

平成 27 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

Ⅲ

(平成 27 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 28 年 5 月



## 巻頭言

科研費による第3年度（最終年度）の研究成果をまとめることが出来た。

技能実習制度の拡大が議論され、管理の仕方、対象職種の増加や滞在年数延長などの新しい仕組みが国会に提起されている。今の日本には単純労働力の本格的な受け入れが必要でこれをめぐる議論や改革が本格的になされるべきと考えるが、技能実習生という従来型のビザの改定に限定されているのはいかがかと思う。

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も検討すべきではないか、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を検討していいと私は考えている。

そして日本の技能実習生の制度をめぐる議論も、この実習制度が双方に取って意味ある制度になっている現況を正確に理解した上で、なされるべきである。また他国の外国人労働力受け入れを日本と比較を行う場合も、仕組みや現場での運用など、正確に紹介されたうえでなされるべきと考える。

タイやフィリピン、カンボジアで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で、日本で農家あるいは法人の農業経営に入った技能実習生が、多くの知識や考え方を学び、帰国後はそれを活かして自国の発展や自らの仕事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にとどまらず、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である。今後はさらにその意義を深めるため、関係する多様な仕事を可能にする複数回の来日計画や複数の経営先での実習など、就労ビザとは明瞭に分けて、可能にする方式がよいと思われる。生産だけではなく、販売・サービス等も含めて技能実習の幅を広げるべきであり、そのための特殊ビザだと私は認識している。

今回も研究分担者に加え、多くの研究協力者に執筆いただいた。また多数の農業に関わる人、送り出し国の関係者に協力いただき、また実習生にもアンケート調査させていただいた。深く感謝申し上げたい。

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 構造変化を支える外国人労働力と雇用内容（堀口健治）

第2章 農家における家族構成と労働力雇用（小島宏）

## 第2編 国内の動向

第3章 農業法人における外国人技能実習生（神山安雄）

第4章 農業分野における技能実習制度の期待される効用と課題（長谷川量平）

第5章 北海道における外国人技能実習制度の活用と課題（軍司聖詞）

## 第3編 海外の動向

第6章 中国における日本の外国人技能実習制度研究の整理（佐藤敦信）

第7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8章 台湾中部地域における農業臨時雇用労働力と東南アジア系結婚移民  
（長谷美貴広）

第9章 農業における他国からの季節労働者に関する国際的状況（内山智裕）

第10章 フィリピン調査の概要とアンケート結果（堀口健治）

第11章 カンボジア国の農業労働者送出しと農村・人材開発  
（軍司聖詞・堀口健治）

## 第4編 隣接産業の動向

第12章 漁業における外国人技能実習生を取り巻く環境と特徴（三輪千年）

第13章 介護人材の不足と外国人労働者受け入れ（上林千恵子）



# 第 1 編

## 総 論

## 第1章

# 構造変化を支える外国人労働力と雇用内容

## ——野菜地帯での技能実習生の重みと その特徴・意義・限界を主に——

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. 大規模経営の増加と併進する年雇の増加

2005年と2010年の農業センサスに見る変化は、両極分解・大規模経営体の都府県での顕著な増加・特に30ha以上の経営体増加は販売農家で構成される家族経営体によるものではなく組織経営体（組織経営体とは農業経営体から家族経営体＝世帯単位で事業を行っている農業経営体＝を差し引いた残りを指す）、であることを梶井氏（梶井功 2015）は指摘した。本論では、これらの傾向を支えるものとして、雇用労働、特に年雇の役割とその増加が大きいことに着目したい。

販売農家を主に、数の上では家族労働力主体の農業経営が未だ多いものの、雇用労働力は世帯員の農業労働力に対してその重みを確実に増加させている。パートタイマー依存から年間を通じて仕事を

用意することで常雇に依存する大型経営の増加にそれは表れている。また常雇を可能にするくらいの経営の大規模化・大型化がなされているともいえよう（安藤光義 2013）。

都府県で見ると、2010年、農業経営体163万のうち常雇を持つ経営体はわずか2.2%、その内、販売農家159万では1.8%だが、大型化という特徴が共通にみられる組織経営体2.9万では27.6%と4分の1の経営体が常雇を持っている。2010年の常雇人数の総計は都府県で13.6万人だが、その半分以上の7.2万人が組織経営体に雇われ（常雇を持つ1組織経営体当たり9.1人の常雇に対して常雇を持つ1販売農家当たりでは2.2人の常雇）、組織経営体の大型化を支える労働力としての常雇の重みが理解されるであろう。

ただし松久氏（松久勉 2013）は、常雇

の増加が、大規模な経営での大型化のための雇用以上に、農家世帯員の不足を補うための増加という側面が全体として強いことを述べている。2005～2010年の変化で、常雇を持つ農業経営体総数や常雇総数はともに増えているものの、1経営体当たり常雇は4.6人から3.8人へ減少している。常雇の増加は雇用型経営の大型化でありその増加である、というような単純な動きではないことを指摘しているのである。

都府県でも確認すると、たしかに2005年では常雇を持つ1組織経営体当たり9.7人であり2010年の9.1人より多かった。常雇を持つ1販売農家当たりでも2005年2.9人と2010年の2.2人より多かった。ただし常雇を持つ組織経営体数も販売農家数もこの5年間で増加し、常雇人数もともに増えている。より多くの農業経営体が常雇を持つようになり結果として平均的には1経営体当たりの常雇人数が少なくなっているのである。だが経営を支える労働力構成として雇用労働力がその重みを増し、大型化のために家族員数に縛られることなく必要労働力としての常雇数を確保する動きに、大いに注目すべきである。

## 2. 増加する常雇に占める外国人の大きさ

その常雇の中で外国人労働力（技能実習生）が、地域的な偏りを持ちつつ、意

味ある大きさになっていることをこの報告では強調しておきたい。

最低賃金で年間雇用契約を結べる技能実習生の存在は年間の栽培・出荷計画を確実にしてくれるし、彼らは大型経営が負担できる賃金水準の労働者である。他方、日本人は農業の年間雇用に応募するものが概して少なく、また応募者がいたとしても最低賃金を上回る水準が求められボーナスや昇給も必要になる。しかも途中で離職するものが農業では珍しくない。関東や関西など、都市圏に近いところはそうした特徴が強くみられる。

2010年国勢調査の農業従事外国人就業者数（農業でも一部に日系ブラジル人等を含むが大半は技能実習生）を2010年農業センサスの常雇数で除すと、表1のように、都府県では常雇の12%、北海道では8%が技能実習生の外国人だと示されている。技能実習生は年間雇用契約で雇用されるのが通常なので常雇に含まれる。さらに常雇人数の多い順に7道県を表で示しているが、その中で茨城県は49%、長野県は37%と技能実習生が極めて高い割合を示している。農業で技能実習生を雇用できる指定職種、畑作・野菜、施設園芸、畜産（肉牛は対象外）が周年盛んであることがそれを説明できるが、茨城県では農協系が技能実習制度導入時から組織的に対応してきたことも大きい。なお長野県は高冷地野菜地帯である川上村や南牧村野辺山を主に7か月契

表1 2010年時の主要な県別農業従事常雇人数と外国人農業就業者数

		a	b	b/a	うち組織経営体に雇	組織経営体1つ	販売農家1戸
		常雇人	外国人	(%)	われた常雇人数のa	当たりの常雇人	当たりの常雇
		数(人)	(人)	(%)	に占める割合(%)	数(人)	人数(人)
ト ッ プ 7 道 府 県	北海道	17793	1479	8	56	9.3	2.2
	茨城	7680	3753	49	33	9.2	2.4
	愛知	7296	954	13	26	7.1	2.6
	鹿児島	7110	416	6	66	8.5	2.0
	宮崎	6512	249	4	59	12.5	2.4
	千葉	6447	1150	18	45	9.8	2.2
	長野	5530	2055	37	63	10.5	2.0
	香川	1593	286	18	65	11.0	2.3
	全国	153579	17645	12	54	9.1	2.2
	うち都府県	135786	16166	12	53	9.1	2.2

注：1) 農業従事常雇人数は、農業センサスによる2010年2月1日調査時点までの1年間のうち、農業経営のために常雇した人数（あらかじめ年間7か月以上の契約で雇った人）。外国人は2010年9月末1週間の就業であったもの（国勢調査による）。

2) a は農業経営体だがそのうち組織経営体と販売農家に分けて示されている。組織経営体とは農業経営体から家族経営体を差し引いたものである。

3) この表は2016年3月末の日本農業経済学会個別報告用に作成したものをここに表示した。そのタイトルは軍司・堀口「大規模雇用型経営と常雇労働—分社化を伴った香川の法人経営における日本人常雇と技能実習生」であり、分社化することで技能実習生の数を多く確保する必要があるほどに大規模雇用型経営に成長した香川の野菜及び畜産の複数の経営を紹介する内容である。しかも多数の技能実習生を指導し共同で作業する日本人常雇が必要になっていることも実証する。そのために、この表には香川県の状況が示されている。

約（春に来て秋には終了し帰国する雇用契約）の実習生を約1.3千人ほど近年は持つが、国勢調査は10月1日前1週間の就業なのでこれらの実習生も把握しているとみられる。なお表1の国勢調査による農業従事外国人全国計1.8万人は、全

国農業会議所八山氏の推計（推計方法は、八山政治2014）による同年の農業分野技能実習生計1.9万人（農水省調べの来日初年度の技能実習1号の8.2千人、2年度目になる法務省の2号移行者5.9千人、3年度目になる同じく前年の2号移行者

5.3 千人の合計) と近似しているので、数字は実態を表しているとみてよいだろう。

そして農業センサスの7か月以上の契約という常雇の概念に、この高冷地野菜の短期労働者も当てはまる。ただし以前は来日の1年間は研修生(在留資格は「研修」で研修手当が最低賃金の半分強の水準-2年目以降に在留資格が特定活動(技能実習))であり残業も認められていなかったのが多くのトラブルの原因になっていたが、2010年7月からは制度が変わり初年度(来日直後の1か月等、合宿しての研修期間は従来と同じく研修手当)から雇用契約を結んだ最低賃金以上という労働者扱い(技能実習1号—2年目以降は技能実習2号)になった。しかし2010年2月の農業センサス調査時点では雇用農家は過去1年間においては研修生として扱い、常雇としては調査に答えていないものが多いと推測される。高冷地野菜の場合はそれらの数が農業センサスの常雇に含まれていないようにみられるので、%はやや高めに出ている可能性があるだろう。

他方、同じような農業条件(周年雇用が可能で適用職種の農業のウェイトも大きい)を持つ鹿児島県や宮崎県は、常雇の多い県であるが常雇に占める技能実習生の割合は6%、4%と極めて低い。東京に近く年雇の日本人を求めることが困難な関東圏と相応の賃金を提示すれば日本

人を雇用できる地域との差と解釈できよう。

支払い可能な水準で年間雇用に応じる日本人がいるならば、3年で帰国しなければならない実習生と異なり、コミュニケーションが正確に取れ熟練が形成されることや免許証の関係で運転を任せられることなどで、先ずは日本人を雇用することになる。しかし鹿児島や宮崎でも賃金が相対的に低い技能実習生も雇われており、組織経営体の平均10人前後の常雇の中には実習生が含まれていると思われる。実際に大規模経営を訪問するとそうした例が多くなってきている。

一方、茨城県などでも多くの実習生(受入監理団体が農協系だと制度的に毎年2人受け入れが上限なので同時に6人が働ける:事業協同組合系だと最大3人なので9人が同時に働ける)を雇用する大型経営だと、管理職の機能を持ち機械や自動車運転を任せる日本人雇用者を同時に雇用するケースが出て来ている。

なお表によれば、茨城、愛知、千葉では、組織経営体が雇用する常雇が全体に占める割合は33%、26%、45%と半分以下なので、販売農家が雇用する常雇の方が多い。他の県では逆で、組織経営体が雇用する常雇の方の割合が大きい。これら3県では、常雇を雇用している販売農家だけで見ると1販売農家当たりの常雇人数が2.2~2.6人と表の他県に比し多い。他方、常雇を雇用している組織経営体で

は1経営体当たりの常雇人数は6.9～12.5人と販売農家の常雇人数規模の3～5倍の大きさであるものの、表の他県のそれと比べやや小さい。これら3県は家族による農業従事者数とほぼ同じ数の技能実習生を雇用し、その範囲内での雇用規模に抑えている経営が多数と見られ、また組織経営体はやや常雇の数で見ると小規模のそれが多いうのである。

いずれにしろ組織経営体は、府県の違いを超えて、経営体当たりの常雇人数を大きく増やす動きは見取れる。しかし技能実習生からみると、茨城が典型だが、販売農家では常雇に多くの外国人がおり、家族を支え、経営体を組織経営体ではなく販売農家に留めている。それに次ぐのが長野、愛知である。他方、鹿児島、宮崎を典型として日本人が常雇として多く雇われていて、販売農家の経営体よりも組織経営体はその動きをより強く示しているように見える。

### 3. 畑作・施設園芸地帯での技能実習生の重みと役割—茨城県八千代町—

茨城県は府県の中で最も技能実習生の多い県である。2013年の技能実習1号は2.0千人であり表1の2010年の外国人3.8千人とそのまま対比させると平均2年弱の在留のように見える—なお技能実習1号で2番目に多いのは長野県で1.9千人、表1の2.1千人とそのまま対比すると長野は1年未満滞在の実習生が

多数とわかる。茨城県は常雇を持つ販売農家の数が多いので一戸当たりの常雇の数が平均2.4人と、農業に従事する家族員の夫婦プラス同じ程度の数の技能実習生と見ることが出来る。そうした動きの代表として白菜生産日本一を誇る八千代町の事例を見てみよう（堀口2015）。

八千代町は、表2に見るように、普通作（表では水稲とあるが稲・麦・大豆等の水田経営）の大面積経営と露地栽培主の野菜作の大面積経営、その両方が展開している県下で有数の大型経営集積地域である。他市町村へ借地で拡大しているので、最近の農業センサスによると八千代町の農業経営体の耕作面積は調査のたび毎に増えている。属人調査の農業センサスではそうなるのである。

そしてこれらの大型経営を支えるのは常雇である。認定農業者に対する堀口研究室のアンケート調査（認定農業者261戸対象の2013年調査で回収率52%、有効回答率49%）の集計結果だが、表3によると、普通作経営23戸の平均経営面積は13.1haで農業従事家族数は2.8人、これに0.9人の常雇（22戸集計）がいる。ただしその中で実習生は0.5人（21戸）なので、0.4人と日本人も同様に雇用していることがわかる。大面積経営だが機械に依存する普通作経営なので、平均的には家族労働が主体で常雇は補完的である。

これに対して野菜作経営99戸は平均

表2-2 八千代町の認定農業者面積別農家数（2013年10月末現在）

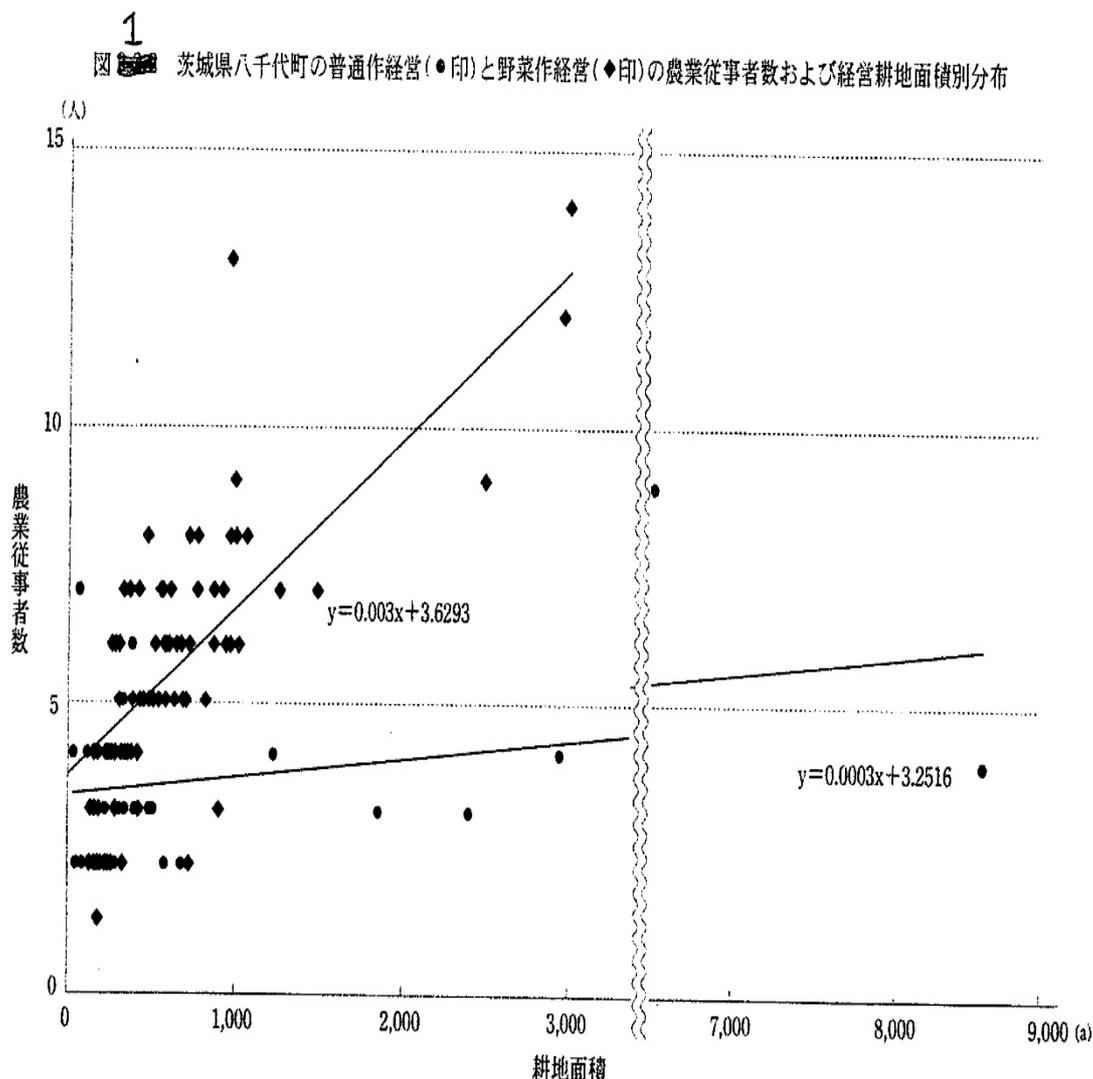
経営部門 耕作面積(ha)	水稲(稲・ 麦・大豆等)	野菜(露地)	野菜(露地・ 施設)	果樹	その他(花 き・茶等)	計
1.0ha未満		2	2		1	5
1.0~3.0	2	13	9	13		37
3.0~5.0	6	25	12	2		45
5.0~6.0	2	10	8		2	22
6.0~7.0	1	10	5			16
7.0~8.0		9	4			13
8.0~9.0		9	1			10
9.0~10.0		11	2			13
10.0~20.0	2	40	8			50
20.0~30.0	3	5	2			10
30.0~40.0	2	3				5
40.0~50.0	1	1				2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

3  
表2-3 茨城県八千代町の普通作経営と  
野菜作経営の面積およ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

注：後掲の図2-2-2に載っている普通作経営と野菜作経営の平均値であり、それぞれの経営面積、その内の町外借入面積、そして農業従事の家族員数と常雇数、さらに常雇数に占める技能実習生の数を示した。



資料：2013年堀口研究室が八千代町認定農業者の会の協力で行なったアンケート結果による。  
 注：農業従事者は、家族員の中で農業に主に従事するものと常雇労働者との台数である。常雇労働者には技能実習生も含まれる。  
 また決定係数の $R^2$ は、普通作は0.1634、野菜作は0.2727である。

6.0ha、これに農業従事家族数は普通作と同じく2.7人、しかし常雇は2.7人と家族数と同数であり、しかもこの中の実習生は2.4人(96戸)だから大半が実習生であることがわかる。野菜作の場合は、平均的に家族と同じ数の常雇、それも技能実習生に大きく依存していることがわかる。

この点を、個々の経営体の分布を示した図1で確認すると、普通作、野菜作、ともに耕地面積と農業従事者数との間にある程度のある関係があることがわかる。ただし普通作経営は機械の効用が大きいために、大面積でもそれほどの従事者数の増加ではない。これに対して、野菜作は面積の増加が農業従事者数の急速な増加

を必要としており、20～30ha では10人から15人弱の従事者が要る。家族の農業従事者数をはるかに上回る人数の常雇、それを技能実習生の増加でまかなっているのを見て取れる。5～10ha 強でも5人から10人弱の従事者が必要であり、家族従事者の数を上回る常雇、それも技能実習生に依存している実状を見て取れる。技能実習生がいるからこそ、それだけの規模を維持できているといえよう<sup>1</sup>。

先ず露地野菜の経営を紹介しよう。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を5人雇用している。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2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監理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150～160万円の賃金にそ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100～200万円は助かる。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、途上国からの実習生にとっては国内出稼ぎよりもはるかに大きなメリットがある。さらに健康保険もあるので安心だという（なお最近の円安で中国等、受け取り国の貨幣額では縮小しているが）。

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、約束通りの毎日の確実な出荷は実習生がいるからこそ可能であり計画的に作業が出来ているとI農家の経営者は述べていた。

<sup>1</sup> 結城地域農業改良普及センター技師・遠藤優子氏によると（2013年6月1日の地域報告会）、2012年八千代町の野菜経営認定農業者196戸の調査結果（回答率96%）は、雇用導入割合85%（2005年74%）、雇用導入農家の雇用人数3.6人（2005年2.1人）、調査農家全体の平均労働力1戸当たり家族3名、雇用3名の計6名、平均作付面積950a（2005年580a）と急激な変化を明らかにした。堀口研のアンケートと比べると大規模層もすべて網羅した調査とみられる。

だがハウスの面積60aと大きいので、メロンは規格が厳しいので、実習生は収穫しメロンを並べ箱作りに専念し、あとはすべて家族労働力の2人だけで選別・箱詰めをこなしてきた。が、これがきつくなってきた。選別は、経験を積んだ、滞在可能な最後の年の3年目の実習生にも任せない。

実習生を最近、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。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に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、ここ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が、水田・普通作農家の借地が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。

次いで、普通作の大規模経営の内、二つの経営事例を紹介しよう。これらの経営の拡大テンポは速く、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。ただし2戸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常雇が必要であるし、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、この委託を含め貸す相手は150-160人、すべて町内であり、その斡旋は農業委員会や農協、地縁組織である。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、斡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、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斡旋を広げてきた経緯があるからである。これに対し

て、水田の輪作は従来型である。

ほ場の数は、水田 35 haが 130 枚、麦 50 ha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 50 ha、麦とそのあと作の 50 ha、の計 100 ha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、この経営は従来の個人事業主の形である。

他方、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 105.2 ha（その内、畑が 40 ha）であり、自作地 2.4 ha、借地 58.8 ha（そ

の内、水田借地 18.8 ha）、受託 44.0 haとなっている。作付は、米 20.0 ha（自作と水田借地の計であり米の裏作は行っていない）、受託の 44.0 haと畑を使つての麦（小麦と大麦と半々）60 ha、転作麦の後の大豆が 25-30 ha、他にそば 15-20 ha、ねぎ 1.3 haとなり、延べ耕作面積は 121.3-131.3 ha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 120 haも受けていて、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。これに加え、5 年前から雇用し始めた技能実習生は 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、農家は一人 200 万円の負担）も相対的に低く、道路での運転はできないが、大事な戦力だとしている。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

ように思われる。経営面積に占める畑の多さがそうした状態を生んでいるといえよう。

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（実際の収穫は台風が来る予想で予定より早く刈ったので13.5俵）。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た。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。

#### 4. 確実な農業短期外国人労働者の確保と そのためのコスト

長期経営戦略を練る農業経営が、最低賃金を支払い労働基準法を守って積極的に技能実習生を導入し、そのことが一段

の経営展開を可能にしている状況を茨城県下の動きで説明してきた。

労基法では農業は法定による労働時間の定めや休日・休憩の定めがなく、また割増賃金は深夜労働以外、不要となっていて、農業の特殊性を考慮している。が、農水省の指導で、技能実習生には労基法の適用が行われ、労働時間、休憩時間、法定休日、さらには割増賃金の仕組みが適用されている。

パートタイマーと異なり技能実習生による年間雇用は年間の安定した経営計画・栽培出荷のために必須であり、それが経営をさらに展開させ、好循環がみられる。そしてより一層の大型化に対応して、単純労働力の技能実習生を管理し公道での運転も担う熟練労働力の日本人を同時に雇用する大型経営が現れている。すなわち雇用主体の農業経営の展開が見られるのである。ただ大規模経営で労基法適用の技能実習生と適用外の日本人を同時に雇用している実態なので、それが労働者間の問題にならないようにする配慮が経営者に求められている。

そして実習生の安定的確保に、往復運賃の負担だけではなく、相手国の送り出し団体と組んで来日予定の実習生に、制度が求める期間よりも長期の日本語や農業等の研修を提供する方向に動き出す受け入れ農家・法人や受け入れ団体（監理団体）が、例えば香川県、出始めている。研修が十分でない場合はコミュニケーシ

ョン不足によるトラブルや失踪等のケースが起きやすい。特に少ない実習生だけで同じように少人数の家族経営に入る場合、コミュニケーション不足でトラブルが起きやすい側面がある。他方、少ない人数で農家に入った場合、日本語しか使えないので学習がかえって進み、大規模な職場よりも実習生と雇用者とがより親しい関係になることが多いのも事実である。

ただし制度が要求する以上の期間で日本語や他の研修を来日前に行う場合、雇用者側の費用が発生するので、日本人雇用と場合と比べて、賃金格差のメリットの縮小は考えられる。

今後の技能実習生の増加は、指定職種 of 拡大や滞在期間の長期化という制度の変化も考えられ、確実であろう。また来日前の、より充実した研修は、日本でのスムーズな仕事の着手につながり、生産性があがる雇用者側のメリットがあることも指摘しておきたい。事前費用がかかるものの、農業に特有な多種の仕事や指示を正確に彼らが理解することを、雇用者は期待できるからである。また技能実習生の研修も進み、日本農業の仕組みや労働の取り組み方等を体験することが出来て、広い意味での技術移転がなされよう。

送り出し先は、賃金水準が上昇した中国のような国から他の途上国にシフトするなど、新たな労働力供給源を求める動

きは今後も継続するであろう。外国人の単純労働力を求めて技能実習生に依存し、これを拡大させる傾向は確実に続くものと思われ、そのことがさらなる大型経営の展開に結び付いていることを確認しておきたい。（本稿は2015年11月7日に開かれた農業問題研究学会秋季大会の「常雇依存傾向を強める大型農業経営一年間雇用契約下の外国人労働力（技能実習生）の大きさと役割—」の分科会で堀口が報告した内容に手を加えたものである）

#### 参考文献

- 安藤光義（2013）第5章「農業経営体の展開と構造」、『日本農業の構造変動 2010 年農業センサス分析』農林統計協会
- 梶井功（2015）第1章「大規模農業経営体の形成」、『大規模営農の形成史』農林統計協会
- 八山政治（2014）「外国人技能実習制度の現状と課題～農業分野の技能実習を主に～」『農村と都市をむすぶ』2014年2月号
- 堀口健治（2015）第2章「大規模経営の展開と構造・その時代区分と課題」及び第5章第3節「府県における大規模畑作経営の動向」、『大規模営農の形成史』農林統計協会
- 松久勉（2013）第5章「農業センサスにおける農業雇用労働力の存在形態」、

集落営農展開下の農業構造—2010年  
農業センサス分析』農水省

## 第2章

# 農家における家族構成と労働力雇用 ——2010年農林業センサス個票の分析結果——

早稲田大学社会科学部

教授 小島 宏

(研究分担者)

### 1. はじめに

近年、2010年農林業センサスで、農家における常雇い・臨時雇いが増加していることが明らかになり、特に一部の県では常雇いの一部が外国人技能実習生の増加によるものであることが指摘されているが(例えば、Ando and Horiguchi 2013, 松久 2013, 軍司・堀口 2014)、すでに2005年農林業センサスでの常雇い増加についても同様の指摘がなされていた(安藤 2008, 松久 2009)。また、松久(2013: 93)によれば、2005年農林業センサスから常雇いが特に増えた農家は「家族労働力+α」の経営体であり、家族規模・構成の変化が影響を与えていることが窺えるし、臨時雇いの増加についても同様な可能性がある。

1980年農林業センサスまで常雇いも臨時雇いも減少の一途を辿っていたが、1985年農林業センサスでそのような減少傾向が反転して常雇いと

臨時雇いを300人以上雇用する農家が増加し、そのような増加傾向が1990年農林業センサスでも続いていたことは指摘されていた(梶井 1991: 65)。また、増加率が高いのは耕地規模が大きい農家、施設園芸農家、東海・南関東地方の農家ということが指摘されていたが(梶井 1991: 65-66)、近年、外国人技能実習生を受け入れている農家の属性とされているものと一致しているように思われる。しかし、当時は農業分野において外国人技能研修生・技能実習生の受け入れが認められようになる前のことであるから、多くの場合は日本人の常雇い・臨時雇い(例えば、今井 1991)が増加傾向にあったということであろう。実際、同じ年鑑の「外国人労働者問題」と題された囲み記事では農業分野での外国人技能研修生・実習生の受け入れには厚い壁があることが指摘されていた(日本農業年鑑刊行会 1991:

235)。

同じ年鑑の1990年センサスの分析の中で、中国地方に「ウィークエンド・ファーマー」が多いことも指摘されていた。これは道路交通網の発達によってあとつぎ(後継者)が必ずしも同居せずに農業を継続するというもので、他出したあとつぎが農業に従事した農家の割合が全国平均で4.3%であるが、山陽(9.5%)、南九州(7.2%)、山陰(5.8%)の3地域で特に高いとのことである(満永・安倍 1991:77-78)。これらの地域は宇佐美(1992:224)の1990年センサスによる家族構成の分析において「西日本型」「南方型」と分類された地域で二世帯夫婦の同居率が低く、同居あとつぎがない農家が多数派を占める地域である。このような非同居あとつぎによる農業従事者は以前の農林業センサスでは「手伝い」とされていたが、2010年センサスでは「臨時雇い」に含まれるようになったため、2010年センサスにおける「臨時雇い」の増加には非同居あとつぎ等の手伝いの分の追加が寄与している可能性もある。

実際、2010年世界農林業センサス調査票(「農林業経営体調査票」)において、農業労働力は過去1年間に農業経営のために「常雇い」した人と「臨時雇い」した人(手伝いを等を含む)に分けられ、男女別の実人数と従事日

数の合計が尋ねられている。後者の手伝い等については「農業研修生、手間替え、ゆい(労働交換)」のほか、世帯から離れて住んでいる子ども等の手伝いを含みます」と注記されている。しかし、2005年以前の農林業センサスにおいては「臨時雇い」と「手伝い等」が分けられており、それが統合されたため、臨時雇いを受け入れている農家の性格がはっきりしなくなったと指摘されている(松久 2013:91)。それでもどのような属性、特に家族構成に関する属性をもつ農家が「臨時雇い」を受け入れており、「常雇い」を受け入れている農家とどのように異なるかを明らかにする意義はあろう。これは松久(2012: 97-98)が2005年から2010年にかけて「常雇い」が増える中で、男子の割合が高まることと、2010年において農家の男女年齢別構成によって「常雇い」を受け入れる割合とその男女構成が異なることを指摘しているためでもある。また、筆者はかつて農業と家族の関係を研究していたし(例えば、小島 1981, ブルデュエ/丸山・小島・須田訳 2007)、雇用と家族の関係も研究してきたし(例えば、小島 1995a, 1995b, 2009)、最近では農業分野の外国人技能実習生の研究も開始している(小島 2015a, 2015b)。そこで、本稿では

2010年農林業センサスの個票データに多変量解析の手法を適用し、農家における男女別労働力(常雇い・臨時雇い)雇用の家族構成関連要因を明らかにしたい。

## 2. 既往研究

農家家族に関する研究で世帯員の就業に触れた研究は最近でもある(例えば、佐藤 2007, 堤 2009, 渡辺 2009)が、農業の「雇用」労働力との関係を扱ったものはほとんどない。わずかに、石原(1996:173)が他出あかつぎの農業従事日数に触れ、熊谷(1996:17, 1998:82, 93)が農家男女の生活時間の一部として「他家手伝い」に触れ、佐藤(2014: 222)が「手間」不足の茶生産高齢者世帯への支援という形で「臨時雇い」に触れているのが目に付くだけである。佐藤の研究からは高齢の単独世帯等での「臨時雇い」の受け入れ(以下においては「雇用」ということばを用いる)が多いという可能性が窺われる。

他方、農業経済学的研究のうち、田畑(1993)は高齢農家の農業・農地維持のために「町外に転出した子弟が手伝いに来る」が大きなウェートを占めると指摘している。実際、1990年農林業センサスによれば、「農業に従事した他出あかつぎのいる農家の割合は全国で4%であり、沖縄11%、山

陽10%、南九州7%となっている」(田畑 1993: 87)とのことである。しかし、前述の通り、満永・安倍(1991: 77-78)による1990年センサスの集計結果は全国平均が4.3%で沖縄以外についてはより正確な数値で、山陽9.5%、南九州7.2%で高く、北海道・南関東1.8%、北関東2.4%、東北2.7%で低いことを示している。また、高橋(1992: 25-26)は他出あかつぎが農業従事した割合が高い農家は60歳以上の男子専従者がいる農家や農業専従者が女子だけの農家であることを示している。従って、高齢の夫婦世帯(ないし夫婦片親世帯)や単独世帯で「臨時雇い」の雇用が多いという可能性がある、同じ報告書で前述の宇佐美(1992)は1990年センサスに基づいて家族構成や他出あかつぎの地域差について詳細に論じているものの、他出あかつぎの農業労働供給については論じていないが、やはり同様の可能性が示唆される。

千田(1971: 261)は稲作農家に焦点を合わせているが、1965年以降、家族構成が単純化したにもかかわらず、家族労作化が進む一方、他人労働力の導入の大部分が臨時雇い・労働力交換であるのは、省力的な労働材料・用具・施設の開発・利用によると指摘している。同時に、従来の農業季節的移動労働力の主要供給県自体内でも、

女子労働力移動の増加が目立つのは、農業労働力の全体的縮小に伴う女性化・高齢化の一方で、東北・北陸・北九州などの労働力の主要供給地域における稲作経済の著しい進展により、地元雇用力が顕著に上昇したことにもよるとも指摘しており、すでに高度経済成長初期からのちに田畑や梶井が指摘するような変化の兆しがあったことを示唆しているし、高齢の夫婦世帯(ないし夫婦片親世帯)や単独世帯で「臨時雇い」の雇用が多いという可能性が窺われる。

近年、雇用労働力に関する研究が増加傾向にあり、家族構成との関係を論じるものもある。前述の松久(2013: 98)は2010年農林業センサスの集計結果から60歳未満の男女世帯員を抱えるような、若い家族労働力が確保されている農家が常雇いを雇用する傾向があり、特に男子常雇いを雇用する傾向が強まっていると指摘している。ここからは二世帯世帯・三世帯世帯の農家で「常雇い」の雇用が多いという可能性が示唆される。

小島(2015a)による外国人技能実習生が多いとされる6道県(北海道、茨城県、千葉県、長野県、愛知県、熊本県)の販売農家(販売額50万円未満を除外)を対象とする常雇いの関連要因に関する2010年農林業センサス個票のゼロ可変ポワソン(ZIP)分析結果

によれば、販売額をコントロールすると家族構成の効果が小さくなるものの、全道県で同居配偶者がいると男性常雇い雇用に負の効果があり、熊本県では女性常雇い雇用に負の効果がある。北海道で同居男子が1人ないし2人以上いると男性常雇い雇用に正の効果があり、千葉県では同居男子が2人以上いると女性常雇い雇用に正の効果があるものの、熊本県では負の効果があり、長野県では同居男子が1人いると女性常雇い雇用に負の効果がある。北海道では同居女子が2人以上いると男性常雇い雇用に負の効果があるものの、愛知県と熊本県では同居女子が1人いると男性常雇い雇用に正の効果があるが、千葉県では同居女子が2人以上いると女性常雇い雇用に正の効果がある。

北海道では同居の父親がいると男女の常雇い雇用に負の効果があるが、茨城県では同居の父親がいると男性常雇い雇用に負の効果があり、千葉県と熊本県では女性常雇い雇用に負の効果がある。北海道と愛知県では同居の母親がいると男性常雇い雇用に負の効果があり、千葉県と熊本県では男女の常雇い雇用に負の効果があるが、茨城県と長野県では同居の母親がいると女性常雇い雇用に正の効果がある。北海道と愛知県で

は子の配偶者が同居すると女性常雇い雇用に正の効果がある。北海道では男性の孫が同居すると女性常雇い雇用に負の効果があり、女性の孫が同居すると男女の常雇い雇用に負の効果があるが、愛知県でも女性の孫が同居すると男性常雇い雇用に負の効果がある。北海道では非同居後継者がいると男女の常雇い雇用に正の効果があり、長野県でも男性常雇い雇用に正の効果がある。以上のように6道県において各種世帯構成員の有無に関する変数が有意な効果をもつ場合は比較的少ないが、生産する農産物によるためか、その効果の方向は一貫しているとは限らない。各種世帯構成員の有無の臨時雇い雇用に対する効果は茨城県以外の5道県では負の場合が多いが、やはり効果の方向は一貫しているとは限らないし、常雇い雇用に対する効果と逆方向の効果をもつ場合もあるため、解釈が難しい。

他方、小島(2015b)による外国人技能実習生が多いとされる6道県(北海道、茨城県、千葉県、長野県、愛知県、熊本県)、外国人農業就業者比率が高い3県(群馬県、徳島県、香川県)、農村に外国出身配偶者が多いと思われる3県(宮城県、山形県、福島県)の全販売農家を対象とする2010年農林業センサス個票の常雇い雇用の関連要因に関するZIP分析結果によれば、茨

城県、千葉県、長野県、愛知県、群馬県、徳島県、山形県で単独世帯(追加された家族構成関連要因)であることは常雇い(男女総数)雇用に対して正の効果をもつ。茨城県、熊本県、群馬県、香川県では同居配偶者がいると常雇い雇用に負の効果がある。北海道と徳島県では同居男子が1人ないし2人以上いると常雇い雇用に正の効果があり、千葉県と香川県では同居男子が2人以上いると正の効果があるが、長野県、宮城県、山形県では同居男子が1人いると常雇い雇用に負の効果があり、福島県では同居男子が2人以上いると負の効果がある。北海道、愛知県、山形県、福島県では同居女子が2人以上いると常雇い雇用に負の効果があり、宮城県と福島県では同居女子が1人いると負の効果があるが、千葉県と群馬県では同居女子が2人以上いると常雇い雇用に正の効果があり、愛知県、熊本県、群馬県では同居女子が1人いると正の効果がある。従って、愛知県では同居女子の数が1人から2人以上になると常雇い雇用に対する効果が正から負へと逆転する。

北海道、熊本県、群馬県、福島県では同居の父親がいると常雇い雇用に負の効果がある。北海道、千葉県、愛知県、熊本県、群馬県、香川県では同居の母親がいると常雇い雇用に

負の効果があるが、長野県では正の効果がある。北海道、群馬県、宮城県では子の配偶者が同居すると常雇い雇用に正の効果があるが、茨城県と徳島県では負の効果がある。熊本県では男性の孫が同居すると常雇い雇用に負の効果があるが、宮城県では正の効果がある。北海道、愛知県、香川県では女性の孫が同居すると常雇い雇用に負の効果がある。北海道、群馬県、徳島県、宮城県では非同居後継者がいると常雇い雇用に正の効果がある。

臨時雇い雇用に対する家族構成関連変数の影響についてみると、愛知県では単独世帯であることが臨時雇い雇用に対して負の効果をもつが、熊本県、群馬県、香川県、宮城県、山形県では正の効果をもつ。千葉県、長野県、徳島県、山形県、福島県では同居配偶者がいると臨時雇い雇用に負の効果があるが、愛知県では正の効果がある。茨城県では同居男子が 1 人いると臨時雇い雇用に正の効果があり、群馬県では有意な効果がみられないが、他の道県では負の効果がある。徳島県と宮城県では同居男子が 2 人以上いると臨時雇い雇用に正の効果があるが、千葉県、愛知県、熊本県、山形県、福島県では負の効果がある。有意な効果がみられない茨城県、熊本県、群馬県を

除く道県では同居女子が 1 人いると臨時雇い雇用に負の効果がある。茨城県、長野県、熊本県、徳島県、香川県では同居女子が 2 人以上いると臨時雇い雇用に正の効果があるが、北海道、千葉県、愛知県、宮城県、山形県では負の効果がある。

北海道、茨城県、徳島県、山形県、福島県では同居の父親がいると臨時雇い雇用に正の効果があるが、長野県、愛知県、熊本県、香川県、宮城県では負の効果がある。熊本県、香川県、宮城県では同居の母親がいると臨時雇い雇用に正の効果があるが、北海道、茨城県、千葉県、長野県、愛知県、群馬県、福島県では負の効果がある。北海道、茨城県、千葉県、長野県、愛知県、福島県では子の配偶者が同居すると臨時雇い雇用に負の効果があるが、群馬県と香川県では正の効果がある。正の効果がある愛知県と有意な効果がない熊本県と宮城県を除く道県では男性の孫が同居すると臨時雇い雇用に負の効果がある。千葉県、長野県、愛知県、宮城県、山形県では女性の孫の同居も臨時雇い雇用に対して負の効果をもつが、熊本県、徳島県、福島県では正の効果をもつ。北海道、熊本県、群馬県、徳島県、山形県、福島県では非同居後継者がいると臨時雇い雇用に正の効果があるが、千葉

県、長野県、愛知県、香川県では負の効果がある。

外国人技能実習生が多いと言われる6道県全体として単独世帯であることは常雇い雇用に対して正の効果をもつ傾向があり、各種の家族構成員が同居すると常雇い雇用を負の効果があるという傾向がある程度みられるし、例外も多いものの、非同居後継者がいると正の効果があるという傾向もみられる。また、6道県全体として単独世帯であることは臨時雇い雇用に対して正の効果をもつという傾向はあまり明瞭ではないものの、各種の家族構成員が同居すると臨時雇い雇用を負の効果があるという傾向がより明瞭にみられるが、例外もあるし、非同居後継者がいると正の効果がある道県と負の効果がある県がある。

筆者による以上の二度にわたる2010年農林業センサス個票の分析結果は外国人構成比等の常雇い・臨時雇いの雇用に対する影響を明らかにするためのモデルによるものであり、分析対象も農業分野に外国出身者が比較的多い道県に限定されていた。そこで、本稿では47都道府県に当てはまるモデルで家族構成の常雇い・臨時雇いの雇用への影響を明らかにすることを試みる。

### 3. データ・分析方法

本稿で分析するデータは目的外利用を許可された2010年農林業センサスの全販売農家についての個票である。全国についてはケース数が非常に多い(1,631,204件)ため、都道府県別に分析を行う。被説明変数としては男女別常雇い・臨時雇いの雇用人数をを用いる。具体的には、常雇いと臨時雇いのそれぞれについて男女いずれかの雇用人数、男性のみの雇用人数、女性のみの雇用人数、男女両方の雇用人数を被説明変数とする。表1に示された通り、常雇いを雇用する農家は非常に少数で、平均雇用人数も少なく、常雇い雇用人数がゼロという農家が大多数である。臨時雇いを雇用する農家はそれよりは多いし、平均雇用人数も多いが、北海道を除き、やはり雇用人数がゼロという農家の方が多い。

そこで、本稿の分析ではゼロの割合が大きい計数データを被説明変数として関連要因を分析するのに適したゼロ可変モデルを用いる。当初はゼロ可変ポワソン(ZIP)モデルを使う予定であったが、平均と分散が等しいという強い仮定を置かないゼロ可変非負2項(ZIMB)モデルを用いることにした。固定効果を表す説明変数としては表1(a~b)に都道府県別の度数分布が示された最初の7種類の世帯

構成(「単独」、「夫婦のみ」「夫婦と子」「片親と子」「夫婦両親」「夫婦片親」「三世代」vs.「その他」)と非同居後継者有りのダミーを用い、コントロール変数としては世帯主の性別(女性 vs. 男性)・年齢階級(50~54歳、55~59歳、60~64歳、65~69歳、70~74歳、75~79歳、80歳以上 vs. 50歳未満)と農業地域分類(都市的地域、中間農業地域、山間農業地域 vs. 平地農業地域)を用いた。ランダム効果を表す変数として販売額13区分(15万円未満、15~50万円未満、50~100万円未満、100~200万円未満、200~300万円未満、300~500万円未満、500~700万円未満、700~1000万円未満、1000~1500万円未満、1500~2000万円未満、2000~3000万円未満、3000万円以上 vs. 販売なし)を用いて層化した。

表1(a~b)には都道府県別に説明変数の分布と被説明変数の度数分布・平均値のほか、販売農家数、平均世帯主年齢、平均販売額、平均世帯規模が示されている。平均世帯規模は西日本で小さい傾向があり、特に鹿児島県・沖縄県で小さい。これは宇佐見(1992)が示した1990年農林業センサスに基づく結果と類似している。また、単独世帯・夫婦のみ世帯は中四国・九州、特に鹿児島県・沖縄県、広島県・山口県で多く、夫婦と子世帯は関東、鹿児島県・沖縄県で多

い。三世代世帯は東北、関東、北陸で多いが、これらの結果も1990年農林業センサスの分析結果と類似している。平均販売額は北海道で抜群に大きい。

被説明変数の常雇い雇人数については外国人技能実習生が多いと言われる道県と沖縄県が多い。臨時雇い雇人数も同様な道県のほか、外国出身配偶者が多いと思われる県が多い。後者には米作地帯が多いことから、非同居親族による「手伝い」や「ゆい」が多いためかもしれない。

#### 4. 分析結果

以下においては、表2(a~d)により男女別常雇いの雇人数と男女別臨時雇いの雇人数に対する農家の世帯構成(単独世帯、夫婦のみ世帯、夫婦と子世帯、片親と子世帯、夫婦両親世帯、夫婦片親世帯、三世代世帯 vs. その他世帯)と非同居後継者有りの影響を検討する。

##### 4.1. 常雇い雇人数に対する家族構成関連要因の影響

まず、表2(a~d)上段に示された常雇い雇人数に対する各家族構成関連要因の影響を検討することにする。農家が単独世帯であることは男女いずれかの常雇い雇用に対してほとんど有意な効果をもたず、沖縄県のみ

で有意な正の効果をもつ。同様に、男性のみの常雇い雇用に対して茨城県と沖縄県のみで有意な正の効果を持ち、女性のみの常雇い雇用に対して高知県のみで有意な正の効果をもつ。農家が単独世帯であることは男女両方の常雇い雇用に対して新潟県と兵庫県では有意な正の効果をもつが、京都府のみで有意な負の効果をもつ。

農家が夫婦のみ世帯であることは男女いずれかの常雇い雇用に対して北海道、群馬県、埼玉県、千葉県、愛知県、和歌山県、愛媛県、福岡県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県で有意な負の効果をもつ。同様に、男性のみの常雇い雇用に対して北海道、青森県、群馬県、山梨県、和歌山県、愛媛県、大分県、宮崎県、鹿児島県で有意な負の効果をもつ。農家が夫婦のみ世帯であることは女性のみでの常雇い雇用に対して宮城県では正の効果をもつが、群馬県、埼玉県、千葉県、岐阜県、愛知県、和歌山県、福岡県、宮崎県、鹿児島県では負の効果をもつ。男女両方の常雇い雇用に対して鳥取県では正の効果をもつが、群馬県、千葉県、愛知県、三重県、奈良県、愛媛県、福岡県、佐賀県、宮崎県、鹿児島県では負の効果をもつ。

農家が夫婦と子世帯であることは

男女いずれかの常雇い雇用に対して北海道、岩手県、群馬県、埼玉県、東京都、岐阜県、愛知県、大阪府、佐賀県、大分県、鹿児島県で有意な負の効果をもつ。同様に、男性のみの常雇い雇用に対して北海道、岩手県、宮城県、群馬県、千葉県、東京都、山梨県、岐阜県、佐賀県、大分県、鹿児島県で有意な負の効果をもつ。農家が夫婦と子世帯であることは女性のみでの常雇い雇用に対して北海道、山形県、埼玉県、愛知県、奈良県、佐賀県、熊本県で有意な負の効果をもつ。男女両方の常雇い雇用に対して愛知県と大分県で有意な負の効果をもつ。

農家が片親と子世帯であることは男女いずれかの常雇い雇用に対して鹿児島県のみで有意な負の効果を持ち、女性のみでの常雇い雇用に対して埼玉県のみで有意な負の効果をもつが、男性のみの常雇い雇用に対してはいずれの都道府県でも有意な効果をもたない。農家が片親と子世帯であることは男女両方の常雇い雇用に対して茨城県のみで有意な正の効果をもつ。

農家が夫婦両親世帯であることは男女いずれかの常雇い雇用に対して福島県のみで有意な正の効果をもつが、北海道、千葉県、愛知県、和歌山県、島根県、岡山県、徳島県、熊本

県、大分県、宮崎県では有意な負の効果をもつ。男性のみの常雇い雇用に対して北海道、愛知県、徳島県、高知県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県で有意な負の効果をもつ。農家が夫婦両親世帯であることは女性のみ常雇い雇用に対して福島県と新潟県では有意な正の効果をもつが、北海道、千葉県、愛知県、和歌山県、岡山県、熊本県、大分県では有意な負の効果をもつ。男女両方の常雇い雇用に対して山梨県と広島県では有意な正の効果をもつが、愛知県と徳島県では有意な負の効果をもつ。

農家が夫婦片親世帯であることは男女いずれかの常雇い雇用に対して福島県のみで有意な正の効果をもつが、北海道、青森県、群馬県、富山県、愛知県、和歌山県、熊本県、大分県では有意な負の効果をもつ。男性のみの常雇い雇用に対して北海道、青森県、岩手県、宮城県、群馬県、千葉県、富山県、山梨県、愛知県、島根県、岡山県、広島県、長崎県、熊本県、大分県では有意な負の効果をもつ。農家が夫婦片親世帯であることは女性のみ常雇い雇用に対して福島県のみで有意な正の効果をもつが、北海道、群馬県、愛知県、和歌山県、熊本県、大分県では有意な負の効果をもつ。男女両方の常雇い雇用に対して京都府と沖縄県

では有意な正の効果をもつが、北海道、青森県、群馬県、愛知県、福岡県では有意な負の効果をもつ。

農家が三世代世帯であることは男女いずれかの常雇い雇用に対して茨城県のみで有意な正の効果をもつが、北海道、愛知県、和歌山県、愛媛県、大分県、宮城県、鹿児島県では有意な負の効果をもつ。男性のみの常雇い雇用に対して茨城県のみで有意な正の効果をもつが、北海道、岩手県、愛知県、和歌山県、高知県、佐賀県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県では有意な負の効果をもつ。農家が三世代世帯であることは女性のみ常雇い雇用に対して宮城県のみで有意な正の効果をもつが、北海道、千葉県、和歌山県、大分県では有意な負の効果をもつ。男女両方の雇用に対して北海道、愛知県、大分県では有意な負の効果をもつ。

他方、農家に非同居後継者がいることは男女いずれかの常雇い雇用に対して北海道、秋田県、群馬県、埼玉県、石川県、福井県、静岡県、岡山県、福岡県、宮崎県、鹿児島県では有意な正の効果をもつが、岩手県のみで有意な負の効果をもつ。男性のみの常雇い雇用に対して北海道、青森県、群馬県、埼玉県、神奈川県、石川県、静岡県、岡山県、福岡県、宮崎県、鹿児島県では有意な正の効果

をもつ。農家に非同居後継者がいることは女性のみの常雇い雇用に対して北海道、秋田県、群馬県、埼玉県、石川県、岡山県では有意な正の効果をもつが、岩手県のみで有意な負の効果をもつ。男女両方の常雇い雇用に対して北海道、群馬県、埼玉県、石川県、岡山県では有意な正の効果をもつが、鳥取県のみで有意な負の効果をもつ。

