,084	16,553	17,510
吉林省	17,066	38,401	19,163	15,707	15,972	66,566	14,878	63,352	13,935	48,285
安徽省	5,720	11,042	12,749	14,620	12,631	20,236	13,574	20,901	13,370	23,748
北京市	3,473	4,796	6,034	10,496	11,770	22,499	11,804	17,842	12,501	16,759
湖南省	1,386	7,518	6,352	10,190	9,727	20,370	17,386	23,473	11,964	30,077
河北省	3,580	7,807	7,660	10,295	8,761	13,324	7,228	8,873	11,533	9,800
四川省	1,767	11,378	13,027	10,076	5,876	21,983	7,496	21,781	10,442	21,301
陝西省	1,434	3,927	6,648	2,335	7,638	8,553	6,651	10,777	8,408	12,612
雲南省	7,179	10,846	5,032	8,013	11,275	17,189	11,506	26,306	8,075	19,655
黒竜江省	9,070	13,382	7,174	7,489	3,166	12,885	11,200	11,315	7,047	7,767
江西省	2,907	7,705	6,508	6,307	4,694	14,615	3,517	13,535	6,081	13,816
広西壮族自治区	129	716	4,923	4,660	4,723	5,958	3,337	4,394	4,658	4,883
内モンゴル自治区	4,301	6,353	7,443	522	931	4,704	1,539	5,773	4,641	4,272
新疆ウイグル自治区	865	741	5,126	5,336	5,122	3,077	3,729	3,134	3,708	2,024
重慶市	698	5,347	660	1,639	1,790	4,066	2,149	4,361	3,643	5,403
山西省	1,195	2,263	2,662	2,022	1,224	6,147	2,447	5,935	3,264	3,513
新疆生産建設兵団	603	426	3,422	3,126	3,813	4,665	2,579	2,701	2,544	2,406
貴州省	560	642	738	1,350	977	1,789	2,019	1,938	2,178	2,442
甘肅省	471	686	530	494	922	911	2,385	2,023	1,982	3,332
青海省	0	0	0	0	57	51	1,697	411	1,208	945
寧夏回族自治区	247	239	247	347	453	692	291	522	280	493
チベット自治区	0	0	0	0	0	0	0	0	153	21
海南省	61	335	41	8	0	2	6	6	20	26
合計	237,719	502,134	362,533	319,755	334,243	695,126	390,194	703,758	440,040	734,459

注：2012年の年間派遣人数に関して降順に示した。

資料：中国商務部HPから作成。

図1 中国の「中日研修生協力機構」に認定された送り出し機関の分布  
(2014年)



(資料) 国際研修協力機構HPより作成。

(注) 2014年5月7日時点の企業数。

表4 中国の在職労働者平均賃金の上昇

(年間、元)

年	全国	江蘇省
2006	21001	
2007	24932	
2008	29229	
2009	32736	35890
2010	37147	40505
2011	42452	45987

(資料) 『中国統計年鑑』各年版、『2012年度人力資源・社会保障事業発展統計公報』から作成。

図2 A社における研修・実習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。

表5 B社における研修内容

渡航前教育	14時間
日本への研修目的	(2)
日本での生活常識	(2)
日本円の保管方法及び保険知識	(4)
日本でのマナーおよび常識	(4)
健康管理、衛生知識、交通安全知識	(2)
日本の国情教育	26時間
日本の人文、地理概況	(4)
日本の経済文化概況	(4)
日本の生活習慣常識	(10)
日本の風土人情常識	(10)
関連法規教育	20時間
中日両国の関連法律、法規についての研修	(12)
日本の規則と制度、職業の道徳についての研修	(8)
日本語研修	240時間

資料：B社におけるヒアリング結果から作成。



表6 農民一人あたり年間純収入の格差  
(元、%)

省、自治区、直轄市	2012年	
	実数	指数
上海市	17,804	395.0
北京市	16,476	365.6
浙江省	14,552	322.9
天津市	14,024	311.1
江蘇省	12,202	270.7
広東省	10,543	233.9
福建省	9,967	221.1
山東省	9,447	209.6
遼寧省	9,384	208.2
黒竜江省	8,604	190.9
吉林省	8,598	190.8
河北省	8,081	179.3
湖北省	7,852	174.2
江西省	7,829	173.7
内モンゴル自治区	7,611	168.9
河南省	7,525	167.0
湖南省	7,440	165.1
海南省	7,408	164.4
重慶市	7,383	163.8
安徽省	7,160	158.9
四川省	7,001	155.3
新疆ウイグル自治区	6,394	141.9
山西省	6,357	141.0
寧夏回族自治区	6,180	137.1
広西壮族自治区	6,008	133.3
陝西省	5,763	127.9
チベット自治区	5,719	126.9
雲南省	5,417	120.2
青海省	5,364	119.0
貴州省	4,753	105.5
甘肅省	4,507	100.0
全国	7,917	175.7