#### 4.2. 臨時雇い雇用人数に対する家族構成関連要因の影響

次に、表2(a~d)下段に示された臨時雇い雇用人数に対する各家族構成関連要因の影響を検討することにする。農家が単独世帯であることは男女いずれかの臨時雇い雇用に対して宮城県、埼玉県、千葉県、神奈川県、新潟県、福井県、長野県、大阪府、兵庫県、和歌山県、広島県、香川県、長崎県、鹿児島県では有意な正の効果をもつが、青森県、東京都、佐賀県、沖縄県では有意な負の効果をもつ。男性のみの臨時雇い雇用に対して多くの府県では有意な正の効果もち、東京都のみで有意な負の効果をもつが、北海道、青森県、富山県、石川県、山梨県、三重県、京都府、奈良県、鳥取県、徳島県、福岡県、佐賀県、沖縄県では有意な効果をもたない。農家が単独世帯であ

ることは女性のみの臨時雇い雇用に対して宮城県、茨城県、埼玉県、千葉県、新潟県、福井県、長野県、大阪府、和歌山県、広島県、香川県、長崎県、鹿児島県では有意な正の効果をもつが、青森県、愛知県、佐賀県、沖縄県では有意な負の効果をもつ。男女両方の臨時雇い雇用に対して福井県のみで有意な正の効果をもつが、北海道、青森県、栃木県、静岡県、徳島県、佐賀県、沖縄県では有意な負の効果をもつ。

農家が夫婦のみ世帯であることは男女いずれかの臨時雇い雇用に対して岩手県、秋田県、茨城県、千葉県、新潟県、福井県、長野県、愛知県、香川県では有意な正の効果をもつが、青森県、東京都、静岡県、京都府、鹿児島県では有意な負の効果をもつ。男性のみの臨時雇い雇用に対して岩手県、茨城県、栃木県、新潟県、福井県、愛知県、香川県、大分県では有意な正の効果をもつが、北海道、青森県、群馬県、東京都、静岡県、京都府、宮崎県、鹿児島県では有意な負の効果をもつ。農家が夫婦のみ世帯であることは女性のみの臨時雇い雇用に対して岩手県、宮城県、秋田県、福島県、茨城県、千葉県、新潟県、福井県、愛知県、香川県、福岡県では有意な正の効果をもつが、青森県、岐阜県、静岡県、奈良県、徳島

県、鹿児島県では有意な負の効果をもつ。男女両方の臨時雇い雇用に対して岩手県、宮城県、茨城県、千葉県、神奈川県、新潟県、長野県、愛知県では有意な正の効果をもつが、青森県、栃木県、群馬県、岐阜県、静岡県、徳島県、鹿児島県では有意な負の効果をもつ。

農家が夫婦と子世帯であることは男女いずれかの臨時雇い雇用に対して愛知県のみで有意な正の効果をもつが、北海道、青森県、福島県、東京都、新潟県、石川県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、三重県、京都府、兵庫県、和歌山県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、福岡県、佐賀県、長崎県、大分県、鹿児島県、沖縄県では有意な負の効果をもつ。男性のみの臨時雇い雇用に対して愛知県のみで有意な正の効果をもつが、北海道、秋田県、福島県、群馬県、東京都、神奈川県、富山県、山梨県、長野県、静岡県、三重県、京都府、和歌山県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、福岡県、佐賀県、熊本県では有意な負の効果をもつ。

農家が夫婦と子世帯であることは女性のみの臨時雇い雇用に対して愛知県のみで有意な正の効果をもつが、青森県、群馬県、千葉県、新潟県、石川県、山梨県、岐阜県、静岡県、京都府、兵庫県、奈良県、和歌山県、島根

県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、福岡県、佐賀県、長崎県、大分県、鹿児島県、沖縄県では有意な負の効果をもつ。男女両方の臨時雇い雇用に対して宮城県と愛知県では有意な正の効果をもつが、青森県、石川県、山梨県、岐阜県、静岡県、京都府、兵庫県、和歌山県、島根県、岡山県、徳島県、佐賀県、大分県、沖縄県では有意な負の効果をもつ。

農家が片親と子世帯であることは男女いずれかの臨時雇い雇用に対して岩手県のみで有意な正の効果をもつが、青森県、山梨県、奈良県、岡山県、徳島県、福岡県、宮崎県、沖縄県では有意な負の効果をもつ。男性のみの臨時雇い雇用に対して岩手県と千葉県では有意な正の効果をもつが、山梨県、徳島県、沖縄県では有意な負の効果をもつ。農家が片親と子世帯であることは女性のみの臨時雇い雇用に対して山形県と長野県では有意な正の効果をもつが、青森県、山梨県、静岡県、愛知県、福岡県、宮崎県、沖縄県では有意な負の効果をもつ。男女両方の臨時雇い雇用に対して千葉県、長野県、鹿児島県では有意な正の効果をもつが、北海道、青森県、茨城県、静岡県、滋賀県、鳥取県、岡山県、徳島県、福岡県、沖縄県では有意な負の効果をもつ。

農家が夫婦両親世帯であることは

男女いずれかの臨時雇い雇用に対して群馬県のみで有意な正の効果をもつが、福島県、茨城県、富山県、石川県、兵庫県、鳥取県、島根県、岡山県では有意な負の効果をもつ。男性のみの臨時雇い雇用に対して鹿児島県のみで有意な正の効果をもつが、青森県、秋田県、福島県、茨城県、千葉県、新潟県、富山県、山梨県、岐阜県、愛知県、三重県、京都府、兵庫県、鳥取県、島根県、岡山県、高知県、福岡県、熊本県では有意な負の効果をもつ。農家が夫婦両親世帯であることは女性のみの臨時雇い雇用に対して愛媛県のみで有意な正の効果をもつが、福島県、石川県、島根県、岡山県、広島県、大分県では有意な負の効果をもつ。男女両方の臨時雇い雇用に対して群馬県、香川県、愛媛県では有意な正の効果をもつが、北海道、福島県、長野県、愛知県、島根県では有意な負の効果をもつ。

農家が夫婦片親世帯であることは男女いずれかの臨時雇い雇用に対して宮城県、愛知県、沖縄県では有意な正の効果をもつが、北海道、青森県、福島県、茨城県、埼玉県、富山県、石川県、静岡県、京都府、鳥取県、岡山県、山口県、大分県では有意な負の効果をもつ。男性のみの臨時雇い雇用に対して沖縄県のみで有

意な正の効果をもつが、北海道、福島県、茨城県、埼玉県、静岡県、京都府、岡山県、山口県、佐賀県では有意な負の効果をもつ。農家が夫婦片親世帯であることは女性のみの臨時雇い雇用に対して宮城県、新潟県、愛知県では有意な正の効果をもつが、青森県、静岡県、滋賀県、京都府、岡山県、大分県では有意な負の効果をもつ。男女両方の臨時雇い雇用に対して宮城県のみで有意な正の効果をもつが、北海道、青森県、福島県、埼玉県、富山県、石川県、静岡県、岡山県、高知県、大分県では有意な負の効果をもつ。

農家が三世代世帯であることは男女いずれかの臨時雇い雇用に対して愛知県、愛媛県、長崎県、熊本県では有意な正の効果をもつが、青森県、福島県、東京都、富山県、石川県、三重県、滋賀県、京都府、兵庫県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県では有意な負の効果をもつ。男性のみの臨時雇い雇用に対して長崎県のみで有意な正の効果をもつが、青森県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、群馬県、千葉県、東京都、新潟県、富山県、石川県、長野県、岐阜県、静岡県、三重県、滋賀県、京都府、兵庫県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、福岡県では有意な負の効果をもつ。農家が三世代世帯であるこ

とは女性のみの臨時雇い雇用に対して神奈川県、愛知県、大阪府、愛媛県、熊本県、宮崎県では有意な正の効果をもつが、富山県、石川県、滋賀県、奈良県、島根県、岡山県、広島県では有意な負の効果をもつ。男女両方の臨時雇い雇用に対して宮城県、茨城県、神奈川県、愛知県、大阪府、愛媛県、長崎県、熊本県、宮崎県では有意な正の効果をもつが、青森県、富山県、島根県、岡山県では有意な負の効果をもつ。

他方、農家に非同居後継者がいることは男女いずれかの臨時雇い雇用に対して多くの道府県では有意な正の効果をもち、愛知県のみで有意な負の効果をもつが、岩手県、千葉県、東京都、新潟県、石川県、福井県、長野県、岐阜県、滋賀県、大阪府、鳥取県、島根県、香川県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、大分県では有意な効果をもたない。男性のみの臨時雇い雇用に対してほとんどの都道府県では有意な正の効果をもつが、福井県、愛知県、長崎県では有意な効果をもたない。農家に非同居後継者がいることは女性のみの臨時雇い雇用に対して多くの道県では有意な正の効果をもち、福岡県のみで有意な負の効果をもつが、岩手県、千葉県、東京都、新潟県、石川県、福井県、岐阜県、滋賀県、京都

府、大阪府、鳥取県、香川県、愛媛県、佐賀県、長崎県、大分県、宮崎県では有意な効果をもたない。男女両方の常雇い雇用に対して北海道、青森県、秋田県、福島県、栃木県、山梨県、静岡県、沖縄県では有意な正の効果をもつが、千葉県、岐阜県、愛知県、鳥取県、香川県、愛媛県、福岡県、宮崎県では有意な負の効果をもつ。

## 5. おわりに

以上は47都道府県別の分析結果であり、被説明変数が常雇い・臨時雇いのそれぞれについて4種類ずつ計8種類にわたるため、一般的傾向を見いだすのは容易でない。また、世帯構成に関する説明変数の準拠(reference)カテゴリーを「その他」としたが、「その他」の世帯には農家の敷地内や周辺に居住し、労働力を供給する「常雇い」(外国人技能実習生を含む)や傍系親族等が含まれている可能性もある。実際、多くの都道府県、特に外国人技能実習生が比較的多いと言われるような道県(北海道、関東、愛知県、九州)で常雇い雇用人数に対する各種世帯構成の効果が負になる傾向があるのはそのためであろう。

しかし、長期の外国人技能実習生がもっとも多いとされる茨城県では

単独世帯と三世代世帯の影響が正、特に男性常雇い雇用に対する影響が正になっているが、三世代世帯の影響については安藤(2006)が指摘するように、同県内の一部地域で二世代の夫婦がフルに働いた上で外国人技能実習生を導入して借地等により拡大した農地の耕作を継続しているような実態を反映しているのであろう。単独世帯の場合は不足する労働力を間接的な形で導入した男性外国人技能実習生で補っている可能性がある。茨城県のみで、片親と子世帯の女性常雇い雇用に対する影響も正になっているが、高齢の片親(おそらく母親)と独身の息子からなる農家が女手を必要とするような作物を中心とする農業を継続するために、同県では相対的に少ない女性の外国人技能実習生を導入していることを示している可能性がある。

短期の外国人が比較的多いとされる長野県では家族構成関連変数が常雇い雇用に対して有意な影響を与えていない。これは外国人技能実習生が申告されていなかったり、臨時雇いとして申告されていたりするためかもしれない。また、短期の外国人技能実習生の導入が同県内の小地域に限定されているためでもあろう。農家に外国出身配偶者が多いと思われる宮城県、福島県、新潟県では二

世代・三世代世帯で女性の常雇い雇用が多い傾向が見受けられるが、外国出身配偶者が同じ出身国の女性の技能実習生等を導入している可能性も考えられる。2008年のリーマンショック後、農家の外国出身配偶者の農外就業先が減少してきているとすれば、臨時雇いの供給源となっている可能性もある。臨時雇い雇用の場合ほど明確ではないが、非同居後継者がいると常雇い雇用が増える傾向がある。これは後継者への移譲に備え、農業を継続するために常雇いを雇用している可能性もあるし、非同居後継者を通じて外国人技能実習生を導入している可能性もある。臨時雇いの場合は非同居後継者が実家の農業の手伝いをすることから、ほとんどの都道府県で非同居後継者がいると特に男性の臨時雇いが増える傾向があるのであろう。また、大部分が男性の非同居後継者だけでなく、その姉妹も手伝いに来るため、非同居後継者がいると女性の臨時雇いも増えるという結果になっているものと思われる。単独世帯や夫婦のみ世帯で臨時雇いが多いのもやはり非同居成人子が手伝いにくるためであろう。逆に同居成人子がいると思われる二世帯・三世代世帯の農家では臨時雇いを雇用しない傾向があるが、愛知県は例外的で常雇いと臨時雇い

が代替的な関係にあるようにも見受けられる。

2015年の農林業センサスでは常雇い・臨時雇いの年齢が尋ねられているはずなので、若年者の場合は外国人技能実習生であるかどうかをある程度、推定できるのではないかと思われる。したがって、2015年農林業センサス個票の目的外利用が可能になれば、より精緻な分析ないしより的確な解釈が可能になるのではないかと思われる。しかし、日本の農業も欧米の場合と同様、外国出身の労働力への依存をますます強める傾向にあることから、農林業センサスで国籍ないし出生地も質問項目に含まれるようになることが望まれる。特に日本を含む東アジアの場合、外国出身の農業労働力には外国人労働者(技能実習生)だけでなく、外国出身配偶者も含まれるためである。

### 謝辞

本研究は平成25~27年度科研費基盤研究(B)「農業の労働力調達と市場開放の論理」(研究代表者:堀口健治早稲田大学名誉教授)の一環として実施されたものであり、2010年世界農林業センサス個票データは同研究のために目的外利用を許可されたものである(農林水産大臣通知:26 統計第1839号、平成26年12月5日)。本稿は

家族問題研究学会・2015年大会(2015年7月25日、早稲田大学戸山キャンパス)における報告に基づくものである。同報告に対する貴重なコメントを賜った池岡義孝会長、佐藤宏子企画委員をはじめとする参加者の方々に謝意を表する次第である。

### 文献

安藤光義(2006)「北関東・畑作経営における外国人労働力の導入」

『農村と都市をむすぶ』第56巻第10号, pp. 5-14.

安藤光義(2008)「外国人研修・技能実習制度の実態」青柳齊・秋山邦裕編『雇用と農業経営』農林統計協会, pp. 55-67.

Ando, Mitsuyoshi, and Kenji Horiguchi(2013)“Japanese Agricultural Competitiveness and Migration.” *Migration Letters*, Vol. 10, No. 2, pp. 144-158.

ピエール・ブルデュー著/丸山茂・小島宏・須田文明(訳)(2007)『結婚戦略 家族と階級の再生産』藤原書店.

軍司聖詞・堀口健治(2014)「外国人技能実習制度の現況と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——」『日本農業経済学会論文集2014年度』.

今井健(1991)「農業労働者の性格と

地域における需給構造——北海道富良野地域における『雇用依存型経営』の形成——』『農業経済研究』第62巻第4号, pp. 231-242.

石原豊美(1996)『農家の家族変動——ライフコースの発想を用いて——』日本経済評論社.

梶井功(1991)「センサスにみる日本農業の変貌 II 日本農業の担い手の多様な形成」日本農業年鑑刊行会編『日本農業年鑑・1992年版』家の光協会, pp. 53-68.

小島宏(1981)「農家人口の婚姻による異動」『経済学研究年報』(早稲田大学)第20巻, pp. 112-132.

小島宏(1995a)「若年労働力と就業行動の変化」水野朝夫・小野旭編『労働の供給制約と日本経済』大明堂, pp. 59-81.

小島宏(1995b)「結婚・出産・育児および就業」大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』大蔵省印刷局, pp. 61-87.

小島宏(2009)「東アジアにおける就業と家族形成意識・行動—— JGSS、TSCS、WMFES、EASS の比較分析——」『早稲田社会科学総合研究』, 第10巻, 第1号, pp. 47-73.

小島宏(2015a)「農家における労働力雇用の関連要因——2010年農林業センサス個票データの分析結果——」第574回人口学研究会(4月18

日、中央大学後楽園キャンパス)配付資料.

小島宏(2015b)「農家における労働力雇用と国際人口移動」第67回人口学会大会(6月7日、椛山女学園大学)配付資料. 熊谷苑子(1996)「農家家族における個人化」野々山久也・袖井孝子・篠崎正美編『いま家族に何が起きているのか——家族社会学のパラダイム転換をめぐって——』ミネルヴァ書房, pp. 28-46.

熊谷苑子(1998)『現代日本農村家族の生活時間』学文社.

満永正昭・安倍秀雄(1991)「センサスにみる日本農業の変貌 III 地域農業構造変化の特徴」日本農業年鑑刊行会編『日本農業年鑑・1992年版』家の光協会, pp. 68-88.

松久勉(2009)「農業分野の外国人研修生、技能実習生の実態」『農村と都市をむすぶ』第59巻第1号, pp. 31-39.

松久勉(2013)「農業センサスにおける農業雇用労働力の存在形態」『構造分析プロジェクト{統計分析}研究資料』第3号, pp. 91-109.

日本農業年鑑刊行会(1991)「外国人労働者問題」日本農業年鑑刊行会編『日本農業年鑑・1992年版』家の光協会, p. 235.

佐藤宏子(2007)『家族の変遷・女性の変化』日本評論社.

佐藤宏子(2014)「茶生産農家の世帯変動と高齢者による“新たな結びつき”の模索——静岡県藤枝市岡部町青羽根地区を事例として——」松本誠一・高橋重郷編『社会・人口・介護からみた世界と日本——清水浩昭先生古稀記念論文集——』時潮社, pp. 203-226.

澤田守(2013)「家族農業労働力の脆弱化と展望」安藤光義編『日本農業の構造変動——2010年農業センサス分析——』農林統計協会, pp. 31-67.

千田正作(1971)『農業雇傭の研究』東京大学出版会.

高橋正郎(1992)「総論」高橋正郎編『(1990年世界農林業センサス分析)日本農業の展開構造』農林統計協会, pp. 1-32.

田畑保(1993)「農家の家族構成の変化と維持・継承問題」磯部俊彦編『危機における家族農業経営』日本経済評論社, pp. 58-88.

堤マサエ(2009)『日本農村家族の持続と変動』学文社.

宇佐美繁(1992)「家族構成と農業構造」高橋正郎編『(1990年世界農林業センサス分析)日本農業の展開構造』農林統計協会, pp. 207-247.

渡辺めぐみ(2009)『農業労働とジェンダー』有信堂高文社.

表1a 都道府県別販売農家の世帯・雇用指標（北海道～三重県）

世帯・雇用指標	01.北海道	02.青森	03.岩手	04.宮城	05.秋田	06.山形	07.福島	08.茨城	09.栃木	10.群馬	11.埼玉	12.千葉
販売農家数	44050	43314	55347	49384	47298	39112	70520	70884	47833	31914	44514	54462
平均世帯主年齢	59.4	64.4	63.5	63.3	65.0	64.9	62.8	64.1	63.3	66.8	67.4	64.3
平均販売額（万円）	2021	355	233	237	247	355	210	347	369	510	248	414
平均世帯規模（人）	3.92	4.03	4.11	4.36	4.13	4.50	4.40	4.22	4.30	3.90	4.02	4.14
世帯構成												
単独	3.6%	3.9%	3.9%	2.8%	3.1%	1.9%	2.7%	3.4%	3.1%	3.8%	3.7%	3.4%
夫婦のみ	20.4%	15.0%	13.3%	10.5%	13.5%	10.5%	11.6%	13.1%	11.2%	19.4%	15.5%	13.5%
夫婦と子	14.9%	15.1%	14.0%	13.7%	13.1%	12.5%	13.5%	15.9%	15.8%	18.2%	19.0%	16.2%
片親と子	1.5%	2.4%	2.1%	1.9%	1.6%	1.3%	1.6%	2.3%	2.3%	2.4%	3.0%	2.3%
夫婦両親	4.8%	3.8%	4.3%	4.4%	4.5%	4.7%	4.6%	3.7%	3.6%	3.7%	3.2%	4.0%
夫婦片親	7.5%	6.2%	7.1%	6.4%	7.8%	6.1%	6.4%	5.4%	5.5%	5.4%	4.9%	5.5%
三世代	29.9%	36.2%	37.7%	43.6%	39.3%	45.3%	41.9%	39.1%	40.5%	31.7%	33.9%	38.0%
その他	17.4%	17.4%	17.6%	16.7%	16.9%	17.8%	17.7%	17.2%	18.0%	15.4%	16.7%	17.1%
非同居後継者有割合	7.6%	13.8%	21.0%	16.1%	15.7%	11.3%	16.3%	14.6%	14.9%	14.9%	15.3%	13.1%
常雇雇用農家割合												
男女いずれか	8.1%	2.4%	0.9%	0.7%	0.6%	1.1%	0.7%	3.0%	2.2%	2.8%	2.2%	2.9%
男性のみ	5.2%	1.4%	0.6%	0.4%	0.4%	0.8%	0.5%	2.3%	1.1%	1.6%	1.4%	1.9%
女性のみ	5.4%	1.8%	0.6%	0.5%	0.4%	0.7%	0.4%	1.5%	1.7%	1.9%	1.5%	1.9%
男女両方	2.4%	0.7%	0.3%	0.2%	0.2%	0.4%	0.2%	0.7%	0.6%	0.7%	0.7%	0.9%
臨時雇用農家割合												
男女いずれか	51.3%	45.0%	25.2%	20.3%	26.1%	32.8%	22.9%	18.3%	19.1%	23.4%	15.1%	22.0%
男性のみ	38.1%	35.2%	20.8%	18.7%	22.7%	28.2%	19.8%	15.2%	15.4%	18.9%	12.4%	17.3%
女性のみ	41.3%	39.4%	18.1%	13.0%	17.9%	24.3%	16.5%	11.5%	12.7%	16.0%	9.3%	14.7%
男女両方	28.1%	29.7%	13.7%	11.3%	14.5%	19.7%	13.4%	8.5%	8.9%	11.5%	6.6%	9.9%
平均常雇雇用人数												
男女いずれか	2.18	1.95	1.97	2.19	1.83	1.96	2.01	2.39	2.29	2.25	2.53	2.22
男性のみ	1.68	1.41	1.37	1.45	1.33	1.45	1.38	1.92	1.53	1.60	1.51	1.49
女性のみ	1.66	1.59	1.63	1.94	1.53	1.52	1.68	1.98	1.97	1.92	2.27	1.90
男女両方	3.65	3.12	3.11	3.48	3.08	3.00	3.16	3.85	3.54	3.77	4.12	3.33
平均臨時雇用人数												
男女いずれか	8.17	7.14	4.76	5.35	5.19	5.47	5.40	4.46	4.50	4.21	4.35	4.56
男性のみ	4.64	3.66	2.98	3.72	3.26	3.47	3.43	3.01	3.18	2.75	2.93	3.05
女性のみ	5.87	4.87	3.20	3.05	3.43	3.36	3.39	3.09	2.93	2.91	3.16	3.24
男女両方	10.67	8.72	6.26	6.78	6.83	6.98	6.95	6.33	6.12	5.86	6.21	6.25
世帯・雇用指標	13.東京	14.神奈川	15.新潟	16.富山	17.石川	18.福井	19.山梨	20.長野	21.岐阜	22.静岡	23.愛知	24.三重
販売農家数	6810	14863	66601	21914	17136	19233	20043	62076	36345	38969	43599	32965
平均世帯主年齢	70.0	68.9	64.8	66.3	66.0	66.3	67.5	67.3	66.6	66.8	66.9	66.4
平均販売額（万円）	287	392	255	167	194	127	263	277	163	410	528	170
平均世帯規模（人）	4.00	4.17	4.30	4.30	4.01	4.46	3.53	3.87	4.32	4.35	4.36	4.07
世帯構成												
単独	4.3%	3.2%	3.0%	2.5%	3.1%	2.9%	5.5%	3.9%	2.9%	2.4%	2.8%	3.3%
夫婦のみ	17.9%	15.1%	13.1%	13.1%	20.6%	12.5%	24.8%	20.6%	14.3%	13.7%	14.2%	18.7%
夫婦と子	19.4%	19.1%	15.0%	14.4%	13.7%	13.1%	18.9%	17.9%	14.0%	14.9%	15.3%	14.4%
片親と子	3.8%	3.1%	1.7%	1.5%	1.5%	1.5%	2.8%	2.1%	1.6%	1.7%	1.8%	1.7%
夫婦両親	3.3%	3.0%	3.9%	3.9%	4.3%	3.9%	3.0%	3.8%	4.1%	4.2%	3.6%	3.9%
夫婦片親	3.8%	4.3%	5.5%	6.1%	7.7%	5.5%	5.5%	5.6%	6.1%	5.8%	4.9%	6.5%
三世代	30.1%	35.3%	39.7%	41.8%	33.8%	41.6%	23.7%	28.3%	38.5%	41.0%	40.2%	36.1%
その他	17.4%	16.9%	18.2%	16.6%	15.3%	19.0%	15.9%	17.9%	18.5%	16.4%	17.2%	15.3%
非同居後継者有割合	14.2%	15.2%	12.9%	15.6%	19.4%	16.8%	19.7%	19.3%	18.5%	12.5%	15.3%	19.1%
常雇雇用農家割合												
男女いずれか	4.6%	3.9%	0.7%	0.7%	1.0%	0.4%	1.4%	1.6%	1.1%	3.0%	4.7%	1.3%
男性のみ	3.3%	2.8%	0.4%	0.6%	0.7%	0.3%	0.9%	0.9%	0.6%	1.7%	1.9%	0.7%
女性のみ	2.3%	2.3%	0.5%	0.4%	0.6%	0.2%	0.9%	1.0%	0.8%	2.2%	4.1%	1.0%
男女両方	1.0%	1.1%	0.2%	0.3%	0.3%	0.1%	0.5%	0.3%	0.3%	0.9%	1.3%	0.4%
臨時雇用農家割合												
男女いずれか	20.8%	23.2%	20.3%	20.4%	27.8%	20.0%	43.1%	31.8%	15.7%	28.7%	18.8%	18.3%
男性のみ	16.6%	19.2%	17.7%	17.9%	24.8%	18.1%	33.8%	25.5%	13.1%	22.8%	11.9%	15.8%
女性のみ	11.0%	15.1%	13.0%	12.4%	16.4%	11.2%	33.8%	23.8%	9.0%	20.7%	14.3%	10.9%
男女両方	6.8%	11.1%	10.4%	10.0%	13.4%	9.3%	24.5%	17.5%	6.4%	14.8%	7.4%	8.4%
平均常雇雇用人数												
男女いずれか	1.72	1.94	2.32	1.97	2.24	2.09	2.01	2.04	2.58	2.11	2.63	2.39
男性のみ	1.36	1.40	1.50	1.31	1.56	1.32	1.37	1.55	1.50	1.39	1.53	1.52
女性のみ	1.53	1.63	1.95	1.70	1.95	1.91	1.58	1.91	2.42	1.81	2.32	2.01
男女両方	3.03	3.13	3.49	2.93	4.64	3.08	3.06	3.53	4.04	3.24	3.88	3.52
平均臨時雇用人数												
男女いずれか	3.56	4.51	4.11	3.34	3.77	3.51	5.04	4.63	3.22	4.84	4.92	3.23
男性のみ	2.85	3.06	2.74	2.15	2.50	2.47	3.12	2.89	2.16	2.84	2.82	2.10
女性のみ	2.43	3.03	2.69	2.37	2.60	2.28	3.30	3.08	2.47	3.58	4.11	2.38
男女両方	5.17	6.68	5.50	4.68	5.30	4.93	6.46	6.08	4.77	6.77	6.89	4.51

（資料）2010年農林業センサス個票の集計結果

表1b 都道府県別販売農家の世帯・雇用指標（滋賀県～沖縄県）

世帯・雇用指標	25.滋賀	26.京都	27.大阪	28.兵庫	29.奈良	30.和歌山	31.鳥取	32.島根	33.岡山	34.広島	35.山口	36.徳島
販売農家数	24826	21172	10497	56793	15040	23207	21474	24190	44228	34649	26207	21529
平均世帯主年齢	65.0	66.7	66.6	65.2	65.1	65.4	65.6	65.8	67.4	68.5	68.8	65.6
平均販売額（万円）	164	154	164	132	164	311	193	125	134	128	118	279
平均世帯規模（人）	4.36	3.81	4.12	3.95	4.11	3.72	4.11	3.93	3.73	3.36	3.20	3.84
世帯構成												
単独	2.4%	4.5%	3.0%	4.1%	2.9%	5.2%	4.1%	4.6%	5.1%	8.0%	8.0%	4.7%
夫婦のみ	14.3%	22.6%	16.9%	18.8%	16.9%	23.3%	15.1%	19.0%	24.0%	28.1%	30.5%	20.8%
夫婦と子	16.2%	15.3%	17.3%	16.3%	15.3%	14.3%	13.9%	12.7%	14.4%	13.2%	14.2%	13.4%
片親と子	1.3%	1.9%	2.1%	1.9%	1.6%	2.1%	2.1%	1.8%	2.0%	2.5%	3.0%	2.0%
夫婦両親	3.1%	3.8%	3.3%	3.8%	3.9%	3.5%	4.0%	4.5%	4.0%	3.9%	3.5%	4.7%
夫婦片親	5.2%	6.8%	5.5%	6.6%	6.7%	7.2%	6.6%	8.0%	7.4%	8.8%	9.0%	7.4%
三世帯	37.6%	29.5%	35.0%	31.9%	37.4%	29.7%	37.4%	33.3%	29.3%	23.1%	20.8%	33.1%
その他	19.8%	15.5%	16.8%	16.7%	15.3%	14.7%	16.9%	16.1%	13.7%	12.4%	11.0%	14.0%
非同居後継者有割合	14.6%	22.1%	21.2%	22.5%	20.9%	20.0%	18.9%	22.5%	24.2%	30.9%	29.8%	21.6%
常雇雇用農家割合												
男女いずれか	0.7%	1.0%	1.6%	0.7%	1.3%	1.9%	1.0%	0.7%	0.8%	0.8%	0.6%	1.5%
男性のみ	0.5%	0.7%	1.1%	0.4%	0.8%	1.1%	0.7%	0.4%	0.5%	0.4%	0.4%	0.8%
女性のみ	0.4%	0.6%	0.9%	0.5%	0.9%	1.3%	0.6%	0.4%	0.5%	0.6%	0.4%	1.1%
男女両方	0.2%	0.3%	0.4%	0.2%	0.4%	0.5%	0.3%	0.2%	0.3%	0.2%	0.2%	0.4%
臨時雇用農家割合												
男女いずれか	15.1%	18.9%	18.7%	15.6%	20.4%	42.0%	23.8%	21.7%	20.2%	23.6%	22.2%	24.9%
男性のみ	13.7%	16.9%	16.3%	13.6%	18.2%	33.4%	19.0%	19.1%	18.1%	21.4%	19.4%	19.5%
女性のみ	7.8%	9.4%	10.2%	8.7%	11.2%	32.2%	16.2%	11.0%	11.7%	13.4%	13.2%	17.5%
男女両方	6.4%	7.4%	7.8%	6.8%	9.1%	23.6%	11.4%	8.4%	9.6%	11.3%	10.4%	12.1%
平均常雇雇用人数												
男女いずれか	2.04	2.08	2.11	2.02	2.41	1.87	1.92	2.32	2.36	3.69	2.13	2.06
男性のみ	1.59	1.48	1.64	1.32	1.48	1.29	1.46	1.53	1.73	1.78	1.24	1.41
女性のみ	1.64	1.80	1.76	1.85	2.17	1.68	1.51	2.09	1.75	3.61	2.01	1.85
男女両方	3.61	3.34	3.27	3.18	3.74	3.26	2.81	3.77	3.81	4.56	3.11	3.68
平均臨時雇用人数												
男女いずれか	2.79	4.55	3.69	3.39	3.48	3.98	4.28	3.24	3.55	3.51	3.22	3.71
男性のみ	1.97	2.82	2.61	2.31	2.48	2.47	2.50	2.37	2.49	2.47	2.18	2.35
女性のみ	1.94	4.09	2.61	2.45	2.30	2.64	3.37	2.29	2.28	2.22	2.21	2.66
男女両方	3.98	7.13	5.74	4.90	4.98	5.30	6.11	4.64	4.86	4.78	4.53	5.32
世帯・雇用指標	37.香川	38.愛媛	39.高知	40.福岡	41.佐賀	42.長崎	43.熊本	44.大分	45.宮崎	46.鹿児島	47.沖縄	
販売農家数	24964	31741	18479	41727	18480	24887	46480	29512	30958	45855	15123	
平均世帯主年齢	67.1	66.0	65.7	65.7	64.5	63.5	64.6	65.8	64.6	66.0	65.7	
平均販売額（万円）	167	208	397	336	516	383	496	227	622	411	260	
平均世帯規模（人）	3.82	3.37	3.43	3.91	4.37	3.97	4.07	3.41	3.41	2.79	2.98	
世帯構成												
単独	4.3%	6.0%	6.8%	4.3%	2.6%	3.6%	3.1%	5.9%	6.0%	9.7%	10.9%	
夫婦のみ	20.7%	29.5%	25.7%	19.8%	13.9%	19.3%	18.9%	29.3%	29.7%	41.2%	30.1%	
夫婦と子	14.9%	15.2%	16.7%	17.8%	15.6%	16.0%	14.7%	14.5%	15.9%	18.5%	23.5%	
片親と子	2.2%	2.3%	2.6%	3.0%	2.2%	2.3%	2.1%	2.0%	2.5%	3.5%	5.1%	
夫婦両親	4.4%	4.0%	3.9%	3.1%	3.4%	3.8%	4.3%	3.9%	4.0%	1.8%	1.5%	
夫婦片親	7.2%	8.1%	7.0%	5.5%	5.2%	6.1%	6.6%	8.5%	6.6%	4.0%	3.0%	
三世帯	31.9%	22.5%	23.5%	31.1%	38.0%	30.1%	34.1%	23.0%	21.8%	9.0%	8.3%	
その他	14.2%	12.4%	14.0%	15.4%	19.0%	18.9%	16.4%	12.9%	13.6%	12.4%	17.7%	
非同居後継者有割合	22.8%	24.8%	23.2%	19.5%	15.2%	19.3%	15.6%	26.1%	21.0%	23.5%	31.0%	
常雇雇用農家割合												
男女いずれか	1.0%	1.3%	4.2%	3.2%	2.0%	2.2%	3.1%	1.3%	3.6%	2.6%	3.4%	
男性のみ	0.6%	1.0%	1.8%	1.7%	1.0%	1.4%	1.7%	0.7%	2.1%	1.8%	2.7%	
女性のみ	0.7%	0.8%	3.4%	2.4%	1.5%	1.6%	2.3%	1.0%	2.7%	1.5%	1.5%	
男女両方	0.3%	0.4%	1.0%	0.9%	0.5%	0.8%	0.9%	0.4%	1.1%	0.8%	0.8%	
臨時雇用農家割合												
男女いずれか	16.4%	28.6%	36.0%	26.9%	36.3%	31.6%	30.4%	25.7%	29.3%	31.2%	32.6%	
男性のみ	13.7%	23.9%	28.6%	21.1%	27.5%	25.4%	23.9%	22.2%	22.1%	25.7%	28.9%	
女性のみ	10.3%	20.3%	26.4%	19.3%	30.0%	23.9%	22.2%	15.4%	21.5%	22.8%	17.7%	
男女両方	7.6%	15.6%	19.0%	13.5%	21.2%	17.8%	15.7%	11.9%	14.3%	17.3%	14.0%	
平均常雇雇用人数												
男女いずれか	2.26	1.92	2.23	2.25	2.31	2.14	2.23	3.17	2.35	2.04	1.87	
男性のみ	1.48	1.29	1.39	1.35	1.48	1.39	1.53	1.51	1.53	1.44	1.49	
女性のみ	1.89	1.70	2.04	2.07	2.07	1.77	1.89	2.98	2.03	1.70	1.53	
男女両方	3.53	3.10	3.67	3.54	3.73	3.02	3.62	5.55	3.91	3.31	3.37	
平均臨時雇用人数												
男女いずれか	3.73	4.29	5.79	4.90	6.39	5.84	5.46	4.20	4.99	4.82	6.56	
男性のみ	2.29	2.62	3.82	3.02	3.42	3.48	3.36	2.72	3.04	2.83	4.15	
女性のみ	2.89	2.96	3.75	3.53	4.59	4.01	3.85	3.10	3.68	3.41	5.31	
男女両方	5.52	5.87	8.24	6.72	8.35	7.76	7.58	5.99	7.23	6.34	11.53	

（資料）2010年農林業センサス個票の集計結果

表2a 都道府県別販売農家における農業労働力雇用への家族構成関連要因の影響（北海道～千葉県）

固定効果	01.北海道	02.青森	03.岩手	04.宮城	05.秋田	06.山形	07.福島	08.茨城	09.栃木	10.群馬	11.埼玉	12.千葉
<b>常雇雇用人数</b>												
男女いずれか												
単独												
夫婦のみ	--									--	-	-
夫婦と子	---		-							--	-	-
片親と子												
夫婦両親	---						+					-
夫婦片親	---	-					++			---		
三世代	---							+				
非同居後継者有	+++		--		+					+++	+++	
-----												
男性のみ												
単独												
夫婦のみ	--	-							+			
夫婦と子	---		---	-						--		-
片親と子										--		
夫婦両親	---											
夫婦片親	---	--	--	-						--		-
三世代	---		--					+				
非同居後継者有	+++	++								+++	+++	
-----												
女性のみ												
単独												
夫婦のみ				+						-	-	-
夫婦と子	-					-					--	-
片親と子											-	
夫婦両親	-						++					--
夫婦片親	--						+			--		
三世代	--			+								--
非同居後継者有	+++		--		++					+++	+	
-----												
男女両方												
単独												
夫婦のみ										---		--
夫婦と子												
片親と子								+				
夫婦両親												
夫婦片親	---	-								-		
三世代	-											
非同居後継者有	++									++	+	
<b>臨時雇雇用人数</b>												
男女いずれか												
単独		---		+							+	++
夫婦のみ		---	++		+			+				+
夫婦と子	-	--					-					
片親と子		--	+									
夫婦両親	--	--		+			--	-		+	--	
夫婦片親		--					-	-				
三世代		-					-					
非同居後継者有	+++	+++		++	+++	+	+++	+++	++	+++	++	
-----												
男性のみ												
単独			+++	++	+	+++	++	++	+	++	++	+++
夫婦のみ	--	--	++					+	+	-		
夫婦と子	---				--		---					
片親と子			+									+
夫婦両親	---	--			---		---	--				-
夫婦片親	---						-	-			--	
三世代	---	---		--	---	-	---			--		--
非同居後継者有	+++	+++	+++	+++	+++	+	+++	+++	++	+++	+++	+
-----												
女性のみ												
単独		---		+				+			+	++
夫婦のみ		--	+	++	+++		+++	++				++
夫婦と子		---								-		++
片親と子		---				+						-
夫婦両親							--					
夫婦片親		---		++								
三世代												
非同居後継者有	+++	+++		+++	+++	+	++	+	+++	+++	+	
-----												
男女両方												
単独	--	---								-		
夫婦のみ			+	+				+		-		++
夫婦と子		-		++								
片親と子	-	--										+
夫婦両親	--	--					---	-		+		
夫婦片親	---	-		+			-		+++		--	
三世代		--										
非同居後継者有	+++	+++		++	++		+	+	+	+		--

(資料) 2010年農林業センサス個票のゼロ可変非負2項モデルによる推計結果

(注) 「+」は特定の家族構成関連要因が有意な正の効果をもつことを示し、「-」は有意な負の効果をもつことを示す。符号が1つの場合は5%水準、2つの場合は1%水準、3つの場合は0.1%水準で有意であることを示す。

表2b 都道府県別販売農家における農業労働力雇用への家族構成関連要因の影響（東京都～三重県）

固定効果	13.東京	14.神奈川	15.新潟	16.富山	17.石川	18.福井	19.山梨	20.長野	21.岐阜	22.静岡	23.愛知	24.三重
常雇雇用人数												
男女いずれか												
単独												
夫婦のみ												---
夫婦と子	-								-			--
片親と子												
夫婦両親												--
夫婦片親				-								--
三世代												--
非同居後継者有					+++	+				++		
男性のみ												
単独												
夫婦のみ									-			
夫婦と子	-								-			
片親と子												--
夫婦両親												--
夫婦片親				-								-
三世代												---
非同居後継者有		++			+					+++		
女性のみ												
単独												
夫婦のみ									-			---
夫婦と子												--
片親と子												
夫婦両親				+								-
夫婦片親												-
三世代												---
非同居後継者有										+++		
男女両方												
単独			+									
夫婦のみ												---
夫婦と子												---
片親と子												---
夫婦両親							+++					-
夫婦片親												--
三世代												---
非同居後継者有										++		
臨時雇雇用人数												
男女いずれか												
単独	-	+	++			++		++				
夫婦のみ	-		++			+++		+		---	+++	
夫婦と子	--		--		--		--	--	--	---	+++	-
片親と子												
夫婦両親				--	-						+++	
夫婦片親				-							+++	
三世代	--		--	--	-						+++	-
非同居後継者有		+++		+++			+++			+++	---	+++
男性のみ												
単独	-	++	+++			+++		+++	++	++	+++	
夫婦のみ	-		+++			+++				--	+++	
夫婦と子	--	-					--	--		---	+++	--
片親と子											+++	
夫婦両親				--	--		--				---	
夫婦片親										--		
三世代	--		--	--	-			--	--			--
非同居後継者有	+	+++	+++	+++	+		+++	+++	+++	+++		+++
女性のみ												
単独			+			++		+++				---
夫婦のみ			+++			+			-	---	+++	
夫婦と子			---		--		--		--	---	+++	
片親と子							-	+		--	---	
夫婦両親											---	
夫婦片親			+							--	++	
三世代		+		--	-						+++	
非同居後継者有	++			+++			+	+		+++	---	+++
男女両方												
単独						+				--		
夫婦のみ		+	++					+	-	---	+++	
夫婦と子					-		-		-	---	+++	
片親と子								+		--		
夫婦両親											---	
夫婦片親				--	-							---
三世代		+		--							+++	
非同居後継者有							++		-	+++	---	

(資料) 2010年農林業センサス個票のゼロ可変非負2項モデルによる推計結果

(注) 「+」は特定の家族構成関連要因が有意な正の効果をもつことを示し、「-」は有意な負の効果をもつことを示す。符号が1つの場合は5%水準、2つの場合は1%水準、3つの場合は0.1%水準で有意であることを示す。

表2c 都道府県別販売農家における農業労働力雇用への家族構成関連要因の影響（滋賀県～山口県）

固定効果	25.滋賀	26.京都	27.大阪	28.兵庫	29.奈良	30.和歌山	31.鳥取	32.島根	33.岡山	34.広島	35.山口
常雇雇用人数											
男女いずれか											
単独											
夫婦のみ						---					
夫婦と子			-								
片親と子											
夫婦両親								-	-		
夫婦片親						-					
三世代						---					
非同居後継者有									+++		
男性のみ											
単独											
夫婦のみ						-					
夫婦と子											
片親と子											
夫婦両親											
夫婦片親								-	-	-	
三世代											
非同居後継者有									+++		
女性のみ											
単独											
夫婦のみ						---					
夫婦と子					-						
片親と子											
夫婦両親											
夫婦片親											
三世代						---					
非同居後継者有									++		
男女両方											
単独		---		+							
夫婦のみ					-		+				
夫婦と子											
片親と子											
夫婦両親										+	
夫婦片親		+									
三世代											
非同居後継者有							--		+		
臨時雇雇用人数											
男女いずれか											
単独			++	+		++				+	
夫婦のみ		--									
夫婦と子		---		-				--	---	---	---
片親と子					-						
夫婦両親											
夫婦片親		--						-	---	---	-
三世代		---									
非同居後継者有		++		+++	++	++			+++	+++	+++
男性のみ											
単独		+		+	+++	++		+	++	+++	++
夫婦のみ			-								
夫婦と子		---				--		-	---	---	---
片親と子											
夫婦両親		--			-			--	---	---	---
夫婦片親		---							---	---	---
三世代		---									
非同居後継者有		+++	+++	+++	+++	+++	++	++	+++	+++	+++
女性のみ											
単独			++			+++				++	
夫婦のみ					-						
夫婦と子		--		---	--	-		--	---	---	-
片親と子											
夫婦両親											
夫婦片親		--	-						---	---	---
三世代		---		+	--			-	---	---	---
非同居後継者有		+++	+++	+++	+++	+++	++	++	+++	+++	+++
男女両方											
単独											
夫婦のみ											
夫婦と子		-						--	---	---	---
片親と子											
夫婦両親											
夫婦片親											
三世代				+							
非同居後継者有					+	+	++	++	+++	++	+++

(資料) 2010年農林業センサス個票のゼロ可変非負2項モデルによる推計結果

(注) 「+」は特定の家族構成関連要因が有意な正の効果をもつことを示し、「-」は有意な負の効果をもつことを示す。符号が1つの場合は5%水準、2つの場合は1%水準、3つの場合は0.1%水準で有意であることを示す。

表2d 都道府県別販売農家における農業労働力雇用への家族構成関連要因の影響（徳島県～沖縄県）

固定効果	36.徳島	37.香川	38.愛媛	39.高知	40.福岡	41.佐賀	42.長崎	43.熊本	44.大分	45.宮崎	46.鹿児島	47.沖縄
常雇雇用人数												
男女いずれか												
単独												+
夫婦のみ			--		-			-	-	--	--	
夫婦と子						---			-		-	
片親と子												
夫婦両親	-							-	--	-		
夫婦片親								--	--			
三世代			-						---			
非同居後継者有					+					++	+	
男性のみ												
単独												++
夫婦のみ			-						--	---	-	
夫婦と子						-			-			
片親と子												
夫婦両親	-			-				--	--	--	-	
夫婦片親								-				
三世代				--		-			---	---		
非同居後継者有	+				++					+++	+++	
女性のみ												
単独				+								
夫婦のみ					--					-	---	
夫婦と子						---						
片親と子												
夫婦両親								-	-			
夫婦片親								--				
三世代									---			
非同居後継者有												
男女両方												
単独												
夫婦のみ			--		-	-				--	-	
夫婦と子									--			
片親と子												
夫婦両親	-											+
夫婦片親												
三世代									--			
非同居後継者有	+++				+++				+++	+++	+++	+++
臨時雇用人数												
男女いずれか												
単独		++				---	+				+	-
夫婦のみ	-	++									--	
夫婦と子	--				--	---	-		--		-	
片親と子	--				-							---
夫婦両親												
夫婦片親									-			+
三世代	-											
非同居後継者有	+++		+++				+	+++				
男性のみ												
単独		+++	+	+			+++	+++	+	++	+++	
夫婦のみ	--	++			--	--		--	+	-		
夫婦と子	-											--
片親と子											+	
夫婦両親				--	--			--				+++
夫婦片親	--							+				
三世代	+++	+++	++	+	+++	++		+++	+++	+++	+++	+++
非同居後継者有	+++	+++	++	+	+++	++		+++	+++	+++	+++	+++
女性のみ												
単独		+				--	++				++	-
夫婦のみ	-	+			++						--	
夫婦と子	-				-	---	-		---		-	--
片親と子												--
夫婦両親			+						-			
夫婦片親									--			
三世代			++					+++		+		
非同居後継者有	++			++	--			+			+++	+++
男女両方												
単独	--					---						--
夫婦のみ	--										-	
夫婦と子	--								--			--
片親と子	-				---	-					+	--
夫婦両親		++	+									
夫婦片親									---			
三世代			+++				+	+		+		
非同居後継者有	--				--					--		+++

(資料) 2010年農林業センサス個票のゼロ可変非負2項モデルによる推計結果

(注) 「+」は特定の家族構成関連要因が有意な正の効果をもつことを示し、「-」は有意な負の効果をもつことを示す。符号が1つの場合は5%水準、2つの場合は1%水準、3つの場合は0.1%水準で有意であることを示す。

## 第 2 編

### 国内の動向

## 第3章

### 農業法人における外国人技能実習生

国学院大学経済学部  
非常勤講師 神山 安雄  
(研究協力者)

#### 1. はじめに—本稿の課題—

農業部門における外国人技能実習生が増えてきている。1年目の農業技能実習を終えて2、3年目に移行するための技能評価試験（初級）を受ける実習生は、年間7,000人を超えている。その3倍の外国人技能実習生がおり、また短期滞在型の実習生を加えれば、農業部門における外国人技能実習生は常時、2万人を大きく超えてきている。

ここでは、日本農業法人協会『農業法人白書（農業法人実態調査結果）』分冊の『統計表』をもとにして、農業法人における外国人技能実習生の役割とその占める位置について検討を加えていくことにする。<sup>2</sup>

第一に、農業法人における雇用状況に

---

<sup>2</sup> 農業法人における外国人技能実習生の位置について検討している論考はほとんどない。ここでは、神山安雄「外国人実習生の役割と日本人常雇—畜産法人経営を中心に—」（『農村と都市をむすぶ』748号、所収）をもとにして、最新データを加えて、検討していくこととしたい。

のなかでの外国人技能実習生の位置と現状について概略をみていく。

第二に、外国人技能実習制度のかかえる課題、外国人労働力の雇用問題について、農業法人の視点からみていくことにしたい。

外国人技能実習制度は、改正法案が2015年通常国会に上程されたが、審議未了により継続審議となっている。その改正内容は、①技能実習期間を現行3年間に一時帰国後の2年間を加え、最長5年間とすること、②日本側の受け入れ団体としての監理団体の責務を強化する等、外国人技能実習生の受け入れ体制を強化すること、③外国人技能実習生の労働環境の改善のほか人権の擁護を明確にすること等である。

こうした外国人技能実習制度の改正も視野に入れながら、農業法人における外国人技能実習生の現状を事例に踏まえながら、外国人技能実習制度の課題について検討することが、本稿の課題である。

## 2. 農業法人における外国人技能実習生の現状

### 2.1. 農業における外国人技能実習制度

外国人技能実習制度は、各産業部門における労働力確保策の一環で、外国人労働力を受け入れる仕組みとして位置づけられ、制度化された。同時に、各産業の生産現場において最長3年間、技能実習を行って、海外への技術移転をうながすという目的ももっている。

現行制度では、日本の言語・生活文化などを学ぶ当初の3か月間は雇用関係のない「研修生」として扱われ、この研修期間をすぎると「技能実習生」として雇用契約にもとづく「労働者」としての扱いとなる。

旧制度では、当初の1年間は「研修生」として扱われ、2年目・3年目が「実習生」として「労働者」扱いとされていた。「研修生」としての技能研修を終えて、2年目以降の「技能実習生」に移行する際は、技能評価試験（初級）を受験して、合格しないと「技能実習生」に移行できない仕組みであった。

旧制度では、当初1年間の「研修生」は、労働者ではないため、「超過勤務」を行うことができず、最低賃金制も適用されないという問題があった。現行制度では、「研修生」としての期間を3か月に短縮して、「労働者」扱いの期間を長くすることになった。

現行制度でも、1年目から2年目に移

行するビザの書き換えの際は、技能評価試験（初級）の合格が条件になっている。

改正法案では、技能実習期間の3年間を終え、次の2年間（4年目・5年目）への移行を技能実習生が希望する場合は、技能評価試験（専門級）実技の合格が条件になっている。

農業部門の作業研修は、耕種農業では施設園芸、畑作・野菜、果樹（常緑果樹・落葉果樹）の3作業がある。施設園芸には、施設園芸一般のほか、施設栽培するものとしてキノコ栽培が含まれている。研修計画は、技能実習作業の2/3程度が施設園芸、畑作・野菜、果樹作業であれば許可され、稲作作業などの技能実習を含むことも可能になっている。

畜産農業では、養豚・養鶏・酪農の3作業である。酪農では、肉用牛生産を技能実習作業の一部に含めることも可能になっている。養鶏は、採卵養鶏の技能実習生の受け入れが主である。

農業法人への外国人技能実習生の受け入れは、制度発足当初から行われている。農業法人における外国人技能実習生の受け入れ第1号は、野菜の露地栽培を行っている農業法人の「畑作・野菜」作業の研修生受け入れであった。

### 2.2. 雇用型経営としての農業法人

2015年農林業センサスによれば、農業経営体137.5万経営体のうち法人経営が2.7万経営体である。農業経営体は全体

では2005-10年16.4%減、10-15年18.1%減と推移しているが、そのうち法人経営は13.0%増、25.5%増と推移している。

このうち家族経営体は、2015年134.2万経営体で、2005-10年16.8%減、10-15年18.6%減と推移し、家族経営体のうちの法人経営(2015年4千経営体)も13.5%減、5.0%減と推移している。一方で、組織経営体(2015年3.3万経営体)は2005-10年10.4%増、10-15年6.3%増と増加し、組織経営体のうちの法人経営(2015年2.3万経営体)もまた23.1%増、33.6%増と大幅に増加した。