注：所得最低の甘肅省を100.0とした指数で示している。

資料：中国国家统计局（2013）400ページから作成。

## 第9章

### 台湾中部農業地帯における結婚移民労働力の在り方と課題

#### ——茶業および果樹に見る——

南開科技大學  
助理教授 長谷美 貴広  
(研究協力者)

#### 1. はじめに

台湾中部農業地帯においては、茶業、梅などの労働集約的作物において東南アジア系の女性結婚移民を臨時的労働力として雇用する動きが目立っている。筆者らの2010年の調査では、雇用される採茶工のうち40%以上を結婚移民が占める経営事例を報告しており<sup>1</sup>、今後もこうした結婚移民依存傾向は続くであろうと予測している。

そこで、筆者は同じ台湾中部農業地帯の南投縣内を対象に茶業（信義郷）1事例、果樹（水里郷）2事例の経営調査を行い、同時に地域農業労働市場の実情についてもヒアリングを行った。結婚移民労働力の導入はこれまでの調査事例と比較して、茶業経営においては現状維持的、果樹経営においては退潮的傾向にあるという。

しかし、このことは結婚移民の臨時雇用が衰退していることを意味していない。むしろ、出産などによって農業労働市場から脱落を始めた結婚移民たちを、労働市場に吸引するために、加工部門を持つ農産物の高付加価値化が可能な茶業や梅農家が牽引する形で、労賃の引き上げが行われている。

現在、台湾農業及び関連産業においては、「精緻」という言葉がキーワードとなっている。これは人手による丁寧な収穫・調整と、それら収穫物の加工による、高品質・高付加価値の実現を意味するが、今や「精緻農業」のために結婚移民労働者は無くてはならない存在なのである。

一方で、こうした動きから外された生鮮食用果実の生産農家は、賃金水準で立ち遅れ、雇用労働力の高齢化が進んでいる。

本稿では、労働市場においては作業能率を基軸として、作業能率のよい若い東南アジア系の結婚移民と作業能率の悪い

---

<sup>1</sup> 長谷美貴広・安藤光義（2014）「台湾茶業の構造変化と雇用労働力の変化」『農業市場研究』第23巻第3号、pp.60～65

台湾人高齢者が二極化するとともに、経営側においても、結婚移民労働力を雇用するだけの賃金負担能力を持つ高付加価値型農業経営と、台湾人高齢者に依存するほかない賃金負担能力の低い従来型経営に二極化している台湾中部農業地帯の現状について報告を行う。

## 2. 南投縣信義郷における高級茶生産農家の事例

### 2.1. 調査地の概況

筆者は2015年4月26日に南投縣信義郷の茶農を調査した。

台湾産烏龍茶のうちでも、標高 1,200 m以上の高地で生産される烏龍茶は「高山茶」の名で呼ばれ、国際的にも極めて高い評価を受けている。

今回、調査対象地となった信義郷は玉山山麓にあり、生産される烏龍茶は「玉山茶」のブランドで知られる。南投縣内のブランド茶産地としては最も小規模な産地である。

表2-1 南投縣及び信義郷の茶園面積の推移

	南投縣	信義郷
10年	7,294.43	172.90
11年	6,834.16	175.30
12年	6,566.49	175.80
13年	6,557.20	166.80
14年	6,510.41	175.80

資料: 各項作物規模別排序查詢  
単位: ha

表 2-1 を見ると最近 5 年間で南投縣の茶園面積は減少し続けてきた。その理由は、①中国大陸、東南アジアからの低価

格茶の流入とそれによる低標高機械摘み茶栽培地帯での茶園面積の減少、②高山茶の流行による産地の移動と 500～800m 付近での中標高産地での茶園の放棄である。②の場合、凍頂烏龍茶の名前で知られた南投縣鹿谷郷において、その中核的茶園密集地であった標高 700m の凍頂山麓で茶園の放棄が進み、より高山地帯へと茶園の移動が進んでいる<sup>2</sup>。