農林水産省「集落営農実態調査」によれば、2015年時点の集落営農1万4,853組織のうち法人は3,622組織である。これらの集落営農法人の大半は農事組合法人であり、雇用者数も少ない。

集落営農法人を除く農業法人経営の多くは、株式会社・特例有限会社といった会社法人か複数農家による共同経営の法人であり、これらの会社法人などが農業部門における雇用の受け皿となっている。

『農業法人白書』(2014年版)分冊の『統計表』によれば、1法人当たりの従事者数16.6人のうち、役員が3.3人、正社員6.6人、常勤パート6.5人である。『農業法人白書』は2012年以降、年間7か月未満雇用した「臨時パート」人数を調査していないが、2011年版によれば、1法人当たり従事者数(役員+正社員+

常勤パート)16.2人に対して、「臨時パート」人数は5.8人である。<sup>3</sup>

農業法人経営は、経営の規模拡大と複合化・多角化を進めてきている。経営の規模拡大・多角化などのなかで、不足する労働力は正社員と常勤パート、臨時パート職員の雇用によって補っている。農業法人経営は、雇用型経営としての性格を強めているといえる。

### 2.3. 農業法人における外国人技能実習生の位置

農業法人における外国人技能実習生の受け入れ状況(表1)についての第一の特徴は、耕種農業では野菜(露地野菜、施設野菜)、畜産農業では酪農、養鶏(採卵鶏、ブロイラー)の受け入れ割合が高いことである。主要作目が野菜、酪農、養鶏の法人では、外国人技能実習生を1法人当たり平均4~6人受け入れている。

<sup>3</sup> 日本農業法人協会「農業法人白書(農業法人実態調査)」分冊の「統計表」は、従事者数を(役員+正社員+常勤パート)とし、それぞれの有効回答があった法人数を分母として、1法人当たりの役員・正社員・常勤パートの従事者数として公表している。1法人当たりの外国人技能実習生数についても、同様である。ここでは、従事者数の有効回答法人数を分母として、同白書の公表数値から逆算して1法人当たりの役員・正社員・常勤パートの従事者数を算出した。そのため、合計数値は一致しない。また、1法人当たり臨時パート人数も、同様に従事者数の有効回答法人数を分母として算出した。

表示していないが、野菜のうち露地野菜では外国人技能実習生の受け入れ割合が31.9%、受け入れている法人の受け入れ人数は4.8人、施設野菜では受け入れ割合が18.6%、受け入れ人数が5.0人である（2014年）。また、花き栽培が含まれる「その他耕種」では、外国人技能実習生の受け入れ割合が比較的高く、1法人当たり5～6人受け入れている。

第二の特徴は、経営の多角化（いわゆる6次産業化）の度合いごとの経営形態別にみると、「生産のみ」を行っている農業法人で、外国人技能実習生の受け入れ割合が高いことである。2014年では、ついで「生産・直売・加工」を行っている法人、「生産・直売・加工・観光」を行っている法人の順に外国人技能実習生の受け入れ割合が高くなっている。

これは、外国人技能実習生が栽培作業や家畜飼養管理作業といった生産作業を行う「労働力」、また農産加工などの生産作業を行う「労働力」として位置づけられていることを意味している。農業法人はとくに近年、経営規模拡大と多角化を進めているが、経営の多角化度合いが高まったとしても、外国人技能実習生は生産部門を担う労働力としての意味合いが強い。外国人技能実習生は、雇用関係にある「労働者」として扱われ、最低賃金制が適用され超過勤務手当でも支払われるが、低賃金の労働力としての意味合いが依然として強いのである。

経営の規模拡大を進め多角化の度合いを強めている農業法人は、正社員やパート職員のかたちで雇用労働力を確保している（表1）。ここに表示されている日本人研修・実習生も、労働力としての意味合いが強い。「農の雇用事業」によって、農業法人等と雇用契約をむすび身分・地位を明確にして「社員」扱いとし、受け入れ農業法人等に対しては研修経費の一部を助成するという技能実習が1～2年間、実施されている。「農の雇用事業」による日本人実習生は、この数値には反映されていないとみたほうがいいであろう。

第三の特徴は、従事者数規模の大きい農業法人ほど外国人技能実習生の受け入れ割合が高いことである（表1）。従業者数100人以上の法人では、2012年では40%の法人が1法人当たり12.8人の外国人技能実習生を受け入れ、2014年では25%の法人が1法人当たり7.8人の技能実習生を受け入れている。

しかし、一方で、従事者数規模の小さい農業法人ほど、外国人技能実習生の比重が高い（図1）。

従事者数1～4人の法人では、受け入れ割合は9.8%にすぎないが、1法人当たり従事者数（役員＋正社員＋常勤パート）3.1人に対して外国人技能実習生数は4.6人であり、従事者数の1.48倍に相当する。従事者数5～9人の法人では、外国人技能実習生の受け入れ割合9.8%で、従事者数7.0人に対し外国人技能実

習生4.2人であり、従事者数の60%に相当する。

従事者数規模の小さい農業法人では、外国人技能実習生がいなければ日常的な農業生産活動さえ成り立たないほど、外国人技能実習生はなくてはならない存在になっている。

同時に従事者数規模の大きい農業法人にあっても、経営の規模拡大と多角化を進めた結果、外国人技能実習生の受け入れ割合は高く、農業生産部門を担う労働力として外国人技能実習生はなくてはならないものとなっている。

第一の特徴で述べたように、作目別では、耕種農業の野菜（露地野菜、施設野菜）、畜産農業の酪農、養鶏（採卵養鶏、ブロイラー）で外国人技能実習生の受け入れ割合が高くなっている。

露地野菜では、1法人当たり従事者数12.4人に対して外国人技能実習生数は4.8人（従事者数の39%）。施設野菜では、従事者数22.6人に対して外国人技能実習生数が5.0人（同22%）で、外国人技能実習生の比重は重い。

外国人技能実習生数の従事者数に対する割合は、酪農では29%、採卵養鶏では20%と、ここでも比重が高い。

野菜作や酪農、養鶏などの農業法人でも、外国人技能実習生は生産部門を担う労働力としてなくてはならない存在であるといえよう。

### 3. 外国人技能実習制度をめぐる課題

#### 3.1. 外国人技能実習生の雇用労働力としての重み

以上のように、外国人技能実習生は、農業法人経営にとって、とくに生産部門の雇用労働力として重い意味をもっている。

経営の規模拡大と複合化・多角化を進めている農業法人にとって、野菜作では栽培管理労働に加えて出荷調整作業などでも外国人技能実習生は雇用労働力として重い意味をもつ。畜産農業でも、家畜の飼養管理労働に加えて、大規模経営になるほど、酪農では搾乳労働、養鶏ではGPセンターでの選卵労働など、外国人技能実習生の雇用労働力としての重みが増している。

大規模な酪農畜産経営では、規模拡大や多角化などを進めるほど、正社員や常勤・臨時パート職員の雇用拡大とあわせて、外国人技能実習生を相当数受け入れている。一方、中小規模の酪農畜産経営においては、飼料高などで経営環境が悪化するなかで、労働力不足をおぎなうために、外国人技能実習生の受け入れが必要不可欠になっている。たとえば、関東の酪農地帯では、飼養頭数規模30～40頭の酪農経営には外国人技能実習生が最低1人はいるという状況がつついている。

外国人技能実習制度の第一の課題は、雇用労働力として意味をもつ外国人技能実習生が「労働者」として正當に扱われ

ているかにある。

言語・生活文化などをまなぶ研修期間中は雇用関係をもたない「研修生」として扱われ、「労働者」としては扱われない。研修期間が、旧制度の1年間から現行制度の3か月間に圧縮されたのは、とくに1年未満の短期滞在型の外国人研修生の扱いに問題があったからである。

現行制度では、3か月の「研修生」期間をすぎれば、外国人技能実習生は「労働者」として一応は扱われ、最低賃金制を適用され超過勤務手当ても支払われることになった。

改正法案は、外国人技能実習生の賃金水準について2年目、3年目は段階的に昇給するよう求めている。外国人技能実習生に対して、都道府県ごとの最低賃金が1円単位でそのまま適用されている例が大半であり、2年目、3年目の賃金もそのまま据え置かれているのが実態だからである。

外国人技能実習生は、日本人研修・実習生との間に格差が生じている例も多い。農業法人の場合、農の雇用事業で日本人実習生を受け入れており、その対象者は農業法人と雇用契約をむすんで「社員」として扱われ、研修経費の一部が受け入れ法人に助成されている。農業法人側からすれば、正社員はもちろん、常勤パート、臨時パート従業員、日本人実習生、外国人技能実習生と身分・地位が異なっており、労務管理がむずかしいという問

題をかかえている。

関東のある酪農法人では、見るキングパーラー（25頭×2）を使って1日24時間（休憩時間は1時間ずつ2回）3交代で搾乳を行っているが、正社員や常勤パート従業員は中2階にあるブースでミルクカーに直結しているパソコン画面をつうじた管理労働者、もしくは作業班長であり、搾乳作業員はみな外国人技能実習生である。

第二の課題は、外国人技能実習制度が事実上、外国人労働力の受け入れ制度であるにもかかわらず、海外への技術移転をうながす「技能実習生」制度としての外形をもっていることにかかわる問題である。

製造業などでは海外工場の従業員の技能実習を日本国内の工場で行うために、外国人技能実習制度を利用している例もある。たとえばベトナムでエビを養殖してその食品加工工場を立地させている食品加工企業が、ベトナム工場の従業員を日本国内の加工工場で技能実習する際に、この制度を利用している例がある。

農業部門での外国人技能実習生による海外への技術移転はむずかしく、取り組み事例は少ない。四国の有機農業法人は、フィリピンなどアジアを範囲にした有機農業ネットワークづくり、拠点づくりのために、外国人技能実習制度を利用している。また、インドネシアのA州政府は、農業高校卒業生を選抜して外国人技能実

習生として送り出し、3年間の技能実習を終えて帰国後は、州政府の営農指導員として採用している例がある。

畜産部門では、経営開始のための初期投資額が大きいため、技能実習を終えて帰国後、畜産をはじめた例は少ない。中国では酪農乳業が急拡大し「組織化された酪農経営」が生まれている<sup>4</sup>が、中国・東北部出身の技能実習生が技能実習3年間に資金を貯めて、帰国後に酪農経営を開始したという例がある。

改正法案では、技能評価試験（専門級）実技の合格者に限って、3年間の技能実習を終えた後、1か月程度の一時帰国をして、その後に再入国して2年間の技能実習を行うことができるようにする。最長5年間の技能実習期間とする改正内容である。

労働力不足の著しい建設業では、外国人技能実習生の技能実習（就労）期間を5年間とする「特定活動」の特例とする制度の運用改訂がすでに行われている。しかし、労働力不足に対応した「特定活動」としての特例であるため、海外への技術移転のための外国人技能実習制度としては成功しているといい難い。「特定活動」として技能実習先（就労先）を随時変更することが認められているため、外

国人技能実習生は労働条件のよい技能実習先（就労先）へと随時変更しているからである。外国人労働力の受け入れという「本音」と海外への技術移転のための外国人技能実習という「建て前」との間の齟齬が表われたものといえよう。

外国人労働力の受け入れという面でも、問題がでている。いわゆるアベノミクスによって円安が急進したため、日本に「出稼ぎ」するメリットが急速に失われている。外国人技能実習生の7～8割を占める中国人のなかには、技能実習期間を2年に短縮して帰国する例が散見されるようになっている。

外国人労働力を正当に「労働者」として受け入れる仕組みを整備すること、同時に、それとは別に、海外援助の一環として、農業部門でも海外への技術移転をうながす仕組みを整備することを、検討すべきときに来ているといえよう。

#### 参考文献

- 神山安雄（2014）「外国人実習生の役割と日本人常雇—畜産法人経営を中心に—」『農村と都市をむすぶ』第748号。公益社団法人日本農業法人協会『農業法人白書（農業法人実態調査結果）統計表』各年版。
- 矢坂雅充（2013）「中国酪農の変貌」『農村と都市をむすぶ』第744号。

<sup>4</sup> 矢坂雅充「中国酪農の変貌」（『農村と都市をむすぶ』第744号、所収）によれば、中国・東北部のトウモロコシ生産地帯に「組織化された酪農経営」が成立している。

第3章 農業法人における外国人技能実習生（神山安雄）

	従事者	正社員	常勤パート	日本人実習生		外国人実習生			
				(割合)	(割合)	(割合)	(割合)		
全体	19.2	9.4	10.2	70.4	1.9	5.7	4.8	15.4	
	16.2	9.0	9.3	69.6	1.7	4.3	5.1	12.5	
作	稲作	11.8	5.8	5.1	59.8	1.9	5.2	2.9	3.3
		10.6	5.4	5.0	67.0	1.8	3.8	4.8	1.2
	野菜	23.3	9.8	13.8	79.3	2.2	8.9	4.8	30.5
		17.6	7.7	12.5	73.1	1.3	3.8	4.9	25.2
	20.1	8.7	12.7	76.5	1.4	6.0	6.3	13.8	
	18.8	9.8	10.8	75.2	1.8	5.1	5.1	12.4	
目	畜産	26.2	14.4	10.8	69.0	1.6	2.7	4.5	18.2
		21.0	14.9	10.6	64.0	1.8	4.7	5.4	16.8
	酪農	26.1	14.7	11.2	76.2	-	-	5.2	31.0
		19.5	13.6	9.6	61.2	1.0	2.0	5.7	36.7
	肉牛	12.9	8.1	3.7	57.1	1.0	2.9	6.0	2.9
		13.6	12.0	4.0	59.0	1.7	7.7	2.0	2.6
	養豚	20.0	13.4	6.7	54.4	1.0	1.8	2.2	8.8
		17.9	16.7	5.0	53.0	1.5	6.1	4.3	4.5
	採卵鶏	33.4	18.5	14.3	86.7	1.5	4.4	5.1	26.7
		30.3	17.6	14.7	84.4	3.0	4.4	6.0	22.2
	38.6	17.5	18.1	87.5	1.5	25.0	4.0	37.5	
	31.4	9.0	30.1	73.3	-	-	4.5	26.7	
経営形態	生産のみ	16.1	8.1	9.3	62.2	2.2	4.1	4.4	20.7
		15.0	8.1	10.0	63.4	1.6	6.0	5.5	17.9
	生産・直売	19.1	9.9	9.6	69.7	1.5	3.0	4.7	14.4
		13.1	7.4	6.8	67.5	1.7	4.2	4.9	9.9
	生産・直売・加工	18.7	8.5	9.5	73.9	1.4	7.7	5.9	15.4
		16.5	8.6	9.0	73.6	1.7	3.8	4.7	11.8
	生産・直売・観光	15.0	8.3	6.9	65.7	3.0	8.6	1.5	5.7
		14.9	9.8	7.5	68.3	1.0	4.9	4.0	7.3
	生産・直売・加工・観光	30.1	13.4	15.6	85.6	2.4	11.3	3.4	8.2
		26.3	15.2	14.3	78.8	3.5	1.7	5.5	10.2
従事者数規模	1～4人	3.2	1.5	1.3	17.6	-	-	3.3	8.8
		3.1	1.7	1.3	27.6	1.5	7.4	4.6	9.8
	5～9人	7.1	3.1	2.3	58.3	2.2	4.1	3.4	11.5
		7.0	3.4	2.8	63.0	1.6	3.3	4.2	9.8
	10～19人	13.4	6.2	4.8	81.9	1.7	7.1	4.1	15.0
		13.5	6.3	5.4	83.8	2.3	3.6	4.1	11.9
	20～49人	30.1	13.4	14.4	88.4	1.7	8.7	5.1	18.5
		29.2	14.1	14.2	92.5	1.5	3.7	5.0	16.1
	50～99人	66.8	32.2	34.3	87.0	1.3	5.6	6.1	31.5
		67.1	31.1	38.3	88.4	1.3	7.0	7.7	14.0
100人以上	149.1	78.7	69.8	100.0	4.0	6.7	12.8	40.0	
	128.8	73.3	74.3	87.5	-	-	7.8	25.0	

資料：農業法人白書（農業法人実態調査結果）統計表、日本農業法人協会、各年度版により作成

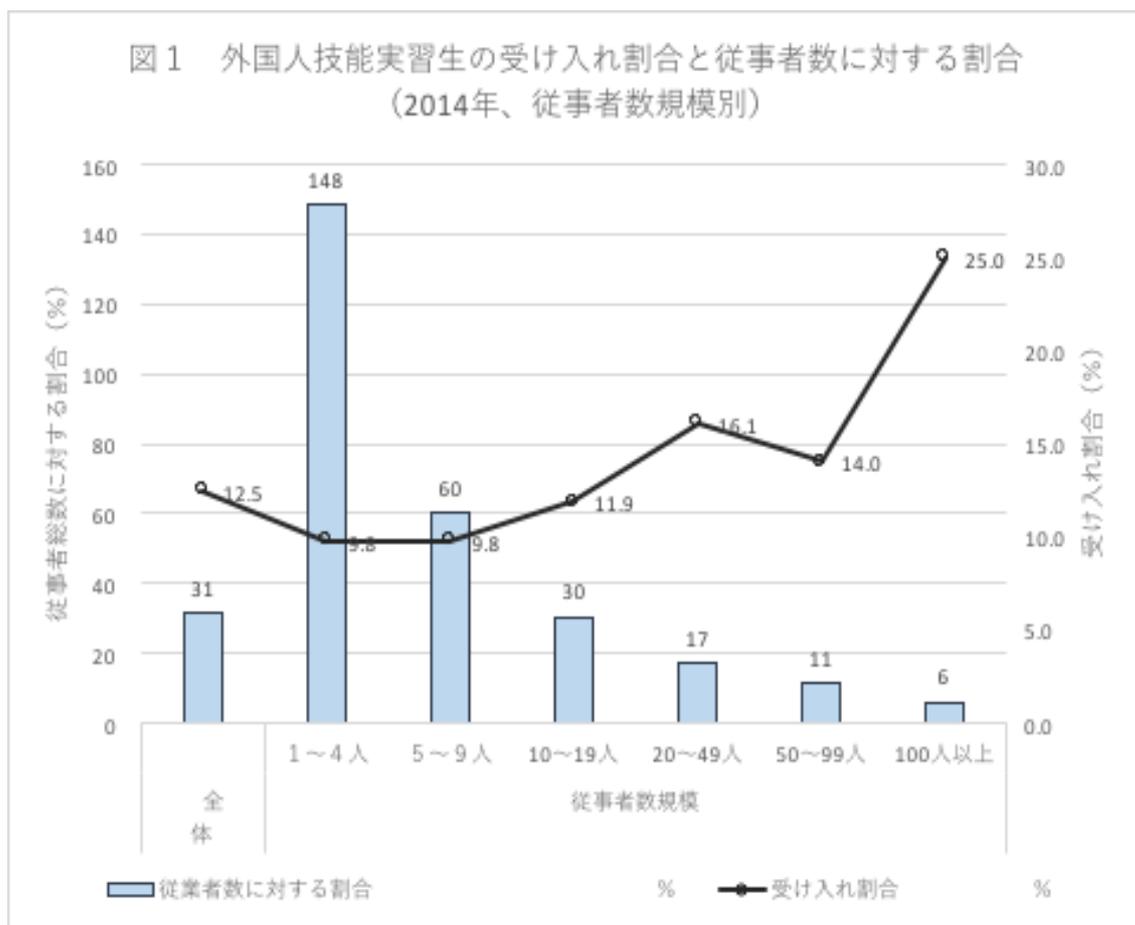
注1) 上段が2012年、下段が2014年の数値。

2) 従事者・実習生数は、いずれも1法人当たり人数。有効回答数の平均のため、合計と一致しない。

3) 割合は、常勤パート、日本人・外国人実習生のいる法人数（有効回答数）の割合で、筆者の計算による。

4) 日本人実習生、外国人実習生は従事者数に含まない。

5) 2010年、2011年調査では、従事者数と別枠で「臨時パート」人数を調査していたが、2012年調査からは調査項目からはずきられている。2010年、2011年調査とも、「臨時パート」人数は「常勤パート」人数とほぼ同数である。



資料：表1に同じ

## 第4章

### 農業分野における技能実習制度の期待される効用と課題

#### ——茨城県でのタイ人技能実習生を事例として——

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. 課題設定

周知のように我が国における農業生産において技能実習生を中心とした外国人労働力は欠かせないものになっている。堀口(2013)によれば、農業分野の常雇用の15%は技能実習生となっており、軍司(2015)は、技能実習生が農家という家族経営に入るためには、監理する監理団体の役割が大きく、トラブル回避の為不断の取り組みが必要であると明らかにした。

また、筆者によりタイにおける「職業教育制度」と日本の技能実習生制度との融合により、技能実習生制度の本来の目的が完遂される事例が紹介されたが、技能実習生を「実習生」としてみる土壌が我が国の受入農家にも必要であることなどが指摘された。

本研究では、茨城県Y市におけるM事業協同組合(以後、M組合)を事例に、聞き取り調査およびアンケート調査を通じて、受入農家、技能実習生の2つの視

点から技能実習生制度を概観し、相互の関係を明らかにする。

#### 2. 茨城県Y市M組合組合員の事例

茨城県Y市にあるM組合は一つの集落の農家が集まり共同出荷を目的に設立された任意組合をルーツとする。2005年に7戸の農家を組合員とする事業協同組合として法人格を取得した。出荷組合として一箱あたり10円程度の手数料を取り協同使用を目的とした耕作機械や、私農道の舗装などを行っていた。

外国人技能実習生の受け入れを検討し始めたのは2008年である。きっかけとなったのは理事の一人がJAより実習生を受入れていたがJAへの出荷金額および資材などの購入金額を考慮しなければいけないなどの「不自由さ」を感じていたことや、組合員の高齢化である。

当初、他の事業協同組合(監理団体)からの受入を検討していたが、中小企業団体中央会の支援や、タイ送出し機関T

表1. 4組の技能実習生受入農家の受入前後の農業販売金額と基幹労働

年	販売金額 万円							
	A農家		B農家		C農家		D農家	
	販売金額	基幹労働人数	販売金額	基幹労働人数	販売金額	基幹労働人数	販売金額	基幹労働人数
2007	1124	2	1243	2	1123	2	723	2
2008	1542	2	1023	2	1323	2	768	2
2009	1632	2	1123	2	1234	2	792	2
2010	2140	3	1854	3	1895	3	801	3
2011	1150	3	964	3	1052	3	324	3
2012	1674	3.33	1563	3.33	1765	3.33	765	3.33
2013	2650	3	1987	3	2765	3.75	832	3
2014	3243	3.67	1854	3	2983	4	819	3
受入前平均	1432.7	2.0	1129.7	2.0	1226.7	2.0	761.0	2.0
受入後平均(2011年を除く)	2426.8	3.3	1814.5	3.1	2352.0	3.5	804.3	3.1
受入前後の差	994.1	1.3	684.8	1.1	1125.3	1.5	43.3	1.1
基幹労働1人あたり	795.3		632.6		740.4		40.0	

※開取り調査および確定申告資料より筆者作成

社の設立とそれに伴う勧誘などがあり2009年12月に初めて4名の技能実習生を受け入れた。

4名を受入れた4件の農家はハクサイ、キャベツなどの露地野菜農家であり、作目もほぼ同じである（1件の農家は露地野菜に加えキノコ栽培もおこなっている）。

また、4件の農家は以前には家族労働のみの営農活動であり外国人技能実習生またはそれ以前の外国人研修生を受け入れたことはなく、2009年12月が初めての外国人技能実習生受入となる。

表1は、4件の農家の受入前の農業販売金額（確定申告ベース）と受入後の変化を見たものである。基幹労働力については年間の技能実習生受け入れ期間が12か月の場合は1を加え、4か月の場合は0.33が加えられるとした。

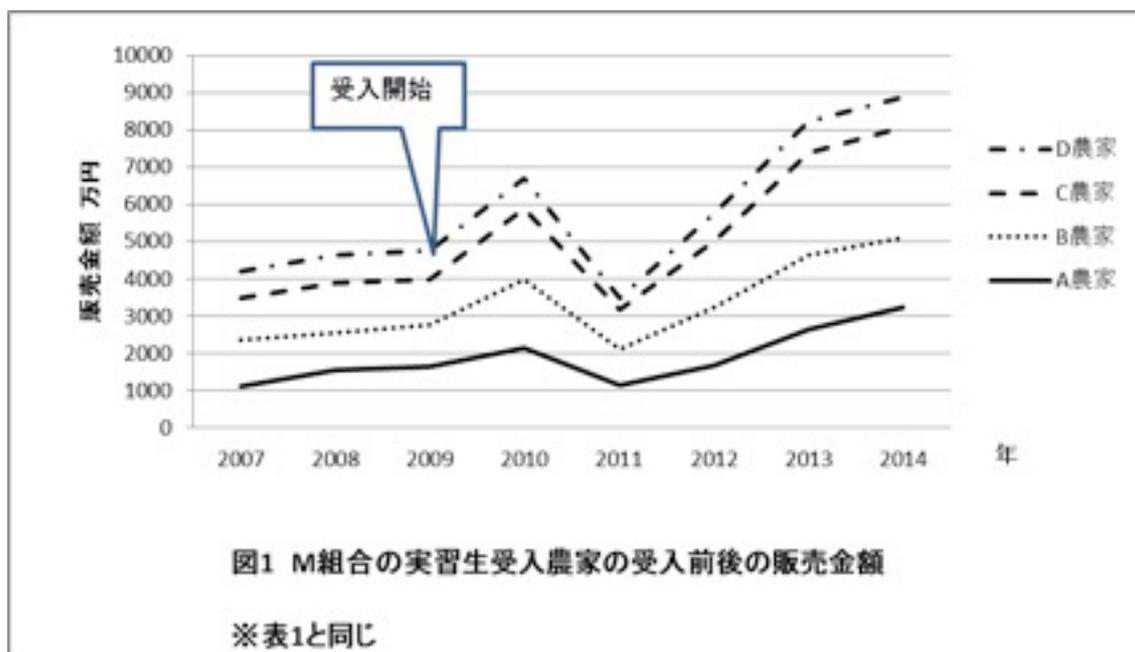
4件の農家ともに2010年より2011年

を除いて売り上げが伸びているのがわかる(図1)参照。2011年は東日本大震災により農業販売額が極端に減っているため以後の検証より除くものとする。

受入前と受入後ではD農家を除き、基幹労働力1人あたり平均722万円の農業販売額の上昇が見られた。A～C農家ともに、技能実習生により、規模の拡大を念頭においており、作付面積、作付け回数などを増やしており、その結果が出たものであると推察される。

D農家に関しては、従来パート労働力により行っていたものを技能実習生に代替することで従来の労働力を維持しようとするのである。その結果パート従業員の募集とシフト管理及び急な欠勤などがなくなり、農業販売額に現れない従業員管理にさかれる時間が削減されているという。

同様な事態はA～C農家においてもあ



質問番号	評価項目	平均	標準偏差
1	職場の満足度	4.1	0.8
2	職場の主人	4.4	0.7
3	職場の人間関係	4.2	0.8
4	労働環境	4.2	0.7
5	宿舎環境	3.8	0.9
6	食事	4	0.7
7	快適さ	4.2	0.6
8	主人の協力	4.1	0.7
9	主人以外の協力	4.1	0.7
10	収入	3.6	0.6
11	時間外労働収入	3.3	0.8
12	休暇頻度	3.4	1.1
13	日本語の学習機会	3.8	1.1
14	新たな知識習得機会	4.3	1
15	見学の機会	3.3	1

※アンケート調査より筆者作成

り、「日本人従業員だと自己都合での休暇が多く作業が進まないが、外国人技能実習生であるとそういったことがない。」などの声があがった。

### 3. タイ人技能実習生の意識

一方、M 組合が受け入れている技能実

習生の日常への評価はどうであろうか？

現在来日して実習中の技能実習生 18 名に対して、実習生の日常に関して 15 項目の設問に対して 5 段階（5 が一番良い）で評価していただいた。

表2はその結果であるが総じて各項目高い値を示しているが、「11. 時間外労働

表3 来日中実習生アンケートの設問間相関

	職場の満足度	職場の主人	職場の人間関係	労働環境	宿舍環境	食事	快適さ	主人の協力	主人以外の協力	収入	時間外労働収入	休暇頻度	日本語の学習機会	新たな知識習得機会	見学の機会
1. 職場の満足度	1														
2. 職場の主人	0.83	1													
3. 職場の人間関係	0.72	0.83	1												
4. 労働環境	0.62	0.6	0.34	1											
5. 宿舍環境	0.7	0.85	0.68	0.41	1										
6. 食事	0.68	0.76	0.53	0.67	0.65	1									
7. 快適さ	0.59	0.55	0.63	0.34	0.57	0.55	1								
8. 主人の協力	0.55	0.55	0.49	0.45	0.41	0.38	0.38	1							
9. 主人以外の協力	0.43	0.55	0.49	0.33	0.5	0.38	0.52	0.87	1						
10. 収入	-0.03	0.02	0.31	-0.11	-0.23	-0.14	0.18	0.11	0.11	1					
11. 時間外労働収入	0.03	-0.01	0.25	-0.22	-0.08	-0.11	0.25	0.26	0.38	0.8	1				
12. 休暇頻度	0.73	0.68	0.7	0.29	0.71	0.71	0.68	0.34	0.5	-0.11	0.12	1			
13. 日本語の学習機会	0.59	0.32	0.38	0.27	0.49	0.31	0.39	0.03	0.03	-0.46	-0.28	0.55	1		
14. 新たな知識習得機会	0.67	0.53	0.43	0.51	0.53	0.44	0.59	0.21	0.21	-0.27	-0.32	0.48	0.72	1	
15. 見学の機会	0.43	0.29	0.35	0	0.13	0.27	0.39	0.3	0.3	0.03	0.24	0.48	0.28	0.13	1

※アンケート調査より筆者作成

収入」に関しては3.3と他項目よりもやや低い。賃金台帳などから各実習生ともに季節による変動は大きくあるものの平均して30時間程度の残業時間がある事を確認したが、実習生によると「休日を取るよりも残業をしたい。」と言った声も多くあり、それが抑えられているという感覚での評価であると思われる。

評価が高い項目として「2. 職場の主人（農家主人）」と「14. 新たな知識の習得機会」があげられる。タイの社会では年長者を尊んでいく傾向にあり、家庭においても父母を非常に大切にしている。日本の農家内においてもそれがなされているとみることができる。

M組合では、ほとんどの組合員が技能実習生を初めて受入れ、それがタイ人実習生であることが多いが、中国人実習生を受入れた経験のある農家に対しては、中国人とタイ人の気質の違いや、指導の仕方など、タイ人実習生とうまく付き合

う方法を農家に伝えている。その結果が今回の調査において確認されたといってもよい。

「14. 新たな知識の習得の機会」に関してはM組合が受け入れているタイ人技能実習生は元々タイの農業高専を卒業し、イスラエルなどで海外農業研修を終了し、営農している者たちから選抜し受け入れている。帰国後も日本で3年間の農業研修と、タイ国内での講義受講等を条件に「農業実践学士」認定を行おうとしている（詳細は前年度報告書参照）。それゆえ、農業に対する学習意識は高く、タイ国内では経験したことのない栽培方法を受入農家からの「指示」ではなく「教え」としてとらえている。

上述の「農業実践学士」はその「教え」を享受する気持ちを維持するに十分な理由となっている。事実、M組合では未だ失踪者を出したことがないのもそのためであると思われる。

表 3. は設問間の相関を見たものである。比較的相関の大きいと思われる 0.6 以上を斜字下線で強調した。

「12. 休暇頻度」が各設問において相関が高くなっている。

実習生は雇用契約により農家に入り、農家から給与を得ているが、農家との関係の良し悪しはそれだけではなく、知識を与える「指示」ではない「教え」をいかに与えるかが肝要であり、適度に休暇を与えることによりその関係構築に良い影響を与えていると思われる。

#### 4. まとめ

以上のように、受入農家、技能実習生の2つの側面から技能実習生制度を概観したが、受入農家の技能実習生を受け入れることによりもたらされる効用としては、第1に規模拡大による収入の増加である。今回の調査において、規模拡大を年頭においた受入農家においては技能実習生一人あたり722万円の農業収入の増加が見られ、生産経費及び実習生に支払う賃金、監理団体へ支払う監理費、渡航費などを差し引いても数十万円程度の所得増加があると推察される。

実際に、M組合の組合員においても実習生を1人受入から複数人へ増加させる動きもあり、受入の効用を実感しているものと思われる。

第2には、安定的な労働力供給である。これは、技能実習生の入国が予定通りに、

スムーズに行われた場合である。M組合においても当初2009年7月以前の入国を年頭に計画し、受入農家も作付け計画を増やすなど対応したが、M組合が初めての技能実習生受入ということもあり入国が6ヶ月程度遅れた経験をもっている。このことから、以後余裕をもった入国時設定などして対応している。

入国以後は、日本人の従業員と比較して、圧倒的に欠勤は少なく、安定的に労働供給が行われている。また、募集などの労力も軽減され計画的な営農を扶助している。

しかし、ひとたび失踪となれば突然労働力に穴が空き、その回復は即座には難しいリスクもある。

技能実習生側からみた効用としては、第1に、賃金収入である。自国よりも賃金水準が高い日本での技能実習を行う大きな理由であるのは紛れもない。

しかしながら、それに固執することにより受入農家とのトラブル、ひいては失踪となってしまうのではないだろうか。これは農家側も同様であり、農家所得の増加を目指すあまり、技能実習生とトラブルとなるケースが多い。

M組合の事例においては第2として、「新たな技術・知識の獲得」が大きな役割を担っている。

上述の「農業実践学士」獲得に向けて、技能実習生が自ら学ぶ姿勢で3年間を過ごし、タイにおいては極少数である学士

認定を獲得する。受入農家も、実習生として単純な労働者としてではなく、様々な知識経験を得られるようしなければならないという意識がM組合員には見られる。

まさに「技能実習生制度」が本来目指す姿があると思われるが、このM組合で見られる本来目指す姿は「技能実習生制度」が自己完結により作り上げたものではなく、タイの「農業実践学士」制度により下支えされたものである。

M組合の場合は、受入農家と技能実習生の融和が図られ、相互に良好な関係が保たれている。それらは、受入農家の意識、技能実習生の意識の協調によるもので、もし意識のずれが生じた場合に種々のトラブルが発生するものであると思われる。

このため監理団体であるM組合は、監査時に技能実習状況、賃金の支払いなど

の他に、受入農家、技能実習生の意識、実習に対するモチベーションなどを常にチェックしている。

こうした、トラブルを回避すると言うよりは、トラブルが発生しないような土壌作りと言った視点での技能実習の制度展開が今後において必要ではないだろうか。

#### 参考文献

- 堀口健治（2013）「日本農業を支える外国人労働力」『農林金融』813
- 軍司聖詞（2015）「寒冷地におけるフィリピン人技能実習生受入れの現況と受入れ遅延リスクへの対応」日本農業経営学会個別報告
- 八山政治（2015）「外国人技能実習制度の現状と展望」養豚の友（558），41-43，日本畜産振興会

## 第5章

# 北海道における外国人技能実習制度の活用と課題

## ——監理団体としてのJAの役割——

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. はじめに

農業における労働力不足が深刻化するなか、外国人労働力に対する注目が高まっている。堀口（2013）は、高卒者の年収が200万円超である今日、農家による年収200万円保障のハローワーク求人に応募者は無く、農家の間では外国人労働力の雇用、すなわち外国人技能実習生の受入れが進んでおり、すでに常雇の約15%が実習生によって占められている現状があると述べている。

これに対して、安藤（2014）や軍司（2014）など、実習制度に関する事例研究が報告されてきた。しかしながら、これらは主に、制度活用の最も盛んな茨城県を中心とした温暖地の事例であり、農繁期には大きな労働需要が生じるものの農閑期があり年間雇用できない寒冷地における短期雇用型の制度活用の研究は、ほとんど行われておらず、その活用現況

は明らかにされていない。

そこで本研究は、北海道を代表する実習制度の活用地である北海道ア市においてヒアリング調査を行い、寒冷地における実習制度活用のありようを明らかにする。また、実習制度は、外国人労働力を家族経営農家に入れるものであるから、必然的に、これらを監理・統括する監理団体の役割が大きくなる。そこで本研究は、受入農家とともに、監理団体（ア JA）に対しても調査を行い、監理団体である JA の役割についても考察する。

#### 1.2. 寒冷地における制度上の特徴

温暖地では、修業年限である3年間の実習が行われることが通常であるが、寒冷地では一般に1年未満の短期実習が行われており、ア JA 斡旋実習生（畑作）

---

<sup>1</sup> 寒冷地を対象とした既往研究は、北海道については北倉他（2006）、北倉他（2011）など北海学園大北倉名誉教授を中心としたグループによるものがある。

の実習期間は、後述の通り、7ヶ月間である。これは、農閑期があるため実習生を通年雇用できないためだが、その背景には、実習制度の制度上の制約がある。

在留資格「技能実習」を得て来日する実習生は、一度帰国（家族の病気など特別な事情で一時帰国する場合を除く）すると、実習が修了したものとみなされる。実習制度は本邦で習得した技術を出身国で活かすことを前提としているため、実習生は、帰国後しばらくは長期の在留資格を得ることができない。

このことから、寒冷地では、同じ実習生を農繁期のみ来日させるといったことはできず、毎年、異なる実習生を新たに雇用しなければならない。よって、受入農家は毎年、受入手続きを行う必要があるほか、実習生に作業内容を一から指導する必要があり、また先輩実習生に新入実習生を指導させることもできない。

さらに、制度上、実習は同一実習実施機関（受入農家）で行わなければならないため、例えば寒冷地で受入れられている実習生が、農閑期は冬野菜を生産する温暖地の受入農家で実習を行うことはできない。なお、筆者による他のヒアリング調査によれば、千葉県（温暖地）と長野県（寒冷地）に農場を持つ農業法人は、受入れている実習生を両農場で行き来させることを検討したが、両県では最低賃金が異なるという理由で、入国管理局から取りやめるよう指導を受けたとの

ことである。

## 2. 北海道における制度活用

### 2.1. ア JA 管内の営農概況と実習生受入れ概況

ア JA は、ア市を管轄し、約 8200ha の農地面積を誇る JA である。管区内は、もち米のほか、アスパラガスやジャガイモ、カボチャ、トウモロコシなどの産地だが、小麦や花卉などの栽培も行われている。ア JA は 2005 年に近隣 3JA が合併して設立されたが、合併当初の組合員農家総数は 974 戸だったものの、深刻な高齢化と後継者不足から、調査時の 2013 年 7 月現在 706 戸にまで減少している。

うち、実習生の受入農家は 49 戸（畑作 44 戸、酪農 5 戸）であり<sup>2</sup>、ア JA が斡旋する実習生は中国人 84 名（畑作 1 号 80 名、酪農 1 号 2 名・2 号 3 名）である<sup>3</sup>。畑作の実習生は全員が 1 号であるが、これは、農閑期があるため 6 カ月（国内事前講習期間を含めると 7 カ月）間の

<sup>2</sup> 受入戸数は、合併時に 56 戸、ピーク時は 61 戸あった。管内では、旧研修制度下に研修生の受入れが進んだものの、実習制度への移行に伴い受入費用が約 1.5 倍となったため、受入れを断念した農家が続出した。

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

雇用しかできないためである。酪農には通年作業があるため、温暖地と同じ通年雇用が行われており、2号が3名いる。しかし雇用契約は滞在上限の3年ではなく、2年としている<sup>4</sup>。

受入農家（畑作）の経営面積は、分散が大きく、10ha弱から60ha程度まであり、平均は28ha程度である<sup>5</sup>。受入農家（酪農）の飼育頭数（乳牛）は、約90頭から約200頭まであり、平均は130頭程度である。受入農家（畑作）の売り上げもまた分散が大きい、平均すると年3000万円程度、手取りはこの約3割である。

実習生の性別は、酪農は全員男性、畑作は男性41名・女性39名である。畑作の男女比がほぼ等しいのは、2人受入れの場合は男女ペアを基本として斡旋されるためである<sup>6</sup>。実習生の年齢は、35歳

前後が中心である。アJAは募集の年齢条件を20～39歳としており、これは20代を中心とする温暖地の一般的な募集より高齢まで募集しているため、応募者に35歳前後が多いからである。また、よって、応募者・実習生の9割超は既婚者となっている<sup>7</sup>。

アJAが契約している送出し機関は2社あり、両社とも山東省での実習希望者の募集を行っているほか、1社は黒竜江省でも募集している。アJAでは、年間約80名の募集に対し、約200名を面接できるよう各送出し機関に通達しているが、実際の応募者は面接者の数十倍あり、多くの地域で確認されている応募者の減少は、アJAにはみられない。これは、30代後半で学歴の無い農村部の中国人単純労働力は、中国国内でも競争力に乏しいため、日本での実習を望むものが多いことと、アJAが最低手取額を保障して募集をしていることによる。アJAは受入農家に、月給95000円（雇用期間平均。畑作6カ月雇用計57万円）を保障するよう求めているが、堀口科研調査報告会における北倉教授報告によれば、北海道で受入れられている実習生には未だ、中国国内で借金をしてくるものが少なく

<sup>4</sup> これは、後述の通り応募者・実習生のほとんどが既婚者であり、本国に子供を残しているため、3年の実習を望まないからである。しかし受入農家は、作業を覚えた実習生を長く雇用したいため、3年契約を望んでいる。

<sup>5</sup> ア市に精通する北倉教授によれば、ア市農家の経営面積は、他地域に比して大きくないため、労働集約的な高収益作物を作付する必要があるため、旧研修生の受入れが積極的に行われた。

<sup>6</sup> これは、男性が重量野菜を担当し、女性が手先の器用さが求められる軽量野菜を担当するためである。男女ペアで斡旋することが予め決められていることは、アJA監理の特徴の1つである。また、

1人受入れは9戸のみであり、ほとんどが男女ペアの2人受入れを行っている。  
<sup>7</sup> アJAは婚姻条件を設定していないが、比較的高齢まで募集していることから、結果として既婚者が多く、酪農では2年契約となっている。

表1 受入農家（畑作）の営農事例

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

なく、最低賃金での雇用で達成できる水準でも、これを明示した方が応募者が集まりやすいとのことである。

ア JA は、実習生に失踪等のトラブルが生じた場合は、契約する送出し機関を変更することもある。ア JA は、これにより各送出し機関に、トラブルを起こさない良質な実習生を送出すインセンティブを与えている<sup>8</sup>。また、ア JA 自身も、送出し機関の変更の際には、新地域を視察し、現地の営農概況や人的資源の状況等を調査して、実習生の質と量の担保に努めている。

しかしながら、近年、送出自らされてくる実習生の質は非常に低下しており、ア JA 内では送出し国の変更も視野に議論がな

されている。しかしア JA は、巡回指導等のために中国人専任職員を雇用している事情から、早急な変更を行うことは難しい状況にある。

## 2.2. 受入農家の営農事例と受入概況

本研究が調査を行った3戸の受入農家の営農概況は、表1の通りである。

A 農家は、経営主 A 氏 60 歳、妻 56 歳、実習生 2 人（29 歳男性既婚、28 歳女性既婚）、日本人臨時雇（人材派遣会社を利用）40～50 人日で<sup>9</sup>、26ha の畑を耕作している。実習生の募集条件は 20 代であることだけである。経営耕地のうち、半分弱はカボチャ（12ha）を作付しており、その他、スイートコーン（5ha）、甜菜（5ha）、ジャガイモ（2ha）などである。B 農家は、経営主 B 氏 52 歳、妻 54 歳、父 80 歳（トラクターなどの機械作業を担当）、実習生（33 歳男性既婚）、日本人臨時雇（人材派遣会社から雇用）

<sup>8</sup> 軍司（2012）によれば、日本を代表する実習制度の活用地である茨城県八千代町を管轄する JA 常総ひかりでは、15 年以上にわたり同じ送出し機関と契約し、関係を密にすることで、東日本大震災後の実習生帰国事件の際に帰国者ゼロを達成した。契約する送出し機関の変更は JA にも受入農家にも負担となるが、送出し機関の駐在員も滞在していないア JA では、送出し機関を変更するメリットの方が大きいと考えられている。

<sup>9</sup> A 農家の日本人臨時雇は、人材派遣会社を介して養護施設から雇用しており、これは養護施設の野外研修としての側面が大きいと、主力は家族 2 人と実習生 2 人の計 4 人となっている。

370～380人日で、20haの畑を耕作している。実習生の募集条件は特に設定していないが、日本人臨時雇のみ40代であることを条件としている<sup>10</sup>。作付は、小麦、ジャガイモ、スイートコーン、加工用トウモロコシ、アスパラガス、カボチャのほか、生薬（信州ダイオウ）である。C農家は、経営主C氏54歳、妻56歳、父82歳（年間60日程度）、実習生2人（32歳男性既婚、36歳女性既婚）の5人で、27haの畑を耕作している。日本人臨時雇は雇用していない。これは、日本人臨時雇の需要が集中し、雇える可能性が乏しいことから、探すこと自体していない。作付は、甜菜、ジャガイモ、カボチャ、小麦、スイートコーン、アスパラガス、白菜などである。

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

ア市では、実習制度は費用的なメリットから活用されている訳ではないことが分かる。

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

上述の通り、ア市農家は経営面積が比較的大きくなく、A農家のような経営戦略を採る必要があったが、B・C農家のように、温暖地にも多く見られる理由をあげる農家もみられる。いずれにせよ、アJA管内では、労働力確保の意味から実習制度は不可欠なものとなっている。

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

<sup>10</sup> 高齢だと毎日出勤できないことが多いため、40代に限定している。

表2 実習生1人あたり受入費用（畑作）

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

資料：ア JA 提供資料より筆者作成

注：1) 空港への送迎バス代は JA 負担。

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

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

を付けるようになってきている。

この現況に対し、農家間でも独自の取り組みが行われている。すなわち、ア JA 幹旋実習生受入農家は全戸加入の協議会を設置している。同協議会では、残業量に関する調整を行っているほか、町内会の施設などを共同宿舎として借受け、協議会の役員がこの宿舎の責任者となるなどして、実習生の管理を徹底している<sup>11)</sup>。

<sup>11)</sup> 実習生の宿泊施設は、倉庫や納屋などを改装して用意し、実習生は農家の敷地内に住ませることが温暖地では一般的であるが、短期雇用型のア市では、宿泊施設を共同で借受けることで、この費用を抑えている。なお、この宿舎は男女共同であることも特徴的である。トラブルを懸念して、男女は別宿舎とするのが一般的だが、受入農家の妻達によれば、借受けている宿舎を清潔に使う傾向があるため、男女共同の方が良いとのことである。

### 2.3. ア JA 幹旋実習生の受入費用

ア JA 幹旋実習生の受入れにかかる費用（畑作）は、表2の通りである。

なお、酪農のケースでは、渡航費が往復約12万円、JITCO 賛助会費が約1200円となる。

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

表2の受入費用には、2つの特徴がある。1つは、JITCO 賛助会費の支払があることである。畑作農家自体は JITCO

これまで、特にトラブルは無いが、その背景には、実習が短期間であり、また実習生のほとんどが既婚者であることがあるものと推察される。

表3 実習生費用負担（畑作）

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

資料：ア JA 提供資料より筆者作成

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

に加入していないが、ア JA は JITCO に加入しているので、賛助会費の負担が受入農家に求められている。これは、温暖地ではあまりみられない。もう1つは、ア JA の監理費が比較的安価であることである。ア JA によれば、管内では実習制度の活用が不可欠となっている一方、実習制度への移行により受入費用が高騰したため、監理費を可能な限り安価に抑えているとのことである。

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

すなわち、受入農家は、実習生から保険料と食料品費を徴収している。一般には、JITCO 保険料は受入農家負担であるが、ア JA では実習生負担となっている。また食料品費も実習生から徴収しており（他地域でも、米を共同購入することは

あるが、賃金から定額控除をしているのは珍しい）、ア JA が受入農家の費用負担を少しでも軽減しようとしていることが分かる。

なお酪農のケースは、水道光熱費が月額 12500 円<sup>12</sup>となるほか、保険料が月額 3000 円<sup>13</sup>となり、食料品の控除はない。

### 3. 結論

本研究は、短期雇用型受入れを行う寒冷地における実習制度活用のありようを課題、JA の役割について、北海道ア JA 管区を事例として考察した。調査結果の詳細は以上をまとめると、次のようにな

<sup>12</sup> 酪農の実習生は共同宿舎でなく、温暖地同様、受入農家敷地内に整備された宿泊施設に住んでいる。酪農では冬季も実習生を受入れており、暖房代が掛かるため、水道光熱費が高額となっている。

<sup>13</sup> 酪農では畑作より長期間の保険を掛けるため、割安となっている。

る。

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

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

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

これら短期雇用型の受入れを行う寒冷地特有の諸課題に対応することが、寒冷地のJAには求められる。アJAでは、監理費を安く抑えたり、保険料や食料品費を実習生から徴収したりして、受入農家の費用負担を軽減させているほか、最

低手取額の保障、送出し機関の変更、現地調査するなどして、実習生の質の低下を回避しようとしている。しかし、これらの取り組みでは対応しきれていない。送出し国を変更することも検討中であるが、専任中国人職員を雇用していることから、早急な変更は難しい。

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

#### 付記

本稿は、軍司聖詞（2015）「寒冷地における外国人技能実習制度の活用現況とJAの役割」『農業経営研究』をもとに、加筆修正をしたものである。

**参考文献**

安藤光義（2014）「露地野菜地帯で進む外国人技能実習生導入による規模拡大」『農村と都市をむすぶ』64(2)、pp.24-31

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

軍司聖詞（2014）「認定農業者の営農概況と外国人労働力調達の実際」『農村と都市をむすぶ』64(2)、pp.32-39

堀口健治（2013）「日本農業を支える外

国人労働力」『農林金融』66(11)、pp.32-33

北倉公彦・池田均・孔麗（2006）「労働力不足の北海道農業を支える「外国人研修・技能実習制度」の限界と今後の課題」『開発論集』77、pp.1-155

北倉公彦・孔麗・白崎弘泰（2011）「外国人技能実習における効果的実習方式の提案」『開発論集』88、pp.77-111



## 第 3 編

### 海外の動向

## 第6章

### 中国における日本の外国人技能実習制度研究の整理

青島農業大学外国語学院

外籍教師 佐藤 敦信

(研究協力者)

#### 1. はじめに

周知の通り、日本の農業等、外国人技能実習制度が対象としている産業では、来日した外国人技能実習生が重要な存在になっている。外国人技能実習制度は、外国人技能実習生に日本国内の受入機関でそれぞれの技能を習得させ、帰国した後、その技能を母国で発揮させることを目的としている。その一方で、受入側としては、一定程度、外国人技能実習生を労働力と捉えざるを得ないという点も指摘できる。そのため、外国人技能実習制度の安定的運用は外国人技能実習生と受入側双方に利点のあるものであったと言えよう。そして、これまで中国人技能実習生が大きなシェアを占めていたことから、外国人技能実習制度は日中両国における労働力問題として重要な位置付けにあった。

しかし、近年、日本の外国人技能実習制度を取り巻く環境は大きく変化している。例えば、2012年以降の円安傾向は、日本の輸出競争力を高めた一方で、日本

での技能実習期間中の収入もある程度期待する外国人技能実習生のインセンティブを低下させたとも考えられる。佐藤(2014a)では、帰国した元外国人技能実習生の外国人技能実習制度に対する認識が明らかにされており、経済的理由から同制度に応募する者が少なくなき、かつ近年の中国国内における給与水準の上昇や円安傾向から、今後、日本へ行く利点は少なくなると考えている者もいたことを指摘している。ただし、この成果は、一部のヒアリング対象者の考えを明らかにしたものであり、中国国内で日本の外国人技能実習制度がどのように認識されているのかを明らかにするまでには至っていない。先述の通り、中国は外国人技能実習生の送出国として大きなシェアを占めている。しかし、公益財団法人国際研修協力機構(JITCO)の業務統計によると、JITCO 入国支援技能実習生(1号)を国籍別にみると、上位5ヶ国(中国、ベトナム、フィリピン、インドネシア、タイ)のうち、中国のみ2012年か

ら減少し続けている<sup>1</sup>。この状況が継続すれば、外国人技能実習制度における各国の位置付けが大きく変わることも予想される。外国人技能実習制度を、今後、安定的に運用していくためには、減少に転じた中国の同制度に対する認識を把握する必要もあると考える。

これまでの日本における外国人技能実習制度に関する研究は、受入機関の取り組み課題や外国人技能実習生の意識を明らかにしたものが主であり<sup>2</sup>、中国における認識については、先の一部の帰国した技能実習生の意識について明らかにした佐藤（2014a）等がある。

本稿では、中国における日本の外国人技能実習制度に関する研究成果をもとに、同制度がどのように捉えられているのかについて整理する。

## 2. 中国における研究成果

### 2.1. 外国人技能実習生の意識に関する研究

<sup>1</sup> 2011年に中国のJITCO 入国支援技能実習生（1号）は3万8,825人（全体の80.4%）であったが、2012年に3万4,794人（同79.0%）、2013年に2万8,805人（同71.2%）、2014年に2万6,585人（57.0%）となっており、全体に占める比率も低下している。公益財団法人国際研修協力機構 HP による。（<https://www.jitco.or.jp/about/data/statistics/statistics-i.pdf>）

<sup>2</sup> 軍司（2012）や孔（2005）等が挙げられる。

胡（2015a）と胡（2015b）は、中国人技能実習生に対するアンケート調査をもとに、日本の生活の中での言語、価値観、企業の制度等への適応状況について、学歴、性別の面から差異を明らかにしている。その上で、とりわけ胡（2015b）では、外国人技能実習制度について、①個人から見た場合には、グローバル化が進む中で自己の価値を高めるための重要な選択の一つであると位置づけられ、②国家から見た場合には、国内の就業問題を緩和させ、先進的技術を習得させ帰国後に経済発展に貢献させることができ、③社会から見た場合には、中国と日本をはじめとする世界各国の文化や技術の交流を通じて、日本及び日本人との相互理解と友好を促進できると述べている。

### 2.2. 労働者海外派遣に対する中国の取り組みの研究

呉（2009）は、江西省が岐阜県等のアパレル産業に主に研修生を送り出してきたが、近年減少していることを踏まえ、問題点として海外における労働環境に関する情報が不足しており、省内の余剰労働力供給状況や海外の労働力需要を随時把握することが難しいことを挙げている。そして、労働者派遣については、①派遣者数は多いが習得した高度な技術は少ないという状況を鑑み、特にIT等の知識技術集約型産業を中心に派遣先を開拓し

ていくべきであること、②海外への労働者派遣が国内余剰労働力問題を解決する重要な手段であることから、各地方政府は「労働者海外派遣基金」を設立し、資金を貸し付けることにより、中国の労働者が社会保障を十分に受けられ国際競争力を高められるようにすべきであること、③国内派遣会社と高等教育機関が共同で条件の良い労働市場を開拓し、国内の就職難の問題を解決し、併せて国際的視野をもった人材を育成すべきであることを指摘している。

### 2.3. 外国人技能実習制度に内在する課題に関する研究

張（2004）は、日本の出入国管理政策の変遷について整理する中で、外国人技能実習制度について、従来の外国人技能実習生の技術の習得という側面だけではなく、日本の単純労働者の受入という側面が生まれてきており、この点は同制度の主旨に反していると指摘している。さらに、研修機関は日本語や技術の教育に関する法定義務を厳格に実施するとともに、外国人技能実習生に対する試験の質を高め、習得した技能のレベルを正確に判断できるように改善していくべきだとしている。

薛・支（2008）は、中国のロシアと日本への労働者派遣に内在する課題について言及している。同成果では、1999年時点で日本において中国人技能実習生が占

める比率は、外国人労働者総数からみると小さく、日本の労働力不足の実態からみると、派遣先として拡大する余地は十分にあるとしている。その一方で、日本は、研修生という名目で派遣することに限られ、外国人労働者の参入を制限しており、労働者が不足している産業では、一部の企業は違法に外国人労働者を雇用せざるを得ない状況に陥っているとも指摘している。

廖（2009）は、日本における研修生が直面している問題として、就業時間の超過、給与のピンはね・遅延、母国への強制送還の可能性、事故等による安全問題、パスポート取り上げ、暴力等を挙げている。そして、このような問題が発生する主な原因の1つは、研修生自身の社会的立場が相対的に弱いことにあると述べている。具体的には、①研修生はその在留資格の定義上、労働基準法や税法、労災保険制度等の適用外であり、最低賃金法や労働安全衛生法の保護も受けられないこと、②日本政府が研修生に関する紛糾を処理することは、研修生を苦境から助けるどころか、研修生の研修状況を悪化させることにつながる可能性もあること<sup>3</sup>を指摘している。その一方で、制度改正

<sup>3</sup> 廖（2009）では、2004年に受入機関において残業等に関する問題が発覚した結果、当該受入機関が外国人研修生受け入れ資格を停止され、研修生も在留資格が取り消され中国へ帰国することになった

により一般労働者と同じ法的保護を受けられるようになったことは、地位向上の面からみて大きな前進であり、外交ルートを通じて生活条件等の改善を促すことが重要であるとも述べている。

李・李（2014）は、中国の主な労働者派遣先国として日本と韓国に注目し、両国の外国人労働者に関する制度（外国人技能実習制度と雇用許可制度）を比較している。その中で、共通点としては、①制度の実態、②外国人労働者の出身国、③外国人労働者が就業する背景、④就業先、⑤入国後の管理、⑥両国の制度からみる外国人労働者に対する姿勢を挙げている。具体的には以下のように言及している。①両制度は、発展途上国へのさらなる先進技術の移転を加速させ、人材を育成することを名目として運用されているが、実質的には労働力不足に悩む中小企業の需要を満たすためのものであり、本来の技術移転の理念からは離れたものである。②両国ともに外国人労働者の出身国は中国やベトナム等比較的労働力コストが低い国である。③日本については少子高齢化と経済成長による給与水準の上昇、韓国についても同じように経済成

---

たことを例としている。このような問題の解決方法は、確かに違反のあった受入機関に一定の処罰を科すものであるが、最大の被害者は研修生であり、研修が中止になったことで強制送還されることになり大きな損失を被ったとしている。

長による給与水準の引き上げと国内労働者のいわゆる 3K の業務を避ける傾向が背景にある。④両国とも製造業、建築業、農業などが受け入れており、外国人労働者の学歴等教育水準も低下している。⑤両国において、企業または団体による受け入れをサポートしているのは、政府の公共部門である。⑥労働力市場の開放には消極的である一方で、制度面で融通を利かせ大量に安価な労働力を確保したいと考えている。その結果、受入機関の中では時に劣悪な就業条件や就業時間の超過、給与等の問題が発生する。

また、日本と韓国とでは、①制度の変遷、②受入過程、③受入規模、④就業期間、⑤制度の発展において、違いがみられるとしている。①韓国の外国人労働者受入に関する制度は、当初、日本の制度を参考にして始まったが、2007年から雇用許可制度へと転換した。②日本は入国管理局と JITCO によって監理されているが、韓国は政府各部門と関連企業が受入について監理している。③韓国は日本と比較して外国人労働者数が多く、労働市場が比較的解放されていると言える。④就業期間についても、韓国の方が長い。⑤日本は外国人労働者の就業環境を改善すること等を通じてさらに多くの外国人労働者の受入を指向しているが、韓国は労働者の送出し国に対する要求を高め、人数が少なくても外国人労働者の質を重視している。

### 3. おわりに

本稿では、外国人技能実習制度に対する中国の研究成果を引用し、中国で同制度がどのように捉えられているのかについて整理した。本稿で取り上げた成果では、その多くで外国人技能実習制度は日本の労働力不足を補完するものとして捉えられており、その上で技能実習期間に発生する問題について指摘していた。

本稿で取り上げた中国の労働者海外派遣、外国人技能実習制度に関する研究は一部にすぎない。これらのみで中国全体の認識と捉えることはできないため、本稿では研究成果の一部の紹介にとどめておきたい。しかし、外国人技能実習生の生活条件に改善が求められるとしている点や、法規に反した受入事例もあるという点は近年の複数の成果で言及されていることであり、外国人技能実習制度に対して、これらのことがイメージされるのは少なくないと考えられる。このような研究成果によって、上記認識が中国国内で今後拡大することも想定される。来日する外国人技能実習生数をみると、中国は依然として最も多いことから、今後も長期的に中国での情報発信に注目していく必要があるだろう。

### 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 —茨城

県八千代町および神栖市におけるヒアリング調査による考察」『2012年度日本農業経済学会論文集』

胡凌霞（2015a）「赴日技能実習生活適応状況及影響因素分析」『江西青年職業学院学報』第25巻第5期

胡凌霞（2015b）「赴日中国技能実習生跨文化適応状況調査」『教育學術月刊』第6期

吳耿波（2009）「浅談提昇江西対日勞務輸出効益的意義、渠道和措施」『企業經濟』9期

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

佐藤敦信（2014a）「中国の日系農業企業の事業展開と帰国技能実習生の役割 —朝日緑源と花楽町の事例から—」『農業の労働力調達と労働市場開放の論理 研究報告書I（平成25年度）』

———（2014b）「外国人技能実習生の帰国後の就業に向けた事業協同組合等の取り組みと課題 —外国人技能実習制度の目的と実態の差異から—」『協同組合研究』第34巻第1号 [通巻94号]

薛嘉春・支大林（2008）「中国対日俄勞務合作中存在的問題与对策」『東

- 北師大學報（哲学社会科学版）』  
第3期総第233期
- 張草燕（2004）「浅析日本的外国人労働者政策」『海淀走讀大學學報（城市研究論集）』S1期
- 李世軍・李理（2014）「日本、韓國外國勞工制度比較研究」『合肥工業大學學報（社会科学版）』第28卷第6期
- 廖小健（2009）「中外勞務合作与海外中國勞工的權益保護——以在日中國研修生為例」『亞太經濟』第4期

## 第7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し、さらに日本の研修制度についての評価を交えて論じることにある。

これまで、研修・実習生問題研究においては、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が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しているものの、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・実習生の主要な供給国であり、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き

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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。

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へ、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. 調査対象企業の概要

### 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「対外労働合作経営権」の認可を受けた研修・実習生送り出し機関である<sup>3</sup>。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。

A社の従業員は36人で、主な業務は、研修・実習生の派遣、海外への人材派遣、商品及び技術の輸出入、国外の工事請負事業など多岐にわたる。

山東省では、国外へ人材の派遣を行う場合（ほとんどの場合、研修・実習生はこのカテゴリーに含まれる）、山東省商務庁が認可している「外派労働訓練機関」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「外派労働訓練機関」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。

### 1.2.2. 江蘇省南通市B社の概況

<sup>3</sup> A社は後述する「中日研修生協力機構」の会員企業である。

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社営業本部部長の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、こうした送り出し省・市・自治区の変化は、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

江蘇省南通市にはB社のような海外労働派遣企業は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を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ことである。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う。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のことで、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>。

<sup>4</sup> ヒアリング時には、近年いくつかの派

### 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の癒着

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、当初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

---

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。

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

##### 3.1.1. 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ほぼ共通した水準にあるという。後述するように、2013 年の調査時前後の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

---

<sup>5</sup> 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。

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。

### 3.1.2. 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判断するには、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1.7億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。

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 『中国農村統計年鑑2012』中国統計出版社。

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。

### 3.1.3. 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（表5参照、2012年4月から現在までに日本円が人民元にたいして約40%の下落していることがみてとれる）、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

<sup>8</sup> 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。

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。来日以降、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社の日本駐

<sup>9</sup> 通常、日本側の第一次受け入れ機関（農

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とることによって、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

---

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

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た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

での講習を約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

<sup>10</sup> A社は、これまで日本への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。

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を行い、受け入れ機関と連携してトラブル防止に力を入れていた。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、近年の円安傾向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（ここでは甘粛省農村）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。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、派遣される研修生・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	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
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。

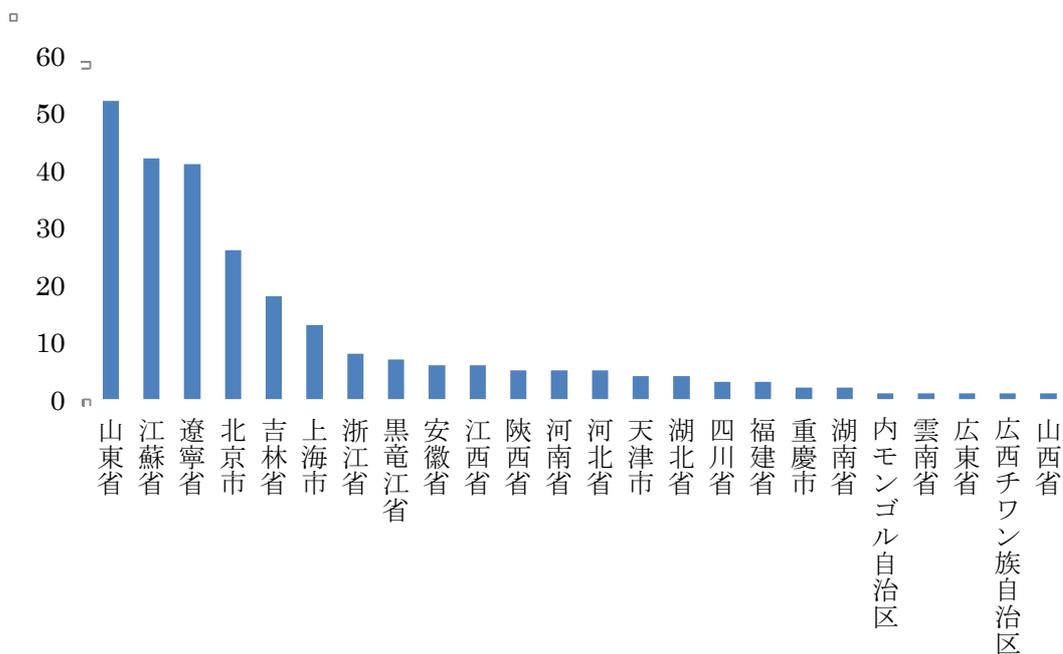
表3 中国の対外請負プロジェクトによる各省の労務合作業務派遣人数

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

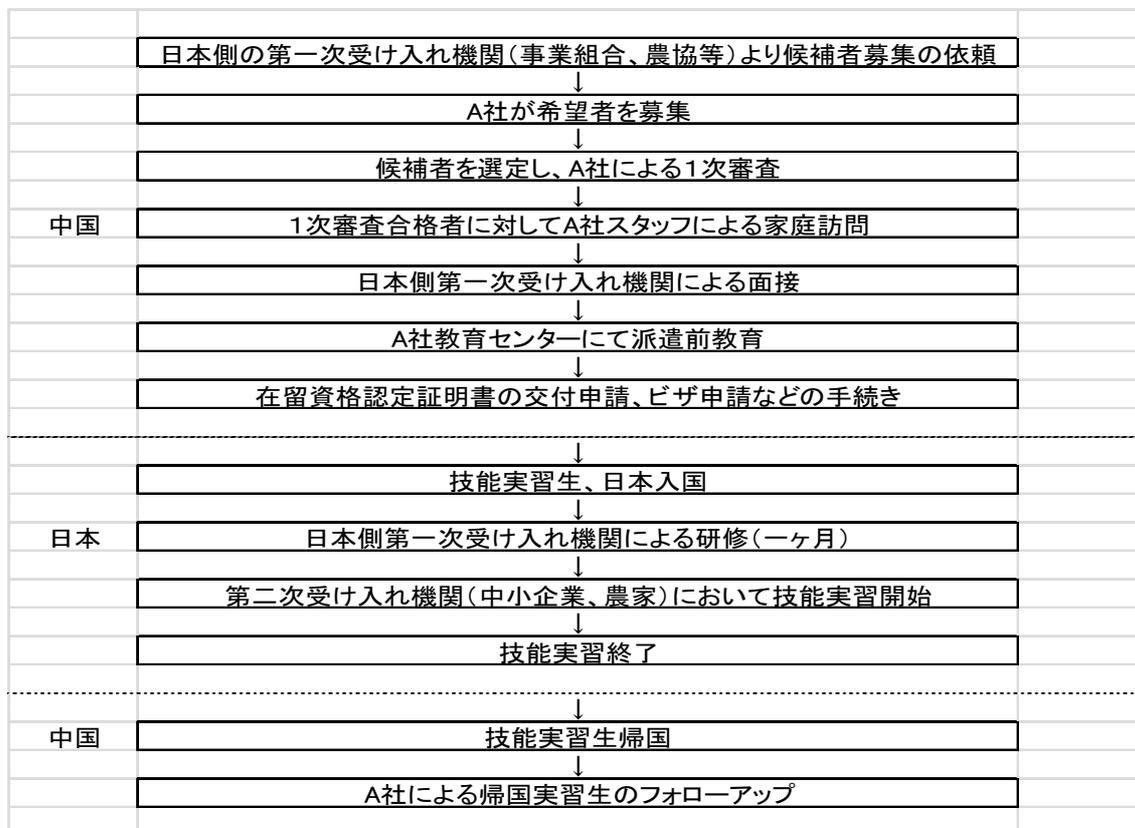
(資料) 『中国統計年鑑』各年版、『2012年度人力資源・社会保障事業発展統計公報』から作成。

表5 人民元・日本円レートの推移

	人民元・日本円レート (円)
2012年4月27日	12.92
2012年5月31日	12.47
2012年6月29日	12.76
2012年7月31日	12.55
2012年8月31日	12.67
2012年9月28日	12.63
2012年10月31日	13.06
2012年11月30日	13.52
2012年12月28日	14.21
2013年1月31日	14.98
2013年2月28日	15.18
2013年3月29日	15.44
2013年4月30日	16.19
2013年5月31日	16.79
2013年6月28日	16.37
2013年7月31日	16.28
2013年8月30日	16.37
2013年9月30日	16.27
2013年10月31日	16.49
2013年11月29日	17.17
2013年12月30日	17.65
2014年1月31日	17.36
2014年2月28日	16.99
2014年3月31日	16.88
2014年4月30日	16.70
2014年5月30日	16.57
2014年6月30日	16.61
2014年7月31日	16.97
2014年8月29日	17.18
2014年9月30日	18.05
2014年10月31日	18.19

資料：みずほ銀行外国為替公示相場表から作成。

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8章

# 台湾中部地域における農業臨時雇用労働力と

## 東南アジア系結婚移民

——南投縣を事例として——

南開科技大学

助理教授 長谷美 貴広

(研究協力者)

### 1. はじめに

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

政府は農業分野における外国人労働者(以下、外籍劳工)の導入をめぐり 2005年12月、2013年10月と断続的に議論を行ってきたが、いまだ実現には至っていない<sup>1</sup>。農業分野への外籍劳工導入は、

---

<sup>1</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構 HP 「農業部門で外国人労働者受入れを検討」 2006年3月。  
[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006\\_3/taiwan\\_03.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_3/taiwan_03.htm)。

政府は2005年の12月末に、農業分野

台湾人の就労機会保護＝「本土性」の観点から消極的にならざるを得ないというのが、政府の立場である「本土性」とは台湾本土の労働者に多様な就業機会を与

---

における外国労働者導入の制度改正を検討した。この経緯は、長谷美貴広「台湾における『農業分野』への外国人労働者受入について」、『日本農業経営年報 No. 6 雇用と農業経営』pp.209～212。

2013年10月、政府は農業分野への外籍劳工の導入の検討再開を示唆した。政府案概要は①第1段階として労働力不足が深刻な農家及び農業法人、具体的には育苗、茶業、花卉(ラン栽培)、農産物物流センターに外籍劳工を導入する、②第2段階として極度の労働力不足が指摘される畜産業が24時間3交代の輪番制がとれるようにする。外籍劳工を導入できる経営の基準は常雇4人に対し、外国人労働者1人の導入を認めるという内容である。『中時電子報』2013年10月9日「引進農業外勞、農委会首鬆口」

<http://www.chinatimes.com/newspapers/20131009000408-260102>。

える重要性の高い産業・職種ということであり、「本土性」があるとみなされた産業、職種には「外労」は導入しないというのが政府の基本方針である<sup>2</sup>。

だが、現実には、農業の現場では政府の外籍勞工導入論議とは乖離した形で、外国人労働力への依存が進んでいる。その中心は東南アジアの女性結婚移民たちである<sup>3</sup>。

近年、台湾では女性の高学歴化にともない晩婚化、少子化が進み、結婚移民の増加が目立っている。女性結婚移民は定住者であり、外籍勞工と異なる、一般国民に準ずる性格を持っているが、一方で、彼女らは台湾国内の特定の社会階層の嫁需要によって金銭を介して導入された人々であり、台湾社会経済の構造変化によって新たに出現した社会集団である。彼女たちの嫁ぎ先は低所得層が中心とされ、農業労働力の給源として位置付けられている。

台湾における東南アジア系結婚移民に関する研究としては王宏仁のものがあ

げられる<sup>4</sup>。王は主にベトナム人結婚移民の家庭を対象にアンケート調査及び訪問調査を行い、ベトナム人結婚移民の嫁ぎ先の多くが下層階層に属していることを明らかにした。また、横田祥子は文化人類学において「上昇婚」（ハイパガミー）と呼ばれる現象が、台湾における東南アジア系女性の結婚による移民は、国際的な「上昇婚」（グローバル・ハイパガミー）と評価することができるのか、台中縣（当時）、台北市の調査に基づいて検討を行い、グローバル・ハイパガミーとはいえないこと、すなわち「彼女らの夫は必ずしも当地で経済的・社会的に高い階層に属するとは限らない。夫の経済力が弱く、低い階層に属する場合、妻は婚入先の社会において様々な困難—言語・文化の相違に起因する社会適応の課題と移民に割り当てられた労働—と相まって、しばしば出身社会においてよりも厳しい状況に置かれる」ことを明らかにした<sup>5</sup>。

これらの議論を踏まえて、本稿では、まず、台湾の社会構造の変化、とりわけ、少子高齢化と年々増加する国民＝労働者の海外流出に悩まされる姿について述べ、これ等によって生じた労働市場の空隙を埋めるために、「外籍勞工」と「結婚移民」導入に大きく依存している状況について述べる。ここで重要なのは、「外籍勞工」

<sup>2</sup> 農業委員会からの聞き取りによる。

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

<sup>4</sup> 王宏仁（2001）「社会階層化下の婚姻移民與国内労働市場：以越南新娘為例」『台湾社会研究季刊』No.41。

<sup>5</sup> 横田、前掲書、p.80。

導入が短期的な労働不足対策の手段であるのに対し、「結婚移民」が少子・高齢化という社会の基底部で起きている変化に対応して生じた現象という点である。「結婚・出産マシーン」の役割と<sup>6</sup>、「低賃金労働力欠乏の穴埋め」としての二重の任務を担わされているということである。

第二に、結婚移民の属する社会階層、彼女らの労働力としての特質、台湾農業労働力市場の構造とそこにおける女性結婚移民らの位置づけ、台湾の精緻農業政策によって進んだ農業の労働集約化により発生した臨時雇用賃金の階層分化とそこにおける、東南アジア結婚移民の役割について、筆者の調査、政府調査及び政府統計を用いて明らかにする。

近年、台湾では自国農業を国際化に対応させるために、大胆な農業政策を打ち出した。いわゆる、「精緻農業」政策であるが、これは海外との競争力に劣ると考えられる経営を、レジャー農園などに転換させるとともに、スケールメリットの追求を捨て、むしろ農産物の高付加価値化を追求する路線へと転換を図った。こうした農業政策の転換によって労働集約化が進み、農村では臨時雇用を中心に大

<sup>6</sup> ただし、台湾政府の意図とは別に、台湾全体の出生数に占める結婚移民の出生割合は、2004年15.47%から低下し、2010年には5.88%になっていると、伊藤正一は指摘している。伊藤正一「台湾の少子化と政策対応」(2012)『人口問題研究』第68巻第3号、pp.61～32 国立社会保障・人口問題研究所。

量の労働力需要が発生した。しかし、作目によってはそれほどの高付加価値化を見込めない作目もあり、高付加価値作物を栽培する農家の臨時雇用賃金との間に格差が生じ、臨時雇用賃金の階層分化の契機となっているのである。

## 2. 台湾の人口構造変化

### 2.1. 人口の停滞

まず、表2-1によって過去20年間の台湾の人口の推移についてみると、1996年以降、人口増加率は年々鈍っている。

年	人口(人)	年増加率
1991年	20,605,831	
1992年	20,802,622	0.96%
1993年	20,995,416	0.93%
1994年	21,177,874	0.87%
1995年	21,357,431	0.85%
1996年	21,525,433	0.79%
1997年	21,742,815	1.01%
1998年	21,928,591	0.85%
1999年	22,092,387	0.75%
2000年	22,276,672	0.83%
2001年	22,405,568	0.58%
2002年	22,520,776	0.51%
2003年	22,604,550	0.37%
2004年	22,689,122	0.37%
2005年	22,770,383	0.36%
2006年	22,876,527	0.47%
2007年	22,958,360	0.36%
2008年	23,037,031	0.34%
2009年	23,119,772	0.36%
2010年	23,162,123	0.18%
2011年	23,224,912	0.27%
2012年	23,315,822	0.39%
2013年	23,373,517	0.25%
2014年	23,433,753	0.26%

資料：内政部戸政司統計處統計  
 註：人口は各年12月末日の数字

	単位：人				
	2010	2011	2012	2013	2014
総計	23,162,123	23,224,912	23,315,822	23,373,517	23,433,753
台湾省	23,054,815	23,110,923	23,191,401	23,240,639	23,293,524
台北縣	6,900,273	6,947,346	6,989,684	7,016,359	7,042,210
宜蘭縣	460,486	459,061	458,595	458,456	458,777
桃園縣	2,002,060	2,013,305	2,030,161	2,044,023	2,058,328
新竹縣	928,359	937,693	949,064	958,969	969,618
苗栗縣	560,968	562,010	563,976	565,554	567,132
台中縣	2,648,419	2,664,394	2,684,893	2,701,661	2,719,835
彰化縣	1,307,286	1,303,039	1,299,868	1,296,013	1,291,474
南投縣	526,491	522,807	520,196	517,222	514,315
雲林縣	717,653	713,556	710,991	707,792	705,356
嘉義縣	815,638	809,468	804,943	800,101	795,666
臺南縣	1,873,794	1,876,960	1,881,645	1,883,208	1,884,284
高雄縣	2,773,483	2,774,470	2,778,659	2,779,877	2,778,992
屏東縣	873,509	864,529	858,441	852,286	847,917
台東縣	230,673	228,290	226,252	224,821	224,470
花蓮縣	338,805	336,838	335,190	333,897	333,392
澎湖縣	96,918	97,157	98,843	100,400	101,758
福建省	107,308	113,989	124,421	132,878	140,229

資料：内政部戸政司統計處統計  
 註：人口は各年12月末日の数字

96～2000年には前年比0.75%～1.01%の増加で推移しているが、2001年0.58%の増加率へと低下し、2002年を最後に人口増加率は0.5%を上回っていない。このように人口の伸び率は頭打ち状態にある。

表2-2は各縣別人口の推移について示したものである。2010年～2014年の5年間に大都市への人口集中が進んでいる。高雄、台南の南部大都市の人口増加は緩慢である一方、台北、桃園の北部大都市、台中の中部大都市への人口増が著しい。一方、東部、南部、中部の大都市周縁縣では各縣とも人口が減少傾向にある。

## 2.2. 際立つ特殊出生率低迷と高齢化

表2-3は2005～14年の10年間の合計特殊出生率及び老化指数(65歳以上人口

／0-14歳人口×100)について表したものである<sup>7</sup>。台湾の合計特殊出生率は世界でも特異な低水準にある。2005年当時から1.12であり台湾政府もかねてから懸念していたが、2010年に0.895%と世界最下位を記録した。政府が2020年と予想していた0.9割れが10年早まった。台湾政府は驚愕し、「国家の安全にかかわる問題」として、出産の奨励策を打ち出した。また、結婚は特殊出生率の先行指標となるため、結婚の支援策も打ち出した<sup>8</sup>。その成果が表れたのか、11年、12

<sup>7</sup> 台湾では公式な統計として粗出生率(出生数／人口1000人当たり)を公表している。

<sup>8</sup> 『TAIWAN TODAY』2011年8月19日「出生率が世界最低の0.895、加速する超高齢化」

<http://taiwantoday.tw/ct.asp?xItem=17>

年と 1.1、1.27 と特殊出生率は上昇したが、2013年には再び 1.065 へと低下している。

表2-3 台湾における合計特殊出生率と老化指数

	合計特殊出生率	老化指数
2005年	1.12	52.05
2006年	1.12	55.17
2007年	1.10	58.13
2008年	1.05	61.51
2009年	1.03	65.05
2010年	0.895	68.64
2011年	1.10	72.20
2012年	1.27	76.21
2013年	1.065	80.51
2014年	1.17	85.70

資料：内政部統計處資料

注：老化指数は(65歳以上人口) / (0-14歳人口) × 100

また、高齢化も深刻な問題である。表 2-3 の老化指数とは、0～14 歳の人口を 100 としたときに対する 65 歳以上人口の対比指数である。2005 年には 52.05 と 0～14 歳の人口の半数程度を示していたものが、その後、急上昇して 2014 年には 85.70 と、10 年間で 30 以上も指数を上げており、数年中の 0～14 歳人口との関係逆転は避けられないと思われる。台湾の政府系機関中央研究院は「少子化・高齢化・貧困化」の危機に陥るとして警戒を呼び掛けている<sup>9</sup>。

4359&ctNode=2327（最終アクセス日：2015年12月25日）

<sup>9</sup> 『新華ニュース』2014年11月11日「台湾の合計特殊出生率は世界最低、『高齢化、貧困化』の危機に陥るか」

### 2.3. 超高学歴社会の形成

伊藤正一は台湾の少子化の理由について、「女性の高学歴化」、「女性の出産の機会費用の上昇」、「育児コスト」などをあげている<sup>10</sup>。女性の出産機会費用の上昇は女性の賃金上昇によってもたらされたものであるが、こうした賃金上昇の背景には、台湾経済の成長と同時に、学歴・学位を根拠とした賃金制度の確立があり、また、育児コストの上昇も高学歴化に対応する先行投資の負担増大が背景にある。

表2-4 台湾における大学進学率の推移(%)

	普通科及 総合科	専門科	平均
35学年度	39.76	0	2.21
60学年度	43.47	0	21.21
70学年度	45.39	0	15.65
80学年度	51.94	13.68	25.69
90学年度	77.13	42.72	58.43
94学年度	88.44	66.61	79.20
95学年度	91.13	69.79	82.08
96学年度	93.61	72.96	84.75
97学年度	95.32	76.37	87.00
98学年度	95.56	76.91	87.27
99学年度	95.24	79.64	88.06
100学年度	94.67	81.91	88.79
101学年度	94.75	83.51	89.52
102学年度	95.50	81.10	88.75

資料：行政院主計総處『統計年鑑 民国103年』p.61、民国104年(2015年)

注：民国年には11をプラスすることで西暦となる。台湾の学年度は9月1日～翌8月31日までである。

台湾社会においてはここ 10 数年ほどで超高学歴社会が完成した。表 2-4 は台

<http://www.xinhuaaxia.jp/social/52142>

(最終アクセス日:2015年12月25日)

<sup>10</sup> 伊藤、前掲書 pp.53～58、国立社会保障・人口問題研究所。

湾における大学進学率についてみたものである。民国90年(2001年)の時点で、すでに男女平均で58.43%に達している。これは平成25年時点の日本の大学進学率55.1%を上回っている<sup>11</sup>。さらに民国94年には79.20%へと20%以上も上昇している。その後も高学歴化は進行し、現在では、高中の普通科で95.5%、職業科でも81%に達した。日本でも進学希望者の大学全入時代到来が話題になったが、台湾ではまさしく全入状態である。表2-5のように大学相当教育機関は少子化が予測されていたにもかかわらず増加を続け、現在、大学余りが深刻化している。

表2-5 台湾における大専校院の推移

	合計	大学	独立学院	専科学校
35学年度	4	1	3	0
60学年度	96	9	14	73
70学年度	104	16	11	77
80学年度	123	21	29	73
90学年度	154	57	78	19
94学年度	162	89	56	17
95学年度	163	94	53	16
96学年度	164	100	49	15
97学年度	162	102	45	15
98学年度	164	105	44	15
99学年度	163	112	36	15
100学年度	163	116	32	15
101学年度	162	120	28	14
102学年度	161	122	25	14
103学年度	159	124	21	14

資料：行政院主計総處『統計年鑑 民国103年』p.62、民国104年(2015年)

註：民国年+11＝西暦となる。

台湾の学年度は8月1日～翌7月31日。

## 2.4. 人口の海外流出

次に、台湾国民の国外流出状況を確認したい。直接的に示す資料はないので、政府行政院移民署の統計に基づき、台湾国籍保有者の各年の出国者数と入国者(帰国者数)の差を、1年以上の海外滞在者とする。

表2-6によれば、統計上1年以上と推測される。海外滞在者が発生したのは1999年である。海外で台湾国籍保有者が

表2-6 台湾国籍保有者の海外長期滞在者数の動向

	入国者数	出国者数	年間未帰国者数	未帰国者合計数
1992年	4,223,951	4,223,951	0	0
1993年	4,633,444	4,633,444	0	0
1994年	4,727,528	4,727,528	0	0
1995年	5,143,789	5,143,789	0	0
1996年	5,700,514	5,700,514	0	0
1997年	6,160,016	6,160,016	0	0
1998年	5,909,576	5,909,576	0	0
1999年	6,561,807	6,581,620	-19,813	-19,813
2000年	7,296,673	7,342,036	-45,363	-65,176
2001年	7,092,968	7,174,628	-81,660	-146,836
2002年	7,210,233	7,319,466	-109,233	-256,069
2003年	5,890,131	5,923,072	-32,941	-289,010
2004年	7,748,780	7,780,652	-31,872	-320,882
2005年	8,179,057	8,208,125	-29,068	-349,950
2006年	8,628,867	8,671,375	-42,508	-392,458
2007年	8,923,885	8,963,711	-39,826	-432,284
2008年	8,452,638	8,465,172	-12,534	-444,818
2009年	8,118,284	8,142,946	-24,662	-469,480
2010年	9,413,659	9,415,074	-1,415	-470,895
2011年	9,561,400	9,583,873	-22,473	-493,368
2012年	10,179,813	10,239,760	-59,947	-553,315
2013年	11,055,996	11,052,908	3,088	-550,227

資料：内政部移民署出国統計

註：年間未帰国者数は、その年の台湾国籍保持者の入国者から出国者数を減じたもの。未帰国のものが多い場合にはマイナスで示される。

就労していた例は、それ以前からあったはずであるが、そうした労働者は短期間

<sup>11</sup> 総務省統計局発表データによる。  
<http://www.stat.go.jp/data/nihon/22.htm>  
 m (最終アクセス日：2015年12月25日)

に出入国を繰り返すタイプの貿易関係者、留学生、サービス業関係者が中心であったと推測される。海外流出者が大きく増加したのは、2001、02年の2カ年で、1年当たり81,660人、109,233人と未帰国者が大幅に増加した。その後も、人口の出超状態が続いた。13年に3,088人と久しぶりに帰国者が増加に転じている。とはいえ、1999年以降、2012年まで、ほぼ一貫して人口流出は続いている。統計的には15年ほどの間に約55万人もの国民が流出した状態になっているといえる<sup>12</sup>。

近年ではこうした海外への人口流出も問題視されている。台湾中央研究院では、2011年8月14日付けで、国内学界、マスコミ、産業経済界のリーダー18人の連名で、国内労働政策に関する建議「人材宣言」とそれに付属する2文書を公表した<sup>1</sup>。ここで「人才」とは「国内で需要が逼迫している高度な技術知識を有する専

門家」を指している<sup>13</sup>。

同文書ではリーマンショック以降、世界発展の中心はアジア地域に移り、アジア各国は高度専門技術者らの人材獲得競争を繰り広げているが、台湾はその対応で後れを取っている。台湾の移民に関する統計では過去10年来合法的に居留する外僑49万人、外籍勞工が約40万人だが、ホワイトカラーや専門技術者はわずか2万人前後と少ない。一方で、台湾から毎年流出する人口は約2～3万人に達するが、そのほとんどがホワイトカラー層で占められており、台湾はホワイトカラー労働者の「淨輸出國」＝純輸出国だと指摘している。そして、ホワイトカラー層、高度専門技術者の賃金水準の引き上げによる人材の引止めと、各国からの吸引。高等教育の充実によるそれら高度人材の育成を提言している。

そこで、台湾の実質賃金動向を見よう。表2-7によれば、台湾の実質賃金がかつとも高かったのは2003年で、2008年の大幅低下以降、実質賃金は上昇していない。2013年には行政院主計総處と労工委員会によって、台湾の年間労働平均時間は世界第3位の長さであるものも、時給ベースではアジアNIEs諸国・地域の中では最下位であったことを明らかにし、このような賃金水準の低さが人材流出の原因であると議論を呼んだ<sup>14</sup>。

<sup>12</sup> 政府統計によれば、台湾国籍変更者（台湾国籍喪失者）は89～103年末時点で、11,639人であり、台湾国民が将来的には帰国することを前提に海外に滞在していることを示している。

<sup>1</sup> 「中央研究院發布《人材宣言》粉籲重視人才供需失衡問題」中華民國100年（2011年）8月14日發布。付属する2文書とは「人才問題與因應對策建議」（簡要版）、「人才失衡——一個正在浮現的危機」（完整版）の2文書である。

[http://www.sinica.edu.tw/manage/gate-news/showsingle.php?\\_op=?rid:4276](http://www.sinica.edu.tw/manage/gate-news/showsingle.php?_op=?rid:4276)  
（最終アクセス日2105年12月31日）。

<sup>13</sup> 中央研究院發布「人材宣言」p.1。

<sup>14</sup> 『フォーカス台湾』2013年10月16

表2-7 台湾の名目賃金の推移と実質賃金の動向

年	月平均賃金	名目賃金指数	消費者物価指数	実質賃金指数
1994	27,085	73.82	80.77	91.40
1995	28,407	77.43	83.73	92.48
1996	29,761	81.12	86.31	93.99
1997	30,979	84.44	87.09	96.96
1998	31,989	87.19	88.56	98.45
1999	33,068	90.13	88.71	101.60
2000	33,953	92.54	89.82	103.03
2001	34,489	94	89.82	104.65
2002	34,746	94.70	89.64	105.64
2003	34,804	94.86	89.39	106.12
2004	35,096	95.66	90.83	105.32
2005	35,382	96.44	92.92	103.79
2006	35,724	97.37	93.48	104.16
2007	36,319	98.99	95.16	104.02
2008	36,387	99.18	98.51	100.68
2009	35,629	97.11	97.66	99.44
2010	36,214	98.71	98.60	100.11
2011	36,689	100	100.00	100.00
2012	37,151	101.26	101.93	99.34
2013	37,527	102.28	102.74	99.55
2014	38,208	104.14	103.97	100.16

資料：行政院主計總處「薪資與生産力統計月報」  
行政院主計總處「物價指數統計表」

註：ここで平均賃金は賞与を除いた金額である。  
2011年を基準年としている。

台湾「4大紙」の一つである『中国時報』も、「人才外流不利台湾発展」と題した社説で、中国、香港、シンガポールなどにおいて、台湾青年層の求人が増加し、多くの若者がより高い賃金に魅かれて、海外へ流出していると指摘している。転職志向も強く、サラリーマンの68%は在

日「うわっ…私の収入、低すぎ！？台湾の労働時間、世界第3位も低賃金」

<http://japan.cna.com.tw/news/asoc/201310160003.aspx> (最終アクセス日：2016年1月5日)。

職中、既に転職を準備し、そのうちの94%が「跳槽」（鞍替え、転職）をしている。特に、転職の際に最も重要なのは賃金額で、過去のキャリアと全く関係のない職種に平気で転職する「裸跳」（「裸跳族」）が転職者の26.7%を占めている。また、積極的転職希望組の転職先に海外企業が入るようになったことで、高度科学技術者及びマネジメント能力を持った人材が海外転職者の61.1%を占める<sup>15</sup>。外国語学習の過熱ぶりも激しく、大学では一般教養よりも外国語の習得に力を入れている<sup>16</sup>。これは海外流出を過熱させ

<sup>15</sup> 『中国時報電子版』2015年1月30日  
「社論—人才外流不利台湾発展」

<http://www.chinatimes.com/newspapers/20150130000561-260109> (最終アクセス日：2015年1月30日)。「裸跳」とは本来、文字通り「裸踊り」の意味で、イカレタ奴のニュアンスを含むが、そこから転じて、「後先考えず裸一貫で無鉄砲な転職をする人間」を意味する。

ホワイトカラー層だけが流出しているような印象を抱きかねないが、筆者には認識が甘いように感じられる。中小企業を支える中堅技術者が大陸に流出し、歯止めがかからないというのが筆者の印象である。外国語に堪能な高度技術者たちは欧米圏へ、外国語に堪能でなければ中国大陆へ流出するのが、基本的構図である。

<sup>16</sup> 海外滞在経験はないが、母国語よりも英語の方がうまい、英語でないと会話が通じない学生もしばしば存在する。多くの国民が、英語名を持っている。それほどまでに、台湾国民の海外志向は強烈である。

るステップボードの役割を果たしている。「三通」が実現し、言語的の障壁がない中国への転職組も増加した。「人才宣言」は高度人材の確保を主眼に置いたもので、単純労働者の不足状況は顧みていない。単純労働者不足は「外籍劳工」によって補充するのが、既に、当然となっているためである。

### 3. 台湾における在留外国人の動向

#### 3.1. 外国人居留者の動向

台湾では国内賃金水準の停滞から高度技術者や高度なマネジメント能力を持った人材の流出に悩まされ、政府は国民教育水準の引き上げ＝大学全入化による人材育成を行なっているが、高度教育を受けた人材が却って国外に流出するという悪循環に陥っていることがわかった。しかも、女性の高学歴化の進行によって、晩婚化・非婚化が進み、合計特殊出生率が低下し、高齢化が進んだ。賃金水準は上昇せず、肝心の高度技術者獲得に支障をきたし、人口停滞、さらには人口の流出が止まらないというのが現状である。

政府は、台湾人を高度技術者として養成する一方で、「本土性」の名のもとに、台湾人労働者の労働の場と「外籍劳工」の労働の場を分割し、「外籍劳工」を単純労働者として固定化する、制度面からの労働市場の二重構造化を行っているといっている。台湾では1970年代から「十大建設」計画と呼ばれる大型の公共投資

を軸とした経済開発が行われ、急速に経済発展を続けきた。80年代も大型の公共投資は続いたが、一方で、経済成長に伴って経済構造のサービス産業化が進み、土木・建築分野での人手不足が深刻化した。この時期から、東南アジア諸国からブローカーの仲介による外国人不法就労者が見られるようになり、徐々に社会問題化した。台湾政府も深刻化する労働力不足と不法就労外国人問題の解決に迫られ、1989年に「十四項目重要検閲工程入力需給因応措置法」（「政府プロジェクト公共工事に係る雇用需要対策法」）を成立させ、1991年には台湾で初めて公式な形で約1000人のタイ人労働者を導入した<sup>17</sup>。

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

---

<sup>17</sup> 佐野哲（2004）「台湾の外国人労働者受入れ政策と労働市場」、一橋大学経済研究所世代間利害調整研究プロジェクト特定領域研究ディスカッションペーパー No.229、p.9。

たものである<sup>18</sup>。現在、台湾が外国人受け入れについて協定を結んでいる国は、インドネシア、マレーシア、フィリピン、タイ、ベトナム、モンゴルの6カ国であるが、現在、マレーシア、モンゴルからの受け入れはごくわずかで、受け入れの中心はインドネシア、フィリピン、タイ、ベトナムの4カ国である。

台湾の場合、職業能力の程度によって、高・中・低の3つのカテゴリーに分け、高位カテゴリーは職種、産業分野、受入数量に制限を求めない。一方、低位カテゴリーにおいては、受け入れを許可する産業、職種に制限を設け、1企業当たりの外国人雇用率を設定・課税し、受入数量を調整する方法で、受入分野と外国労働者の職業能力レベルのコントロールを行っている。台湾の受入制度は、職業能力が最下位のカテゴリーに分類される労働者グループの受け入れを管理する制度である。

現在の、外籍勞工の受け入れ開放項目は、産業外籍勞工と社福外籍勞工の二分野に分類されており、産業外籍勞工分野は、①政府重大公共事業(政府重大公共工程)、②6 製造業等 15 職種(六行業十五種職業)、③船員(船員)、④68 種製造業(六十八種行業)、⑤73 種製造業(七十三種行業)、⑥窯業等 6 製造業(陶瓷等六行業)、⑦新規工場建設及び設備拡充計画投資(新廠及擴充設備案)、⑧經濟部加

工輸出特区及び科学技術特区計画プロジェクト(經濟部加工出口區及科學園專案)、⑨3K 製造業特区計画プロジェクト(三K 行業專案)、⑩重大投資製造業(重大投資製造業)、⑪重大投資建設業(重大投資營造業)、⑫7 製造業計画プロジェクト(七行業專案)、⑬製造業等期間再調整(製造業兩年期滿重整)、⑭伝統的製造業許可(傳統製造業)、⑮非伝統製造業(非傳統製造業)、⑯24 時間操業シフト制採用産業(特殊時程産業)、⑰追加増員申請許可招聘(附加外籍勞工)、⑱国内新規投資・増資計画プロジェクト(國內新增投資案)、⑲在外台僑国内回帰投資プロジェクト許可(臺商回臺投資案)の19項目。社福外籍勞工分野は、①施設看護ヘルパー(養護看護工)、②訪問介護ヘルパー(外展看護工)、③在宅介護ヘルパー(家庭看護工)④家政婦・メイド(家庭幫傭)の4項目となっている<sup>19</sup>。

<sup>19</sup> ⑰追加増員申請許可招聘(附加外籍勞工、Extra worker)は、外籍勞工が不足した際に、追加的な受け入れを申請して受け入れる労働者のこと。この制度を利用するためには、雇用主が「職業安定増加費」と称する保険金を毎月支払うことで許可される。

現在の開放産業項目に、かつて開放されていたハイテク産業が含まれていないが、これはコンピューター産業の高度危険行程が、⑨3K製造業特区計画プロジェクト(三K行業專案)に包含されるに至ったためである。現在、ちなみに外籍勞工の受け入れ数は3K製造業特区計画プ

<sup>18</sup> 佐野、前掲論文、p.10。

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

台湾の外籍労働者受入制度は入国管理方式をベースとしながら、受入れ相手国との間で結ばれた協定に基づき管理する二国間協定方式を組み合わせた「シンガポール型」を採用している。台湾がシンガポール方式を採用しているのは、専ら、政治的理由により、中国大陸からの労働者流入を制限する必要があるためである<sup>20</sup>。

---

プロジェクトによる受入れが、260,140人／584,454人で、44.51%を占めて、最も多い（2015年9月末現在）。

<sup>20</sup> 台湾の外籍労働者受入制度は、制度的特徴から島国類型に分類される。島国類型とは、「自然的国境が明確」で「周辺国との経済格差により国際労働移動のプッシュ・プル要因が大きい」ものの、自然的国境による流入障壁が高く、入国管理制度の操作により外籍労働者の量的規模と属性を比較的容易に調整できる。そのため外国労働者の受け入れ調整機能が入国管理法（入国管理法）に集中している。一方、大陸国家の場合には自然的国境が不明確であるため、絶えず密入国の可能性にさらされている。このため、当該国政府は労働者として入国する者を把握するために、「送出相手国」との間で「二国間

表3-1は1994～2014年までの台湾に居住する国籍別及び男女別に見た外籍労働者の数について示したものである。1994年には既に15万人を超えている。初期の受入れ相手国はタイ、インドネシア、マレーシア、フィリピンであったが、マレーシアは1998年を最後に100人台に急減し、1999年にはベトナム人労働者の受け入れを開始した。

1999年には9.21台湾大地震が発生し、翌年は復興のための労働者需要が拡大した。復興事業の減少に伴い土木建築労働者は減少したが、サービス業の分野で「外籍労働者」の需要が増加した。特に増加が目立つのは介護労働者の増加で、介護労働に強いインドネシア人、ベトナム人の「外籍労働者」が増加している<sup>21</sup>。「外籍労働者」の男女比をみると、2002年の男女比は44:56であったものが、2009、2010年には37:63と女性の比重がより大きくなった。2014年には42.5:57.5と若干戻したものの、「外籍労働者」の受入れは

---

協定」を結ぶ。これが、大陸類型である。

<sup>21</sup> 近年では介護労働分野を「本土性労働」として認めた様子で、急速な「外籍労働者」の排除が進められている。こうした動きは2002年1月31日に可決成立した「照護服務産業発展方案」によりはっきりとした。「方案」は介護サービスの担い手を中高年女性、離農者、原住民等を人材資源とした台湾人ヘルパーを養成しようとするものである。この点については、陳真鳴「台湾の介護サービスとホームヘルパー」『日本台湾学会報』No.9、日本台湾学会、2007年に詳しい。

表3-1 台湾における外国人労働者の動向

年	計	男	女	インドネシア	マレーシア	フィリピン	タイ	ベトナム	モンゴル
1994	151,989			6,020	2,344	38,473	105,152		
1995	189,051			5,430	2,071	54,647	126,903		
1996	236,555			10,206	1,489	83,630	141,230		
1997	248,396			14,648	736	100,295	132,717		
1998	270,620			22,058	940	114,255	133,367		
1999	294,967			41,224	158	113,928	139,526	131	
2000	326,515			77,830	113	98,161	142,665	7,746	
2001	304,605			91,132	46	72,779	127,732	12,916	
2002	303,684	134,169	169,515	93,212	35	69,426	111,538	29,473	
2003	300,150	128,426	171,724	56,437	27	81,355	104,728	57,603	
2004	314,034	128,453	185,581	27,281	22	91,150	105,281	90,241	59
2005	327,396	128,403	198,993	49,094	13	95,703	98,322	84,185	79
2006	338,755	130,073	208,682	85,223	12	90,054	92,894	70,536	36
2007	357,937	139,030	218,907	115,490	11	86,423	86,948	69,043	22
2008	365,060	142,003	223,057	127,764	11	80,636	75,584	81,060	5
2009	351,016	128,602	222,414	139,404	10	72,077	61,432	78,093	
2010	379,653	140,121	239,532	156,332	10	77,538	65,742	80,030	1
2011	425,660	165,656	260,004	175,409	3	82,841	71,763	95,643	1
2012	445,579	177,878	267,701	191,127	4	86,786	67,611	100,050	1
2013	489,134	200,963	288,171	213,234	4	89,024	61,709	125,162	1
2014	551,596	234,304	317,292	229,491	4	111,533	59,933	150,632	3

資料：行政院劳工委员会入出国及び移民署  
 註：単位は人。各年の数値は12月31日時点のもの。

サービス産業化・女性化しているとい  
うことができる。

### 3. 2. 結婚移民の動向

#### —低学歴・低所得層の嫁需要により増 加する東南アジア系結婚移民—

ここでは農業分野における臨時労働  
力として重要な役割を果たしている東南  
アジア系結婚移民の動向について検討し

たい。表 3-2 は国籍別居留民数と在留理  
由の内訳について示したものである。

現在、居留者の最も多いのはベトナム  
人であり、に次いで多いのはタイ人であ  
る。ベトナム人は婚姻を居留理由とする  
ものが多い。タイ人も多いものの、ベト  
ナム人の約 4 分の 1 に過ぎない、ベトナ  
ム人結婚移民は総結婚移民のうち、2010  
年には 49.6%、2011 年には 46.8%と高  
い割合を示している。現在、ベトナム人、

表3-2 台湾における国籍別移民数と移民理由の内訳

年		総計	タイ	フィリピン	インドネシア	マレーシア	ベトナム	その他
2010	総数	592,372	75,341	80,809	170,431	19,194	126,346	120,251
	ウチ労働	379,653	65,742	77,538	156,332	10	80,030	1
	ウチ婚姻	47,322	5,800	2,833	4,993	1,563	23,488	8,645
2011	総数	648,229	80,595	86,862	189,662	20,104	138,378	132,625
	ウチ労働	425,660	71,763	82,841	175,409	3	95,643	1
	ウチ婚姻	46,269	5,909	2,938	4,606	1,699	21,636	9,481
2012	総数	680,138	76,472	92,392	207,461	23,523	140,179	140,111
	ウチ労働	445,579	67,611	86,786	191,127	4	100,050	1
	ウチ婚姻	43,169	5,851	2,859	4,385	1,804	18,661	9,609
2013	総数	725,161	71,134	95,493	229,378	25,155	161,661	142,340
	ウチ労働	489,134	61,709	89,024	213,234	4	125,162	1
	ウチ婚姻	41,110	5,698	2,829	4,063	1,872	16,586	10,062
2014	総数	800,943	70,764	119,963	248,765	29,621	188,338	143,492
	ウチ労働	551,596	59,933	111,533	229,491	4	150,632	3
	ウチ婚姻	42,715	6,218	2,883	4,028	2,283	15,631	11,672