信義郷の場合はどうであろうか。最近 5 年間では 10 年 172.9ha、11 年 175.3 ha、12 年 175.8ha、13 年 166.8ha、14 年 175.8ha とほとんど安定している。これは、高山地帯の山間の狭隘な平坦地を利用した茶園は地理条件の制約が強くうけて、茶園の拡大が行われな一方、標高 1,000 メートルを超える茶業農家垂涎の好条件を持った超高級茶産地帯のため放棄もされないのである。

調査農家（以後、A 農家とする）は玉山山麓の神木村、塔塔加茶区にある。ここは 1979 年来開発の始まった新興茶区である<sup>3</sup>。玉山山麓には原住民族である鄒

<sup>2</sup> 長谷美貴広・安藤光義、前掲書、p.61。また、中標高茶園の放棄問題については 2013 年 11 月 16 日、本科研調査団による鹿谷郷農会林光演氏からの聞き取りによる。

<sup>3</sup> 林木連『台湾的茶葉』遠足文化（2003）pp.148～149。また、塔塔加茶区については楊品瑜『茶的故事』「台湾省其の九 玉山塔塔加茶」（2005.02.24）  
[http://www.leading-sakai.co.jp/chinese\\_tea/chatekikoji/chatekikoji\\_9.html](http://www.leading-sakai.co.jp/chinese_tea/chatekikoji/chatekikoji_9.html)

族、布農族の居住地域が広がっているが、調査対象地となった神木村は原住民居住地域ではない。この神木村は2009年に台湾中南部を襲った八八台風によって激甚な被害を受け、被災者は南投市郊外に用意された住宅地に移村した。茶園には現住所から通勤している<sup>4</sup>。

## 2.2. 調査農家の経営状況

A 農家は、現在の経営主が2007年に経営を始めた歴史の浅い農家である。茶園は塔塔加茶区 1,700mの高標高地にある。経営者は43歳。出身族群は客家である。経営地は台湾大学演習林からの借り入れ地で経営面積は0.7甲（0.7×1.03ha=約72a）である。貸借期間は40年の長期契約で、地代は無料である。土地は台湾大学との間で結ばれている。地代無料貸借の理由は、台湾大学演習林の造林作業への労働供出の報酬として結ばたものだからである。

表2-2 A農家の経営状況

作物	品種	作付面積	1甲あたり収量	生産量	販売量	販売先・販売方法、国内向け・輸出の別	販売金額
茶	青心烏龍	0.7甲(72a)	1,000kg	900kg	全部	生茶葉1期=900kg。加工→150kgに縮小。春、秋、冬の三期合計450kg。自家ブランドとして全量販売	200万円。販売価格は、4,444元/1kg、2,666元/1斤(600g)

資料：聞き取りによる。

A 農家は経営地すべてに青心烏龍茶を作付けている。表2-2を見ると、収穫は、春、秋、冬の3期で、1期の生産量は生茶葉ベースで900kgである。これを加工

すると製品は150kgにまで縮小する。春、秋、冬の3期合計450kgの製品ができる。これを全量自家ブランドで販売する。A農家の茶園は1,700mの高標高地にあるため生産量は少ないが、その分、超高付加価値の烏龍茶が生産されている。販売金額は200万円。これは1斤(600g)当り2,666元、kg当たり約4,444元の超高級茶である。

表2-3 A農家の雇用状況

	性別	雇用人数	作業内容・効率	賃金	期間・日数(労働時間・作業ノルマの有無)
常雇	台湾人 男	炒青 2人 揉捻 4人 做青 4人 合計 10人			製茶期間は2日間
臨時雇	合計	20~30人/1日	採茶	歩合制：秋60元/600g 春冬65元/600g、派遣手数料：300元/1人、20人=6,000元、30人=9,000元	1日1,500斤の収穫をもって作業終了。
	うち台湾人 女性(男性1名)	18~27人/1日	採茶(68~72歳)	秋=900kg/0.6kg×65元=90,000元	台湾人高齢者は新移民の半分程度の作業能率。1日1000元程度、1000÷65×600g=9230g/日
	うち新移民 女性	2~3人/1日	採茶(30歳位)	春冬=900kg/0.6kg×65元=97,500元	新移民は1日、2000元相当を収穫する。2000÷65×600g=18,461g/日

註：聞き取りによる。

次に表2-3の雇用労働について見よう。A農家の経営面積は0.7甲であり、採茶工を雇用する期間もその分短くなるという。春、秋、冬それぞれの収穫期間は各3日間である。労働者の派遣は同じ県内の竹山鎮、名間郷の工頭に依頼するという<sup>5</sup>。派遣人数については工頭が圃場の実地検分に基づいて決める。農家側は派遣人数や労働者の人選に一切関与しない。

<sup>5</sup> A農家によれば、経営者の知る限り竹山鎮、名間郷には30名の工頭がいるという。また、工頭の派遣する採茶工は名間郷、隣縣の彰化縣の労働者が多いという。

アクセス日 2015.05.26)

<sup>4</sup> A農家からの聞き取り。

派遣される労働者の人数は20～30人。派遣される労働者の約9割が台湾人女性高齢者だが、1名男性高齢者も入っているという。東南アジア系の結婚移民は2～3人にとどまる。結婚移民が少ない理由について尋ねたところ、A農家側の意向ではなく、工頭側の都合によるものであるという。A農家は労働者の派遣を依頼する工頭の傘下に結婚移民が少ないと理解していると回答した。また、工頭の派遣する結婚移民の採茶工には国籍未取得者＝国民ID未取得者が多く、関わり合いになりたくないという不安感もあるということであった。結婚移民は家族ビザで台湾政府の正式な許可を受けて滞在しているので違法性はない。この点についてはA農家は誤解しているのであるが、昨今の不法就労者雇用の摘発が相次ぐ中で、結婚移民の雇用に茶業農家が恐れを抱いていることの表れでもある<sup>6</sup>。

---

<sup>6</sup> 不法就労者を採茶工に雇用して摘発された事例については、2015年4月24日「<http://www.cna.com.tw/news/asoc/201504240240-1.aspx>（アクセス日2015.05.26）」。この事件では「非法外勞」4人と雇用主、合わせて5人が検挙された。この記事には「10餘名越南籍配偶」が一緒に居たとあり、結婚移民を中心とする採茶工1個小隊の中に不法就労者が入り込んでいたということであろう。不法就労者の意図せざる混入を防げるか否かは重要な問題で、混入が即検挙につながるから茶農が恐れるのも無理

結婚移民の国籍取得は年々増加傾向にある。国籍未取得者はコンピュータ関連産業をはじめとする製造業への就業に制限があり、国籍を取得してより安定的な工場勤務を希望する結婚移民が増えている。また、A農家によれば結婚移民の多くが子供を持つようになり、採茶労働に出たがらなくなったので、結婚移民が採茶工を嫌がるようになったと述べている<sup>7</sup>。

A農家によれば、派遣される採茶工の人数20～30人とは茶園1甲（1.03ha）当りに派遣される採茶工の標準的人数であるという。喩えは悪いかもしれないが茶園1甲当りを担当の「1個小隊」なのである。したがって、派遣相手先農家の経営規模に応じて、採茶工の人数も増加される仕組みになっている。こうして採茶工の派遣人数を調整し、農家一戸あたり4～5日で作業を完遂する。A農家の場合は0.7甲であるから作業期間は3日である。

次にA農家の依頼する工頭の採茶工派遣システムを見よう。現在、工頭に労働者の派遣を依頼すると、1名の派遣当たり300元の手数料を支払う。2010年当時の派遣手数料は200元であり、派遣手数

---

はない。

<sup>7</sup> 結婚移民の出産による労働市場からの一時離脱については、本稿、B農家C農家も同様に指摘している。

料は上昇傾向にある<sup>8</sup>。この手数料額に台湾人高齢者、結婚移民、性別に関係なく一律のものである。採茶の時間は早いので、農家は採茶工たちに朝食、昼食、飲料の支給を行わなければならない。作業時間はAM6:30から、PM3:00までに完了する。

派遣の約束が決まると、工頭は採茶工の送迎、作業手順の指示と労働ノルマの達成まで、すべてを自らが指揮するという。この過程に農家自身が立ち入ることはほとんどなく、最後に収穫物の確認に立ち会うだけの仕事しか残されていない。A農家のように開業後、いまだ10年を経していない農家に、高付加価値茶の生産が可能なのは工頭のような専門的労働者派遣管理人や製茶の専門的技能工の存在が大きい。ここで農家は資本の投資とそのリスクを負担する役割を担うのみである。