資料：『内政統計通報』民国103年第5週、p.3、民国104年第6週、p.3内政部統計處。  
 註：単位は人。原資料は行政院勞工委員会、内政部入出国及移民署による。  
 表中の労働、婚姻はそれぞれ在留資格を表す。  
 総数は全ての滞在許可者の合計である。

インドネシア人結婚移民の数は徐々に減少しているが、この減少の主たる理由は国籍の取得によるものである<sup>22</sup>。

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

増加して、現在のインドネシア人帰化者は24,394人、ベトナム人帰化者は74,883人にも上っている。両国の帰化者99,277人は戸政司の統計に表れている帰化者累計115,127人の約86%を占めるほど大きい。帰化者の中心は女性で、インドネシア人帰化者では98.4%、ベトナム人帰化者に至っては99.6%にも上る。東南アジア系の中でも、とくにベトナム人結婚移民が多い理由はベトナム政府が国際結婚に積極的であることによる<sup>23</sup>。

<sup>22</sup> 例えば、台湾内政部発行の「内政統計通報」の民国101年（2012年）第5週、あるいは民国102年（2013年）第5週において「外籍配偶」の減少理由について台湾国籍の取得が原因と述べている。

<sup>23</sup> 『VIETJO ベトナムニュース』2015年7月24日「国際結婚の面接手続きを

表3-3 結婚移民の台湾国籍取得(帰化)の動向

年	性別	総計	うちインドネシア	うちベトナム
2009	男	188	28	18
	女	9,665	1,057	7,538
2010	男	171	37	16
	女	7,521	876	5,871
2011	男	139	29	11
	女	5,784	738	4,514
2012	男	182	36	29
	女	5,415	645	4,259
2013	男	179	40	38
	女	4,825	526	3,817
2014	男	215	32	46
	女	4,184	472	3,350
累計	男	2,450	396	317
	女	112,677	23,998	74,566
	合計	115,127	24,394	74,883

資料：内政部戸政司統計「国籍之歸化取得人数」

註：単位は人。数値は各年12月31日時点。

原統計は1982年からの集計開始。

累計数値は1982年～2014年末までの数値。

廃止か、戸籍法の政令草案」

<http://www.viet-jo.com/news/law/150724091412.html>

『VIETJO ベトナムニュース』2016年1月6日「戸籍法が施行、国際結婚の面接手続きを廃止」

[http://www.viet-jo.com/news/law/print\\_160106090202.html](http://www.viet-jo.com/news/law/print_160106090202.html)

戸籍法改正草案が公にされた当時から、外国人との結婚手続きの簡素化が、「花嫁輸出国」化につながるなどの批判があったが、1月1日付け、ベトナムの戸籍法が改姓され、外国人の戸籍登記手続き権限が各省、市の司法局から区・郡レベルの人民委員会に移譲され、外国人への面接が廃止された。手続き期間も短縮された。ベトナム国内では「手続きの簡素化はベトナム人花嫁の『輸出』の扉が開かれたことを意味し、花嫁輸出大国になりかねない」との懸念が広がっている。

東南アジア系女性との結婚は「メール・オーダー・ブライド」と呼ばれる方法によっている。台湾国内にある国際結婚紹介所が開設したインターネットに登録されている女性の写真入りリストから、気に入った女性を選ぶ（インターネットでの見合い）。その後、現地で個別あるいは集団式の見合いが行われ、そこで婚姻の意思を確認する。両者が婚姻の意思があれば結婚式を行う。こうした方法には「商品化された結婚」との批判があり、台湾国内でも問題視されており<sup>24</sup>、ベトナム国内でも「国際結婚商戦」と揶揄される状態であるが<sup>25</sup>、台湾国内の標準的見解

<sup>24</sup> 横田、前掲書、p.81。

<sup>25</sup> 『VIETJO ベトナムニュース』2014年4月12日「過熱する国際結婚商戦、売買されるベトナム人花嫁」

<http://www.viet-jo.com/news/sanmen/120412114556.html>（最終アクセス日：2015年12月29日）を参照。こうした批判の背景には「結婚後のベトナム人女性の生活は総じて“悲惨”という現実がある。また、ベトナム人花嫁仲介業者による宣伝は決して褒められた内容ではない。今でこそ少なくなったが、2008年時には筆者の居住地域においても「越南新娘19万元」（ベトナム花嫁19万元）と書いた看板やポスターを見かけた。もちろんこれは人身売買をしているという意味ではなく、あくまで仲介料の意味である。しかし、これらの看板に「処女保証」、「処女でなかった場合には、代わりの花嫁と交換いたします」などというのを見ると、正直、驚かされる。横田（前掲書）は台湾国内で結婚移民は持参財を持たずに家に入ることから、「買って来た嫁」と

は、「国際結婚の「過程」の商品化」として、これを正当化する理屈づけがおこなわれ、結婚移民問題は、むしろ台湾国内の文化・社会・福祉問題であるという観点から、経済支援、教育支援、人権保護などの諸施策を講じ、国民統合を図る方向へと推移している<sup>26</sup>。

次に各県ごとの結婚移民数についてみてみよう。表3-4は各県における在留外国人の数（帰化者及び居留査証取得者）について示したものである。

なお、ここでは政府直轄市を元の所属縣に統合して再計算している。総数についてみると165,573人、最も多いのは上から台北縣（新北市、台北市、基隆市）の44,374人であり、次いで桃園縣：19,864人、高雄縣（高雄市）：16,706人、台中縣（台中市）：16,386人、台南縣（台南市）：10,561人の順で、いずれも台湾有数の大都市である。ただし、彼女たち以上に多いのは、大陸、香港、マカオ等、中国出身の結婚移民である。現在、343,790人と、東南アジア系移民の2倍以上に上る。彼（女）らは、台湾から大陸の事務所や工場に出張滞在した際に、

呼ばれることを指摘している（p.82）。

<sup>26</sup> 国際結婚の解釈については、林寶安編『新移民與在地社会生活』（2011）p.15、巨流図書股份有限公司、（台湾・新北市）。本書は、新移民＝結婚移民問題に関する体系的かつ教科書的著作で、台湾国内の大学で使用可能な編集となっている。本書によって、現在の台湾結婚移民問題の社会的位置づけを把握することができる。

現地で知り合い結婚して来台するケースが多い。ビジネスマンやエンジニアとの結婚も多く、都市地域に集中する。統計的には台北、高雄、台中などの大都市に多く、東南アジア系移民の家庭よりも経済的に豊かで、本人たちも共通語や福建語が話せれば、職場も東南アジア系移民より容易に探せる。潘淑満らによれば、来台する結婚移民は、大都市に集中する傾向があるものの、細かく見ると、台北市、高雄市、新北市、基隆市などの大都市近郊地域に居住する結婚移民は中国系が中心で、東南アジア系結婚移民は澎湖縣、南投縣、彰化縣、新竹縣、嘉義縣、屏東縣などの伝統産業縣、農業縣、漁業縣を中心に居住していると指摘している<sup>27</sup>。東南アジア系結婚移民は、第6位に台湾最大の農業縣である彰化縣、第9位に彰化縣に次ぐ農業縣の雲林縣が続いており、潘の指摘と一致している。

### 3.3. 下層階層に取り込まれる東南アジア系結婚移民

台湾政府は2003年に「外籍與大陸配偶生活狀況調査」という、結婚移民すべてを対象にした大規模な訪問調査を行っ

<sup>27</sup> 潘淑満編（2013）『新移民社会工作実務手冊』pp.6～8、巨流図書股份有限公司、（台湾・高雄）。

表3-4 各縣市における東南アジア系外籍配偶者数(2015年11月末現在)

	東南アジア系合計		ベトナム	インドネシア	タイ	フィリピン	カンボジア	大陸・香港
	人数	%						
總計	165,573	100.00%	93,251	28,653	8,537	8,296	4,283	343,790
台北縣	44,374	26.80%	22,738	4,843	2,176	2,071	684	121,732
桃園縣	19,865	12.00%	9,231	4,558	2,245	1,497	299	35,711
高雄縣	16,706	10.09%	10,838	2,041	639	832	438	42,434
台中縣	16,386	9.90%	9,606	2,188	822	736	743	36,732
台南縣	10,561	6.38%	7,301	1,046	495	380	328	21,590
彰化縣	9,703	5.86%	6,398	1,715	468	358	407	11,896
新竹縣	8,988	5.43%	3,429	3,035	470	727	75	12,537
屏東縣	7,807	4.72%	4,581	1,688	197	789	238	10,691
雲林縣	6,630	4.00%	4,039	1,787	202	144	261	8,685
嘉義縣	6,580	3.97%	4,397	1,354	181	172	231	10,660
苗栗縣	5,421	3.27%	2,773	1,851	256	236	70	7,947
南投縣	4,664	2.82%	3,085	898	168	110	226	5,539
宜蘭縣	3,131	1.89%	2,127	446	113	84	130	4,859
臺東縣	1,464	0.88%	930	253	30	84	42	2,630
花蓮縣	1,998	1.21%	1,038	519	67	63	63	5,998
澎湖縣	932	0.56%	539	315	-	8	42	869
金門縣	311	0.19%	167	112	4	4	3	2,152
連江縣	52	0.03%	34	4	4	1	3	516

資料：内政部入出国及移民署、各縣市戸政司。

註：単位は人。本表の外籍配偶者は民国78年の統計作成開始以来の帰化国籍取得者、外僑居留証保持者。大陸出身者の中には、所在縣市不詳者612人を含む。

ている<sup>28</sup>。現在でも彼らをめぐる基本的状況に変化はないと考えられる。ここではその調査データを検討したい。

まず、結婚移民本人及び配偶者の学歴についてみたい。

表3-5は外籍配偶者（結婚移民本人）の学歴について示したものである。男性の場合は、大卒以上が最も多く47.0%、

<sup>28</sup> 「外籍與大陸配偶生活狀況調査」は、結婚移民に係る法規、行政指導方針、医療保険と就業サービスの制度整備に資することを目的に、内政部によって民国92年10月17日～11月7日にわたって外僑居留証、永久居留証保持者、帰化した者を対象に行われた。対象者は外籍配偶者101,615人、大陸配偶者139,222人であった。

表3-5 台湾における結婚移民の教育水準(単位:%)

	人数	なし	小学校	中学校	高校	大学以上
合計	82358	2.9	31.9	34.6	21.2	9.4
男性	4243	0.7	11.9	17.0	23.4	47.0
女性	78115	3.0	33.0	35.5	21.1	7.4

資料：『外籍與大陸配偶生活狀況調査適要報告』p.19

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

次に表3-6で配偶者である台湾人の教

表3-6 外籍結婚移民と結婚した台湾人配偶者の教育水準(単位:%)

合計(人)	なし	小学	國中	高中	大学以上
82,358	0.6	12.9	40.2	35.4	10.9

資料:『外籍與大陸配偶生活狀況調查適要報告』p.36

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

表3-7 外籍及び大陸籍結婚移民と台湾人配偶者の教育水準(単位:%)

		台湾人配偶者				
		なし	小学校	中学校	高校	大学以上
結婚移民	なし	0.3	0.8	0.9	0.5	0.1
	小学校	0.5	5.3	9.9	7.8	1.6
	中学校	0.4	5.2	14.8	13.8	3.6
	高校	0.2	2.9	7.3	10.4	3.8
	大学以上	0.1	0.7	1.8	3.4	4.2

資料:『外籍與大陸配偶生活狀況調查適要報告』p.36

註:対象者は外籍移民82,358人、大陸籍93,551人である。

以上の関係をクロスしたのが表3-7である。台湾人配偶者—結婚移民の両者の学歴関係を見たとき、最も多いのが中—中のペアで14.8%、次いで高—中:13.8%、高—高:10.4%、中—小:9.9%であり、これらだけで56.7%を占めている。学歴の面から見たとき、台湾において結婚移民を最も必要としているのは高校卒業層、次いでほぼ同じ割合で中学卒業層であり、彼らが受け入れ対象とするのは自分と同じ程度の学歴かそれより一

つ下の学歴層の女性たちだといえる<sup>29</sup>。

王宏仁の研究によれば、ベトナム人花嫁を娶る台湾人新郎の社会的地位について、低学歴の彼らは台湾社会においては社会的な弱者グループに入り、周囲の女性の学歴が高いため、彼らは台湾国内では結婚を望んでも結婚相手がなく、必然的に相手を海外に求めざるを得ないと指摘している<sup>30</sup>、本調査の整理によっても、同様のことが確認できる。台湾社会において人生設計上、学歴のないことは致命的なのである。そして学歴社会の中からはじき出された人々の需要に応じて輸入されてくるのが結婚移民なのである。

次に結婚移民の家庭経済の状況についてみたい。生活状態調査においては女性結婚移民の家庭がおかれた経済環境にかかるデータは欠けている。そこで、2003年当時の政府家計調査と現在を比較する意味で、2014年の状況について検討したい。

表3-8 台湾における非農家一戸当たり所得

	1戸当たり家族員	うち就業者	一人当たり年間賃金収入	一戸当たり賃金収入	可処分所得	消費支出
2003年	3.53	1.54	399,542	615,294	881,662	666,372
2014年	3.15	1.40	476,800	667,520	956,849	755,169

資料:『92年家庭收支調査報告』及び『103年家庭收支調査報告』

註:単位は台湾元。一人当たり賃金は1戸当たり収入を就業者数で除したものの、可処分所得は賃金+企業所得+財産所得+移転所得。

<sup>29</sup> 台湾社会の高学歴化が進む中で、現在の結婚移民の受入れの中核となっている台湾人配偶者学歴層が、2003年の水準で安定しているのか、上向しているのか、下向しているのかは重要な論点である。

<sup>30</sup> 王、前掲書、p.144。

表3-8は非農家の一戸当たり年間所得について示したものである。非農家1戸当たりの年間賃金所得は615,294台湾元である。また、一人当たり年間賃金は399,542元であるが、これは一戸当たりの年間所得の約65%を占めるにとどまっている。2014年についてみると、1戸当たりの年間賃金所得は667,520円で8.5%上昇している。ただし、すでにみたとおり、2003年は実質賃金指数で106.12（2011年基準）、近年では最も高い値を示した年であり、以後、低迷を続けていることを考えれば、家計はむしろ悪化している可能性もある。例えば、1

戸当たりの収入中、1人当たり収入が占める収入の割合が、71.4%と大きくなっているということは、非正規労働による家計補助能力が低下していることの表れともとらえられる。実際、2003年には家庭内の就業者は1.54人であったのに対し、2014年には1.40人へと減少しており、雇用の場が減少していることがうかがえる。また、台湾では1戸当たり平均賃金収入によっては1戸当たり消費支出を下回る赤字状態であったが、1戸当たり平均賃金収入による1戸当たり平均消費支出負担は2003年:92.3%から、2014年:88.4%へと低下している。

表3-9 家庭の基幹的労働者の学歴別に見た家庭の経済状況

	基幹労働者 最終学歴	戸数(戸)	一戸当たり 平均家 族人数	可処分所得 (台湾元)	最終消費 支出(台湾 元)
民国 92年 (2003 年)	総戸数	6,961,560	3.53	881,662	666,372
	国民小学以下	1,763,126	2.94	614,529	473,293
	国民中学	1,171,139	3.87	754,100	613,119
	高級中学	667,797	3.67	899,181	693,935
	高級職業学校	1,431,698	3.85	870,441	684,915
	専科学校	936,655	3.66	1,048,488	783,131
	大学以上	991,146	3.48	1,354,335	917,060
民国 103年 (2014 年)	総戸数	8,289,999	3.15	956,849	755,169
	国民小学以下	1,501,705	2.23	541,572	459,944
	国民中学	1,281,366	3.26	818,660	660,198
	高級中学	787,732	3.24	928,943	742,642
	高級職業学校	1,709,907	3.48	929,574	763,649
	専科学校	1,122,513	3.41	1,132,541	887,484
	大学以上	1,886,776	3.31	1,313,064	973,465

資料:『92年家庭收支調査報告』及び『103年家庭收支調査報告』

次に、家庭の基幹的労働者の学歴と家計収入の関係についてみてみよう。表3-9は2003年及び2014年における家庭

の基幹的労働者の学歴別に見た家庭の経済状況である。ここからは学歴と所得の関

係ははっきりしている<sup>31</sup>。国民小学校以下の学歴者が基幹労働者の家庭では、可処分所得額が2003年:614,529元から、2014年:541,572元へと大幅に低下している。小学校卒以下の学歴者は高齢者が多いことと関係があると思われる。国中卒以上になると、可処分所得は2003年に比較して増加しているが、注目されるのは大学卒以上が基幹労働者となっている家庭においては、可処分所得が1,354,335元から1,313,064元へと減少していること、大学卒以上が基幹労働者の戸数が991,146戸から1,886,776戸と倍増していることである。高学歴化の進行の中で、学歴のもつ意味が大きく変質していることが推測される。

統計的に見ると、台湾の一般的な家庭が平均的な所得を得るための条件は基幹的労働者が高級中学校（高校）卒業であることと、かつ2人の正規労働者が存在することである。

そこで結婚移民の就業状況についてみたい。表3-10は外籍結婚移民の職業について示したものである。外籍結婚移民のうち、職業を持つ者の割合は男女合計で22.3%と低い。これを男女別にみると男性は71.8%が有業者であるのに対

して、女性の有業者は19.6%に過ぎないが<sup>32</sup>、すでにみたように、台湾においては1戸当たり2人が正規労働につかないと1戸当たり年間平均所得に達しない。すなわち、夫婦共働きが当たり前の状態である。彼女たちは複数のアルバイトを掛け持ちせざるを得ない。台湾の国内市場は「本土性」の観点から、台湾人にとって重要と考えられる産業については外籍労働者に門戸を閉ざし、台湾人が就業を嫌う職種に対しては門戸を開放する、制度的な労働市場の二重構造化政策をとっているといえる。だが、外籍労働者はカネを稼ぎ、いつか母国に帰れる。母国で経済的成功をつかむチャンスがある。いわば「陽向の外籍労働者」ともいえるが、それに対して、結婚移民たちは、母国並みに過酷な経済状況の下での生活を余儀なくされ、将来的展望も見出しにくい。彼女たちは「日陰の外籍労働者」なのである。そして、彼女らの労働市場的受け皿となっているのが農業労働市場なのである。

国籍を取得しても学歴、さらには「言葉の壁」によって本土出身、高校卒並みの収入を得るだけの職場に勤務することが難しい。彼女たちの仕事をめぐる環境は、より厳しくなっている。そして、

<sup>31</sup> 台湾の学校制度は複雑であるが、おおそ国民小学→国民中学→高級中学→大学という学歴コースと国民中学→高級職業学校という学歴コースがある。現在は、職業学校にも大学部が新設され、科技大學と改称されている。

<sup>32</sup> 王、前掲書、p.116.、ベトナム人結婚移民は、一般的に、裁縫、工場勤務（電子機器外装ケース組み立てなど）、理髪店手伝い、家事手伝いなどによって平均月三万元の給与を得ているという。

表3-10 結婚移民の就業状況

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

資料：『外籍與大陸配偶生活狀況調查適要報告』p.28

そこに彼女たちが農業労働市場に流入してくる必然性があるのである。

#### 4. 南投縣農業労働市場の構造

##### 4.1. 南投縣農業と事例農家の概況

南投縣は台湾中部内陸に位置する農業縣である。南投縣の面積は417,644haのうち、平地の占める面積は20,458haでわずかに4.78%を占めるにとどまる。台地・丘陵地が127,822haで31.13%、山地にいたっては222,364haで63.8%にもものぼる。中央山脈の高山地帯を抱え条件不利地域が多い。

『台湾農業統計年報』では耕地の統計区分は水田と旱田に区分されており、樹園地がどの程度の面積を占めるかわからないという統計的制約がある。2013年についてみると全国及び中部で隣接する農業縣である雲林縣の水田率は74.3%、彰化縣の水田率は77.2%に比較して、南投縣は18.4%と極端に低いことが確認できる。南投縣はその地理的制約から大河川沿いの狭小な平野部に水田、畑作が展開し、山地、傾斜地には果樹、茶業、高

原野菜生産が展開している。南投縣の代表的農産物としては、茶葉、ウメ、ブドウ、モモ、ナシ、リンゴ、バナナ、パイナップル、ドラゴンフルーツ、各種柑橘類、ライチ、リュウガン、タケノコ、野菜類などをあげられる<sup>33</sup>。

##### 4.2. 「精緻農業」政策の展開と労働集約化の進展

台湾農業において外籍勞工の必要性が叫ばれるようになった背景には、農村人口の減少とともに、「精緻農業」政策が導入・推進されたことの影響が大きい。そのスタートは、民国76年度（1987）に開始された「坡地農村綜合發展規劃建設」、民国82年度（1993年）「平地農漁村社區整體規劃建設」の二つの政策からである。これによって「富麗農村」のスローガンのもと、農村のインフラ整備がすすめられたが、こうした農村整備事業の過程で、より安全、安心、健康、美味で消

<sup>33</sup> 南投縣の特産物については、南投縣政府HP「原郷特産」を参照。  
<http://www.nantou.gov.tw/big5/resource.asp?cid=905&dptid=376480000>（最終アクセス日：2015年12月20日）

費者に求められる農産物を作ろうとする「精緻農業」の考え方が提出されるに至った。「精緻農業」とは、あえて訳すなら「佳き農業」の意味になる。「精緻農業」政策の本格的確立は台湾が民国90年（2001）にWTOに加盟し、国際化の中で台湾農業がどのように生き残るか「待ったなし」の状況下においてであった。

「精緻農業」は「健康農業」、「卓越農業」、「楽活農業」という3つの政策目標からなる<sup>34</sup>。「健康農業」は清浄な生産環境のもとで合理的生産方法を推進し、化学物質による汚染のない農業環境のもとで、農業生産と生態系の調和を達成し、国民に健康で安全な農産物を供給するとともに、子孫に良好な生態環境を残すというものである。有機無農薬農産物の認証制度、トレーサビリティもこの政策枠組みの下で推進されている。

「卓越農業」とは、今後発展の見込まれる最先端技術を用いた農業分野で、バイオテクノロジーの利用や新品種の育種・開発などが含まれている<sup>35</sup>。「楽活農業」は荒廃した農山漁村の景観整備、条

件不利地域における国際競争力の乏しい経営の「休閒農場」への転換推進などレジャー農業の推進、国外輸出も視野に入れた高付加価値化の見込める「農業精品」＝優れた農産物加工品の商品開発・生産を行い、Made in Taiwanを国際ブランドとして確立させるというものである<sup>36</sup>。「6次産業化」はこの部分で強く意識されている。また農業の高付加価値化を前面に押し出すことによって、農外資本からの対農業投資を呼び込もうという狙いもある。

「精緻農業」政策は、従来の、省力化を前提とした農薬の利用や機械化から脱却し、生態系の活用や人力化に回帰させるベクトルを持つ政策であり、雇用労働力依存の増加は避けられないが、それに加えて多様な加工食品の開発、手作業による収穫、見た目にも美しく丁寧な収穫調整による高付加価値の実現は、一層、雇用労働力に対する依存を深めざるを得ないといえる。

#### 4.3. 調査農家の経営状況

表4-1は2015年に筆者が調査した農家の概況についてまとめたものである。

<sup>34</sup> 台湾行政院農業委員会『「精緻農業健康卓越方案」行動計画』p.3、2009年10月。

<sup>35</sup> 「卓越農業」の政策対象は「農業生物技術」、「蘭花育種開発」「観賞魚養殖」、「石斑魚（ハタ）養殖」、「植物種苗の生産・育種開発」、「種禽生産・育種」をあげている（台湾行政院農業委員会『「精緻農業健康卓越方案」行動計画』pp.10～12）。

<sup>36</sup> 「農業精品」開発として、政府は「台湾茗茶」、「農村美酒」、「経典好米」、「竹製精品」、「金鑽水産」、「優質畜産」の6項目を挙げている。本稿の調査対象で、この政策に関係する作目は、茶、ウメである（台湾行政院農業委員会『「精緻農業健康卓越方案」行動計画』pp.19～21）。

第8章 台湾中部地域における農業臨時雇用労働力と東南アジア系結婚移民（長谷美貴広）

表4-1 調査農家の経営状況

	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	備考
A農家	茶	青心烏龍	0.7甲	1,000kg	900kg	全部	生茶葉1期=900kg。加工→150kg(1/6)に縮小。春、秋、冬の二期製品合計450kg。自家ブランドとして全量販売	販売総額=200万円。販売価格は、4,444元/1kg、2,666元/1斤(600g)	圃場標高:1,700m
B農家	柳橙		1.5甲		3トン	全量販売	柳橙は産銷班を通じて高雄市場に販売	20元/1kg、60,000元	
	タケノコ	麻竹	2甲		6トン	一部販売		900kg販売、3,000元	
C農家	柳橙		0.5甲		15トン	全量販売	柳橙は産銷班を通じて高雄市場に販売	20元/1kg、60,000元	竹林は竹材用で5年に一度の収穫。
	竹材	桂竹	0.5甲			全量販売		販売無し	
D農家	梅(竿採)	胭脂梅	4甲	10,000kg	40,000kg	全量	酒用(取引相手はチョーヤ)	1kg=22元、880,000元	農会50%/酒造会社10%/加工工場25%/生鮮市場15%。 A農家は梅園を12月から2月にかけて花見用の梅園として開放。 ウメ販売額=7,520,000元
		二青梅	6甲	10,000kg	60,000kg	全量	砂糖漬け用	1kg=15元、900,000元	
		軟枝梅	6甲	10,000kg	60,000kg	農会、加工工場向け、一部自家販売		1kg=36元、2,160,000元	
		青真梅	3甲	10,000kg	30,000kg	農会、加工工場向け、一部自家販売	搾汁用(ジュース・梅精用)。	1kg=36元、1,080,000元	
	梅(手採)	大青梅	5甲	10,000kg	50,000kg	全量	梅干し用、生食用	1kg=50元、2,500,000元	
		タケノコ		5甲	単位面積当たり不明	50,000kg	全量自己販売	梅園で経営しているレストランで使用。土産物などにも、自宅加工	
E農家	茶	金萱(手摘)	0.3甲	春=4,800kg	1,440kg	全量	自家販売。ブランド名「天岳」。中国向け輸出。金門→アモイ→中国大陸に中継の支店を持つ。中国大陸の販売量70%。四季春、翠玉が中心。残り30%は台湾で販売。販売はネット販売を中心に考えている。	金萱(緑茶用) 600元/1斤(生茶葉ベース) 金萱(夏のみ紅茶に加工) 800元/1斤 販売金額=2,250,000元	圃場標高:380~400m
				夏=4,800kg	1,440kg	全量			
				秋=4,800kg	1,440kg	全量			
				冬=3,600kg	1,080kg	全量			
		四季春(手摘)	1甲	春=6,000kg	6,000kg	全量	製品加工によって、1000~2000元/1斤(600g)。機械摘みは500元/1斤だが、手摘みは1,000~2,000元/1斤になるため、手摘みにした。	四季春 500元/1斤(生茶葉ベース) 販売金額=9,125,000元	
				夏=6,000kg	6,000kg	全量			
				秋=6,000kg	6,000kg	全量			
				冬=3,600~4,200kg	3,600~4,200kg	全量			
		翠玉(手摘)	0.2甲	春=4,800kg	960kg	全量		翠玉 500元/1斤(生茶葉ベース) 販売金額=1,500,000元	
				夏=4,800kg	960kg	全量			
				秋=4,800kg	960kg	全量			
				冬=3,600kg	720kg	全量			
	青心烏龍(手摘)	0.3甲	春=4,800kg	960kg+240kg	全量	有機栽培あり。烏龍茶を0.1甲。1年間、1,500斤(900kg)生産。1,600元/1斤。有機栽培は収量が減る。	販売金額=2,000,000元 販売金額=400,000元(有機) 烏龍茶合計=2,400,000元 全販売額合計=15,275,000元		
			夏=4,800kg	960kg+240kg	全量				
			秋=4,800kg	960kg+240kg	全量				
			冬=3,600kg	720kg+180kg	全量				

資料:筆者の聞き取り調査による。聞き取りによるため、必ずしも正確な数値ではない。調査日時は以下の通り。A農家:2015年4月26日、B農家:2015年5月3日、C農家:2015年5月3日、D農家:2015年10月4日、E農家:2015年11月8日。

A 農家の圃場は信義郷は玉山山麓の神木村<sup>37</sup>、塔塔加茶区にある。ここは1979

<sup>37</sup> 聞き取りによれば、神木村は2009年

年来開発の始まった新興茶区であり、生産される烏龍茶は「玉山茶」のブランドで知られる。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甲である。貸借期間は40年の長期契約で、地代は無料。台湾大学演習林の造林作業への労働供出の報酬として地代無料貸借で契約されている。

A農家は経営地すべてに青心烏龍茶を作付けている。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。これを自家製茶工場で加工する。生茶葉は製茶すると1/6=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、付加価値の高い烏龍茶が生産されている。販売金額は200万元。これは1斤(600g)当り2,666元、kg当たり約4,444元の高級茶である。

E農家も茶農である。E農家は名間郷の低山茶業地帯にあり、大型の製茶工場を持っている。経営面積は1.8甲。圃場は標高380~400mの場所で、3か所に分散している。四季春という品種の茶を

---

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。

中心に(1.0甲)、金萱(0.3甲)、翠玉(0.2甲)、烏龍茶(0.3甲)の計4種を栽培している。

全品種、年4期の収穫で、四季春の収量は春~秋6,000kg/1甲、冬=3,600~4,200kg/1甲、金萱は春~秋=4,800kg/1甲、冬=3,600kg/1甲、翠玉は春~秋=4,800kg/1甲、冬=3,600kg/1甲、烏龍茶は春~秋=4,800kg/1甲、冬=3,600kg/1甲である。収穫法はすべて手摘みである。機械摘みを止めた理由について、機械摘みが製品ベースで500元/1斤(600g)の価格であるのに対して、手摘みは1,000~2,000元/1斤(600g)と、2~4倍の価格がつくからであると述べている。

烏龍茶は0.3甲のうち、0.1甲を有機・無農薬栽培にしている。年間生産量は900kgで、通常の栽培法による0.1甲当り年間生産量1,800kgの半分であるが、プレミアムがつく。また、市場のニーズによって生産された茶葉は、烏龍茶、緑茶、紅茶を多様な製品に加工されている。E農家は加工技術が極めて高く、品評会で多くの受賞歴を持つ。

自家ブランドを設立し、中国大陸との「三通」の認められている金門島に代理店を置き、そこからアモイ、中国大陸の支店を置いている。製品の70%は中国大陸、30%は台湾国内で販売される。

表4-2 南投縣下における茶園面積の推移(単位:ha)

市郷鎮	1997年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
名間郷	2,576.2	2,235.8	2,156.2	2,196.1	2,203.0	2,214.7	2,184.1
鹿谷郷	1,982.0	1,605.9	1,517.8	1,462.0	1,349.4	1,350.1	1,334.9
竹山鎮	1,470.3	1,899.0	1,861.5	1,272.4	1,203.7	1,205.9	1,197.7
仁愛郷	847.0	844.0	844.0	1,050.6	1,050.6	1,050.6	1,050.6
魚池郷	323.5	288.4	288.6	291.1	223.1	227.0	232.4
南投市	287.0	234.7	243.1	234.2	228.4	229.0	218.1
信義郷	256.0	211.5	172.9	175.3	175.8	166.8	175.8
水里郷	177.0	89.7	77.4	57.6	50.3	46.8	47.3
中寮郷	99.0	60.8	60.1	60.8	54.6	29.7	30.0
國姓郷	182.0	38.1	33.1	13.0	17.8	21.5	21.5
埔里鎮	59.6	28.8	28.8	10.1	6.7	11.4	14.1
集集鎮	11.0	9.8	9.8	9.8	2.0	2.5	2.5
草屯鎮	7.0	1.5	1.2	1.2	1.2	1.2	1.6
合計	8,277.6	7,547.8	7,294.4	6,834.2	6,566.5	6,557.2	6,510.4

資料: 行政院農業委員會

表 4-2 は南投縣下の茶園面積の動向について示したものである。名間郷は標高 200~400mの八卦台地上に展開する台湾最大の茶業地帯であり、「松柏嶺茶」の地域ブランド名で知られている。

同時に、機械化の進んだ地域で、比較的発酵度の低い大衆向けの国産低価格茶を生産していたが<sup>38</sup>、2000年代に入って、より安価なベトナム茶、中国茶が流入するようになり、厳しい価格競争を強いられてきた。規模拡大、茶葉収穫の機械化などの合理化も限界につきあたり、価格補償を求める茶農が抗議活動を行うなど、不安定な状況が続いてきた<sup>39</sup>。しかし、

<sup>38</sup> 林木連他編 (2003) 『台湾的茶葉』、p.144、遠足文化 (台湾)。

<sup>39</sup> 民間郷茶農の抗議活動については、例えば、行政院農業委員會ホームページ(初見 2009年9月13日時)(現在、記事は台湾 WTO 農業研究中心のホームページ管理下に移行)「越南茶成本低 混充台湾

近年、収穫を手摘み収穫に転換し、加えて有機栽培、無農薬栽培によって、付加価値を高めていく戦略を採用し、高級茶需要の高まる中国向けの輸出を積極的に

茶苦農民」2007年7月9日によれば、7月8日に WTO 加入後、安価な中国茶、ベトナム茶の流入により、茶農の生計維持が著しく困難になったとして、名間郷の茶農らが農業委員會を訪れ抗議を行っている。

[http://www.arcwto.org.tw/content/news/news1\\_c.asp?id=544&search=1](http://www.arcwto.org.tw/content/news/news1_c.asp?id=544&search=1) (最終アクセス日 2016年1月3日)。こうした抗議活動を受けて、農業委員會は1億4千萬元の救助金の支出と、輸入茶に対する「臨時進口救濟關稅」の課税を決めている(行政院農業委員會ホームページ「進口茶入侵 農委會將提撥1億4千萬元救助金」2007年7月9日)

[http://www.arcwto.org.tw/content/news/news1\\_c.asp?id=626&search=1](http://www.arcwto.org.tw/content/news/news1_c.asp?id=626&search=1) (最終アクセス日 2016年1月3日)。その後も、茶葉を大量に運び込み役所内にまき散らすなど、茶農の抗議活動はますますエスカレートしている。

進めている。

B農家、C農家は南投縣水里郷の果樹農家である。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1,000m前後の低・中標高の山が多い。河川の兩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。B農家、C農家とも柳橙を基幹作物とする果樹農家である。

B農家は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。

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。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。

B農家は1.5甲に柳橙を栽培し、2.0甲が竹林である。柳橙は価格低迷が続いているため、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

るといふ。それ故に、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/1kg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元だといふ。

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/600g（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/600g（1斤）程度まで下落したこともあったといふ。

表4-3 柳橙とレモンの庭先価格動向

年	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	19.61	34.35

単位：元/kg

資料：行政院農業委員会農産品価格統計

註：2015年数値は施フ未集計のため、年間市場価格の単純平均を算出した。

そこで、表4-3を見よう。柳橙とレモ

ンの価格の推移を表している。単位は1 kg 当りである。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/1 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 15 t 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。

D 農家は南投縣信義郷のウメ農家である。信義郷は果樹生産が盛んで、ブドウ・モモなども有名である。D 農家は 24 甲の梅林、5 甲の竹林を持つ大規模経営で、冬期にはウメの花見の名所としても知られる休閒農場（レジャー農場）である。農場内にはレストランを持ち、有機・無

農薬栽培にも取り組んでいる。ウメは生鮮食用、加工用に対応した品種を栽培している。竹林から収穫されるタケノコは、主として農場内のレストランで食材として利用されている 5 種のウメを栽培している。胭脂梅 4 甲、二青梅 6 甲、軟枝梅 6 甲、青貢梅 3 甲、大青梅 5 甲である。ウメは竿採り・手採りの収穫法により、価格が異なる。竿採りは加工用、手採りは生鮮食用、梅干し用である。

竿採りウメからみると、胭脂梅は梅酒用でチョーヤと取引されている。生産量は 10 t/1 甲、価格は 22 元/1 kg である。二青梅は砂糖漬け用で、生産量は 10 t/1 甲、価格は 15 元/1 kg である。軟枝梅、青貢梅は搾汁及び梅精用。生産量は両者とも 10 t/1 甲、価格は 36 元/1 kg である<sup>40</sup>。ここでは 90 t のウメが生産されるが、このウメから 100 t の梅精ができる。手採りは大青梅で梅干し用、生鮮食用で、生産量は 10 t/1 甲、価格は 50 元/1 kg である。

従来、青梅の取引は仲買商人や加工会社との相対が中心であったが、買ったときに横行し、農家も無駄な手を掛けるのを嫌い、荒らしづくりが横行していた。しかし、WTO 加盟以降、その生産性の低さに危惧を抱いた農業委員会が民国 97 年（2008 年）から、竿採りウメの取

<sup>40</sup> 「梅精」とは梅を煮詰めて作った暗紅色の粘性の高い水あめ状の健康食品で、台湾で人気が高い。

引正常化に乗り出した。その政策は、①生産資材購入補助、②共販窓口の農会などへの統合、③取引最低価格の設定、取引基準価格の設定、共同計算の導入、④平均売りの導入、⑤仲買商人、加工業者の買入義務枠の設定、⑥支払期限の設定、⑦取引量の登記、⑧契約数量決定のルール作りを行なった<sup>41</sup>。こうした政府の保護のもとに、ようやく重量単位当たり価格が付くようになった。また、政府は市場評価の低い竿採りウメから、樹高の低い矮性種の導入による、手採取穫を奨励している<sup>42</sup>。

表4-4 青梅産地価格の推移(元/kg)

	手採	竿採
2004年	26.47	5.13
2005年	37.33	8.27
2006年	38.34	8.93
2007年	38.83	13.44
2008年	39.23	13.85
2009年	29.92	8.74
2010年	31.88	8.03
2011年	39.44	10.32
2012年	29.39	9.17
2013年	35.75	12.34
2014年	36.08	9.09

資料：行政院農業委員会農産品価格統計

註：竿採り価格は2004年から統計上に現れるようになった。ウメの収穫期は3～5月。

<sup>41</sup> 『農政與農情』第251期「竿採青梅廠合作執行結果」(2013) 行政院農業委員会全球資訊網

<http://www.coa.gov.tw/view.php?catid=2447500&print=1> (最終アクセス日：2016年1月7日)

<sup>42</sup> 『農政與農情』第251期「竿採青梅廠合作執行結果」(2013) 行政院農業委員会全球資訊網

<http://www.coa.gov.tw/view.php?catid=2447500&print=1> (最終アクセス日：2016年1月7日)

表4-4は収穫法別にみた青梅の価格について示したものである。竿採梅は2003年までは既に述べたような経緯で価格が不明である。手採りは竿採りに比較して、価格が3～5倍の価格になるため、政府は手採り品種への転換を奨励しているものの、竿採り梅は、主として梅酒原料に使われるほか、最近では、ジュースの他、梅精という健康食品がブームとなっており、高付加価値製品として注目されているため、今後むしろ需要の増加する可能性がある。

ウメの収穫期後期の4・5月は春茶の収穫期と重なるため、長い地理的移動を好まない原住民労働力が安定的に供給される信義郷以外では、ウメの収穫歩合上昇もありうる。それがウメ農家の淘汰を進める契機になる可能性もある。

#### 4.4. 労働調達方法と臨時雇用の実態

現在の台湾中部農業労働市場における臨時雇用労働力で中心的な役割を果たしているのは、①結婚移民、②台湾人、③原住民である。

筆者の行った農家調査によれば、農家が臨時雇用を集めようとするとき二つの方法がある。第1は農家自身が周辺に居住する技術者、高齢者、女性に声をかけて労働者を集めるケースで、製茶技術者、圃場管理作業員、4～5人の労働者の雇用で足りる果樹経営などで見られる形態である。

第2に「工頭」と呼ばれる企業形態をとらない労働派遣・仲介者に依頼して労働者を集める形態で、これは20人を超える、まとまった人数の労働者を必要とする茶業経営や梅農家などを中心に見られる。「工頭」とは、元々、“労働者のかしら”を意味しており、労働者の仕事の割り当て、差配、指示を司る。筆者の聞き取りによれば、「工頭」は、1990年頃から出現したという。台湾における外国人労働者（以下、外籍勞工とする）受け入れを巡っては、1991年に台湾の外籍勞工受入制度の法的骨格となる「就業服務法」が成立しており、この結果発生した労働派遣業者をモデルとして「工頭」も発生したと考えられる。そもそも「工頭」というのは必ずしも農業分野にのみ対応しているものではなく、土木・建築分野の緊急的な臨時労働力需要に対応する「工頭」もある。ただし、土木・建築分野の「工頭」は、労災に対する補償などの必要から当局の管理を比較的強く受けるのに対し、農業系工頭は全く野放しである。政府関係者も農業労働力を取り扱う「工頭」についてはなんらの実態把握も行っていない。工頭と労働者の関係は雇用契約を伴うものではない。それ故に、しばしば発生する事故の補償を巡ってトラブルが発生する<sup>43</sup>。農業系「工頭」

の中には本業を持っているのが普通で、「工頭」は、看板を掲げないサイド・ビジネスとして行われている<sup>44</sup>。

工頭は農家から仕事の日時、場所、作業内容、賃金条件、人数など依頼を受けてから、労働者に声をかける。工頭は依頼を受けた場合、作目を選ぶようなことは無いようである。茶、梅をはじめ、野菜の収穫依頼にも応じている。

表4-5は工頭の労働派遣システムについて示したものである。工頭には原住民を派遣するものと、台湾人高齢女性および結婚移民を派遣するものに分かれる。台湾人高齢女性および結婚移民を派遣する「工頭」は台湾人であるが、原住民の「工頭」は原住民である。原住民は「仲介」をビジネスとはしていないため、仲介料などは取らない。原住民の「工頭」は自らも労働に参加する。D農家では、原住民グループを1シーズンの間、専属的に雇用するために、「工頭」に対し「契約金」として6,000元を支払う。「工頭」はこれをグループ内で等分する。原住民は居住地周辺から遠方には出ようとしないため、信義郷の周辺以外ではあまりあてにされていない。

<sup>43</sup> 例えば、自己の事例としては『法律諮詢家』2012年9月11日。母親が採茶作業に従事中に急斜面から転落死した事故をめぐる賠償請求問題についての相談。

[http://www.law110.com.tw/forum\\_content.aspx?pid=101324](http://www.law110.com.tw/forum_content.aspx?pid=101324)

<sup>44</sup> つまり、登記されていない闇ビジネスということである。

表4-5 工頭による労働者派遣システム

	作目・経営	工頭の族群	派遣手数料・仲介料等関係費用	送迎
結婚移民・台湾人高齢者	茶(低山)	台湾人	連絡通信費:500~1,000元	なし
	茶(中標高及び高山)	台湾人	仲介費:200~350元/1人日(仲介料は送迎費用込み。金額は通作移動距離により異なる)	あり
原住民	ウメ・ブドウ	原住民	なし	なし

註:筆者の聞き取りによる。

臨時雇用労働力として広範囲に活躍しているのは、台湾人の女性高齢者と結婚移民である。筆者の調査によれば、彼女らを仲介する「工頭」の多くは住民の多い市街地に住み、労働者の調達は「工頭」の居住地周辺の住民や友人・知人に対する声掛けによって行われる。調査事例の中で、「工頭」の派遣する労働者に必ずしも結婚移民を多く含まない事例があるのは、労働者の調達が「工頭」の居住地の周辺の状況や人脈に影響を受けるからである。結婚移民の派遣の少ない「工頭」の周囲には、結婚移民が少ないのである。

「工頭」に対して農家は労働者1人に付き200~350元/1日の手数料を支払う。手数料は通作距離に応じて決められている。茶のように圃場が山間部にある場合、「工頭」が労働者を1~2台の大型車にまとめて乗せて送迎する。現場で労働者の作業管理を行うものも行わないものがあるが、作業管理の有無が手数料の多寡に反映されているか否かはわからない。

近年、機械摘みを行っていた低山茶業地帯の名間郷を中心に付加価値の追求の

ための手摘みが増加している。これらの地域でも「工頭」の労働力派遣が増加しているという。低山茶業地帯の茶業農家は地元の「工頭」に依頼するため、労働者の調達も派遣を依頼した農家の周辺で行われる。労働者は指定された時間、場所に自ら参集するため、「工頭」は特に送迎を行うなどの対応をしない。したがって手数料は要求されないが、代わりに労働者に声をかけるための連絡通信費として500~1,000元を支払う。

#### 4.5. 調査農家の雇用状況

表4-6は2015年に行った調査農家の雇用状況についてまとめたものである。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>45</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

<sup>45</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。

第8章 台湾中部地域における農業臨時雇用労働力と東南アジア系結婚移民（長谷美貴広）

	作目	雇用形態	族群	雇用人数	性別年齢	作業内容・効率	募集方法	賃金	期間・日数(労働時間・作業ノルマの有無)		
A農家	茶	臨時雇	台湾人	2人	男	做青	工頭		製茶期間は2日間		
				4人	男	炒青					
				4人	男	揉捻					
		臨時雇	合計	20~30人/1日		採茶	竹山鎮、名間郷の工頭に依頼する。	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、秋=900kg/0.6kg×60元=90,000元、春冬=900kg/0.6kg×65元=97,500元	1日1,500斤の収穫をもって作業終了。台湾人高齢者は新移民の半分程度の作業効率。1日1000元程度。1000÷65×600g=9230≒9kg。新移民は1日、2000元相当を収穫する。2000÷65×600g=18,461≒18		
臨時雇	うち台湾人	18~27人/1日	女性(男性1名)(68~72歳)								
		臨時雇	うち新移民	2~3人/1日	女性(30歳位)						
B農家	柳橙		台湾人	3人/1日	女性(50歳~)	収穫	集落内の知りあいに声をかける。	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	柳橙		台湾人	10~12人/1日	女性(50歳~)	収穫	集落内の知りあいに声をかける。	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。		
D農家	梅(兼観光農場)	年雇	台湾人	3人	男(30~40代)	観光客対応、12月~2月/農事		45,000元/月	1年		
				4人	女(30~40代)			45,000元/月			
		臨時雇	台湾人	5人	男	観光/農事	知人経由	45,000元/月	12月~2月		
				2人	男	採梅作業		1,500元/1日、手採=12元/1kg、竿採=4元/1kg	3月~5月		
			台湾人	10人	女	観光/農事		45,000元/月	12月~2月		
				1人	女	採梅作業		手採=12元/1kg、竿採=4元/1kg、竿採=4元/1kg	3月~5月		
		臨時雇		10人	男	観光/農事	知人経由	45,000元/月	12月~2月		
				30人	女			45,000元/月			
					原住民	13人	男	採梅作業	原住民工頭に依頼。工頭の実態は原契約(1シーズン継続契約)。契約の住民労働者仲間のグループという程度のもので、専門的な派遣業ビジネスにはなっていない。4人の工頭に依頼(4グループ)。	1,500元/1日、手採=12元/1kg、竿採=4元/1kg。仕事の依頼は1季の契約(1シーズン継続契約)。契約の住民労働者仲間のグループという程度のもので、専門的な派遣業ビジネスにはなっていない。4人の工頭に依頼(4グループ)。	3月~5月
					原住民	14人	女	採梅作業	原住民工頭に依頼。工頭の実態は原契約(1シーズン継続契約)。契約の住民労働者仲間のグループという程度のもので、専門的な派遣業ビジネスにはなっていない。4人の工頭に依頼(4グループ)。	1,500元/1日、手採=12元/1kg、竿採=4元/1kg。仕事の依頼は1季の契約(1シーズン継続契約)。契約の住民労働者仲間のグループという程度のもので、専門的な派遣業ビジネスにはなっていない。4人の工頭に依頼(4グループ)。	3月~5月
E農家	製茶・茶園管理	臨時雇	台湾人	3人	男	製茶/炒青		3,200元/1日(時間不定)	春30日、夏30日、秋30日、冬45日		
				6人	男	製茶/揉捻-烘焙(行程一貫)		3,400元/1日(時間不定)			
		臨時雇	台湾人	2人(50歳以上)	男	施肥		1,500元/1日	1年2回		
				2人(50歳以上)	男	農薬		2,500元/1日	50日に2~3回。労賃が高いのは、農薬の危険性を考えてのこと。		
				2人(50歳以上)	男	除草		1,200元/1日	1年2回。手作業。除草剤不使用。草刈り機も使わない。		
				合計	30~40人						
臨時雇	台湾人	10人(70~80歳)	女	採茶	工頭	収穫量は台湾人高齢者の収穫量が、1日20~30斤。新移民は60~70斤。春夏秋冬、どのシーズンも、35元/1斤の歩合制。新移民はベトナム人がほとんど。中国大陸系は2~3人。	採茶工のほとんどは名間郷在住の周辺住民。作業は1日当たり0.2甲。およそ5日間で収穫作業は完了させる。ただし、新移民の収穫作業はきわめて雑。台湾人高齢者が一芯二葉を守っているのに対して、新移民は一芯五葉が普通。				
臨時雇	新移民	20~30人(20~30歳)	女	採茶							

資料:筆者の聞き取り調査による。調査日時は以下の通り。A農家:2015年4月26日、B農家:2015年5月3日、C農家:2015年5月3日、D農家:2015年10月4日、E農家:2015年11月8日、2015年11月8日。

遣人数や労働者の人選に一切関与しない。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で、時により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不法就労者が紛れ込んでいることがあり、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<sup>46</sup>。また、結

---

<sup>46</sup> 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。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。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「逃逸外勞採茶赫見越南偷渡客」

<http://www.cna.com.tw/news/asoc/201504240240-1.aspx>（アクセス日2015.05.26）。この事件では、犯罪者を含む「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

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とも述べている<sup>47</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」で、1日の標準作業単位は約0.1甲である。工頭は派遣相手先農家の経営規模に応じて、採茶工の人数を調整する。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。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。

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、派遣手数料は上昇傾向にある<sup>48</sup>。この手数料額は台湾人高齢者、結婚

---

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のであるから茶農が恐れるのも無理はない。

<sup>47</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。

<sup>48</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」、p.64『農業市場研究』第23巻第3号。

移民、性別に関係なく一律のものである。

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年を経っていない農家に、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100元/1kg、春茶・冬茶108元/1kgである。夏茶は摘まない。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を採茶することに対し、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。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。

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。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歳以上の台湾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。労賃は日当制で800元。1人の労働者が1日当たり480~540kg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。労賃は日当制で900元である。

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人いたと述べている。玉峰村には現在、15名ほどの結婚移民がいるという。インドネシア人が多い。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1,000元以上の歩合賃金を手にも可能である。一方、台湾人高齢者は1日当たり1,000元前後がやっとならば、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の臨時雇用に残ったのである。村内の結婚移民たちは、より率の良い農作業のアルバイトや労働負荷の低い、郷内のレストランのウェイトレスなどのアルバイトに出ているという<sup>49</sup>。

D 農家では観光客対応及び農場管理労働として、常雇で台湾人の男性3人、女性を4人雇用している。彼らは30～40代の比較的若い労働者である。月給制で男女とも45,000元である。これは台湾における突き平均賃金38,208元を大きく上回っている。では非常に高い賃金である。これに加え、花見シーズンには観光客対応のため、臨時雇で台湾人男性5人、女性10人、原住民男性10人、女性30人を雇用している。彼らの雇用期間は12～2月、月給制で45,000元である。

一方、収穫作業では、台湾人男性2人、

---

<sup>49</sup> 調査時には、B農家、C農家とも郷内市街地のレストラン・アルバイトで1日当たり1,000元稼げると聞いているとしていたが、筆者の勤務校で学生に面談調査したところ、都市地域のアルバイト賃金の平均は104元であり（本稿中、表4-9を参照）、農村部の水里郷のレストランのアルバイトで1日当たり1,000元を手にすることは不可能である。結婚移民側から、農家に対する日当要求額として、レストラン勤務を引き合いに出して1,000元を提示していると理解することが、ウメの収穫工賃との関係からみても、筋道が通る。

女性1人、原住民は男性13人、女性14人と圧倒的に原住民の比率が高い。賃金は歩合制で手採りが12元/1kg、竿採りが4元/1kgである。梅実（青梅）の場合、直接に手で採取する手採り、枝を竹竿で叩いて木の下に敷いたブルーシートやネットの上に叩き落とす竿採りの二つ収穫法がある<sup>50</sup>。表4-4で既にみたように、手採り青梅の庭先価格は竿採り青梅の庭先価格の3倍強になる。手採り梅は外見を重視される梅干し用、生鮮食用、竿採り梅は加工原料用となる。台湾人臨時雇は手採り、原住民労働者は竿採りを中心に作業する。両者とも、1日1,400～1,500元の日当を稼ぐ<sup>51</sup>。原住民の竿採りグループ作業であり、計量はまとめて行い、受け取った賃金を頭割りに配分する。

E 農家では、名間郷内の工頭に依頼し、30～40名の採茶工を集める。すべて女性で、70～80代の台湾人高齢者が10人、20～30代のベトナム人を中心に大陸籍を2～3人含む結婚移民が20～30人。台湾人高齢者が70～80代が中心というのは珍しい。普通は60代が多い。

彼らはE農家の周辺に居住する住民がほとんどで、指定された集合場所に自ら

---

<sup>50</sup> 2013年11月17日、本科研調査団での聞き取りによる。

<sup>51</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。

集まってくるという。名間郷のある八卦台地はテーブル状の地形で、茶園のある台地上は平地に近く、採茶労働も強度が低いために、70～80代の台湾人高齢者でも作業が可能なのだと思う。採茶量も台湾人高齢者が12～18kg、結婚移民に至っては36～42kgを採茶するが、結婚移民の作業は雑である。

#### 4.6. 雇用賃金の動向

農家で臨時雇用される台湾人は男性の場合青壮年から高齢者まで幅広い年齢層から雇用されるのに対し、女性は高齢者が多い。青壮年男性の場合、圃場管理などの強度の高い労働、製茶など特殊な技術を必要とする労働に雇用されるのに対して、圃場管理などの労働者は、主として農家周辺の壮年・高齢男性に依頼する。一方、収穫労働は一部を除き、主に女性が雇用されている。

表4-7はこれまで筆者が行ってきた調査農家の臨時雇用賃金の動きについてまとめたものである。まず、中標高地帯についてみよう。鹿谷郷凍頂山山麓（標高700m前後）における2008年時の工賃は、春冬茶60元/1kg、夏秋茶30～40元となっている。2009年には春～冬を通じて50元/1kgである。2010年数字は水里郷の工頭からの聞き取り数字である。

中標高地帯では春冬茶45～50元/1kg、夏秋茶30～40元/1kgで、平均40元程度となっている。2011年数字をみると春冬茶60元/1kg、夏秋茶30～40元/1kg、2012年11月における鹿谷郷の聞き取りでは、およそ65元程度である。調査対象がそれぞれ異なるため一貫した数字とは言えないものの、2011年までは中標高産地の工賃は平均額は50円で安定しているが、2012年になって中標高産地での採茶工賃は上昇過程に入ったと推測される。

低山茶業地帯には2015年に初めて調査に入ったので、採茶工賃の動向については不明だが、低山地帯の採茶工賃は58元/1kgであり、2011年頃の中標高茶業地帯の工賃歩合とほぼ同水準となっていることも興味深い。かつて機械摘みによる省力化に活路を見出そうとしていた茶業地帯で、手摘みへの回帰や有機無農薬栽培の導入が進んでいることは、注目されてよい。高山茶の工賃についてみると、2008年の春冬茶は70元/1kg、夏秋茶は50～60元/1kgであった。2010年、2012年でも春冬茶70元/1kg、夏秋茶60元/1kgである。ところが、2014年、2015年には工賃が春冬茶108元/1kg、夏秋茶100元/1kgへと急上昇している。

表4-7 1日当たり農業労働者の賃金

	労働者族 群	2008年			2009年			2010年			2012年			2013年			2014年			2015年			
		賃金	賃金	作業量	賃金	賃金	作業量	賃金	賃金	作業量	賃金	賃金	作業量	賃金	賃金	作業量	賃金	賃金	作業量	賃金	賃金	作業量	
茶	A農家	茶(高山)	結婚移民													100~	18~ 20kg	2000元	100~	18~ 20kg	2000元		
			台湾人高 齢者														108元	9~ 10kg	1000元	108元	9~ 10kg	1000元	
	E農家	茶(低 山)	結婚移民																58元	36~ 42kg	2,100~ 2,450元		
			台湾人高 齢者																	12~ 18kg	700~ 1,050元		
	参考	茶(中 標高)	結婚移民	冬・春 60 元/1kg	30~ 40kg	1,500~ 2,000元	春・冬 45 元/1kg	春・冬 60 元/1kg															
			台湾人高 齢者	夏・秋 30~ 40元/1kg	10~ 30kg	500~ 1,500元	1kg 夏・ 秋 35~40 元/1kg	夏・秋 30~ 40元/1kg															
	茶(高 山)	結婚移民	高級:70~ 80/1kg			春・冬 70 元/1kg	冬・春 70 元/1kg																
		台湾人高 齢者	並品:50~ 60/1kg			夏・秋 60 元/1kg	夏・秋 60 元/1kg																
柳橙	B農家	柳橙	台湾人高 齢者									1.5~ 1.7元	480~ 540kg	800元	1.5~ 1.7元	480~ 540kg	800元	1.5~ 1.7元	480~ 540kg	800元			
	C農家	柳橙	台湾人高 齢者									1.7~ 1.9元	480~ 540kg	900元	1.7~ 1.9元	480~ 540kg	900元	1.7~ 1.9元	480~ 540kg	900元			
ウメ	D農家	梅(手 採)	原住民												12元	100~ 130g	1500元	12元	100~ 130g	1500元			
		梅(竿 採)	原住民												4元	370g	1500元	4元	370g	1500元			
	参考	梅(竿 採)	高齢者																		100kg	1,000元	
			原住民						10元	男=120kg 女=100kg	1,200元 1,000元										10元	130kg	1,300元
			結婚移 民																			130kg	1,300元
梅(手 採)	男性																			5元	200kg	1,100元	
梅(手 採)	女性																				5元	200kg	1,000元

資料：筆者の聞き取り及び科研調査団聞き取りによる。調査日時は以下の通り。A農家：2015年4月26日、B農家：2015年5月3日、C農家：2015年5月3日、D農家：2015年10月4日、E農家：2015年11月8日。参考については次の通り。①2008年採茶工賃、鹿谷郷林光演氏からの聞き取り(調査日：2008年5月3日)。②2009年鹿谷郷茶農からの聞き取り(調査日：2010年3月25日)。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。③水里郷の工頭からの聞き取り(調査日：2010年7月7日)。④2012年採茶工賃、鹿谷郷林光演氏からの聞き取り。科研調査団の調査(調査日：2013年11月16日)。⑤2012年ウメ採り工賃、科研調査団の調査聞き取りによる(調査日：2013年11月17日)。⑥2015年ウメ採り工賃工賃。水里郷梅子博物館館長(調査日：2015年12月31日)からの聞き取りによる。

註：台湾における収穫量歩合賃金は、通常、伝統的な重量単位である「斤」(600g)を用いるが、ここでは1kg当りに換算している。

近年における高山茶の工賃歩合上昇の背景には、春冬茶、高山茶の高級化が進んでいるためであると考えられる。台

湾では採茶工の不足が言われて久しい。また、春茶シーズンの高山帯は気象が不安定で、降雨があると作業が遅れる。一

方、春茶の価格は市場でも高く評価されるため<sup>52</sup>、採茶シーズンを逃せば、農家に莫大な損失が生じることになる。そのために茶農は、少々高い工賃であろうが採茶工を確保することを優先する。

台湾人高齢女性の場合は、高山茶業地帯での評価は良くない。休憩が多く作業がはかどらない、収穫が雑で、且つ木片を混入させるなど、歩合をとるために狡猾なことをするという声があった。一方で、台湾人高齢者を歓迎する声もあるが、それは、すでに述べたように、もっぱら結婚移民の中に不法滞在者が紛れ込むケースがあるためであり、高齢者を積極的に評価するものではない。

高山茶業地帯では決して評価が高くない台湾人高齢者たちも、低山茶業地帯では評価が変わる。作業効率は高くないが、「一芯二葉」を守って仕事は丁寧だという。

結婚移民は明朗な人柄の人物が多く農家の受けがいい。高山茶業地帯における収穫作業は天候に大きく左右される。短い晴れ間で採茶を行う必要があり作業効率の良く、手先も器用な結婚移民たちは歓迎される。ところが、低山茶業地帯に行くと評価が一変する。彼女は一見作業効率がいいが、作業内容はきわめて雑で

ある。採茶は新芽を丁寧に摘むことを求められるが、低山茶業地帯では「大きく芽を摘もうとする」ため評価が低い。これについては、E農家での聞き取りの際、筆者も実際に収穫物を見て事実と確認した<sup>53</sup>。

表4-8は高山茶業地帯と低山茶業地帯における台湾人高齢者と結婚移民の作業と賃金の関係についてまとめたものである。現在の所、中標高地帯、高山地帯の茶業の歩合給は、日当に直すと結婚移民は1日1,500～2,000元以上、台湾人高齢者であれば800～1,500元に達するように設定されている。低山茶業地帯の歩合給は58元/1kgの水準であり、かつての中標高産地における歩合給に匹敵する水準で行われている。ただし、高山茶の歩合給に比較すれば、60%にも満たない数字であり、歩合の低い分を、作業の粗雑化で稼いでいると考えられるのである。

「精緻農業」政策が掲げる「農業精品」開発の中でも、「台湾茗茶」は最も成功を収めている分野である。今後、さらに高級化が進む可能性が高い。すでに世界的に名声の確立されたブランドである「高山茶」に対して、中標高地帯、低山地帯では、手摘み、有機無農薬栽培などをたてに、高級化を進めていくことは間違い

<sup>52</sup> 茶業農家にとっては、春茶の品評会も欠かすことのできない、重要なイベントである。ここで入賞すれば、市場評価は高くなる。

<sup>53</sup> 結婚移民の収穫した茶葉には、長さ10cmにも及ぶ若枝も散見された。

表4-8 採茶における作業の質と工賃水準の関係

	高山・中標高	低山	目標金額
台湾人高齢者	作業強度高く、量を稼げないため、雑な作業で量を稼ごうとする	作業強度低く、量も稼げるため仕事が丁寧。	1,000元前後
結婚移民	歩合給高いため、無理に量を稼ごうとせず仕事が丁寧。	歩合が低いので、量を稼ぐために仕事が粗雑化	1,500～2,000元強

資料：農家調査に基づき、筆者が作成。

ない。

低山茶業地帯と高山茶業地帯の収穫期にはずれがあるため、茶業地帯間の臨時労働力をめぐる競合は発生しにくい。茶の収穫期は春夏秋冬の4期に分かれているが、低山地帯から高山地帯を含めると、1・2月を除き、ほぼ1年中収穫が行われており、労働力の激しい奪い合いも発生する。特に、春冬茶は取引価格も高く、茶農にとっては大きな商機であり、ここで形成される採茶工賃の相場が、地域の農業臨時雇用水準をリードする役割を果たすと考えられる。

次に、ウメについて見てみると、ウメの歩合給は竿採4～5元/1kg、手採10～12元でほとんど変化がない。ウメの場合、収穫期後半が茶の収穫期と重なるものの、収穫期間が2～3か月と長く、高山茶と異なり収穫ピークもなだらかで、加えて、地理的移動性に乏しい原住民居住地域及びその周辺が産地であり、滞留している原住民労働力は豊富で、労働者の奪い合いによる歩合の上昇が起きるとは考えにくい。

「農業精品」における酒や近年盛んに

なっている多彩な梅加工品開発によって市場が拡大し、高付加価値化がうまくいく否かにかかっているものと思われる。

次に、柳橙についてみると、調査対象であるB農家、C農家とも、これまで、一貫して800～900元の日当を変えたことはないという。台湾の実質賃金も名目賃金も、過去15年ほとんど変化しなかったことを考えれば、日当が変わらなかったことには何の不思議も無い。

表4-9 調査農家各作目の1kg当歩合給(2015年)

茶(高山)	茶(低山)	梅(手採)	梅(竿採)	柳橙
100～108元	58元	10～12元	4～5元	1.6～1.8元

資料：筆者の聞き取り調査をもとに換算。

すでに述べたように、3年ほど前から、結婚移民が収穫作業を嫌って離れてしまっている。こうした行動をとる理由は何であろうか。表4-9は、茶、ウメ及び柳橙の日当を歩合給換算しまとめたものである。柳橙はウメよりも大きく、重い上に、収穫量が480～540kgで、日当800～900元、歩合換算で1kg当たりわずか1.6～1.9元である。ウメは竿採りで1kg当たり4～5元、ブルーシートやネット

を地面に敷いて、その上に竿で叩いてウメを落とし、シートの端を持ち上げることで、収穫物を簡単に移動させ、集めることができる。収穫量も 200 kg あれば、1,000 元に達する。

**表4-10 2015年における中部地域のアルバイト時給**

勤務先	時給	勤務先	時給
南投 レストラン	100	台中 レストランレジ	115
草屯 レストラン	115	草屯 洋品店	115
彰化 マクドナルド	115	草屯 喫茶店	90
草屯 レストラン	100	台中 本屋	100
彰化 スーパーレジ	115	台中 ガソリンスタンド	112
草屯 レストラン	90	草屯 軽食販売スタンド	90
草屯 喫茶店	100	南投 洋品店	115
南投 コンビニ	105	草屯 喫茶店	95
南投 喫茶店	80	台中 マクドナルド	115
草屯 喫茶店	90	南投 喫茶店	105
南投 学習塾助手	103		
彰化 ショッピングモール店員	115	平均	104

資料：筆者勤務校の学生からの聞き取り（調査日2015.02.26）。

表 4-10 は台湾中部都市地域におけるアルバイトの時給について聞き取り調査を行ったものである。日中から夜間（深夜勤務は除く）のアルバイト賃金の平均は 104 元である。1 日 8 時間労働で 800 元の日当を手にすることは可能であろうが、1,000 元の日当を得るのは容易なことではない。こうした経済関係に基づいて、結婚移民の農業臨時雇用賃金について 1 日当たり 1,000 元を基準とするという相場感覚が形成されていると考えられる。

結婚移民たちは市街地でのアルバイト賃金の方がよいから、柳橙の収穫を止めたのではない。柳橙の日当は歩合換算で安すぎるのである。農業労働そのものが忌避されているわけではない。彼女たちは採茶やウメ収穫のシーズンにはそちら

で雇用されているのである。

一方、女性高齢者たちは農業雇用労働力としても、すでにピークを過ぎており、働き口も少ないので、どのような作目の収穫作業でも、1 日当たり、800～1,000 元の労賃が得られれば、作業を選ばなくなっている。高い付加価値をつけることのできない経営においては、台湾人高齢者は農業雇用労働力の主力として欠くことができない状態が続くであろう。

台湾中部農業地帯の農業労働市場においては、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、その下の階層に労働生産性の低い台湾人高齢者が位置付けられる階層化が進んでいるといえよう。

## 5. 結論

台湾においては、少子高齢化や人口の海外流出にともない、労働力の総体的減少が続いている。政府は、マネジメント能力の高いホワイトカラー層や高度専門技術者の減少を問題視し、高度塗力を持った人材の育成に力を注いでいるが、一方で、単純労働者の減少も深刻である。政府は単純労働者の確保を、専ら外国人労働者に依存しており、専門的高賃金労働＝台湾人、低賃金労働＝外籍劳工という国内労働市場の制度的二重構造化が進められている。

高学歴化に伴う女性の晩婚化、非婚化に伴う嫁不足も問題で、結婚移民が増加している。結婚移民は主として、国内の低学歴低所得層と結婚しているが、低所得家庭の家計の要求に従って労働に出なければならない。安定した労働の場を確保できない彼女たちの多くは農家の収穫作業などの臨時雇に労働の場を求めている。

国内的には台湾農業は「精緻農業」という高付加価値化農業政策を推進しており、労働集約化が進んでいる。そこで、結婚移民は臨時雇用労働力の中心的存在として地位を固めつつある。

本論における調査地域の南投縣では、結婚移民、台湾人、さらに地域的には原住民が臨時雇用労働力の中心となっている。日当で言えば、1,000 元を基準として、それ以上の日当水準であれば結婚移民、1,000 元に満たない賃金水準であれ

ば台湾人高齢者が中心に雇用されるようになりつつある。歩合制の場合、特に、採茶の場合、高歩合給の作業は労働強度が高く、低歩合給の場合には、労働強度が低い。結婚移民は1日当たり賃金が2,000 元前後、台湾人高齢者の場合、1,000 元前後の賃金となるように対応を変えている。結婚移民は、高歩合給の場合には作業内容を精密に、歩合給の低い場合、重量稼ぎのため作業は粗雑になる。一方、台湾人高齢者は高歩合給の高山地帯では、作業強度が強くと、収量が上がらないため重量を稼ぐを目的に作業が雑にするが、低山地帯では労働強度が低いため、無理せず採茶量が稼げるため、精密な作業を行う。

高付加価値農業は今後ますます結婚移民への依存を深める一方で、高い付加価値を望めない農業経営では女性高齢者依存を深めるであろう。

「精緻農業」政策の中で最も成功を収めているのは「台湾茗茶」である。当局が、地下経済化している工頭を野放しにしている背景には、農業労働供給の重要なパイプである彼らを摘発すれば、「精緻農業」政策はもたない、結婚移民なしに台湾農業はもたないとの認識があるためであろう。だが、結婚移民も年を取る。彼女たちの子弟が農業臨時雇用労働の担い手となる保証などどこにもない。

現在、結婚移民のアルバイトは、結婚移民の家庭において、重要な経済的意味

を持っていると推測される。特に、特段の学歴や資格も必要なく、市街地のアルバイト賃金よりも高い日当を得ることのできる農業臨時雇用は貴重な労働の場である。農業分野を外籍勞工に開放する際には、結婚移民に対する教育機会、職業訓練機会を積極的に与え、「台湾人並み」の社会経済的地位を確立させるために努力する必要がある。

農業分野を外籍勞工に開放するか否かを決断することは、移民国家化した台湾にとって極めて重い問題なのである。

#### 参考文献（アルファベット順）

- 陳真鳴（2007）「台湾の介護サービスとホームヘルパー」『日本台湾学会報』No. 9、pp.217～230、日本台湾学会。
- 長谷美貴広「台湾における『農業分野』への外国人労働者受入について」、『日本農業経営年報 No. 6 雇用と農業経営』 pp.209～212。
- 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
- 伊藤正一「台湾の少子化と政策対応」（2012）『人口問題研究』第68巻第3号、pp.53～58、国立社会保障・人口問題研究所。
- 林寶安編（2011）『新移民與在地社会生活』巨流図書股份有限公司、（台湾・新北市）。
- 林木連他編（2003）『台湾的茶業』、遠足文化（台湾）。
- 潘淑滿編（2013）『新移民社会工作実務手冊』巨流図書股份有限公司、（台湾・高雄）
- 佐野哲（2004）「台湾の外国人労働者受入れ政策と労働市場」一橋大学経済研究所世代間利害調整研究プロジェクト特定領域研究ディスカッションペーパーNo.229。
- 横田祥子（2008）「グローバル・ハイパガミー？—台湾に嫁いだベトナム人女性の事例から—」『異文化コミュニケーション研究』No.20、神田外語大学異文化コミュニケーション研究所。
- 王宏仁（2001）「社会階層化下的婚姻移民與国内労働市場：以越南新娘為例」『台湾社会研究季刊』No.41。

## 第9章

### 農業における他国からの季節労働者に関する国際的状況

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

農業における外国人労働者受入制度は、ほぼすべての先進国にあると言っても過言ではない。そこで本論では、英国における他国からの農業者受け入れ制度「季節農業労働者計画 (Seasonal Agricultural Workers Scheme: SAWS)」の存廃を巡り、2012年に作成されたレポート (移民助言委員会報告 (Migration Advisory Committee: MAC 報告)) が整理した、イギリス以外の諸外国における季節農業労働者の受け入れ計画を概観し、英国を中心に、諸外国の制度設計を比較する。以下はMAC報告の内容を抄訳したものである。

#### 2. 他国における農業の季節労働者計画

季節農業労働者計画 (Seasonal Agricultural Workers Scheme: SAWS) は、英国に固有にみられるものではない。農業における季節労働者計画は、先進国の多くで実施されている。これらの国は、他国からの季節労働者に多くを (あるい

はすべてを) 依存している。

表4-1は、英国の状況を確認するために、各国における季節労働者の数を見たものである。この表は、英国におけるSAWSの存在が決して固有のものではないことを示している。例えば、イタリアは毎年農業における他国からの季節労働者を35,000人まで認めている。

“英国の立場は通常と異なるものではない。先進国・高所得国の多くは農業の季節労働を他国からの季節労働者に依存している。カナダは季節農業プログラムを1966年から実施している。米国は、季節労働に対してH-2Aという特別なビザを用意している。スペインでは、失業率が26%に達しているにもかかわらず、北アフリカの労働力に依存している。ポーランドは、園芸部門において、ウクライナの季節労働力に依存している。(コン

コルディア<sup>1</sup>の声明)

## 2.1. ドイツ

ドイツには季節農業労働プログラムの長い歴史がある。19世紀後半に開始された頃は、主にポーランド人を導入していた。1890年に一時労働許可制が導入され、第二次大戦中に強制労働に置き替わるまで機能していた。1945年以後、農業における労働力に関する規制はなくなり、機械化の進展に伴って西ドイツ農業における雇用は大きく落ち込んだが、不法労働はある程度残った。ポーランド国籍者や、1990年までの政治難民（亡命希望者）などドイツで正規雇用から排除された者たちである。

ドイツの再統一後、1991年に季節労働許可制度が再導入され、ポーランドをはじめとした東欧諸国からの季節農業労働者の人数が制限されるようになった。労働許可は、繁忙期の労働需要を満たすため、1年間につき3か月（後に6か月へと延長された）有効なものから始まった。

今回取り扱う国の中で、ドイツは農業分野における他国からの短期季節労働者の最大の使用者となっている。過去10年間のうち多くの年において平均約30万人の季節労働者があり、その多く（約90%）が、近年までポーランドから来て

いた。

さらに最近ではルーマニアが主な送り出し国となっており、2011年には約194,000人の季節労働者を供給している。そして、その多くが農業分野である。また、2012年以降、ブルガリアとルーマニアからの労働者が6か月を超えない季節労働のために労働許可を取得する義務がなくなった。ドイツは、クロアチアとも農業分野における季節労働の供給に関する二国間協定を締結し、8,000人の枠を設けている。クロアチアが2013年7月にEUに加盟する際には、クロアチア国籍者が季節労働のために労働許可を取得する要件を免除する計画もある。

通常、あらゆる職種において、経営体がブルガリア、ルーマニアあるいはEEA<sup>2</sup>外の国籍者を雇用する意志があるとき、優先テスト（priority examination）を実施し、ドイツあるいはEEA国籍者が、その仕事を行うことができないかを判定する必要がある。ただし、2012年（ブルガリア・ルーマニア国籍者が労働許可を取得する義務を免除）より前においても、多くの季節農業労働者はこの要件から免除されていた。

<sup>2</sup> EEA：欧州経済地域（European Economic Area）の略。EU加盟国に、非加盟のアイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェーを加えた地域を指し、EUにおける商品、人、サービス、資本の移動の自由はEEAにおいても適用される。

<sup>1</sup>（訳注）Concordiaは、海外からの季節労働者を農場に斡旋する英国の代表的団体である。

## 2.2. スウェーデン

スウェーデンの他国からの季節労働力政策は、2008年に劇的に変革された。それは、労働力不足と高齢化への関心の結果である。他国と異なり、熟練に関する要件も、国外からの季節労働者に発給する労働許可証数の制限もない。このシステムは、需要サイドから導かれて導入されたものであり、雇用主は他国からの季節労働者に対する需要の判断を任されている。OECDは、スウェーデンの他国からの季節労働システムは、世界でもっともリベラルなものの1つであると記している。

スウェーデンは、季節労働者向けの特別な計画は有していない。実際、スウェーデンの関連統計において、該当する労働者を見出すことは難しい。これは、スウェーデンの雇用主から採用された外国人にはすべて同種の労働許可証が要求されているためである。唯一、追加の要件が課されているベリー類の収穫作業のみ抜き出すことができる。非 EEA の国外労働者を雇用しようとするすべての雇用主は、どんな職種であれ、スウェーデン移民委員会 (migration board) に対して以下を示さなければならない。

・被雇用者に対し、スウェーデン標準職業分類 (the Swedish Standard Occupational Classification) に基づく職種分類を示した書面による採用通知を発行していること。

・スウェーデンおよびEU内で10日間の求人広告を出していること

・スウェーデンの労働協約もしくは同種の職種・産業で一般的なものと同等もしくは上回る採用条件を提示すること。

・年間13,000 クローネ以上の税引前賃金を提示すること。なお、この額は、英国における最低賃金とほぼ同等である（ただし、両国における生活費の差は考慮されていない）。

ベリー類の収穫作業者を雇用しようとする者は、追加で以下の条件を満たさなければならない。

・過去に雇用した収穫作業者に対して、賃金が支払われたと証明すること。

・雇用者の会社は、仮にベリー類が不作であったとしても最低賃金を支払える余裕があると示すこと。

・作業者に対して作業手順を案内し、通勤・住居・食料を準備する旨の計画を書面によって示すこと。

・作業者が支払い義務を負うすべての費用を明示すること。

・作業者が労働条件・雇用期間・私有地に対するアクセス権・スウェーデンの交通法規について通知されたと証明すること。

スウェーデンにおける季節雇用は、3か月を超えない範囲で行われるが、滞在許可の有効期間はそれよりも2週間程度

長く滞在できるようにされている。スウェーデンの農業・園芸業・水産業に102日以下従事する労働力を季節労働力と定義すると、OECDは2010年には季節労働者の71%がタイからやってきており、そのほかに中国、ベトナム・バングラデシュ・ウクライナからとなっている。スウェーデン移民局（Immigration Council）は、2012年に5,700名程度の季節労働者が雇用されたと推定している。

### 2.3. イタリア

イタリアは、EEA外からの労働者に対して、「流入法令（flow decree）」の中で毎年設定される割当制に基づき季節労働許可書を発行している。割当の最大値は、労働・社会政策省（Ministry of Labour and Social Policies）が雇用・非雇用率や労働市場の需要の動向、および地域レベルでの需要予測に基づいて勧告し、閣議の議長（the presidency of the council of ministers）によって決定される。

イタリアは多くの送り出し国と二国間協定を締結しており、これらの国にはモロッコ、モルドバ、エジプトが含まれる。協定では、被雇用目的で移住を希望している労働者のリストを雇用主が得ることを認めている。ただし、季節労働者はその他の国からもやってくる。雇用主は、人物ごとに労働許可証の発行を申請することが求められる。また、その際に、被雇用者が適切な住居に入れることを証

明しなければならない。ブルガリア・ルーマニア国籍者は、農業部門での雇用に際し労働許可証は必要ではない。

認可される労働期間は、季節労働の種類により異なるが、20日以上9カ月以下となっている。雇用主は、連続した2カ年において労働実績がある被雇用者について、最大3年の季節労働許可証を申請することができる。その際でも、被雇用者は毎年ビザの申請が必要である。

イタリアにおける季節労働者の割当は、2001年から2006年にかけて39,400人から80,000人へと倍増した。割当は2010年までこのレベルが維持されたが、実際の申請は少なく、2010年では21,400の許可証の発行に留まった。その後、2011年には割当は60,000人に削減され、2012年には35,000人となった。2011年における農業部門での季節労働許可証の最大の利用者はバングラデシュ（34%）であり、次がモロッコ（15%）であった。

### 2.4. フランス

スウェーデンと同様、フランスは明確な季節農業労働者制度を運用していない。あらゆるセクターにおける季節労働のための居住許可証は、非EU国籍者に対して、一年につき6カ月を超えない期間で発給される。2007年までは、季節労働者は1年につき8カ月まで雇用されることができたが、短縮された。ただし、園芸

や林業など季節労働がより長期にわたって必要とされる特定の仕事については例外とされている。これらの労働許可証は3年の期間で発行され、申請者が12か月中6か月以上滞在しないと証明できれば更新することができる。2011年において、896名の季節労働のための居住許可証が発行された。

雇用主は、EUの中からその職を埋める労働者を見つけられなかったと証明することが求められる。また、雇用主は以下も併せて証明する必要がある。

- ・地域の雇用法規および当該職種の雇用慣行を遵守すること
- ・フランス国籍者を雇用する場合と同等の支払いと労働条件を提供すること
- ・臨時雇用であったとしても、月次の最低賃金と同等の支払いを行うこと
- ・適切な住居を提供すること

ブルガリア・ルーマニア国籍者は、3か月以上12カ月未満の雇用契約の下で、ヨーロッパ共同体居住許可証を請求することができる。両国籍者は、雇用主が居住者の労働市場テストを行う必要がない、指定された291の職種に就業することができる。これらのうち、5つが季節農業労働に関するものである。すなわち、園芸・ブドウ栽培 (viticulture workers) ・森林関係 (foresters) ・伐採者 (lumberjacks) ・季節農業補助者 (seasonal agricultural aides) である。

## 2.5. スペイン

短期移民に関するスペインの政策は、二国間協定に基づいており、これが外国人の労働者がスペインの労働市場にアクセスする主なルートとなっている。2004年以降、短期移民政策は、本来の移民政策と開発目的および合法・非合法の流入管理を調整する大きな政府戦略の一部となった。

今日、スペインは、二国間協定を、コロンビア (2001)、エクアドル (2001)、モロッコ (2001)、ドミニカ共和国 (2002)、ルーマニア (2002)、ブルガリア (2003)、モリタリア (2007) と締結している。また、協働協定 (cooperation agreement) をガンビア (2006)、ギアナ (2006)、ギニアビサウ (2008)、カーボベルデ (2007)、マリ (2007)、セネガル (2007)、ニジェール (2008) と締結している。このルートは、出身地における協同雇用管理 (CMRCO : Collective Management of Recruitment in Country of Origin) として知られている。

労働許可証は、CMRCOの下で、期間ごとに必要となる被雇用者数の予測に応じて発行されている。この予測は、労働・移民省 (Ministry of Labour and Immigration) が、公的雇用サービスから提供される情報および関係団体との相談によって決定している。外国人労働者は、各国政府とスペイン政府の協働を通じて、出身国内で選抜される。スペイン

政府はまた、スペイン国内の求人に関する状況も収集する。

短期労働者は、通常の計画にもとづいてスペインに就労に来ることもある。ここでいう通常の計画とは、CMRCO実施前からあるものである。このルートを通じて居住許可証を得るためには、雇用主により特定の個人に対して特定の仕事が提供される必要がある。また、その仕事がすでにスペインに居住している人によって満たすことができないという条件を満たす必要がある。いずれの許可証も、12か月中9カ月を上限に発行される。

追加の条件として、以下が雇用主および被雇用者に求められる。

- ・外国籍の者は、その仕事を遂行するための資格もしくは技術を保持し、スペインの法律下での犯罪歴がなく、非合法にスペインに留まらない者でなければならない。
- ・雇用主は、許可証が有効な期間中、連続的な仕事を保証しなければならない。
- ・被雇用者は、契約期間終了後、母国に戻ることに同意しなければならない。被雇用者はそれを証明するために、スペインにおける雇用期間終了後1カ月以内に、スペインの在外公館・領事館を訪問しなければならない。
- ・雇用主は、適切な住居、衛生的な条件、スペインへの往復の旅費、旅費の一定部分の支払い負担を保証しなければならない。

2004年～2008年にスペインで発行された労働許可証の詳細を見ると、ルーマニア国籍者は、臨時労働許可証発給の過半数を占めている。2009年にブルガリア・ルーマニア国籍者向けに労働市場へのアクセス制限を撤廃した後、許可証発給数は劇的に減少している。2012年12月にスペインは、国内における失業の増加を受け、2013年末までにルーマニア国籍者向けの労働市場アクセス制限を再導入する意向を表明し、許可を得ている。

## 2.6. カナダ

カナダは、季節農業労働者プログラム（Seasonal Agricultural Workers Program: SAWP）を運用している。このプログラムは、農業者が外国人労働者を12か月中8カ月を上限に輸入できるようにするものである。プログラムは、カナダと参加国間の2国間協定によって運用されている。参加国には、ジャマイカ（1966）、トリニダード・トバゴ（1967）、メキシコ（1974）、東カリブ海諸国機構（1976）が含まれる。2国間協定では、以下が送り出し国の責任とされる。

- ・短期外国人労働者の選抜と採用
- ・労働者が必要な書類を整えるよう保証
- ・外国人労働者の必要人数の確保
- ・カナダで労働者を支援する代理人（representative）の指名

SAWPは割当制度ではない。雇用される労働者数は、雇用主の需要と送り出し

国の供給のバランスによって定まる。

このプログラムに参加する雇用主は、カナダ人的資源・スキル開発局 (Human Resources and Skills Development Canada) に対して、雇用主が全国労働バンクおよびもう1つの媒体に2週間の求人広告を出し、カナダ人の労働者を採用するための努力を行ったことを証明し、労働市場に関する意見書を出すよう依頼しなければならない。その後、その職は、カナダ市民権・移民局 (Citizenship and Immigration Canada) に労働許可証を申請できる外国人労働者に提示される。

SAWP における雇用主は、様々な条件・要件を満たすことが求められる。彼らは、すべての被雇用者が健康保険に加入することを保証し、無料の住居を提供し、出身国からの渡航費の一部を支払い、被雇用者を適切な労災・安全保険に登録しなければならない。

雇用主は、臨時の外国人労働者に対して、州の最低賃金、カナダ政府が指定した実勢賃金、あるいは同様の雇用をされたカナダ人に対する賃金、の中で最も高い賃金を提供しなければならない。

2012年12月に、25,000人のSAWP労働者がカナダに在住している（カナダ市民権・移民局による）。他国からの農業労働者は、他に2つのルートによって採用される。低熟練ストリームと農業ストリーム（最大24カ月間）である。2011年4月以降、累積で最大4年間までとす

る規制が多く、臨時の外国人労働者に適用された。例えば、カナダ国内で1年あたり8カ月就労した労働者は、6年後に4年間の上限に達することになる。上限に達した労働者は、再びカナダで就労する権利を得るまでカナダを4年間離れなければならない。

## 2.7. アメリカ

1986年以降、米国の農業者は、H-2A農業労働者プログラムを通じて、臨時の農業労働者を合法的に採用することができる。ブルガリア・ルーマニアを含む50カ国以上からの個人は、H-2Aプログラムの下で働く資格を有している。しかし、H-2A移民の圧倒的多数はメキシコ国籍者である。2012年に65,000のビザが同プログラムの下で発給されている（米国内務省による）。本プログラムを通じて入国可能な移民数の法的な制約はない。

H-2Aビザは、通常1年間有効である。雇用主は、H-2A労働者の在留期間を1年ごとに最大連続3年間、延長するよう申請することができる。この後、当該労働者は、再びH-2A労働者として認められるまで、米国外に最低3か月間留まらなければならない。

H-2Aプログラムを通じて労働者を採用しようとする雇用主は、募集している職種が、その仕事を遂行する能力・意思・資格を持つ米国内の労働者によって満たされることが現在も将来もないというこ

とを証明するために、労働局に申請をしなければならない。それに加え、H2-A労働者の雇用が、米国人労働者の同種の雇用に不利に影響することがないことも証明しなければならない。この要件を満たすために、雇用主は、以下を行わなければならない。

- ・米国の労働者を採用するための職務仕様書（job order）を地域の州労働力局（State Workforce Agency）と協働して準備する。

- ・日刊の新聞あるいは同種物少なくとも2媒体に求人広告を掲出し、それを行った旨の証拠を提供する。

- ・以前に働いていた米国の労働者に対し、該当職種で求人をしていることを知らせる。

- ・H-2A労働者が米国に向け出発するときまで、米国の労働者に対する「積極的な採用活動（active recruitment）」を継続する。

- ・H-2A労働者が必要である理由を説明し、採用活動の詳細を報告する採用報告書を準備する。

これらの要件に加え、H-2A労働者の雇用主および当該労働者は、米国の農業労働者を保護するための賃金閾値（wage threshold）を順守しなければならない。彼らは州および連邦の最低賃金、地域の実勢賃金、もしくは悪影響賃金率（Adverse Effect Wage Rates<sup>3</sup>）のうち、

<sup>3</sup> 悪影響賃金率とは、米国労働局が決定している、

最も高い額を支払わなければならない。悪影響賃金率は、農業労働者に対して特別に適用される。

H-2Aプログラムは、農業の雇用労働力のごく一部分を構成している。2011年の米国農場における総雇用人数（農業サービス労働者およびアラスカを除く）は、749,000人である。これに対し、同年に発給されたH-2Aビザは55,000であった。この計画があまり利用されていないことは、恐らく手続きの負担を主な理由として、このプログラムが米国の農業雇用主のニーズを満たしていない証拠といえるかもしれない。これを補足するのが、非合法の労働者と思われる。彼らは、認定された労働者よりも低い賃金で働く意思を持っている。

## 2.8. ニュージーランド

ニュージーランドでは、2007年4月に、認定季節雇用主計画（Recognized Seasonal Employers Scheme: RSE）が導入され、園芸およびブドウ栽培部門における労働力不足の軽減が図られた。

RSEは、11か月中最大8か月間ニュージーランドに滞在できる季節労働者の枠を8,000名分設定しており、太平洋諸島フォーラム構成国（フィジーを除く）の労働者が優先する。ニュージーランド労働者

---

米国籍あるいはH-2Aではない外国の労働者に対して農業雇用主が支払わなければならない最低賃金額。米国の労働者の雇用機会に悪影響を与えない賃金設定となっている。

働省の2012年報告書によると、開始当初から、プログラムに参加する季節労働者の75%はサモア、ソロモン諸島、トンガ、キリバス、ツバル、バヌアツ出身であった。

プログラム実施に当たり、政策当局は、プログラムの成功と不法滞在のリスクを軽減するために、世界中の季節労働者プログラムによる経験を調べた。プログラムに参加しようとする雇用主は、労働者採用の認可を申請する前に、まず認定季節雇用者として登録しなければならない。この過程で、雇用主は採用可能な職種にニュージーランド国籍者を採用する合理的な手順を踏むことを求められる。彼らは、遂行される仕事に対する市場レートの賃金と、往復航空券の半額を支払い、また住居、食料、公共医療サービスを労働者が合理的な価格で得られるよう保証しなければならない。

労働者は、翌年度も再雇用が可能だが、雇用主は、労働者の滞在が非合法となった際の本国送還費を負担しなければならない。これは、雇用主が本国に帰ると信じるに足る労働者を選抜するインセンティブとなる。

RSE政策は、ニュージーランドの園芸・ブドウ栽培業における季節労働者の不足を充足するためだけでなく、太平洋地域における国の幅広い発展という目的に貢献するために作られた。制度開始時、ニュージーランド外務省のウィンスト

ン・ピーター（Winston Peters）は2006年10月、この制度について、「所得を得る職がしばしば不足している田園地域および離島地域の労働者に職を提供することにより、貧困の軽減に直接的に役立つだろう。彼らが送付する稼ぎは家族を支え、教育や医療への支出を助け、時には小規模ビジネスを始めるのに必要な資本を提供する」と述べている。

## 2.9. オーストラリア

ニュージーランドと同様、地域の労働市場では十分な労働力を確保することができないオーストラリアの園芸部門の農業経営者は、季節農業労働者計画を利用可能である。この計画では、太平洋諸島（キリバス・ナウル・パプアニューギニア・サモア・ソロモン諸島・トンガ・ツバル・バヌアツを含む）および東チモールから個人を採用することができる。この計画は、2012年7月1日に開始され、3年間のパイロット事業として行われている。オーストラリアのプログラムでは、約12,000の上限が設定されている。ニュージーランドと同様に、計画の第一の目的は、太平洋諸島国および東チモールの経済発展に貢献することである。労働者は、14週間から6か月の間、オーストラリアに来ることができる。

季節労働者を採用するために、雇用主は教育・雇用・職場関係省（Department of Education, Employment and

Workplace relations) から認可を得なければならない。認可を受けた園芸労働者の雇用主には、以下の要件が課される。

- ・オーストラリア政府に労働市場テストの証拠を提供する。
- ・労働者に渡航、交通、住居を準備し、その費用を労働者と折半する。
- ・週当たり最低 30 時間の労働を保証する。
- ・労働者の福祉 (wellbeing) を監視、管理することを保証する。
- ・労働者がオーストラリア人と同一の条件で雇用され、支払いを受けている証拠を提出する。
- ・季節労働者がビザ失効前にオーストラリアを出国することを保証する。

### 3. 他国からの季節労働者への依存を減じるための試み

#### 3.1. ドイツ: 1991 年以降の季節外国人農場労働者規則

1994 年までは、ドイツおよびその他の EU 加盟国の多くが 1990 年代初頭の不況および欧州為替相場メカニズムの崩壊危機を切り抜けていた時期にあった。その中で、ドイツの若年失業者が、農業による所得が低すぎると判断して農業就業を拒否しているとの懸念が高まった。このことが、拒否を回避するための法律の改正提案をもたらしたが、週当たり最低賃金の上昇 25 ドイツマルクの上昇（現在のレートで 15 ユーロあるいは 13 ポン

ド）によっても埋め合わされた。法改正の提案は、1996 年中ごろに、ドイツ国籍労働者の一日当たり 25 マルク相当の割増金を認めるものとなった。

1998 年に、ドイツ人労働者を農業で雇用することを奨励する試みがなされた。

1999 年に 1 つの農場が雇用できる外国人農場労働者数を 1996 年実績の 85% までとする規制が導入された。ただし、ドイツ国籍者を雇用できないことを証明すれば、1 つの農場が規制値より多くの外国人労働者を雇用できる柔軟性は認められた。このように、ポーランド国籍の労働者を雇用するインセンティブを失わせることで、ドイツ国籍者が需給ギャップを埋め合わせると考えられた。しかし、マッチングプロセスに多大な取引費用が発生した。その主な理由は、都市部（非雇用側）と農村部（雇用側）との連帯の欠如である。その結果、実態としてはより多くの非公式の雇用が生まれることとなった。

この規制は 2007 年に延長され、さらに 2005 年の季節労働者実績数の 80%（実質的に 1996 年実績の約 3 分の 2）に雇用を制限するよう強化された。ただし、ドイツ国籍の労働者を十分に雇うことができない農場および地域は、規制値が 90% に緩和された。この規制は 2009 年に再び延長されたが、その際に、失業率が 7.5% 未満のすべての労働行政地区 (labour administration districts) にお

いて、正式に90%へと緩和された。これらの規制は、徐々に終了してきている。2010年にA8国籍者<sup>4</sup>がドイツ国内の労働市場に完全にアクセスできるようになった。また、ブルガリアおよびルーマニア国籍者は、2012年から季節労働の許可を取得する必要がなくなった。

この規制は、国内労働者のために他国からの季節労働者への依存を減らすことにはきわめて限定的な効果しか持たなかったように見える。1994年から2005年にかけて、他国からの季節農業労働者数は2倍になった。2005年以後の規制強化に伴い、人数は減少したが、これはおそらく、ポーランドにおける賃金上昇による季節労働者の獲得競争激化とアスパラガスなどの主要作物における労働需要の停滞によるものである。

ドイツ国籍の失業者は、この規制からドイツの労働行政が構想したような利益を得ることはなかった。失業後に季節農業労働に従事したドイツ国籍者は、支払いを受けた賃金額がのちに社会保障支払いから控除された。さらに、園芸の生産が集中する地域（おもに南部・西部）と、失業率が高い地域（例えば東ドイツ）との間におおきなミスマッチが生じていた。

<sup>4</sup> A8国とは、2004年にEUに加盟した10カ国のうち、キプロスとマルタを除いた8カ国（チェコ共和国、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）を指す。これらの国は、当時の国民所得が低く、より裕福なEU諸国に移住することが想定されていた。

しかしながら、2005年の制度改正の効果を検証した4つの地域では、いくらかの成功が示されている。具体的には、ドイツ国籍の失業者が、北ドイツの果樹地帯であるシュターデ地域（Stade）において職に就くことができた。その理由として、職のマッチングプロセスにおいて、この手の仕事に適しており、関心を持つ求職者を早い段階で特定できたことが強調されている。このプロセスは、当初公的雇用サービスを通じて行われ、その後、農場と潜在的な労働者との間で、実際に従事する仕事をよりよく知るために行われた。検証では、農場への交通手段がないことが障害として指摘されており、これを軽減するための手段を多く持つこと、また公的雇用サービスと農業者とが共同でそのための資金を拠出すべきことが推奨されている。

### 3.2. 米国におけるブラセロ（季節労働者）プログラムの終了（1964年）

第二次世界大戦による農業労働力不足の結果、米国はメキシコと二国間協定を締結し、1942年にブラセロ（季節労働者）プログラムを導入した。このプログラムは、米国の生産者が、メキシコ国籍者を農業労働に採用することを認めるものである。プログラム導入にもかかわらず、米国への不法移民数は1950年代に急増した。1944年には約3万人であった不法滞在メキシコ国籍者の逮捕数が、1954

年には100万人以上になった。

1954年の不法移民の強制送還施策の導入が、プログラムの人気を高めることにつながった。そのピークは1959年であり、約44万人のブラセロ（季節労働者）が米国にやってきたが、その数は1953年の2倍以上である。その後、同プログラムは、国内労働者に対する影響の拡大が政治的に懸念され、1964年に終了した。

プログラム終了の15年後に実施された影響調査では、外国人労働力を米国農業から遠ざけようとする試みは、米国内の労働者の賃金に有意によい影響をもたらさないと結論付けられた。Jones and Rice(1980)は、時系列分析から、農場の平均賃金の上昇は、途中でプログラムの終了があつたにもかかわらず、1954年から1977年にかけて安定的に推移していると結論付けている。十分に立証されているわけではないが、彼らはブラセロプログラムの終了後、メキシコ国籍者の不法移民の急増があつたと述べている。不法移民者は1964年に11,000人だったが、1966年に24,000人、1976年までに計116,000人となっている。これらの部分的なデータは、米国移民帰化局（Immigration and Naturalization Service）が把握した不法移民のみを表している。

ブラセロプログラム終了後の不法移民の増加は、合法的な雇用手段が失われて

も、技術革新では代替できない移民労働力に一定の依存をしていることを意味する。

しかしながら、Martin他(2006)は、これは必ずしも事実ではないと議論している。彼らは、いくつかの作物においては、かつては他国からの季節労働者に依存していたが、広く機械化が進展したことを指摘している。1960年代に、ケチャップ生産に必要なトマトの収穫を行う45,000人の労働者の80%がブラセロであつたが、2006年には約5,000人の地元労働者が雇用されているにすぎず、それでもブラセロ時代の5倍のトマトを収穫しているという。

機械化は高い成功を収めてきた。技術者は、トマトの植物体を切り、ブドウの木から果実を振り落とすことができる機械を開発した。科学者たちは、同時に熟し、機械による取扱いに適した形状のトマトの品種を開発した。カリフォルニアの加工トマトは、1960年には100%手作業で収穫されていたが、1969年までに100%が機械で収穫されるようになった。

この証拠が指し示すのは、ブラセロプログラムの終了は、米国の労働者が農業に従事するようにするという観点では失敗に終わったということである。カリフォルニアのトマト産業が機械化に高く成功した証拠はいくつもある。そうでなければ、非合法移民が活用可能であるため、移民労働者への依存は続いていたはずで

ある。

### 3.3. オランダにおける農業イノベーション

イギリスに比べ、オランダ経済にとって農業は重要な産業となっている。農林水産業は、オランダのGDPの1.6%（イギリスは0.8%）を占める。「アグロコンプレックス」と呼ばれる農産物の生産・加工・流通に関連するすべての経済活動は、オランダの付加価値額の10.3%（2012年）を占め、雇用に占める割合でも同様であると推計されている。

オランダは、2003年においてヨーロッパの生鮮野菜輸出の3分の1以上を占める。この園芸部門のほとんどは温室によるものである。果実・野菜の生産が多い他国（スペインなど）と比べ、オランダの自然条件下での「旬」は短く、労働コストは高い。オランダ園芸における迅速なイノベーションと生産性向上への重点化は、1950年代に始まり、今も産業競争力を維持している。

オランダ農業における最近60年間の技術的イノベーションは、1990年代中ごろからは減速しつつあるものの、労働生産性を高めるための繰り返しの努力によって達成された。Buurma（2001）は、オランダにおける省力型のイノベーションを時系列でまとめている。

・1945年～1965年：園芸生産が温床から温室へと移行した時期である。温床で

の作業はすべて屋外で行われていたが、温室の導入により、このような作業を労働者が行う必要はなくなった。これに加え、スプリンクラー給水（ホース使用ではなく）の導入は、労働時間の節約につながった。運河を道路で代替する工事も、労働生産性向上につながった。

・1965年～1980年：1960年まで、温室内の環境管理は手作業で行っていた。

1965年から1980年にかけて、電子制御システムが広く導入され、労働時間の節約と温室内の安定的な環境創出による産出量向上が見られた。また、労働力利用の観点から栽培・格付けシステム（cropping and grading system）の評価研究が行われた。これにより、農業経営者は特定の条件下での最も効率的な作業方法を特定できるようになった。

・1980年～1993年：果実・野菜生産において、温室内外で生産物を輸送する鉄道システムが導入された。これにより、作業に従事する労働時間が減少した。授粉にマルハナバチが導入され、より低い労働コストでより高い産出量が得られるようになった。1980年以前は、光の透過率を改善するため屋根を定期的に洗浄する必要があったが、屋根洗浄機械の導入により、労働費を節減できた。

・1993年～2000年：改良の焦点が、労働生産性の改善方策から、チーム・ビルディング、教育、動機づけといった人的資源管理へと移行した。

1990年代半ば以降、オランダでは、現状の知識が制約条件となり、物理的な技術では労働生産性の更なる向上が望めない段階に達したと推測される。にもかかわらず、オランダは現在、EEA外からの労働者を対象とした季節農業労働者計画を運営していない。ただし、これはオランダ人が季節労働に従事していることを意味しない。

2000年以降、オランダ公的雇用サービスは、園芸経営者組織と共同でプロジェクトを実施している。この制度では、EU外からの労働者に対して労働許可証を発行している。他のOECD諸国での制度と同様、雇用主はEU内から労働者を採用する十分な努力を講じたことを示すことを要求される。2007年以降、雇用主は同制度に対する関心を失った。これは、ポーランド人の労働者を簡単に雇用できるようになったからである。

しかしながら、オランダの園芸部門がもはや条件のよい産業だとは言えないいくつかの証拠がある。オランダの温室産業の天然ガス利用者は、規制エネルギー税（regulatory energy tax）の優遇措置を受けている。小規模生産者は、同量のガスを他産業が使用した場合に支払う税額の10%を支払うに過ぎない。園芸部門におけるエネルギー費用、とりわけ温室園芸におけるそれは、より温暖な自然条件下にある競争国の方が低いことを考えると、オランダ園芸の競争力は、エネル

ギーにおける租税負担の軽減措置により、少なくとも部分的には支えられているように見える。

#### 4. 結論

MAC報告は、ほぼすべての先進国において、農業で外国人労働者を雇用する何らかの短期計画が運用されていることを示している。例外は、EU内の労働者に依存しているオランダである。これらの計画が英国のSAWSと異なる側面は以下の2つに集約される。

- ・すべての計画は、雇用主が地元の労働者を採用するための段階を踏んだことを正式に示すことを求めるか、あるいは政府が当該産業における他国からの季節労働者の必要数を推計している（スペイン・イタリア）。これらの方法は、イギリスにおけるポイントシステムの第二段階にある英国居住者労働市場テスト（the UK Resident Labour Market Test）に類似している。SAWSは現在、このような要件を含めていないが、上限や割当の利用を代替するもののようにみえる。

- ・不法滞在を回避するための手段がいくつかの計画には組み込まれている。スペインでは、EU外からの季節労働者は、雇用期間終了から一定期間以内に、送り出し国の在外公館・領事館に報告を行わなければならない。ニュージーランドでは、労働者が不法滞在となった場合、雇用主は強制送還費用を負担しなければな

らない。これらの制度は、雇用終了後に帰国すると信じるに足る労働者を採用するインセンティブとなる。

一部の国々では、季節労働者計画を、単に農業に労働力を供給するというだけでなく、同時により幅広い政策目的のために利用していた。ニュージーランド・オーストラリア・スペインでは、季節農業労働者計画を開発目的と明確に関連付けていた。スペインにとって、特定国との二国間協定を通じての季節労働者計画の運営は、不法移民を抑制するための戦略的役割も果たしている。この点において、協定は、送り出し国の関係機関の協力を担保するものである。