採茶工賃は歩合制で、通常600g(1斤)を基本単位とする。秋茶60元/600g、春茶・冬茶65元/600gである。この工賃ベースで、台湾人高齢者は、1日およそ1,000元の日給を手にするのが一般的だという。一方、結婚移民は1日およそ2,000元の日給を手にする。これは採茶量に換算すると、台湾人高齢者が1日当たり9kgを採茶するのに対し、結婚移民が18kg採茶することになる。A農家の

場合、1日当たり30人の1個小隊の採茶量は $9 \times 27 + 18 \times 3 = 279$  kgで、1日当たり300kgの採茶が行われる。こうして、1期900kgの採茶が行われると作業が完了するのである。工頭はこうした作業進行状況に知悉し上手く労働者の管理を行っているのである。

### 3. 南投縣水里郷玉峰村の果樹農家の事例

#### 3.1. 調査農家の経営状況

2015年5月3日、南投縣水里郷の果樹農家の調査を行った。南投縣水里郷は台湾一の大河川濁水溪沿いの中流部に位置する。郷内は低標高の山が多い。河川の両岸に発達した段丘上には水田も多く見られる。玉峰村は濁水溪の左岸の段丘上にある。

調査はB農家とC農家の2軒を対象に行った。B農家は柳橙を基幹作物とする果樹園芸作農家である。150年以上続く農家で、5年前、相続で20甲の農地の分割し、現在は3.5甲の農地を所有している。経営主(68歳)は20歳で就農したが、その後、公務員試験に合格し消防署勤務(兼業)を経て、60歳で退職後に専業農家となった。経営主妻、三男(41歳)がいずれも専業で農業に従事する。後継者は三男の予定である。経営地はすべて自己所有である。三男は退役軍人である。経営主、三男とも年金を受けているという。

<sup>8</sup> 長谷美貴広・安藤光義、前掲書、p.64。

C農家も柳橙を基幹作物とする果樹農家である。C農家も150年以上の歴史を持つ古い農家である。兼業農家で経営主（65歳）は農会に勤務している。経営主は農作業を行っているのは経営主1人で経営主妻が農繁期に10日ほど手伝いをする。子供は男子2人、女子1人であるが全員他出しており、後継者はいない。

表3-1 B農家、C農家の経営状況

	経営地	柳橙	竹林	備考
B農家	3.5	1.5	2.0	柳橙 収穫量3トン、全量販売、販売金額60,000元、20元/kg タケノコ 収穫量6トン、900kg販売、3,000元
C農家	1.0	0.5	0.5	柳橙 収穫量15トン、全量販売、販売金額300,000元、20元/kg 竹林は竹材用で5年に一度の収穫

聞き取り調査による。一部数字に不正確なところがある。明らかな誤りは筆者が正した。  
 註：B農家は柳橙をレモンに転換中で、現在50%がレモンの幼木である。  
 B農家は他に空いた土地にピンロウを栽植し、15,000元の販売金額がある。

表3-1によってB農家、C農家の経営状況を見よう。B農家は1.5甲に柳橙を栽培し、2.0甲が竹林である。柳橙の圃場は現在レモンに転換中で、圃場の50%以上をレモンの幼木が占めるという。柳橙の収穫量は3tと少ない。これを高雄や台中の市場に生鮮果実として出荷している。出荷には産銷班を利用している。柳橙の販売金額は60,000元である。販売単価は20元/kgである。竹林は麻竹という種類の竹で、タケノコが採れる。この収穫量は年間6tであるが、殆どが自家消費や贈答用になり、約900kgを販売している、金額も3,000元だという。そのほかに圃場境界にピンロウを栽培している。

柳橙をレモンに転換しようとする理由を尋ねたところ、柳橙はレモンに比較し

て価格が安いからだという。

B農家からの聞き取りによれば、柳橙も2000年から2001年にかけては30元/kg（1斤）の高値を付けていた時期があったが、過剰生産状態になり、2006年頃、月の平均庭先価格が4～5元/kg（1斤）程度まで下落したこともあったという。

表3-2 柳橙とレモンの庭先価格動向

年（西暦）	柳橙	レモン
2005	13.38	27.63
2006	12.75	41.31
2007	12.63	18.51
2008	10.72	17.77
2009	10.29	27.13
2010	10.86	31.39
2011	11.73	33.40
2012	14.73	44.39
2013	19.49	40.92
2014	19.56	48.19
2015（1-3月）	19.81	44.15