国内の多数の労働者が、それまで他国からの季節労働者が従事していた低賃金の農業職に再参入すべく促進に成功した証拠がある政策を見つけるのは困難である。1964年の米国でのブラセロプログラムの終了は、不法移民の増大につながった。賃金助成を用いてドイツ人労働者を農業雇用に導こうという試みは、失敗したように見える。なぜなら、他国からの

季節農業労働者の数は、実際には1994年から2005年にかけて倍増したからである。

カリフォルニアのトマト産業において、他国からの季節労働者の利用が（国内の労働者による代替ではなく）機械化の進展に伴って減少したことには、いくつかの証拠がある。

オランダは、歴史的に、農業とくに園芸部門において、労働生産性を改善するのに技術的改良を用いた例として利用可能である。労働節約的な技術革新は1990年代後半までに減速したが、今日においてもなお、オランダはEU外からの労働力に依存することなく、巨大な園芸産業を誇っている。これは、部分的には炭素税制上の湯宮措置によるとする証拠もある。

これらの例証から示されるのは、農業に従事する国内労働力の比率を上げようとする取り組みは成功してこなかったということである。先進国における園芸産業は、他国からの季節労働者もしくはその他の優遇措置によって支援されている。

表4-1 認可された他国からの季節農業労働者数と主な送り出し国(受け入れ国別)

国名	人数(年)	主な送り出し国
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 (過去10年の平均) 8,000 (2012年以降)	ルーマニア・ポーランド・ブルガ リア(過去), クリアチア(現在)
イタリア	35,000 (割当)	バングラデシュ・カリブ海諸国
カナダ	25,000 (2012)	メキシコ・カリブ海諸国
米国	55,000 (2011)	メキシコ
ニュージーラ ンド	8,000 (割当)	太平洋島嶼国
オーストラリア	12,000 (割当)	太平洋島嶼国・東チモール

(出所: MACによる整理)

表4-2 国別の季節農業労働者計画（要約）

国名	人数	主な国籍	労働市場テスト	許可期間	その他の目的
スウェーデン	5,700 (2012)	タイ	雇用主は、スウェーデンおよび EU に 10 日間の求人広告掲載義務	3 カ月	なし
フランス	896 (2011)	モロッコ, チュニジア	雇用主は、国内での採用が成功しなかったことの証明義務	6 カ月	なし
スペイン	4,148 (2009)	モロッコ	一部	6 カ月	開発目的への貢献 不法移民抑制に向けた送り出し国との協働
ドイツ	300,000 (過去 10 年間の平均), 8,000 (2012 年以降, クロアチアのみ)	ルーマニア, ポーランド, ブルガリア (過去に), クロアチア	一部	21 日以上 9 カ月以内 (季節労働の種類による)	なし
イタリア	35,000 (割当)	インド, モロッコ	労働社会政策省による労働市場評価	8 カ月	なし
カナダ	25,000 (2012 実績)	メキシコ, カリブ海諸国	雇用主は、カナダ国内で 2 週間の求人広告掲載義務	8 カ月	なし
米国	55,000 (割当)	メキシコ	雇用主は、国内での採用が成功しなかったことの証明義務	12 カ月 (ビザ更新可能数に上限設定)	なし
ニュージーランド	8,000 (割当)	太平洋諸島	雇用主は、国内での採用が成功しなかったことの証明義務	11 カ月中 7 カ月	太平洋諸島の開発目的への貢献
オーストラリア	12,000 (割当)	太平洋諸島, 東チモール	雇用主は、労働市場テストの証拠の提出義務	14 週以上 6 カ月以下	太平洋諸島の開発目的への貢献

## 第 10 章

### フィリピン調査の概要とアンケート結果

#### ——送り出し団体と受け入れ監理団体との緊密な協力・着実に技能実習生を送り出し安定的な関係が続く事例——

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. 調査の進め方

2015年1月31日から2月4日までフィリピンを訪問した堀口・小島の科研グループは、送り出し団体のU社及び同社と緊密な関係を持つ日本の受け入れ監理団体S社の協力の下、現地で多くのアンケート調査や聞き取りを実施することが出来た。両社及び関係者に厚く感謝申し上げる次第である。なお事情により調査報告が遅れてしまったこととお詫びする。

調査は、S社の社長F氏が現地を訪問し長野県の酪農経営で受け入れる1名の技能実習生選考を行うのでこれに立ち会うこと、U社及び同社長のP氏との協議の合間に我々も参加して事情を聞かせてもらう、等の方法で行われた。

フィリピンは、永住者も含め1千万人が世界に散らばり、同国のGDPの1割をその人達の送金が占めるほど、海外へ出稼ぎに行く人が多い国である。2014年の送金額243億ドルは4割が米国、2

割が中東からであり、英語を公用語とする同国の強みはよく指摘される。2013年では100億ドルの貿易赤字を、海外からの送金で、103億ドルの経常黒字にしているほどである（この情報は日本経済新聞2015年3月24日による）。

だが日本、それも農業で働くフィリピンからの技能実習生にとって英語の強みは日本では発揮できず、他の国からの実習生と同様に日本語を学んで対応することになる。その場合、彼らの日本、特に農業での実習目的は何か、報酬等の受け入れ条件に満足しているのか、帰国した他の人に勧めるかどうか、等の我々の関心事について調査を行った。

#### 2. 酪農経営1戸のための1名選考とその面接

今回は長野県の酪農家の技能実習生の選考であり、その農場は毎年この時期に1名の技能実習生の採用をS社に依頼し

て、面接選考も F 氏にお願いしている。同農場は3年経過のフィリピンの技能実習生がこの時期に帰国するので、どうしてもこの期に募集せざるを得ない。この農場が最初に技能実習生を導入した時期がこの頃であったため、一定の人数を切れ目なく維持するためには今もそうせざるを得ないからである。

長野の酪農家が住む地域は毎年、4月初めに100名以上、U社・S社から露地野菜の仕事で技能実習生を受け入れており、関係者が現地に選考に来て300名を超える面接を行っている。だが今回の面接と一緒にできない事情は上記の通りである。

なおこの大量雇用は7-8か月間のみ露地野菜の仕事であり、冬季に仕事がないため帰国することから、1年未満の短期の技能実習生となる。その場合でも一回来ているので、再度の来日は技能実習生としてはあり得ない。この短期の実習生を雇う露地野菜農家の中には、実習生の雇用契約を1年間（結果として酪農と同じく3年間になる）に伸ばして安定雇用にするために、隣の山梨県の高度の低い地域に農地を求めることで冬の仕事を作る農家・法人も最近現れて来ている。

なお酪農家を始め、この長野地域は募集対象の人に体力を求めるので、男性に限定する農家が多い。特に露地野菜農家は男性にすべて限っている。

今回の酪農の一人募集の場合は、U社

（賃金条件や同じ雇用者の下で3年間の実習を期待されていること等は事前に告知）が同社の持つリストの中から酪農に向けた4倍プラス $\alpha$ の人数に連絡し応募を募った。その中で、2月2日に首都マニラの大学の教室を借りて行われる面接会場まで旅費を自己負担して来ると回答があったのは4人である。ただし当日、会場に実際に来たのは3名であった。そしてF氏とU社のスタッフで面接したが、主たる面接者及び判断はF氏が行い、日本語をタガログ語に直しての通訳や試験の指示等の役割をスタッフが果たしていた。

そしてその場で候補者を決め、すぐに契約を結んでいた。合格者は2週間後にU社の研修センター（マニラから数時間の車距離にあるヌエバ・エシハ州）に入り、5月の来日までの3か月間、日本語学習を主に、農作業、日本の生活・規律などを合宿形式で、期間や農業種類、行き先が異なる技能実習生候補者（契約は結んであるが、その発効は、来日後、日本での1か月の講習が終わってからである）と一緒に学ぶことになる。

日本が制度として要求する講習は、1年目の12か月の活動期間に対して6分の1にあたる2か月以上をそれに充てなければならないが、この合宿はその義務講習の1部をなす。むしろ強調すべきは、日本側が求める最低期間を超える長い期間、研修所に合宿して学んでいることで

ある。そしてこの合宿は、制度として求められる講習6分の1以上になるが、来日後はそれにもかかわらず、12分の1の期間、すなわちさらに1か月間、必ず日本で講習を受け、それに充てなければならない（ということはこの技能実習生は求められる講習の2倍の時間をかけていることになる）。

このように日本語でなんとか意思疎通できる水準をクリアするため、また日本ですぐに実質的な労働や農作業を担えるよう、2か月、余計に講習が行われていることに注目すべきである。このプラス $\alpha$ を含めて講習費用は日本側で実質的に負担するが、合宿施設等はU社が提供している。

このことはU社、S社との緊密で永続的な関係を反映したものであり、実習期間中の失踪や誤解に基づく雇用主と実習生との対立を起させない要因になっている。S社の日本の農家等、受け入れ実施機関に対する熱心な指導、法の規制や結んだ雇用契約や三六協定等を受け入れ農場が順守することがトラブルを発生させない主要な背景になっているが、両社のお互いの理解がさらに緊密な関係を継続させていることを指摘しておきたい。

緊密な関係がこの合宿形式を生み出し数年前にこれが始まったが、まだ日本に行く農業関連の技能実習生全員を賄うほどの受入れ規模の施設（現在は最大20人弱）にはなっていない。マニラ市内で

の教室を使つての日本語講習や農業以外の作業の訓練（例えば旋盤や簡易な溶接）は従来通りそこで行われているが、この受講生の数の方が未だ多い。だが合宿の方向を、期間を含め、さらに充実させる方向で両社は動いている。

4人の男性の面接資料で、4人は、未婚者26歳・大学卒で畜産学、欠席した未婚者27歳・大学で同じく畜産学、未婚者26歳・高卒、既婚者26歳・高卒、であった。面接は、最初に長野の勤務先の様子、最低賃金の時給額、それでいくと月収13万から14万円になること等を説明した後、性格調査に関わる調査表をタガログ語で読み上げ、すぐに書きこませる作業をした。この集計をしている間、3人同席の面接を行った。酪農の仕事に従事した（水牛の改良品種による酪農がフィリピンにはある）ことがあると3人とも書きこんでいたので、その作業の内容などを聞き、適性を確認していた。最終的には、最後の人が酪農の作業を適切に説明できており、書類に書きこんであることの確かさが確認できたとして選ばれた。その後、長野での酪農の仕事、冬の寒さ、それでも毎日2回の搾乳があり、しかもシフト制を敷いているので1日の労働時間の上限は守られているが割増賃金は無いことなど、説明を受けていた。

なお採用されなかった2人はU社のリストに残り、今後の募集等の対象になる

とのことで、これは従来のやり方と同じである。すなわち、同社はサイト等でそのたび毎に広く募集をするのではなく、日本の技能実習生が日本から帰国した地域やその事情をよく知っている人の地域からの募集で、しかも経験者の推薦や日本の状況を聞いた人が応募してくる体制を作っていた。その方が正確に日本の制度の趣旨や作業内容・手取り等が伝わっていると考えるからである。

ちなみにこの面接を受けた3人にも、一人の決定が発表される前に共通のアンケートに書きこんでもらった。ただし3人のうち一人はほとんど書きこんでいなかったの、二人分の回答である。その特徴点だけをあげておこう。今の仕事は農業従事であり、水田経営規模はそれぞれ1.25 ha及び1 ha規模であった。今の世帯の農業を含む総収入は年間3-4万ペソと2-3万ペソであった。二人ともそれまでに海外で働いた経験は無く、日本での仕事を希望した理由は、技術を学ぶため、また安全である選択肢を2人とも選んでいた。そして親族が日本の情報を伝えてくれて、親族に日本で働いていた人がいると二人とも回答している。すなわち情報源は過去の技能実習生からのもの、ということである。なお帰国後は二人とも実家の農業の仕事に戻ると回答している。なお大卒で応募しているのは、フィリピンでは大卒者でも国内での仕事は十分ではなく、高卒者に交じっての応

募が結構あるようである。

### 3. 技能実習生の仕事を終え帰国した9人のアンケート結果

首都マニラで夕刻に集まってもらったため、近いところに住む・日本の技能実習の経験のある人が2月1日に集まった。日本料理店で懇親を兼ねながら、共通のアンケートに書きこんでもらったものであるが、首都ないし近いところで働いている女性が多く集まり、地域の農業に戻っている男性は来ることが難しくこのアンケートに多くは反映していないと思われる。なお送りだし団体とは、女性を主に帰国後も連絡がとれているものが今回の呼びかけ対象になり、日本での技能実習生の経験を元に新たな仕事にチャレンジする志向の強い人が送り出し団体と日頃のコンタクトを持っているように見えた。

今回集まってくれた全員は、当時、農家出身であり、男性4人(20歳台が主)、女性5人(20歳台二人、30歳台二人、40歳台一人・今回集まった女性は大半が既婚者で日本に行っている)となっている。男性は全員高卒、女性はcollege卒が大半であった。帰国後の現在の仕事は、男性は3人が農業、女性は、一人は農業だが他は経営者、主婦、学校の先生、一人ずつという回答であった(回答数が、応じてくれた人数に比べて足りないのは、未記入のため)。回答者の海外での仕事は、

日本以外は無。日本に応募した理由は大半が収入と技術を学ぶ、を挙げている。そして大半が行けるなら再度日本で働きたいとの個所にチェックしていた。なお男性は3人が2014年の4月から10-12月の間に帰国であり、1人が2005年5月から11月と回答していて、いずれも1年未満の短期滞在である。女性は、4人が3年、その内、期間に記入があったのは二人で2008年5月から2011年5月、2011年4月から2014年の2月であった。1年と回答したのは2002年5月から2003年5月までであった。

働いていた場所は、男性の3人が長野、女性は二人が北海道、あと回答があった二人はそれぞれ岩手、広島であった。

以下はアンケートから離れて、フリートークの時のやり取りだが、帰国した技能実習生は、日本の賃金の高さと高い技術を学べることを全員挙げていて、再度可能ならば行きたいとしている。また今の日本滞在3年間上限という制約がもし5年に置きかわった場合は、提示されれば受け入れたであろうと答えた。そして今後も他の人に日本に技能実習生で行くことを勧めると言っていた。

また月毎、そして控除後の実質手取りは残業の多さでかなり異なっていたが、月に10万円を割る事例はなく、15万円を超えさらに多い額と記憶しているものもあった。ただこの時点では受け取り額の大小は大きな話題にはならなかった。

残業の多さなどが受取額に影響するが、それは雇われた先の事情だということで見え、割り切っているように見えた。

雇用先では異なると思われるが、教会へは半年に2回行けるとなっていたと述べた人がいるが、宿舎の門限が21時と早すぎるので改善すべきだという人もいた。

なお7-8か月間しか仕事がない長野の高冷地野菜地帯へは低学歴の男性が多く、短大等の学歴を持つ女性は、未婚、既婚を問わず3年間（酪農も含まれているようだ）を日本で働き、帰国後はそれを契機に他の仕事等にチャレンジしている人が多いようであった。集まった人のみから受けた印象だが、女性が訪日を契機に、所得を稼ぐ要因だけではなく、自分のキャリアアップに積極的に生かそうとする印象が強かった。もともと地域に戻った多くの男性の意見やキャリアアップは聞いていないので、一部分の印象であるが。

#### 4. 出発前研修中の116名・技能実習生候補者へのアンケート結果

対象者は、2月1日午前中に訪問した合宿所で語学・農業その他を研修中の19人、翌日午後、マニラ市内のU社の教室で日本語を研修していた受講生97名である。マニラ市内での対象者は休み時間に5クラスお願いした。

すでに日本での雇用者や仕事は、皆、

決まっているが、この内、耕種農業（露地野菜ないし施設園芸）43%、酪農 8%、養鶏 3%、と農業が半分以上を占めている。他は、食品加工 6%、溶接・板金 16%、プラスチック成型 3%、機械 3%、塗装 3%、産業用包装 7%、縫製 8%、その他、となる。しかも日本の仕事と行先がバラバラでしかも訪日時期も異なり、日本語の学習レベルが不統一なので教え方に苦労していた。

以下、全体の特徴をアンケートの項目順に述べ、日本での仕事が農業と非農業とで属性に差が見られる場合、付記することにする。

男性が 75%、女性が 25%だが、農業だけを取るとやや男性が 75%を上回ってより多い形である。年齢は 20-24 歳 35%、25-29 歳 47%、30 歳以上 18%であり、その内農業は 20 歳台前半、非農業は 20 歳台後半が多いという特徴がある。未婚が 75%、既婚が 25%だが、農業は若い人が多いだけに未婚者が非農業よりも多い。学歴は中高卒 54%、大卒 28%、これ以外に職業校 13%、高専や短大卒がそれぞれ 3%となっている。この場合、農業は大卒が非農業よりもかなり多く、この点は予想とは異なるものであった。

直前の本人の仕事は、農業 46%、その他が 37%であるが、農業に従事していた人はすべて農業での訪日であり、その他の仕事の従事者は非農業目的の訪日が多い。出身地は、ルソン島 57%、ビサヤ諸

島 27%、ミンダナオ島 17%だが、非農業はルソン島中部の人が圧倒的であり、農業は分散している。また地域を分けると、農村出身が 80%、都市は 20%となっている。

農地を耕作している場合は、面積は田が 29%、畑が 27%で、作物は耕作しているものを複数挙げてもらったが、米 38%、トウモロコシ 22%、野菜 39%である。世帯収入は分散しているが、農業は低く 10 万ペソ以下の人が非農業よりも多い。

日本の仕事に応募した理由は、出稼ぎが 78%、技術を学ぶが 34%、安全が 14%だが、農業は出稼ぎの割合がやや低く技術を学ぶとする者が多い傾向である。日本を仕事先として選んだ理由は、高賃金 37%、高度技術 62%で、農業を選んだ人は高賃金とした率が低く技術を評価していることがわかる。

日本の雇用先事情で事前に知っていることは、賃金水準 52%、規模 18%、主要生産物 34%、作業内容 34%、残業時間 16%となっているが、農業者は作業内容、残業はやや少ない。日本に関する情報は、家族から 15%、親族 28%、出身地の友人 16%、マニラの友人 30%等となっているが、農業者はマニラの友人という情報源は少ない。これは出身地を反映しているよう。周りの人の中に日本で働いていた例は、家族の中にいるが 15%、親族にいたるが 28%、出身地の友人で 12%、マニラの友人で 30%、となっている。ただし農業

はマニラの友人は少ない。

帰国後の予定される仕事は、実家の農業24%、農業起業33%、非農業起業16%、進学6%、他国への出稼ぎ16%となっているが、農業は当然だが実家の農業と農業起業が多い。

このように、日本の技能実習生の応募の理由は所得稼ぎと技術習得が主であり、農業、非農業という日本での仕事の違いによる差は無いといえよう。そして農村に住み農業に従事していてその所得が低い若者、学歴が低い若者、にとって日本に行った人の経験を聞くと、所得は多く技術も学べるということであり、飛躍を図る機会としてとらえていると思われる。この点は都会に住む若者も同じで、自分が従事している仕事が日本での技能実習生の仕事と同じ範囲であれば、所得と技術習得を理由に応募してきたものと思われる。

しかも日本社会が安全という特徴を持っているので、周りの人の話は事実を反映しており、客観的に聞くことが出来ると思っているようである。なお応募者には短大や大卒も含まれ、ほぼアンケートの回答者の3分の1を占めている。大卒者にとっても訪日の機会は、所得確保、技術習得に役立つと見られており、大卒者が占める比率は他の途上国よりも高いように思われる。往復の旅費自己負担がなく、語学研修等の講習も日本側の負担なので、大卒の学歴を持つものにとって

も魅力的なものとして捉えられているようである。

## 5. 送り出し団体U社と受け入れ監理団体S社の特徴

### 5.1. フィリピンの海外労働者派遣の仕組み

同国は、日本の2010年の入管法の改正を受け、政府の窓口を労働雇用省技術教育技能開発庁（TESDA）から担当省を同省海外雇用庁（POEA）に変更した。そして実習生からは手数料、講習費等を徴収してはならないとし、代わりに送り出し機関が日本の受け入れ監理団体から1人7万—10万円の手数料を徴収している。また来日後の講習も手当として7万円以上の支払い義務を課している。これに対して他の国では実習生から講習を含む準備作業として50万—80万円と高額のお金を受け取る事例が見られる。

派遣後は実習生一人当たり毎月1万—2万円の管理費を受入管理団体から徴収するのは共通している。管理費は日本を定期的に訪問し、受入管理団体及び実施機関（例えば農家）を訪問するためのものであるが、通常、年1回ないし2回なので派遣する実習生の数が増えると、大きな利益になる。こうした事情で、国別に国が認定した日本への送り出し機関数を2014年5月7日現在で見ると、中国265、ベトナム139、フィリピン66、ミャンマー73、等となっている。日本への

送り出しは利益があがるビジネスと見られているようである。

フィリピンからの技能実習生、その具体的な受入れ手続きを見てみよう。

POEA から必要な推薦状、派遣状を発行してもらって出国の各種手続きをもらうには、事前にフィリピン大使館の POLO (Philippines Overseas Labor Offices) から承認を得なければならず、その手続きが煩雑であり、このこともフィリピンからの実習生の数が急に増加しない原因のひとつになっている。すなわち、他の国では無いこと（なおタイの場合は同じような仕組みがある）だが、監理団体から送り出し機関へ実習生受入申込書兼求人票（農家等の受入れ実施機関の要請を踏まえての申し込み書）を送り、現地で送り出し機関が約2週間かけて候補者を募集する。これは、期間は別にして、他の国も同様である。

そして候補者が確定すると、送り出し機関が監理団体へ求職票を送付するが、フィリピンの場合は、POLO からの事前承認が必要で、雇用契約書等の必要書類を送付し、POLO の審査がなされることになる。これを経て、初めて日本に求職票を送ることができる。

その後は他国と同様で、求人数に対し3-5倍の求職者（候補者）が集まり、日本現地に行った関係者による面接、適性検査や面談等がなされ、求める雇用者・社毎に採用者が確定される。

U 社の場合は、採用者が確定後、受け入れ手続きを3か月かけて行い、その間、現地では合宿研修が並行してなされることになるのである

なお前述の7-10万円、往復旅費の12万円（当時の飛行機代）、最初の支度金の5万円、日本での1か月の講習の手当ての5万円、等が求められ、その後は毎月一人当たり1-2万円が求められることになる。

なお POLO は、最低賃金を適用しての1か月の手取りを、フィリピン労働者のために、最低6万円ないし7万円以上（残業代は別）になるような契約書を求めており、これに達しない場合は書類が返ってくることになる。

## 5.2. 送り出し団体のU社

日本への派遣に特化しているU社は、本国でのビジネスシェアは3位の位置にある。さらに日本への送り出しを増やす姿勢にある。フィリピンは海外へ向かう事前の講習等も法により本人負担を認めず、すべて関係団体の負担になる。その意味で日本の受け入れ企業等の負担が他国と比べ大きいという特徴がある。

U社は1994年にビジネスを始め、96年に農業派遣に参入し、97-98年と急速に仕事が増えた。07年には411人を送り出したほどである。しかし2008年のリーマンショックで300人弱へ落ち込むものの、その後は前の水準に戻し、また

2011年3・11の東日本大震災後も回復して、2014年ではその年、新たに404人を日本に送り出している（この中に長野を主とする8か月の120人を含むかは不明：なお2013年度は技能実習生2号移行者のみで150名となっていて同国で派遣実績第3位）。内訳は耕種農業33%、酪農19%、食品加工4%、機械関連11%、溶接13%、技術関連12%、塗装4%、残り4%となっている。しかし農業関係を強化してきており、安定的な関係を求め、受け入れ団体との関係を緊密にしている。

### 5.3. 受入れ監理団体のS社

同社は2008年に設立され、今は広島に本社、熊本と長野に事務所、管理事務所を設けている。2009年に第1期生として中国から2名を入国させ、2010年には外国人技能実習生を累計20名に至っている。2010年には法改正を踏まえ定款変更、事業に職業紹介事業を加えた。2012年には受け入れ累計が250名になっている。数を追って見ると、2009年20名、10年40名、11年83名、12年134人、13年164人となっていて、これらは1年目の受け入れだから順調に皆3年目まで勤めているとこの3倍の数になる。7-8か月の短期の実習生はこれに含まれていないので、同社が受け入れている数はもっと大きいものになる。なお当初は中国が多かったが、2013年では中国（84人）、フィリピン（84人）が肩を並

べ、これ以降、中国減、フィリピン増、そしてベトナム（2013年は3人）が現れてくる。

最近の同社の職種分布は、耕種農業82%（なお施設園芸が10%含まれている）、畜産15%（うち酪農は10%）、溶接が3%であり、農業の内訳は露地野菜が79%、施設園芸が10%、酪農が11%となっている。この間の地域での農業に大きく貢献しようとして農業に重点を強く置いているのが特徴である。

建設関係（造船も含む）で2016年から東京オリンピックまで、3年間という制限がある技能実習生をさらに2年間延長することが出来る特例が実行され、この特定監理団体にS社も応募している。応募の場合、法規違反、処分等が過去5年間ないことが必要で、同社は該当する。応募が認められれば、同じようにそうした違反がない受入れ実施機関にすでに3年を終えた実習生の中から、希望者を2年間さらに継続して勤務させることが出来るようになる。慣れた人をさらに2年間雇用できるとすれば、雇用者としては歓迎である。ただし昇給なり、従来とは異なる仕組みを考えねばならないが・・・

現在進行している、農家との雇用契約書の1事例（九州の、2号コースのケース：2014年4月7日の契約）を参考に見せてもらったが、雇用契約期間は2014年8月9日から2017年7月9日となっている。契約更新は無いとしている。就

業場所、従事すべき業務は、耕種農業職種・施設園芸となっている。

入国予定は2014年7月9日であり、この後は研修生として日本での講習（座学）1か月に充てるので、雇用契約期間には含まれない。労働時間は1日の所定労働時間を7時間として、始業8時、終業17時である。変形労働時間制は取らないとしている。

休憩時間は120分、1週間の所定労働時間数は39時間59分となっている。年間の所定労働日数は1年目275日、2、3年目はそれぞれ297日となっている。休日は日曜、年間合計が68日、有給休暇は6か月継続勤務した場合、10日となっている。

賃金は月給で11万5038円（時給664円、これに12か月を乗じ、2079時間で除している）、所定時間外は25%増し、休日は35%、法定外休日は25%、深夜は

25%、となっている。月末締め毎月5日の現金支払い。協定に基づく賃金支払い時の控除があり、別紙で税金1540円、住居費17千円、水道光熱費を1万円と記されている。雇用保険料、社会保険料はゼロで、国保や国民年金等は本人の直接払いとしている。個人経営の農家なので、社会保険に入っていない。すなわち加入が国民年金、国民健康保険、労災保険明示とされていて、この他、雇い入時の健康診断、初回の定期健康診断のことが述べられている。なお昇給、賞与、退職金は無いとされている。

賃金から控除する金額は28,540円、欠勤や時間外労働がないとして、手取り額が86,498円となっている。

こうした条件を、雇用者、労働者ともに周知し、記録もしっかりと残すように同社は指導している。

## 第 11 章

# カンボジア国の農業労働力送出しと農村・人材開発

## ——日本国の大規模農業経営との連携——

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)

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. 序論

農村地域における深刻な高齢化や過疎化などを背景として、外国人技能実習制度の活用による外国人若年農業労働力の調達が進んでいる。堀口 (2013) によれば、すでに農業常雇労働力の約 15%が外国人労働力によって占められており、もはや外国人労働力なしに日本の農業・農村はかなりの部分で成り立たなくなりつつある。

農村における外国人労働力調達の研究は、これまで、受入れ側の農家や協同組合などのありようを中心に行われてきた<sup>1</sup>。しかし、こんにち、課題は送出し側に

移りつつある。軍司 (2013) などによれば、これまで中心的な送出し国であった中国は、経済成長や円安などによる実習希望者の減少が深刻化したため、インドネシア、フィリピン、ベトナム、ラオス、タイ、カンボジアなどへの送出し国の変更が盛んとなっているとともに<sup>2</sup>、安定的かつ長期的な労働力調達を可能とする送出し側へのアプローチのありようが新たな課題となっている。

この現況に対し、送出し国での人材育成・派遣事業にまで乗り出し、安定的かつ長期的な労働力確保に取り組む先進的

---

ありようを考察した軍司(2012) (2013) などがある。

<sup>2</sup> 例えば茨城県の外国人技能実習生は、2011年2月時点では約8割が中国人であったが、2013年3月時点では約6割に減少し、他国からの受入れに代替されている。

---

<sup>1</sup> 代表的研究として、統計調査から農業における外国人労働力の位置を明らかにした堀口 (2014)、継続的な戸別調査から外国人労働力調達が規模拡大につながることを実証した安藤 (2014)、監理団体の調査から監理を中心とした受入れの

事例がみられはじめています。香川県の大規模農業経営層（ほとんどが農業法人）は、独自の事業協同組合（監理団体）の設立のみならず、カンボジア国の日系人材派遣会社（送出し機関）A社と連携し、香川県の農業経営を対象にした専門の人材派遣会社（送出し機関）B社を設立するとともに、日本式農業技術の習得に特化した独自のB社研修所を開設し、カンボジア国の農村・人材開発を一体とした、総合的な外国人労働力調達に取り組みはじめています<sup>3</sup>。

そこで本研究は、このA社、B社、およびA社送出し実習帰国者に対してヒアリング調査を行い、両社によるカンボジア人農業労働力送出しの実際について、安定的かつ長期的な労働力調達の達成と、現地の農村・人材開発への寄与と役割の観点からその特徴を考察する。よって、労働力調達と現地開発とが一体となった、賃金水準のみが基準ではない新たな外国人労働力調達のありようが、事例的に明らかとなる。

## 2. A社・B社による送出し

### 2.1. A社・B社概要

<sup>3</sup> 香川県の大規模農業経営層による事組、B社、B社研修所設立の経緯については、軍司・堀口（2016）に詳しい。この大規模農業経営層は、外国人労働力の調達を積極的に推し進めながら、経営規模の拡大を続けており、うち耕種農業経営の平均作付のべ面積は約40haにおよぶ。

A社は、カンボジア国プノンペン市に所在する日系の国際人材派遣会社である。カンボジア政府の国際人材派遣ライセンスはタイ・日本を取得しており、タイには2003年から、日本には2006年から人材派遣を行っている<sup>4</sup>。日本には、年間、農業約230名、工業約150名の送出しを行っており、うち香川県の農業経営には常時50-60名が送だされている。

プノンペン市中心部にあるA社には、幅5m×奥行15mで2階建ての建物が9棟あり、うち3棟が事務所と教室、6棟が寮として使用されている。A社従業員は9名（日本人5名、カンボジア人4名）であり、日本人は代表A氏のほか、教員4名、カンボジア人は社長、マネージャー・I氏のほか、教員2名となっている<sup>5</sup>。

<sup>4</sup> A社代表A氏によると、カンボジア国には、2015年現在、約80社のカンボジア政府国際人材派遣ライセンス取得企業があり、うち日本への送出し機関は57社（JITCO認定送出し機関は37社）ある。うち、日系は12社、中国系は20社強となっている。カンボジア政府と人材派遣に関する二国間協定を締結しているのは、日本、タイ、マレーシア、シンガポール、韓国の5か国あり、ライセンスは、うち3か国まで取得することが認められている。

<sup>5</sup> カンボジア国では外国人が社長となることが基本的に認められていないため、名義上のカンボジア人社長が置かれている。A社の教員は、「日本語教育講習470時間以上受講」「日本語教育系大卒」「日本語教育検定合格」のいずれかを満たす

B 社は、カンボジア国プノンペン市郊外に所在する、香川県の農業経営への送出し専門の日系国際人材派遣会社である。B 社は、A 社と香川県の農業経営群が共同出資をして設立<sup>6</sup>、2015 年に派遣ライセンスの日本を取得して、これまで香川県の農業経営群が A 社に委託していた送出し分を引き継いだものである。

プノンペン市郊外にある B 社には、専用の研修所があり、木造 2 階建ての教室・宿舍 4 棟と、日本式農業の専用農場（雨季乾季両用 4ha、ハウス含む）がある。日本語教育は A 社の日本語教員 2 名が務め、日本式農業技術の教育は、香川

---

ことを採用条件としており、日本語会話や生活指導は主に日本人教員が日本語で、日本語文法と日本法令は主にカンボジア教員がクメール語で担当している。

<sup>6</sup> B 社の出資割合は、カンボジア人 3 名（香川県農業経営群雇用通訳で名義上の B 社社長、香川県農業実習帰国者 2 名）が計 51%、日本人 3 名（A 社代表、香川県農業経営群代表 2 名）が計 49%となっている。ただしカンボジア人分は香川県農業経営群の資金による。B 社の設立費用は不明であるが、代表 2 名出資分を除く香川県農業経営体群の出資総額は 25 経営で 27 万ドルであり、これがカンボジア人分出資額やライセンス料支払いなどに充当されたとのことである（B 社土地建物は経営体群代表 2 名による出資分が充当された）ため、設立費用総額は 50 万ドル前後ではないかと推察される。なお、この香川県農業経営群の平均販売額は、経営者ベース（多くは分社化している）で年間 1 億 5 千万円程度である。

県農家での実習を修了した帰国者 2 名が教員として務めている<sup>7</sup>。

## 2.2. A 社・B 社による送出しの特徴

### 2.2.1. 実習希望者の募集

A 社・B 社による農業実習生の募集には、次の 4 つの特徴がある。

その 1 つめは、実習希望者の募集にマスコミ広告などを用いず、広告は口コミのみで、採用は実習帰国者をリクルーターとした紹介のみとしていることである。これは、第一に、カンボジア国ではマスコミの信用度が低く口コミが有効であること（カンボジア国には「口コミは光より速い」との諺がある）、第二に、カンボジア人は日本自体のことをよく知らないため、日本での実習について十分な情報を与える必要があること<sup>8</sup>、第三に、信頼

---

<sup>7</sup> プノンペン市中心部にある A 社では、農業技術に関する事前研修は行われていない。香川県農業経営群と A 社は、A 社による日本語指導・生活指導・法令指導に加え、日本式農業技術の実習を行うため、郊外に B 社を設立した。B 社の実際の運営はおおむね、A 社によって行われている。

<sup>8</sup> カンボジア国では、日本のテレビ番組はほとんど放送されておらず、かろうじて「クレヨンしんちゃん」が認識されている程度である。イ氏によれば、カンボジア人はテレビ出演者に容姿端麗なスターを求めるため、外国では日本よりも韓国、中国、タイの番組が人気であり、日本についてテレビから知ることは難しい。実習生の事前情報不足による実習中の不

できる紹介者を介することにより応募者の素性や質を担保できること、があるためである<sup>9</sup>。

2 つめは、A 社・B 社が、実習費用の本人負担分を貸与しないことである。多くの国際人材派遣会社は、多額の本人負担分を実習生に貸付け、帰国後に回収する方式を採用しているが、A 社・B 社では、応募者本人が調達できることを、応募条件としている。すなわち、高額な本人負担分を借り入れられるほど、周囲から信頼された人物であることが、応募者には求められる<sup>10</sup>。これを達成する応募者の多くは、家族・親族のほか、実習帰国者（リクルーター）から調達しており、マイクロファイナンスによるスクリーニングがなされている<sup>11</sup>。

---

満感の増大は、途中帰国につながるため、実習希望者には十分な情報を与えられる環境が不可欠となっている。

<sup>9</sup> また、応募を紹介のみとしているため、募集対象はおおむね村落単位となるが、トラブルを起こした実習生を送出した村落は、村落単位で募集を停止している。すなわち、カンボジア国の村落に残る地縁・血縁関係を、実習トラブルの防止につなげている。

<sup>10</sup> A 社・B 社による送出しの本人負担は、総額約 3000 ドルであり、応募者は採用試験合格後、渡航までに約 2300 ドル、実習中に約 700 ドルを支払うことが求められる。なお、カンボジア国農家の年収は 1000-2000 ドル程度である。

<sup>11</sup> この借り入れを行うため、カンボジア国農村地域の若年層には、素行を改善す

3 つめは、採用試験に合格した内定者に対し、受入農業経営による家庭訪問を行っていることである。家庭訪問時には、村落の多くの人が集まるため、潜在的な実習希望者やその家族に、雇用できるほどに裕福な日本の受入農業経営の姿を見せることができ、実習希望者を増加させることができる。

4 つめは、実習の事前研修を、受入農業経営による採用試験後に、内定者に対してのみ行っていることである。多くの国際人材派遣会社では、応募者全員に事前研修を行ってから採用試験に臨ませているが<sup>12</sup>、A 社・B 社は受入側と一体となっているため、事前研修事業で利益を得る必要はなく、不採用者に経済的負担を掛けず、内定者のみに充実した研修を行うようにしている。

### 2.2.2. 実習内定者の事前研修

実習帰国者リクルーターが紹介する実習応募者は、受入農業経営による採用試

---

るインセンティブが生じる。よって、当該村落の治安が改善されているものと推察される。

<sup>12</sup> 採用試験前の事前研修は、採用試験時に応募者の資質を把握しやすいメリットがある一方、不採用が続く応募者を何とか採用させたいという思惑が送出し機関に生じるというデメリットがある。A 社・B 社の応募者は、募集段階でスクリーニングがされており、また 5 科目の綿密な採用試験が課されるため、資質が十分に把握されている。

験を受け、合格者（内定者）は、カンボジア国内での事前研修を受ける。A 社送出しの内定者は、プノンペン市中心部の A 社社内での全寮制合宿研修を受け、B 社送出しの内定者は、プノンペン市郊外の B 社研修所での全寮制合宿研修を受ける。

うち、香川県の農業経営への送出し専門の B 社による事前研修には、次の 4 つの特徴がある。

1 つめは、極めて長期間の研修を行っていることである。現地国での事前研修は、事実上、日本側の規定で 1 か月以上と定められているが、B 社では約 8 か月もの研修を行っている。これは、長期間の研修によって内定者から多額の研修費用を徴収しようとしているのではなく、カンボジア国の農村地域の若年層は学習経験に乏しく、1 日 3 時間以上の学習は困難であり、また授業内容を理解しないことを問題であると感じにくいことから、渡航後に即戦力となる人材育成を行うには時間を要するためである。

2 つめは、香川県農業に即した、実践的な農場研修が行われていることである。カンボジア国プノンペン市近隣の農家はほとんどが稲作農家であるが<sup>13</sup>、香川県の受入農業経営群は野菜作が主であるた

<sup>13</sup> カンボジア国プノンペン市には、毎日、ベトナム国ダラット市から大量の野菜が運ばれてくるため、プノンペン市近隣地域には野菜作の農家がほとんどない。

め、農場研修では野菜作実習が中心となっている。

3 つめは、少人数制のきめ細やかな日本語指導を行っていることである。すなわち、習熟度別に分けられた複数クラスでの授業が行われ、また 2 週間ごとの習熟度テストによるメンバーの入れ替えが行われている<sup>14</sup>。多くの国際人材派遣会社による事前研修では、受講者は内定者ではなく応募者であり、また研修コストを抑え研修時間を稼ぐため、受講者は全員同じ授業を受けるのが一般的である。一方、B 社の受講者は全員、内定者であるため、追加費用を掛けてでも、渡航後に即戦力となるしっかりとした人材育成を行うインセンティブが、受入農業経営と内定者の両方に生じている<sup>15</sup>。

4 つめは、生活指導・礼節指導を重要視していることである。実習中に生じる

<sup>14</sup> 最終的に、日本語能力検定 N5 から N4 程度の日本語力が習得される。

<sup>15</sup> ア氏によれば、1 人あたり送出し費用は約 6000 ドルで、これを内定者が 3000 ドル、受入農業経営が 288000 円（送出し管理費月額 8000 円を 3 年間。円建徴収）負担している。厳密には、各費用項目に対する負担者が決まっているが、費用負担が内定者と受入農業経営でおおむね折半となるよう、全体を調整している（受入農業経営の支払総額は、支払義務のある費用項目総額より多くなる）。よって、長期間かつ充実した指導を行う合宿研修費用もまた、おおむね折半であると内定者・受入農業経営には認識されている（ただし内定者生活費は本人負担）。

トラブルの多くは、カンボジア国と日本国の間の文化差によるものであるため<sup>16</sup>、日本文化に関する指導は徹底的に行われる。しかしながら、細かなトラブルが生じることも少なくないため、これを大きなトラブルに発展させないよう、徹底的な礼節指導が行われる。ア氏によれば、日本の農村地域の住民は、礼儀正しい若年層による細かなトラブルには寛容に接する人が多いため、徹底的な礼節指導が必要となっているとのことである。

## 2.3. A社・B社送出し帰国実習生の役割

### 2.3.1. 実習賃金の使途

本研究がヒアリング調査を行った、A社送出し実習帰国者9名の主な賃金使途は、表1の通りである<sup>17</sup>。

イ氏によれば、実習生の第一の目標は、母のために郷里に土地を購入し、安全な

<sup>16</sup> 例えば、仕事中に外出をする際、日本では同僚などに言付けするのが一般的だが、カンボジアでは黙って外出するのが一般的である。

<sup>17</sup> B社のライセンス取得は2015年であるため、論文執筆時（2016年5月）現在、実習帰国者はない。なお、実習生の給与は、残業量の多寡によるが、おおむね月額15万円程度である（ただし宿舍費・水道光熱費・社会保険料半額は実習生負担となるため、手取りは7.5万円程度となる）。堀口（2013）によれば、年収200万円保証の農業求人に応募者はいない現状があるとのことであり、実習生の給与水準で日本人常雇労働者を雇用することは困難である。

家を建てることであり、ア氏によれば、実習生は12000-17000ドル程度を持ち帰り、8000-12000ドル程度の家を建てるのが一般的であるとのことである<sup>18</sup>。また、上述のマイクロファイナンスよろしく、実習費用返済・実習費用貸付に使われていることが表1から確認できる。

帰国者は、後述の通り、出身村落を離れてプノンペン市中心部で生活するようになるが、実習賃金の多くを故郷の土地の購入と母の家の建設に使うため、郷里村落の潜在的な実習希望者は、実習による経済的効果を目の当たりにしている。

### 2.3.1. 帰国後就職先

実習帰国者9名の帰国後就職先もまた、表1の通りである。ア氏によれば、帰国者はおおむねプノンペン市に移住、就業し、賃金の一部を実家に送金している。うち8割程度が日系企業に就職する。カンボジア国の賃金水準は、農村地域では住込みで月給80ドル程度、プノンペン市では現地企業（単純労働）で月給140ドル程度だが、日系企業（単純労働）は月給200ドル以上（または寝食付で200ドル程度）であるため、帰国者はこぞって

<sup>18</sup> カンボジア国は女系相続であるため、子が母のために資産形成を行うことが一般的である。カンボジア国の農村地域では、住宅は木造が一般的であるが、実習帰国者は、自然災害面や治安面から安全なコンクリート造住宅を建設する。

プノンペン市内の日系企業に就職する。本来、カンボジア国の農村出身者は、日系企業どころかプノンペン市内の現地企業にも就職することが困難だが、実習帰国者は日本語能力があり、日本式労働慣行に慣れているため、日系企業に就職することが可能となっている。すなわち、日本での実習がカンボジア国の農村地域の若年層のキャリアアップにつながっている<sup>19</sup>。

また、上述の通り、農村地域の実習希望者は、実習帰国者から実習の詳細を聞き、紹介を受ける必要があるため、実習希望者は、プノンペン市内の日系企業で働く同世代の実習帰国者の姿を目の当たりにすることになる。これによって、実習希望者に、実習中の賃金のみにとどまらない、キャリアアップの機会を訪日実習が有していることを、認識させている。

### 3. 結論

本研究は、農村地域における外国人労働力調達が進むむこうに、安定的かつ長期的な外国人労働力調達を可能とする送出しのありようが課題となっているこ

<sup>19</sup> このキャリアアップがあるため、実習賃金の大部分を郷里の土地購入・家屋建設に充てたり、家族に贈与したりしても、実習生本人は長期的に元が取れるようになっている。すなわち、実習賃金のみならず、実習によるキャリアアップがあることが、他の高賃金の就業機会に対する訪日実習の強みとなっている。

とから、カンボジア国において農村・人材開発を一体とした先進的な送出しを行っている国際人材派遣会社 A 社・B 社および A 社送出し帰国実習生に対するヒアリング調査を行い、両社によるカンボジア人農業労働力送出しの実際について、安定的かつ長期的な労働力調達の達成と、現地の農村・人材開発への寄与と役割の観点からその特徴を考察した。

取り組みの詳細やその特徴については、上述の通りであり、実習帰国者による安全な家の建設や、実習希望者の素行改善などをして、受入側と一体となった A 社・B 社が、カンボジア国の農村・人材開発と一体となった総合的な労働力調達・送出しを行っていることが明らかとなった。しかし特に、その要諦が実習帰国者のキャリアアップにあることは重要である。また、これが、賃金水準のみでない安定的かつ長期的な外国人労働力調達システムの要諦となっていること、すなわち訪日実習における、他の高賃金の就業機会に対する、実習賃金にプラスされた強みとなっていることは、安定的かつ長期的な労働力調達を達成するための、今後のシステム設計に関する重要なポイントとなろう。言い換えれば、安定的かつ長期的な外国人労働力調達を行うためには、費用を抑えるために粗雑な事前研修や訪日実習を行うのではなく、現地日系企業が優先的に採用しようとする程度の人材育成を行うこと重要となる。よっ

て、今後の送出し機関・受入農業経営には、まさに実習制度の本旨である、途上国の農村地域の人的資本を涵養する役割とその能力が求められていくものと推察される。

### 備考

本稿は、軍司・堀口「カンボジア国における外国人技能実習生送出しの実際とその役割」農村計画学会（投稿中）をもとに、一部、加筆・修正を行ったものである。

### 参考文献

- 1)安藤光義（2014）「露地野菜地帯で進む外国人技能実習生導入による規模拡大」『農村と都市をむすぶ』64(2)、24-31.
- 2)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、254-259.
- 3)軍司聖詞（2013）「外国人技能実習生の受け入れにおける事業協同組合の役割」『農村計画学会誌』32（論文特集号）、305-310.
- 4)軍司聖詞（2015）「家族経営と外国人労働力」早稲田大学人間科学研究科博士学位請求論文.
- 5)軍司聖詞・堀口健治（2016）「大規模雇用手型経営と外国人労働力」日本農業経済学会秋田大会個別報告.
- 6)堀口健治（2013）「日本農業を支える外国人労働力」『農林金融』66(11)、736-737.

7)堀口健治（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)、15-23.