単位：元/kg  
 資料：行政院農業委員會農糧署。  
 農業統計月報（104年4月）

そこで、表3-2を見よう。単位は1kg当りであることに注意してほしい。2005年以降08～10年の価格低迷はひどい。レモンも2007～08年には価格低迷に見舞われているが、それでも柳橙の1.4（07年）～3.2（06年）倍の価格を付けている。近年は作付転換が進んだおかげで柳橙価格も持ち直し、19元/kg台の安定した水準で推移しているが、レモンの販売価格の優位は2～3倍を保っているため、B農家はレモンへの転換に踏み切ったという。5年後の黒字を目指しているという。後継者は、造園用樹木の栽培

に経営をシフトしていきたいという意思を持っている。

一方、C農家は0.5甲で柳橙の栽培を行い、0.5甲が竹林である。柳橙の収穫量は15tで全量を販売。B農家同様、出荷には産銷班を利用している。販売額は300,000元である。竹林は桂竹という種類で、タケノコも採れるが、目の詰まった堅牢な材質で竹材用に適している。これを5年に1度切り出して出荷する。C農家はこれまで30年間柳橙を専門にやってきたこともあり、レモンなどへの作付転換の意思はないということであった。

B農家、C農家とも農業収入は多くはなく、兼業や年金等の農外収入によって生活が成り立っている。

### 3.2. 調査農家における労働者雇用の現状

B農家、C農家とも柳橙の収穫に臨時労働力を雇用している。

表3-3 B農家、C農家の雇用状況

	族群	性別年齢	雇用人数	募集方法	作業内容	賃金	期間・日数(労働時間・作業ノルマ)
B農家	台湾人	女性(50歳～)	3人/1日	集落内の知りあいに声をかける。工頭には依頼しない。	収穫	日当制：800元	1月初旬、4日間、1人1日当たり800～900斤収穫。結婚移民なし。3年前まではいた。集落内。
C農家	台湾人	女性(50歳～)	10～12人/1日	集落内の知りあいに声をかける。工頭には依頼しない。	収穫	日当制：900元	1月初旬、1日10人雇用の場合には4日間、1日12人雇用の場合には3日間、1人1日当たり800～900斤収穫。結婚移民なし。3年前まではいた。集落内。

註：聞き取りによる。

表3-3によれば両農家とも柳橙の収穫は1月上旬、約4日間で集中的に行う。雇用する労働者は全員、50歳以上の臺灣人中高齢者女性である。臨時雇労働者は

集落内の知り合いに頼んで集めてもらう方法で、工頭は介在していない。B農家は現在作付転換中であり雇用人数は3人とすくない。これで収穫作業を4日間行った。労賃は日当で800元。1人の労働者が1日当たり800～900斤の収穫を行うという。C農家では1日に10人雇用するときには4日の収穫、1日に12人雇用するときには3日の収穫で済むという。労賃は日当で900元である。C農家からの聞き取りから、柳橙の収穫作業では1甲ではおよそ20人/1日必要と推測される。

結婚移民は含まれていないのか質問したところ、B農家、C農家とも、現在は皆無であるが、3年前までは3～4人はいたと述べている。玉峰村には現在、インドネシア人を中心に15名ほどの結婚移民がいるという。彼女たちが3年前を最後に一斉に柳橙の収穫に姿を見せなくなった。その理由についてB農家、C農家とも、①子供ができるなど家庭内の理由、②柳橙収穫の臨時雇賃金の相対的低下をあげた。

水里郷周辺での農業分野の臨時雇は柳橙の収穫の他に、梅、採茶などの収穫の臨時雇がある。採茶、梅の実収穫は歩合制であり、若い結婚移民ならば1日当たり2,000元程度の歩合賃金を手にすることも可能である。ところが、台湾人高齢者は1日当たり1,000元前後がやっとなであり、柳橙の日当とあまり変わりのな



い水準である。それならば、気心の知れた知り合いと近所で仕事をした方が良いということで、台湾人高齢者が柳橙の収穫臨時雇いに残ることになっているのである。村内の結婚移民たちの多くは農作業のアルバイト以外は郷内のレストランのウエイトレスなどのアルバイトに出ているという。

#### 4. 台湾中部農業地帯における農業労働力需要

##### 4.1. 台湾中部農業地帯における採茶工需要の推計

今回の調査では、積極的に結婚移民を雇用労働力として取り込んでいる経営を確認することはできなかったが、現在、台湾中部農業地帯の農業労働力市場においては、作業能力に基づく労働力階層化が進むとともに、付加価値をつけることのできる作目と付加価値をつけることのできない作目との間では、賃金水準にも格差が生じていることが分かった。

南投縣農業は茶、果樹など収穫作業に雇用労働力の活用を必須とする労働集約的な作目が多いが、特に、茶と梅の収穫には多大な労働力が必要であり、彼らは工頭を介して労働者を集めている。茶の場合、高山茶生産に見られるような高級化志向が強い。梅は各種の加工品を生産するなど高付加価値化を進めている。これらの作目は収穫期に大量の労働力を必要とする。梅実（青梅）の場合、直接に

手で採取する手採、枝を竹竿で叩いて木の下に敷いたブルーシートの上に叩き落とす竿採の二つ収穫法がある<sup>9</sup>。

表4-1のように手採青梅の庭先価格は竿採青梅の庭先価格の約3倍になる。南投縣水里郷、信義郷は梅の名産地として知られ、手採が拡大する一方で竿採は減少しており、農会扱いは2012年以降なくなっている。B農家、C農家からの

表4-1 手採青梅と竿採青梅の庭先価格動向

年	手採青梅			竿採青梅		
	全国	水里郷	信義郷	全国	水里郷	信義郷
2009	29.92	40.34	32.22	8.74	-	7.50
2010	31.88	37.22	36.22	8.03	-	-
2011	39.44	40.44	40.00	10.32	-	11.00
2012	29.39	39.33	28.84	9.17	-	-
2013	35.75	37.53	37.56	12.34	-	-
2014	36.08	39.27	36.06	9.09	-	-

単位：元/kg  
資料來源：行政院農業委員會農糧署。  
農業統計月報（104年4月）  
農糧署統計室 - 農產品產地價格查詢系統  
註：郷の数値は農会価格である。

聞き取りによれば青梅の手採の日当は歩合制で、若い結婚移民ならば、ここでも1日当たり採茶同様2,000元前後を手にするという。一方、台湾人高齢者はここでも作業能率が低く、1日1,000元程度であるという。信義郷などには原住民居住区域があるために、原住民労働者が多い。彼らの作業能率も台湾人高齢者と同じ程度である<sup>10</sup>。

ここでは、賃金システムや工頭の派遣

<sup>9</sup> 2013年11月17日、本科研調査団での聞き取りによる。

<sup>10</sup> 2013年11月17日、本科研調査団での聞き取りによれば、梅の歩合給は10元/1kgで、原住民労働者は1日1,000元程度の金額を手にするという。

実態が明らかになっている茶業に関して、採茶工の需要量について表4-2のような推計を行った。この推計をするにあたっては中部手摘茶地帯で一斉同時に採茶が行われると仮定したものである。

台湾中部の手摘み高級茶の主要生産縣は南投縣と嘉義縣である。南投縣で手摘み収穫が太宗を占めるのは、鹿谷郷など10郷鎮で、茶園面積は4,071.47haで

表4-2 台湾中部茶業地帯における採茶工必要量の試算

市郷鎮	機械摘地帯	收穫面積 (ha)	合計 (ha)	1日当たり所要採茶工数 (人)		1採茶季当たり所要採茶工数 (人)	
				20人/1甲	30人/1甲	最小	最大
南投縣	鹿谷郷：1334.9、竹山鎮：1162.65、仁愛郷：1050.6、魚池郷：232.39、信義郷：175.8、水里郷：47.25、中寮郷：30、國姓郷：21.52、埔里鎮：13.86、集集鎮：1	2184.08、南投市：218.06、草屯	3,403.74	-	-	-	-
	梅山郷：817.79、阿里山郷：361、竹崎郷：328.7、番路郷：310.07、中埔郷：1	1,818.56	35,312	52,968	141,247	264,839	
合計			9293.77	114,370	171,554	457,478	857,771

資料：筆者聞き取り及び台湾農糧署各項作物規模別排序查詢  
註：推計は次のように行った。面積÷1.03×1甲当り所要採茶工人数。

ある。嘉義縣では梅山郷など5郷鎮、1,818.56haである。これに1甲(1.03ha)当たり1日必要採茶工数20~30人を掛けると、南投縣では1日当たり必要採茶工は79,058~118,587人の採茶工が必要となると推測される。一方、嘉義縣の1日当たり必要採茶工は35,312~52,968人となり、両縣の1日当たり必要採茶工は114,370~171,554人である。また、春夏秋冬各シーズンの採茶期間が4~5日であるから、それを元に、採茶シーズン1期当たり必要採茶工数を試算すると、延べ人数で457,478~857,771人という膨大な採茶工が必要となる。

#### 4.2 農村賃金の上昇と臨時労働者の階層化

前節で述べたように、中部茶業地帯においては1日当たり約11万人~17万人という膨大な採茶工が必要とされることが推計されるが、この瞬間的な臨時雇需要の増大により、中部の農業労働力市場は相当な緊迫状態になると思われる。農家はこうした労働需給の逼迫にどのように対応しているのだろうか。

南投縣下の採茶工は、県内の低標高農業地帯である竹山鎮、機械化の進んだ茶業地帯である名間郷、隣接する国内屈指の農業縣である彰化縣、雲林縣から集まる。採茶工賃金の動向を見ると、筆者らのこれまでの調査によれば表4-3のように、2010年の50元/1kgから2015年100~108元と2倍に上昇している。

表4-3 採茶工歩合給の変遷

	2008年	2010年	2015年
春冬茶	60	50	108
夏秋茶	40	50	100

資料：筆者の聞き取りによる。採茶の歩合給は現場では1斤=600g当たりで計算されているが、本表では1kg当たり歩合に換算した。このうち2008年数字は鹿谷郷林光演2010年については長谷美・安藤「台湾茶業の構造変化と雇用労働力の変化」、『農業市場研究』第23巻3号(2014)、p.64。郷帳からの聞き取りによる。

今回の調査対象であるA、B、C各農家によれば、現在結婚移民は1日およそ2,000元の日当を得るというが、これは5年前の歩合水準であれば、1日当たりおよそ1,000元ということになる。これ

は、現在の採茶労働における台湾人高齢者の一日当たり収入である。柳丁農家の臨時雇日当はこの水準より、若干低い。かつては近所で気楽に働く方が良いと考えられていたものが、ここ数年間の採茶工賃の急上昇により、早朝出勤、長距離移動、急傾斜地での作業負荷を考慮しても、その負荷を十分償うと判断させる賃金格差が生じ、3年前からB農家、C農家の臨時雇に村内の結婚移民が参加しなくなったのだと考えられる<sup>11</sup>。

台湾中部農業地帯の農業労働市場においては、もっとも労働生産性の高い臨時労働力として結婚移民が位置付けられ、その下に労働生産性の低い台湾人高齢者が位置付けられる、労働生産性を基準にした階層化が進んでいるといえよう。

## 5. おわりに

現在、台湾農業においては「精緻農業」と呼ばれる高品質・高付加価値を追求するための努力が行われているが、こうした動向は少なからず労働集約的作業によって支えられている。その代表的な存在が南投縣においては茶であり、梅であり、これらの部門においては、雇用労働力への依存がますます深化している。そこにおいて、東南アジアからの結婚移民は重要な役割を果たしてきた。

だが、結婚移民の多くが子供を持つようになり、徐々に労働市場より脱落して、結婚移民の動員が難しくなりつつある。歩合給の引き上げは作業能率の高い労働者を集めるために行われていると考えられる。こうした歩合給の引き上げに対応できるのは、高付加価値製品の生産が可能な茶業や梅農家に限られる。生鮮食用の果実生産が中心となる柳橙農家にそこまでの対応能力はなく、臨時雇用賃金の負担能力を基軸にして、農家も二極化している。

また、歩合給であるために、作業能率の良い結婚移民は日当の取れる採茶や梅採実に流れていくが、歩合は良くとも作業能率が悪いために日当の取れない台湾人高齢者らが、生鮮食用果実の収穫作業に残っているというのが、台湾中部農業地帯の現状である。

## 参考文献

- 長谷美貴広・安藤光義（2014）「台湾茶業の構造変化と雇用労働力の変化」『農業市場研究』第23巻第3号  
 林木連（2003）『台湾的茶葉』遠足文化

<sup>11</sup> B農家、C農家も同様の認識を持っている。



平成 26 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：25292315

農業の労働力調達と労働市場開放の論理

研究報告書

II

(平成 26 年度)

2015 年 6 月 1 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	早稲田大学地域・地域間研究機構 東京都新宿区西早稲田 1-6-1

無断転載を禁ずる