表 1 A 社送出し実習帰国者の賃金使途と帰国後就職先

	実習先	持帰り 総額	主な使途						帰国後 就職先
			家	土地	バイク	実習費 用返済	実習費 用貸付	その 他	
1	プラスチック 工場（岐阜県）	30000	7500	6000	2000	2000	2000	7000	日系企業 工場
2	果物農業経営 （香川県）	20000	10000		2000				日系企業 工場
3	果物農業経営 （香川県）	20000	10000		1300	2000			日系企業 工場
4	プラスチック 工場（岐阜県）	20000		14000	1200	2000			日系企業 工場
5	養鶏農業経営 （香川県）	15000		2500	2000	2000	2000	3000	日系企業 工場
6	養鶏農業経営 （香川県）	15000	7500			3000			現地学校 教員
7	果物・野菜農業 経営（香川県）	35000	10000	6000		2000	2000		（日系企業 工場）
8	不明	(50000)	9000						日系飲食店
9	不明	(50000)	9000						日系飲食店

注：1)ドル単位。円額回答の場合、1ドル120円で換算（以下、同じ）。

2)8番・9番の手取り総額は不明であるため、総賃金額を参考表記。8番・9番は、家を建て、残額は全て家族に贈与した。

3)1番その他支払いは、兄の大学学費・生活費4年分。5番その他支払いは、母のための祭事費。

4)カンボジア国では、実家の新築費用・土地費用は母や姉妹などと割勘することが多いため、帰国者の家・土地支払いと家屋・土地代は一致しない。また、帰国後の生活費や遊興費などへの支出もあるため、持ち帰り総額欄と主な使途欄合計は一致しない。

5)7番は、調査時点では無職だが、日系企業工場に就職見込み。



## 第 4 編

### 隣 接 産 業 の 動 向

## 第 12 章

### 漁業における外国人技能実習生を取り巻く環境と特徴

#### ——漁業分野における技術面からみた 外国人技能実習制度について——

島根県立大学

非常勤講師 三輪 千年

(研究協力者)

#### はじめに

漁業分野が受け入れている外国人技能実習生(以下、単に技能実習生とする)は年間約 450~550 人で、技能実習生の研修期間が3年間であることから、年にして約 1,350~1,650 人が日本の沿岸と沖合漁業に従事していることになる(2013 年末)。一方、公海や他国沿岸域といった遠洋海域で操業する、いわゆる遠洋漁船には年間約 2,500~3,000 人もの外国人漁船員が働いていると言われており(実態はもっと多いが)、両者を併せて年間 3,850~4,650 人からの外国人が日本漁業に従事していることになる。

日本漁船が最も漁業生産量を稼いでいた 80 年代後半から 90 年代には海外漁場で操業する遠洋漁船も多く、そこに 5,000~6,000 人もの外国人が日本漁船に乗船していた。最近では、「200 カイリ」以降の国際的な操業規制の強化や資源・環境保護意識の高まりなどから、日本漁

業を取り巻く環境は厳しさを増し、縮小再編を繰り返し劇的に操業する漁船が少なくなり、従事者である外国人漁船員も減少している(1984 年の漁業生産量は 1,285.2 万トンであったが、2013 年には 479.1 万トンにまで減少)。日本漁業の厳しさを反映して、日本人自身が漁業に従事したがることもないこともあり、人手不足に悩む漁業界は日本人に替わって技能実習生を始めとする外国人漁船員に熱い視線を注ぐと共に、依存することとなる。

日本経済が成長を遂げた 1960 年から最近(2013 年)までの、日本漁業の漁業従事者と漁獲量及び漁獲金額の動向を時系列にしてみたのが図 1 である。60 年代から 70 年代までは、漁業従事者数は年々減少する傾向にあったが 60 万人台をキープしており、漁業生産量も右肩上がりの状況にあった。70 年代に入り、漁業従事者数の減少傾向が続く中で、漁業生産量は頭打ち状況となるが、漁業生産額は

急激に上昇し始める。漁業生産額の上昇は高度経済成長に伴う国内での水産物市場の拡大で魚価の上昇が見られたことにある。

その後、世界的な石油ショックと200カイリが相前後して起こったことから、漁業経営にとって、これらが経営コストの増大要因となったことは否定できない。80年代に入っても、漁業従事者数は減少を続け200カイリ問題が危惧されるなか、漁業生産量は86年まで増大し続けたのである。しかし、生産量を押し上げたのは沖合漁業が漁獲するイワシの増大がそのほとんどで、イワシ漁が不振になると漁業生産量は大幅に減少しだし、漁業生産量がピークであった時の2分の1にまで縮小する。今日の漁業生産量は、年代で言えば高度経済成長気前の水準に戻ったとも言える。一方、漁業生産金額も80年代中盤まで増加を続けるが、生産量が減少するに伴い減少へと転じる。しかし、一旦引き上げられた価格は一定の水準を維持したことから、安定的に推移する。90年代以降は、生産量や生産金額がピーク時に比べ2分の1以下にまで落ち込むが、漁業生産を担っている漁業従事者は、60年代の約70万人台から2010年には20万人を切る3分の1まで減少した。

漁業経営に必要となる経営資源に、生産の対象である魚などの水産資源と、操業（生産）の場である漁場、更に漁業生産を行う漁船や漁具といった漁業機器や

その他生産設備、更に漁業経営を維持するための資金に資本と言った金融資源、加えて長年の漁業経営や操業で蓄積してきた経営体独自の生産技術やノウハウなどがある。中でも大切な資源は、これらの経営資源を駆使して経営や生産（操業）を担う労働力である人的資源がある。このた経営資源の中でこの間に最も減少した資源に、生産の対象とする水産資源と担い手である人的資源である。水産資源については200カイリ問題や環境及び資源問題との関わりで関心を深めたが、もう一方の人的資源（日本人の若手労働力）については危機的な現状にあるにも拘わらずいまいち関心は低い。漁船漁業を今後も日本で続けていく為には、人的資源である日本人の従事者を確保していく必要がある。

図2は、漁業生産量と漁業生産金額を漁業従事者数で割った日本漁業の物的生産性と価値生産性の推移を見たものである。物的生産性は1960年代から漁業生産量がピーク（1988年）を迎えるまで、ほぼ一直線に伸びてきた。しかし、それを境として減少に転じ、2000年頃まで減少傾向が続く。2000年代に入って、一段と漁業従事者が減少すると物的生産性は上昇に転じる。その当時、操業努力が意識的に行われていたことが読み取れる。

一方、価値生産性も物的生産性とほぼ同じ傾向が読み取れるが、1960年代から1970年代までは物的生産性との乖離が

大きく、資源は獲れるが価格は上昇しないという時代が続いていた。しかし、1970年代から1980年代にかけての価値生産性の急激な上昇は、先に見たように石油危機と200カイリ問題とにより操業コストが魚価に反映し、魚価高傾向の中で価値生産性の立ち上がりの高さが顕著となる。1990年代以降は、物的生産性を上回る形で価値生産性も維持されて推移する。このことから、それまで「食糧」として「漁獲量」を確保することが使命であった日本漁業も、他の産業と同じく経済発展に伴い「量」から「質」への転換が図られていく時代でもあった。その現れの一つが、水産庁が漁業の動向を国会に報告する「白書」が、それまでの「漁業白書」から2001年に「水産白書」と衣替えして、水産物の消費についても詳しく報告するようになった。それは、90年代以降のクオリティを求める消費者の声に応える形で、日本漁業の使命が「食糧」供給の時代から消費者に「商品」を意識した選択性の高い「食料」や「食品」を供給する産業へと転換していったのである。

#### 日本漁船の「品質」を重視した緻密な作業に対応した「技能実習生」の労働

外国人技能実習制度に関心を持つジャーナリストや研究している研究者（当然に私も含まれるが）には、技能実習生に対してある共通した認識、あるいは前提に立っているのではないかと思われる節

がある。その認識と前提は、日本にやってくる彼らをいわゆる「単純労働力」と見なしていることである。彼らを未熟な単純労働力とする認識や前提で、この「制度」を論議していることから起こる問題である。現行の「制度」下において、技能実習生を明確に「労働者」に位置づけず、「研修生」や「実習生」という曖昧な立場で捉えていることから起こる問題がある。彼らに対して、「労働者」であれば当然に行われるべき労働諸関係の法律上の保護や対策が採られて然るべきものが、中途半端に適応していることから起こる「人権」上の問題である。この制度に問題があるとするジャーナリストや研究者の多くは、この論点から問題としている。こうした認識や前提では共通しているのだが、では将来どうすれば良いのかとなると真逆な結論を導き出している。一つは、彼らを「労働者」として真面に扱わず、都合よく扱っている姿勢（日本政府）に問題がありとして、この制度を即刻止めるべきだとするアメリカ政府を始め、内外の人権団体からの主張である。もう一方の主張は、単純労働力の不足に陥っている日本は、この制度を改正して、もっと積極的に受け入れるべきだという主張である。現在、これらの両主張がぶつかり合っているように思われる。それは、それで政策論的には大切なことであり、有効な論議かも知れない。しかし、日本の生産年齢人口が減少し、現に慢性的な

労働力不足に陥っている産業にあって、技能実習生が「単純労働力」である、なしに関係なく必要とされているのである。正に、彼らの存在なくしては産業として成り立たない状況にあるのもものも出現している。そうした産業の一つに、漁船分野がある。

漁船分野では技能実習生を「単純労働力」として、日本人労働者の補助的労働力として受け入れているというよりも、漁船労働の基幹的労働力として受け入れているケースが多いのである。今日の日本では（日本人の若者が）水産高校や水産系の大学を卒業しても、沖合や沿岸で操業する漁船に乗船して働く者は、全国的に見ても数人から数十人という現状である。ところが、技能実習生は出身国（今日ではインドネシアがほとんど）の水産高校や水産専門学校を卒業した青年たちである。彼らは、それなりの専門的知識と技術を持った青年たちで、単なる「単純労働力」ではなく、「半熟練労働者」と見なせるのではないかと考えている。受け入れる日本の漁業経営者も、そうした「半熟練」の労働力を持った彼らを受け入れるために、事前に経営者自身が出身国に赴き水産高校や専門学校を訪れ、優秀な青年を見つけ出すべく人選を現地で行うのである。現地で人選した技能実習生の候補者を、簡単な日常会話や日本での生活習慣に、漁船での生活などについて現地で6ヵ月間教育した上で、彼らを

来日させる。この6ヵ月間の教育費用は受け入れる船主の負担となっている。その上で、来日してから2ヵ月日本での研修が行われるのである（制度が2008年に改正されるまで、来日以降の研修は6ヵ月間であった。この6ヵ月間にも研修と称して漁船に乗船させて実質的に労働を行わせていたことが問題となった）。受け入れた技能実習生を3年間という短い期間であっても、彼らを使い捨てるのではなく、育てようと研修と実習（OJT）を実施しているのである。

この「制度」が産まれた当時は、確かに、日本の生産現場で「単純労働力」が不足し、それを補うように外国人が不法就労する状況にあった。「制度」は、建前として発展途上国の若者に日本の先進的な技術を習得させ、途上国の経済発展に寄与することを目的に創られている。しかし、日本にとっての現実的な意味合いは、不適切な表現かも知れないが、「入管法」で認められていない「単純労働力」の就労を合法的に行うロンダリング・システムとして使われてきたことも事実であろう。そうしたことから、多くのジャーナリストや研究者は、技能実習生＝「単純労働力」と刷り込まれきたものと考えられる。確かに、技能実習生を受け入れた企業も、不足する日本人「単純労働力」の代替として、いやそれ以下の就労条件（賃金や待遇など）で雇用できる有利な「労働力」と位置づけてきたことも実態

としてあった。こうした実態から、技能実習生たちが職場を放棄し、逃亡する事件も多発している。技能実習生たちを「単純労働力」との前提で捉えても仕方ないと思われるが、この制度が導入（1993年）されて今年（2017）で23年が経過する。この23年間で、漁船漁業の分野では単に技能実習生を「単純労働力」として扱うのではなく、「熟練労働者」あるいは「専門技術者」の予備軍、「半熟練労働者」として位置づけて育てているのである。これは、何も、技能実習生を必要以上に高く評価しようという意味からではなく、今日の日本の漁船漁業が置かれた厳しい現実を反映して、彼らに求められている技能から考えて、単純労働力である未熟練労働者では務まらないからでもある。

と言うのは、漁船漁業の操業で、従来であれば効率よく、より多くの資源を漁獲すればそれでよいとする効率至上主義が採られていたが、今日では漁獲してもそれが市場にて高値で取引されなければ経営が成り立たない。漁船での漁業活動も、市場が求める高付加価値生産を行わないと務まらないのである。そうすると、漁船での生産は漁獲高を競うものではなく、いかに付加価値の高い水産物商品を船上においても生産するかにかかってくる。それだけに、漁船内での労働は、魚を獲るという漁労活動よりも、獲った魚を価値の高い「水産物の商品」に高める生産体制の構築が必要となる。そうした

活動を、技能実習生を乗船させることで実現しないと、漁業経営者は生き残れない時代となっているのである。技能実習生を乗船させた漁船では、技能実習生を「単純労働力」として使い捨てるのではなく、「熟練労働者」若しくは「専門的技術」を持った漁船員として使いこなすことで、「品質」にこだわった付加価値生産を実現しなければならない。

技能実習生を3年間という短い間に限って、漁業経営にとって有利に「使いこなす」には、経営サイドは漁船という生産現場で技能実習生を使いこなす体制を作る必要がある。そのために、漁船の漁業生産システムも技能実習生の存在を前提としたものとなっている。例えば、魚を獲る漁労機械に装置、獲った魚を処理する機械や装置も最新の制御テクノロジーや情報装置を組み込んだロボットなどが導入されている。そうすると、そこで働く労働者は単純に力仕事ができるだけでは対応できない。それらの機械化した装置やロボットを操作できるオペレーション能力が彼らの求められるのである。しかも、海上の不安定な環境の中で、状況を判断しながら操作し、作業するのであるから、それにふさわしい技能が要請される。そうした装置を使いこなせる知識と技能が技能実習生にも求められているのである。

では何故、技能実習生を使う漁船にそれだけの設備投資を行う必要なのかと言

例えば、技能実習生を導入するのは単に不足する労働力を確保する目的だけではなく（20年前は、確かに不足する労働力を技能実習生で補っていたが）、今日では技能実習生を使ってでも漁業経営を維持したいという漁業経営者の「意思」と「使命」が、そうさせている面があるように思われる。それは、漁船漁業経営がそれだけ厳しい局面に立たされている現実の中で、漁船漁業を続けていくという覚悟の元で選択されているからでもあろう。こうした漁業経営者の選択は、経済合理性や経営の採算性を考えれば、漁船漁業から撤退した方が合理的であり、多くの経営は技能実習生を雇ってまで操業を続けるという選択は行わない。敢えて、技能実習生まで雇って漁業を続けるという「不合理な」選択を行うのは、漁業を続けなければと言う「意思」と「使命」がなければできないことである。

今日の漁船漁業は、最近では資源的に若干上向き傾向の業種もあるが、総じて、資源の減少や魚価の低迷、日本人の魚離れなど、漁船漁業を取り巻く環境は厳しさを増すばかりで、莫大な借金を行ってまで回収できる見通しが立たない状況にある。だから漁業経営から撤退する者も多い。そうした中であって、技能実習生を雇ってでも操業を続ける経営者には、それ相当の「勝算」と「覚悟」がないとできない。

以上のことから、漁業分野の外国人技

能実習制度を、漁船漁業、養殖業、水産加工業のそれぞれの「技術」と「技能」との関係から考察する必要があるように思われる。この「制度」の建前からして、途上国の若者たちに日本の進んだ技術・技能を習得させるというものであることから、生産技術と技能実習生の技能との関係や技術移転といった視点から、緻密に分析していく必要があるのではないかと。といっても、養殖業及び水産加工業の生産技術については、最近の状況について詳しく勉強していない現状においては十分に分析できないので後日の課題にしたいと思う。

### 技能実習生の技能を「単純労働力」と見なせるか？

建前として、技能実習生は日本の技術を習得するために生産現場でOJT(on the job Training)を通して技能を習得するが、日本にやってくる技能実習生たちは、本当に、単なる「単純労働力」として位置づけてよいのかという疑問が残る。

水産加工業における技能実習生と比べて、漁船漁業に従事している技能実習生の多くは、日本に来る段階で「漁船員」としての訓練を身に付けた者たちであり、漁船や漁業器機に対して一般的な知識を既に持った青年たちである（彼らは、出身地の中等教育機関に当たる「水産高校」の出身者によって占められている）。その彼らは、来日してから、日本で従事する

漁業、マグロ延縄ならその延縄技術を、また、底曳網ならそれぞれの地域で営まれている底曳網の技術を、定置網であれば定置網といった具合に、実際に操業する漁船で働きながら技術を習得するというOJTを積み重ねている。

実際の操業においては、漁船での労働として必要なことは漁船に搭載された漁具や漁業機械・装置を、漁獲の対象とする水産資源の状態や、その資源が存在する海の状況（水温や海流、風向きに海底の地形や低質など）、そして漁具や機械・装置に漁船の性能や機能、また、過去の経験に基づく蓄積された漁・海況情報などを駆使しながら、総合的に判断して生産活動（労働）を行うのである。そうした生産活動の一端を技能実習生が担っているのが漁船での彼らの労働なのである。

こうした点を考えると、彼ら技能実習生に要求される操業上の技能は「単純労働力」の域を出たものである。確かに、これらの労働を一人で完全にマスターするには、来日してからそれ相当の経験を積まないと身には付かないと思われる。しかし、「単純労働力」（＝未熟練労働力）でしかない素人が、「研修期間」が2ヵ月でしかない中で習得できる技能なのであるだろうか。それなりに、見よう見まねでも行えるようになれるのは、求められた労働に応えられるだけの知識と技能を既に身に付けているからであると思われる。日本にやってくる漁船漁業の技能実習生

は、2ヵ月の研修期間でそれらの多くを習得し、一人前とまでは言わないが一応に作業が行えるまで育つ「半熟練労働者」たちではないかと考えられるのである。乗船して直ぐの経験を積まない段階の彼らは、漁具や漁業機械の運搬とその設置作業、漁獲された水産物の拾い集め作業に従事したり、箱詰めされた漁獲物の運搬と言った補助的な労働に従事しているという。しかし、研修期間の2ヵ月を過ぎ、OJTの段階に入ってから3ヵ月から半年も漁船での経験を積むと「一人前」と言わないまでも、日本人の熟練漁船員が行う熟練した作業をまねて仕事を覚え、成長していくのである。彼らのそうした労働能力を単純に「単純労働力」と見なし、よいか疑問となる。

さらに、技能実習生には日本人漁船員との間に言葉や生活習慣の違いがある。また、生産現場ではコミュニケーションにおいて多くのハンディキャップを持っている。先にも述べたが、今日の日本漁船は漁獲することだけに特化しているのではなく、「品質」にこだわった高付加価値生産が行われている。そのために、漁獲した魚を取り扱う場合にも、彼らが経験したことのない細心の注意を払った緻密な作業が求められる。そうした“心がけ”と繊細な手作業が求められる生産現場に、彼らは上手に適合させていく能力と技能が必要となる。そうした船内労働を行っている技能実習生の労働能力を

「単純労働力」と見なせるのか？

技能実習生は日本に来る前に、漁業に関する技術のある程度習得してくるが、そこには日本と違った出身国で習得した知識でしかない。そうした限界は現実としてあるが、また漁業に対する実際の経験もそう多くはないはずである。しかし、先にも述べたように、漁業や漁船での生活に関しては全くの素人ではなく、水産高校での訓練は経験してきている。そのような彼らを、実習期間が3年間という短い期間であっても、緻密に装置化された職場で作業を熟し、日本の水産物市場ニーズに即した水産物の商品づくりを行っているのである。そうすると、彼らに、日本人が求める「質の高い」生産性を実現するには、異国から来た彼らの技能でも十分に対応できるだけの生産システムが船内に構築されている必要がある。彼ら技能実習生を積極的に受け入れている漁船には、最新の情報機器や漁業機械・装置に、ロボット化した機械を搭載した新鋭船を投入されていることが多いことも、半熟練労働者である技能実習生を前提にしているのではないかと考えられるのである。また、そうした船では、徹底した作業のマニュアル化が行われているのも共通した特徴となっている。

**漁船漁業の「技能実習生」は船員組合の労働組合員**  
 ——「技能実習生」を見守る第三者機関

**の必要性について**

漁船漁業に従事する技能実習生を「専門技術者」とまで言えないとしても、半熟練な労働者、若しくは漁船労働の職能を持った労働者として扱うことで、他の産業で技能実習生に関して起こっている「逃亡」やその他の「事件」に「事故」が相当に抑制されているように思われる。

2015年4月に、佐々木、堀口と三輪と三人で、「外国人労働力に支えられた日本漁業の現実と課題—技能実習制度の運用と展開に必要な視点—」（『水産振興』第49巻第4号）を発表したが、そこでは、漁船漁業の分野がこの「制度」を實際上、運用するに当たって以下のような特徴があると指摘している。

漁船での技能実習生を「船員」（職種）とみなしていることである。彼らの職種を船員と見なしていることから、他分野には見慣れない仕組みが取り入れられている。その一つは、技能実習生は日本国政府が発給する「船員手帳」の取得が必要となっている。技能実習生の場合は、日本人と同じ船員手帳ではなく、海外漁業船員労使協議会が認めた技能実習生に限って「オレンジブック」と呼ばれる外国人向けの「船員手帳」の取得が要求される。

もう一つが、船員労働組合員の非居住特別組合員として登録する慣例となっている。技能実習生は既存の労働組合（全日本海員組合、あるいは地域の船員労働

組合)の「組合員」であって、賃金等の労働条件はそれぞれが所属する労働組合と船主団体が労働協約(巻末資料1:モデル労働協約)を締結して決めている。技能実習生あっても漁船で働く「船員」として扱われていることである。

このため技能実習生の雇用や実習条件(労働条件)に、待遇は労使交渉が前提となる。そのため、漁業技能実習制度協議会に船員の労働組合である全日本船員労働組合(全日海)が構成メンバーとして入っている(図3を参照)。全日海は構成メンバーとして参加しているだけでなく、「協議会」の事務局も担っており、労働組合のサイドからこの制度が、船主サイドの都合で無秩序に運用されるのをチェックする形が取られている。漁船で働く技能実習生は労働組合員であることから、実習期間中は組合費を毎月支払っている。

加えて、技能実習生を「船員」と見なすことで、船主(漁業経営者)は実習生を船員保険に加入する義務があり、保険料などは源泉徴収している。一方、定置網漁業や養殖業に従事する技能実習生は、海上に設置された定置網や養殖いかだ等の施設で作業を行うが「船員」としてはみなされておらず、陸上で実習する他の技能実習生と同じく一般の健康保険に加入している。

一般的に、技能実習生の国内での受け入れは、農業であれば農協や事業組合等

の法人格を有する組織が第一次受入団体となるが、来日して以降の技能実習生の管理は雇用している企業とこの第一次受入団体が当たることになっている。第一次受入団体は、基本的に技能実習生が来日し、来日後直ちに行われる2ヵ月の研修と1年後に行われる技能検定基礎2級試験を実施(試験を行うのは中央の団体が行う。漁船漁業の場合は大日本水産会)するだけであり、日常的な技能実習生の管理は受け入れた企業に任されている。受入企業は技能実習生の労働管理を行うだけでなく日本での私生活上の管理全般も行っている。そのために、受入企業は技能実習生を自活した『労働者』として扱っておらず、私生活の上で技能実習生の人格や人権を無視した行為が行われがちとなる。そうした待遇にあった技能実習生が逃亡するなどの事件を起こしているケースが多いのである。雇い主(企業)の中には、逃亡を防ぐために技能実習生のパスポートを取り上げるとことまで行うケースもある。

漁船漁業の場合には、国内で受け入れる第一次受入団体だけでなく、技能実習生自身が船員労働組合の組合員であることから、企業と団体協約を締結する労働組合が技能実習生の雇用条件のみならず、生活面での不満や要求を聞き、企業と常に交渉を行うというシステムが作られている。そうした機能が働くことにより、漁船漁業の場合、他産業でよく起こって

いるような事件・事故の発生は、比較的低いものとなっている。2013年3月に広島県で起こった中国人技能実習生によるカキ養殖業者殺人事件は傷ましい記憶として残っているが、この中国人技能実習生は恐らく陸上のカキ打ち専門である「技能実習一号」の技能実習生であり、漁船漁業の分野の技能実習生ではなく「水産加工業職種」によるものと思われる。(仮定の話で恐縮だが)もし、事件を起こした技能実習生が漁船での技能実習生のように労働組合の準組合員であれば、結果はまた違ったものになったかも知れないのである。彼が、何らかの形で友だちや、第三者機関（漁船の場合は労働組合）との繋がりがあって、不満や悩みを相談できる仲間・機関（組織）があれば、ここまで悲劇的な結末にはならなかったようにも思われるのである。

技能実習生が慣れない異国(日本)で、家族と離れて生活しているのであるから、想像もつかない不安や悩みといったストレスを蓄積させることが考えられる。そうした彼らが抱えるストレスなどに対して有効に対処でき、問題を解消するためには、彼ら自身による仲間作りや、第三者的な機関が必要と思われる。今後、こうした事件・事故を少なくしていくためには、こうした第三者的な機関の設置が必要となる。第三者機関は、できれば技能実習生の立場に立って問題解決がはかれる組織で、受入企業に対してだけでなく、

行政機関に対しても交渉力がある組織であってほしい。

### 技能実習生の賃金と船主費用

技能実習生に支払われる賃金について、千葉県銚子市と島根県浜田市に、山口県下関市の3つのケースを見ていく。山口県下関市のケースは、『水産振興』第49巻第4号の佐々木が担当した部分からの抜粋している（一部、三輪が加筆している）。

千葉県銚子市には、技能実習生が乗船しているのに大中型まき網漁業、沖合底びき網漁業、近海マクロ延縄漁業の3業種がある。これらの業種の漁船に現在（2013年10月）55人のインドネシア人が乗船している。

彼らの賃金は、千葉県における船員の最低賃金に準拠して時給700円となっている。時給の700円は、日本人船員の場合、漁業経験のない見習い漁船員に支払われる額に相当している。月額にすると11万3,000円となる。

銚子市で技能実習生を乗せている漁船はいずれも大仲制を採っている。大仲制は、水揚金額を船主（漁業経営者）と乗組員が、それぞれの持ち分船主6に対して乗組員4で分配する（持ち分は両者の力関係で決まり、その時々で両者が話し合って比率を決める。また、操業経費に何を含めるかも両者の話し合いとなる。例えば、乗組員が着るカップや作業に使

う軍手などを経費に含めるのか、乗組員の自前とするかによっても、船主の負担が違ってくる)。船主はそこから操業経費を差し引き、残りが経営利益となる。一方、乗組員の方は、漁労長、船長、機関長、甲板長、甲板員、機関員と言った役職で持ち歩が決まっています、それぞれの持ち歩と人数から総持ち歩を出し、総持ち歩を母数としてそれぞれの役職に乗組員の取り分を按分で分配する歩合制賃金制が採られている。ただ、水揚金額が少なく操業が赤字となった場合は、それぞれの役職で最低保障が行われることが労働協約で決められており、それに従って乗組員には賃金が支払われる。

この独特の方法を大仲・歩合制賃金制度と言って漁船漁業では古くから採用されている。今日でも、この賃金システムは漁船漁業では全国的に採用されている一般的な方法となっている。大仲・歩合制賃金制は、水揚や漁獲物の価格の変動が激しく、水揚金額が不安定なことなどを理由に、今日においても多くの業種で採用されている。漁業種類や地域によって様々な大仲制と歩合が存在しており、大仲制では、何を経費に含めるかによって違いが出てくる。歩合では、役職による持ち歩が地域というよりも漁業種類によって違いがある。例えば、沿岸や沖合で操業する漁船には少ないが、長期にわたって操業するマグロ漁船では $-50^{\circ}\text{C}$ から $-80^{\circ}\text{C}$ といった超冷凍で獲ったマグロ

を冷やすが、そのために冷凍長という役職が設けられており、船によっては甲板長よりの多く機関長に次ぐ持ち歩が保障されている。また、まき網漁船は本船(網船)以外に魚を探し集める魚探船(灯船)や獲った魚を港に運ぶ運搬船など船団で操業している。船団操業をする場合に大切なことは、漁労長の指揮下で船団が統一して操業することである。そのために、船団間の情報交換が必要不可欠となる、その要を果たすのが漁労長と通信を担う通信長で、通信長の持ち歩も一般の船員よりも高めに設定されるのが一般的となる。日本人漁船員の賃金は一般に大仲・歩合制賃金制度が採用されていると記したが、大仲・歩合制賃金の場合、漁業操業が休漁となる月(漁業種類によって対象とする資源保護を目的に休漁期間が設けられている。また、漁業許可の更新や漁船の定期検査ドック時も休漁することがある)には、日本人乗組員に漁業賃金の支払は行われない。しかし、休漁期間は次の操業に向けた準備を行うことが一般的で、網繕いやドック時の保安要員として、またその他雑用などの仕事が漁船乗組員にはある。そうした仕事に従事すると手当が支給されるのである。休漁中のこうした仕事には乗組員を次の操業に備えて、漁船員をつなぎ止めておくために手当が支払われる。しかし、技能実習生には、休漁期間中であっても所定の賃金が固定給として支払われる。技能実習

生も、日本人漁船員が行う休漁中の作業に共に従事するが、彼らには手当は支払われない。

大仲・歩合制賃金制度は、以上見てきたように水揚金額が上がれば、自動的に乗組員の賃金がスライドする、刺激性の高い賃金システムとなっている。

ところで、技能実習生の賃金は船主持ちとなっていることから、日本人の乗組員サイドからは彼らが乗船することによる賃金配分の上で不利益となることはない。従って、日本人漁船員は技能実習生の存在を歓迎している側面が強く、彼らによって職場が奪われているという意識は薄い。日本人乗組員の年齢構成が高齢化していることから、高齢化した日本人漁船員の中に20歳前後の技能実習生が数名でも入ってくると、船内の雰囲気は随分と和むことから、歓迎する乗組員が多い。

大仲・歩合制賃金制のモデル計算を、島根県浜田市の沖合底びき網漁業で行ってみたので見てみることにする。

水揚金額を1億3,000万円と仮定して、船主と乗組員で55対45の割合で分ける。船主の取り分が7,100万円となり、乗組員が5,850万円となる。船主は、取り分の中から操業経費を引いたものが利益として残る。乗組員は5,850万円を20名の乗組員で、それぞれの持ち歩（漁労長の持ち歩は2.1人歩、船長1.77人歩、機関長1.5人歩、甲板長以下、操機長、甲板

員は1.0人歩、見習い船員0.8人歩、研修・実習生も見習い船員同様0.8人歩）で分配する。乗組員総勢20名（内見習い船員1名と外国人技能実習生3名）が乗り組み、水揚金額が1.3億円であった場合、技能実習生に分配される213万円はそのまま支給されるのではなく、実習生の渡航費用や現地面接に係る費用等が差し引かれ、最低賃金に見合う額になるよう計算されている。船員保険の船主負担分や雇用保険負担分は、日本人船員と同様に操業経費の中に含まれている。

技能実習生が負担した船員保険の内、年金として差し引かれた2年6ヵ月の積立金は帰国時に精算され、技能実習生に支払われる。浜田市の技能実習生を乗せている沖合底びき網漁船は、浜田市独自で彼らを募集しているのではなく下関市の沖合底びき業者と一緒にっており、技能実習生に支払われる賃金は下関市の事例と同じものとなっている。

技能実習生に支払われる実習期間の賃金に対して所得税や住民税が源泉徴収されるが、そうした関係をみておこう。漁船に乗り組む技能実習生のほとんどがインドネシアから来る青年たちであることから、日本はインドネシアとの間で租税条約が締結されている。インドネシアから来た技能実習生は、研修期間の半年間（入国して6ヵ月間）は賃金としての所得を得ていないと見なされ非課税扱いとなる。しかし2年目以降は、技能実習生

で被雇用者として賃金所得を得る関係から所得税と住民税（住民登録を行う）が徴収されることとなる。

次に、山口県下関市の沖合底びき網漁船でのケースを見る（この部分は、『水産振興』第49巻第4号の佐々木分担部分から抜粋）。

賃金は、1年目の技能実習一号と2～3年目の二号とでは控除額を含め異なる（図4）。技能実習一号では、基本給11万5,700円から控除額19,957円が引かれ手取りで9万5,743円、技能実習二号では基本給21万5,500円から控除額24,277円が引かれ10万1,233円となる。帰国時に控除額のうち、厚生年金部分の9割は払い戻されることから、3年間の月平均支給額は、10万6,298円（支給総額382万6,719円）となる。インドネシアの2014年の最低賃金は、首都ジャカルタで月額約240万ルピア（2014年12月現在の為替レートで約23,000円）となっており、彼らにとって、日本の技能実習で得られる賃金は一定以上の魅力を有しているといえる。

経営側には、賃金以外に受け入れのための経費が必要となる。入国・帰国費用や毎月のマンニング会社（厚生労働省の認可を受けて船員の手配を行う会社）への支払い、陸上生活（休漁期間中含む）にかかる費用等、月に10万円弱が必要となる。それを合わせても、人件費は日本人船員の半分程度に抑えることができる

ことから、技能実習生を受け入れることのメリットは小さくない。

さらに人件費を抑えようとするれば、マルシップ制度への移行がその方法にあげられる。しかし、マルシップ制度を利用するためには、下関市を根拠地とする現操業体制を変更しなければならないし、外国人労働力を長期雇用することへの不安がある。技能実習制度は、3年間という期間が決められているため、悪い意味での「仕事慣れ」をしないことから、現状を維持することが組合・経営者の総意となっている。右の表は、下関市の沖合底びき網漁業の技能実習生に支払われる賃金と船主負担部分をまとめたのである。

船内での技能実習生の位置づけが「単純労働力」として扱われていた時代から、漁船漁業の船内生産のあり方が高付加価値生産を求める時代となって技能実習生の実質的な労働が未熟練なままでは許されないものとなっている。従って、彼らには「半熟練労働者」としての力量が求められている。実際にも、彼らの漁船内での働きは「半熟練」から、3年も経験を積むと「熟練」の域に入る者もいるという。彼らの成長を賃金面で評価しようとしているのが、山口県下関市の沖合底びき網で算用されている賃金システムである。2ヵ月の研修期間を終えて実際の操業船に乗って働き出す1年目の「技能実習1号」者には、1月の基本給は

115,700 円であるが、技能検定基礎 2 級試験をクリアして「技能実習 2 号」になると、2 年目以降は基本給が、僅かであるが 125,500 円へと増加する仕組みが採られている。1 年目と 2 年目以降に基本給に格差を設け、技能実習生の技能・能力差を賃金で評価するシステムとなっている。こうした明確な形で賃金格差を設けるのではなく、1 年を経過して「技能実習 1 号」になるとボーナスを支給し、2 年目以降には、年度替わりのボーナスと、勤務の態度が勤勉な者や業績の優秀な技能実習生者に特別ボーナスを支給するなど、技能実習生に対する能力を評価する制度や仕組みが、それぞれの地域で出来上がりつつある。

\*漁船の技能実習生に支払われる賃金は、基本給年間150万6,000円（月額11 万3,000円）。雇用主（船主）は、往復旅費、関係団体費用、保険料を含めて、実習生 1 人当たり年200～215万円を負担

\*技能実習生の手取り 年間120万円  
支給総額151万円から、光熱費を含む宿舍代、保険負担、自賄の食費代、所得税、市県民税、労働組合費が差し引かれる

\*高卒日本人の場合 初任給 月16万円弱  
ボーナス加算で年間250万円

### 帰国後の「技能実習生」の進路

外国人技能実習制度は、日本の漁船で漁業技術を 3 年間で習得し、帰国後、出身国の漁業の発展に必要な人材として育

てることが建前となっている。国外の低賃金である単純労働力を技能実習生として受け入れるのは、その趣旨に反していることになる。しかし、技能実習生が帰国しても、日本で習得した技能を活かせる職業に就くことができない現状が送り出し国にある。彼らの中には、帰国すると雇用の場を求め、再度、韓国や台湾に、技能実習生として働きにでる者が多くいるという。

技能実習を終えた後、日本の「漁船マルシップ」漁船の船員として再雇用される就労サイクルが早くから取り組まれてきた。制度が発足した当時から、習得した技能を活かせる場が送り出し国には少ないことは分かっていたことである。その一方、この制度が発足する 3 年前の 1990 年から、日本国籍の海外基地操業の遠洋漁船に限っては、外国人漁船員を乗船させて働くことが認められ、それを切っ掛けに、堰を切ったように遠洋漁船は外国人漁船員を乗船させるようになっていった。更に、「漁船マルシップ」が 1997 年から解禁されると、日本での 3 年間の実習を終えると「漁船マルシップ」に乗る実習経験者が増加していった。実習を終えた技能実習生が乗船する「漁船マルシップ」の漁業種類には、一つの特徴が見られる。その特徴は、日本で実習した漁業種類と同じ漁船に乗船しているのである。日本での実習をマグロ延縄漁船でおこなえば「漁船マルシップ」のマ

グロ延縄漁船に、まき網漁船では海外まき網漁船、沖合底びき網漁船では遠洋トロール漁船やエビトロール漁船である場合が多い。それは当然と言えば当然のことであるが、日本で経験を積むことので、「半熟練労働」から「熟練労働者」に育っていることから、単純に「単純労働力」の再生産が行われている訳ではないのである。

しかし最近では、こうした就労サイクルにも変化が起きている。「漁船マルシップ」に乗船希望する技能実習生が少なくなっているのである。その要因として、一つに「漁船マルシップ」の賃金（実質支給額）が技能実習生で得ていた賃金より低くなってきたことにある。「漁船マルシップ」では、日本漁船を用船する国の基準に従って船員を雇用すれば良いため、技能実習制度のような賃金保障（最低でも日本の最賃を適用）がないのである。漁船マルシップがグローバル経済下で増加した要因がそこにある。

二つには、韓国や台湾など外国人労働力を求めている国が増え、彼らに対する賃金水準も競争的に上昇しており、「漁船マルシップ」の賃金が優位という状況ではなくなっている。

三つとしては、彼ら外国人（単純労働力）の賃金水準を規定していた中国が、国内経済の拡大と発展により賃金水準が大幅に改善され高値で推移することとなり、アジア市場における外国人労働力の

賃金が上昇したのである。そうした事情から、あえて「漁船マルシップ」に乗船しなくても、それ以上の賃金が得られる機会が彼らに生まれてきたことなどが要因として考えられている。最近の中国経済の先行きが不安、不透明感を増す中で、将来はどうなるかは即断できない状況にある。

\*帰国しても、日本で取得した技能を活かせる産業はない。従って、3年間の実習は単にお金を稼ぐ為の機会でしかない場合が多い。

\*唯一、日本の「漁船マルシップ」の乗組員として乗船するケースがあり、「漁船マルシップ」の労働力市場を形成していた。しかし、最近では、「漁船マルシップ」の就労条件（特に賃金）が実習生よりも悪く、日本以外の韓国や台湾等の漁船に乗船する者が増えているという。

### 今後の課題と方向性について

以上、見てきた結果から、漁船分野の外国人技能実習制度について今後の課題や方向性について述べてみる。

現在、技能実習生の受入人数は、受入を希望する業種と企業が、めいめいが希望する人数を定めて、現地に行き優秀な青年を募集してくるという方法が採られている。どの業種がどれだけ必要とするのかを前もって計画的に定めて、応募するサイドにも将来設計が描ける状態にしておく必要があるように思われる。また、現在の制度では再来日が禁止されている

が、その制限を撤廃し、技能実習生の今以上の労働意欲（モチベーション）を高めるインセンティブが必要となる。また、彼らのモチベーションを高める為にも、対象職種の拡充、実習期間の延長、来日回数の撤廃など大胆な改正が必要となる。この制度には色々な面からの批判が出ている。その中には、当然に対処し、修正していく必要なものもある。しかし、「技能実習生」の賃金は日本の最低賃金水準にあり、途上国の賃金からみて最賃レベルは高く、往復旅費や研修費が船主が負担しているのである。また、医療保険などが整備されていることから、国際的にみても妥当なものであると思われる。必要以上に批判されていることに対しては、事実を持って反論していく必要があるのでは。

今後の方向性としては、一つに、技能実習生に日本の漁船が依存しても、送り出し国に支払う管理費や、その他賃金以外の費用が発生しており、労働コストの大きな圧縮にはなっていないのが実態であるが、漁船サイドは彼らの受入をメリットとして捉えている。それは、不足する労働力を彼らにとって補われたと言うだけでは無いことにある。高齢化し、経験が豊かで熟練した乗組員だけでは、生産現場の生産性が期待したほどに上がらないが、未熟練な若い技能実習生が職場に参加するだけで、職場の環境が変化し、生産性が向上するという実態があるとの

こと。こうした問題も含めて、今後検証していく必要があるだろう。二つに、彼らの転職の可能性（職業選択の自由保障）や家族の呼び寄せを認めるなど、日本での単身で隔離された彼らの生活から解放させ、もっと自由を与えることで彼ら自身のモチベーションを引き出す制度設計も必要となる。そうになると、限りなく「移民」の受け入れに接近することとなるが…。

一方、彼らが地域社会に増加することで、治安の悪化や社会保障費の増大、格差拡大などマイナス面も顕在化していくことが考えられる。こうした面での対策も十分行っていないと国内からの反発が増加し、制度自体の存立が危ぶまれる可能性もある。

更に、この制度の建前である技術移転にこだわるなら、研修制度に「学び」の領域を拡充する必要があるだろう。また、帰国後に、技術・技能が活用できる雇用の場を創設することも検討しておく段階にきているのでは（日本の開発投資などによって行う）。これは、私たち（佐々木、堀口、三輪）が書いた「水産振興」論文に対する元水産庁長官の佐竹五六氏から指摘された点でもある（巻末資料2を参照）。

そして、私が最も危惧する点は、日本の漁船での技術、技能が日本人の手に残っていくのかという点である。日本の漁船に従事している「技能実習生」は、見

てきたように優秀な青年が多く、3年間の期間中に、経営者が期待するまでに技能を高め、日本漁船で求められている品質を重視した付加価値生産に十分に応えてくれている。そうになると、心配なのが日本の若者たちが如何なのかということである。確かに、インドネシアの青年を始め海外から「技能実習生」が来てくれるのは良いのだが、いままで作り上げてきた日本の漁業技術や現場での技能にノウハウと言った漁業経営にとって必要なこれらの資源は、日本人でなく彼らが担うというパラドキシカルな関係に陥る危惧が現実のものとなりつつある。

#### 参考文献

- ・海外漁船船員労使協議会『遠洋漁船における新たな混乗方式の導入と漁船マルシップ方式の概要と手続きⅠ』, 1998年。
- ・井口泰『外国人労働者新時代』, 筑摩書房, 2001年。
- ・大日本水産会『外国人漁業研修・技能実習の手引き(制度概要編・附属資料編)』, 2002年。
- ・海外漁船船員労使協議会・漁船マルシップ管理委員会『漁船マルシップ方式の概要と手続き』, 2003年。
- ・三輪千年「沿岸・沖合漁業における労働力の国際化—国際研修協力機構(JITCO)の技能研修制度を中心にⅠ」, 漁業経済学会『漁業経済研究』第50巻第2号, 2005年。
- ・奥島美夏「日本漁船で働くインドネシア人—プロフィールと雇用体系の変遷—」, 専修大学現代文化研究会『現文研』81号, 2005年。
- ・三輪千年「漁業・水産業分野における労働力の国際化」東京水産振興会『水産振興』第457号, 2006年。
- ・佐野孝治「外国人労働者政策における「日本モデル」から「韓国モデル」への転換」, 『福島大学地域創造』第22巻第1号, 2010年。
- ・安里和晃編著「労働鎖国 ニッポンの崩壊—人口減少社会の担い手はだれか—」ダイヤモンド社, 2011年。
- ・軍司聖詞「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『2012年度日本農業経済学会論文集』, 2012年。
- ・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」, 日本農業経済学会『2014年度日本農業経済学会論文集』, 2014年。
- ・堀口健治「カリフォルニア農業の今・第一回・違法滞在者に依存する農業」, 全農林労働組合『農村と都市をむすぶ』2012年7月号, 2012年。
- ・安藤光義・堀口健治「Japanese agricultural competitiveness and migration」『Migration Letters』10(2), 2013年
- ・堀口健治「日本農業を支える外国人労働力」, 農林中金総合研究所『農林金融』

第 66 卷第 11 号, 2012 年。

・堀口健治「酪農で働く技能実習生の状況と雇用条件―道東を主に―」, 全農林労働組合『農村と都市をむすぶ』誌 13 年 12 月号, 2013 年。

・八山政治「外国人技能実習制度の現状と課題」, 全農林労働組合『農村と都市をむすぶ』2014 年 2 月号, 2014 年。

・三輪千年「漁業就業および漁業労働力構造」, 戦後日本の食料・農業・農村編集委員会編『戦後改革・経済復興期Ⅱ』, 農林統計協会, 2014 年。

・佐々木貴文「カツオおよびかつお節の生産維持に果たす外国人労働力の役割―日本とインドネシアに注目した生産と労働の実態分析―」, 地域漁業学会『地域漁業研究』第 54 卷第 3 号, 2014 年。

・堀口健治編「農業の労働力調達と労働市場開放の論理」研究報告書, 平成 25 年度文科省科研費補助金基盤研究 (B), 2014 年

・佐々木貴文・三輪千年・堀口健治「外国人労働力に支えられた日本漁業の現時と課題―技能実習制度の運用と展開に必要な視点―」東京水産振興会『水産振興』第 568 号, 2015 年。

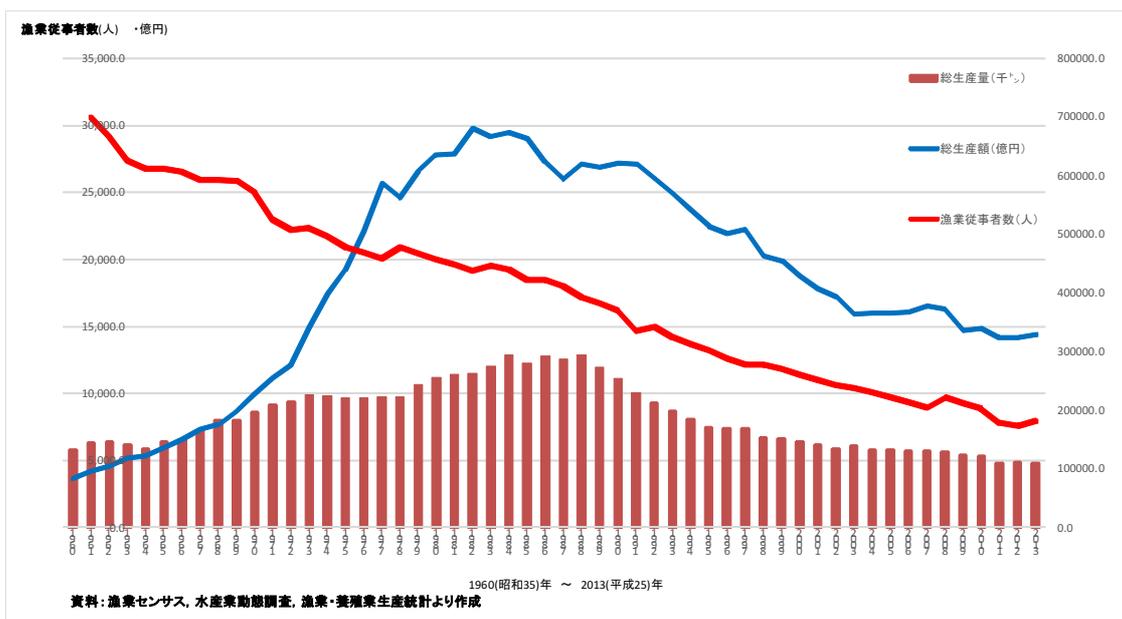


図 1 漁業従事者の推移と漁獲量及び漁獲額との関係

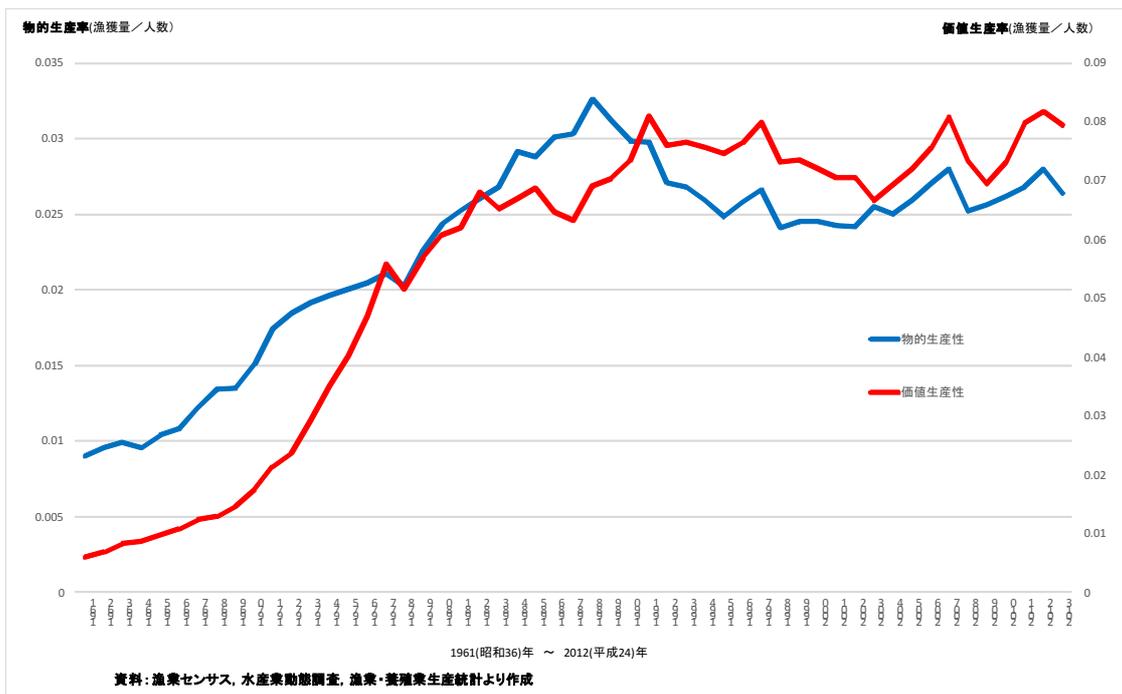


図 2 高度経済成長以降の漁業生産性の推移 (物的生産性と価値生産性)

□

図3 漁業技術実習制度協議会 組織体制



島根県浜田・沖合底曳網漁船の賃金モデル計算(試算)

－ 大仲歩合制賃金 －

・漁業利益の船主と乗組員の分配方法:

水揚金額の55%－操業経費(市場手数料+油代+漁具費+函・氷代+諸経費<研修費を含む>)＝漁業利益

漁業利益を船主と船員で5.5:4.5で分配する。

例えば、水揚金額:1.3億円(操業経費:5,500万円とすると、漁業利益は7,500万円)となるが、水揚金額1.3億円を船主と船員が折半する。

水揚金額/年	130,000,000
操業経費/年	55,000,000
漁業利益/年	16,500,000

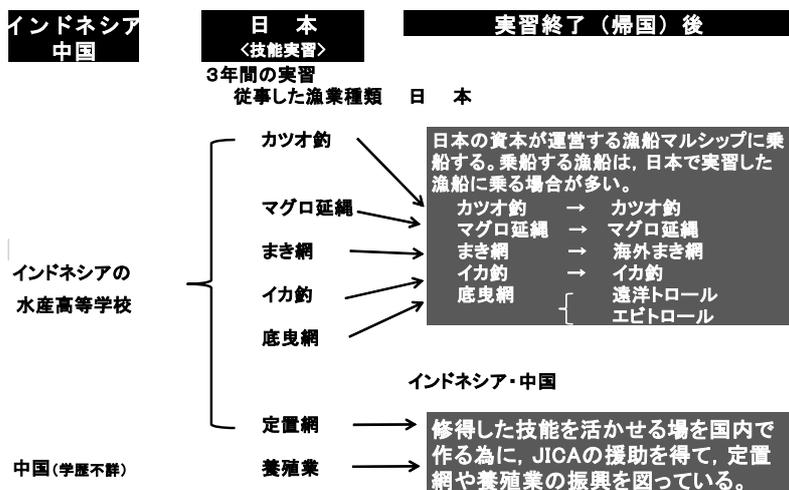
		操業経費	漁業利益
船主取分	55	71,500,000	55,000,000
乗組員取分	45	58,500,000	16,500,000

役職	持歩	賃金(円)	人	賃金総額(円)
漁労長	2.1	5,584,091	1	5,584,091
船長	1.7	4,520,455	1	4,520,455
機関長	1.5	3,988,636	2	7,977,273
甲板長	1.0	2,659,091	2	5,318,182
操機長	1.0	2,659,091	2	5,318,182
コック	1.0	2,659,091	2	5,318,182
甲板員	1.0	2,659,091	6	15,954,545
見習い	0.8	2,127,273	1	2,127,273
実習生	0.8	2,127,273	3	6,381,818
計			20	58,500,000

〔表5-3〕技能実習生の月給(2013年9月現在、単位:円)

	技能実習1号	技能実習2号
基本給	115,700	125,500
控除額	19,957	24,277
雇用保険	578	627
厚生年金	10,290	10,987
船員保険	5,369	5,733
所得税	720	1,130
市県民税	0	2,800
海員組合費	3,000	3,000
支給額	95,743	101,223

注) 山口県以東機船底曳網漁業協同組合「実習生賃金(UPAN MAGANG TEKHNIS)」より作成。



巻末資料 1： [モデル例]

労働協約書

〇〇漁業協同組合（以下「船主」という）と全日本海員組合（以下「組合」という）は、相互の理解と信義に基づき、〇〇漁業の健全なる発展と、外国人漁業技能実習生（以下「技能実習生」という）の秩序ある受入れを図るため、以下の通り、労働協約を締結する。

記

（協約の適用）

第 1 条 本協約は別紙記載の漁協所属船に乗り組み技能実習制度に基づき就労する技能実習生に適用する。

（有効期間）

第 2 条 この協約の有効期間は〇年〇月〇日から〇年〇月〇日までとする。ただし、技能実習生として在留資格受有後はこの許可期間を有効期間に読み換えるものとする。

（非居住特別組員）

第 3 条 漁協所属船舶に乗り組む技能実習生は組合の非居住特別組員（以下「組員」という。）とする。

（雇用期間の解約）

第 4 条 船主は、雇用期間中に船主の都合で雇用契約を解約するときは技能実習生に対し基本給の 1 ヶ月分相当額の手当を支払わなければならない。ただし、懲戒解雇されたとき、職務に関し本人に過失のあったとき、又は不適任であるとき、もしくは本人の都合により解約するときはこの適用を除外する。

（組合費の徴収）

第 5 条 船主は技能実習生の賃金から組合費を源泉徴収し、組合に納入するものとする。

（訪船活動）

第 6 条 船主は組合執行部員が船内業務を妨げない範囲内で船舶を訪船することを認める。ただし、予め船長の承認を得るものとする。

（船内の苦情処理）

第 7 条 船内における苦情は職制を通じて解決するものとする。ただし、船内で解決できないときは船主と組合が協議し解決を図るものとする。

(労働時間及び休憩時間)

第8条 航海中の乗組員の通常の労働時間は1日○時間以内、1週間について○時間以内とする。

2 操業中は1日について少なくとも○時間の休憩時間を与える。船長は臨時の必要があるときはこの規定にかかわらず休憩時間を○日について少なくとも○時間とすることができる

3 停泊中（出入港口を除く。）の労働時間は1日○時間以内、1週間について○時間以内とする。

4 前各項目の労働時間を原則とし、日本人船員の労働協約又は就業規則に定める労働時間を準用するものとする。

(例外規定)

第9条 次の作業に従事した時間は労働時間に算入しない。

(1) 人命、船舶もしくは積荷の安全を図るため、又は人命もしくは他船を救助するための作業

(2) 防災訓練・救命艇訓練、その他のこれに類似する作業

(休日)

第10条 技能実習生の休日は日曜日・国民の祝日・年末年始（原則として12月31日から1月3日まで）その他船主と組合が協議して決めた日とする。

2 国民の祝日が日曜日と重なったときは翌日を休日扱いとする。

3 前各項は航海中・操業中はその適用を除外する。

(有給休暇)

第11条 有給休暇は船員法（省令）の定めに基づき乗船期間1年で○日の有給休暇を付与する。

(賃金の支払い方法)

第12条 船主は技能実習生の賃金を直接本人に全額通貨で支払う。

2 船主は技能実習生から請求されたときは、本人に支払う賃金をその同居の親族または本人の収入で生活する者に支払う。

3 船主は賃金から家族送金額等を差し引いた残りの金額を直接本人に手渡さなければならない。

(賃金からの控除及び相殺)

第13条 船主は賃金を支給する場合、次のものを控除する。

(1) 所得税

(2) 船員保険料など公的保険料

(3) 船主が技能実習生に対して債権を有するときは給料について3分の1を超えない範囲の金額。

(4) 船主が技能実習生の犯罪行為に基づく損害賠償の請求権により相殺する金額

(5) 組合費

(賃金の支払い時期)

第14条 基本給（固定給）の支払日は毎月○日とする。ただし、その日が休日のときは前日に繰り上げる。

2 船主は技能実習生が雇用期間途中で下船する場合、前各項の規定にかかわらずその日数に応じて賃金を支払う。

(賃金の支払い計算)

第15条 賃金計算の起算日は毎月○日とし、賃金の日割計算は1ヶ月を30日として算出する。

(賃金)

第16条 技能実習生の賃金は、次の通りとする。（別表－1）

(1) 基本給

(2) 航海手当

(3) その他の賃金（手当）

(有給休暇中の賃金)

第17条 有給休暇中の賃金は基本給の30分の1相当額及び食料金を加えたものを1日あた

りの金額とし精算支給する。

第18条 本線に乗船するための旅費はすべて船主が実費負担する。

2 船主は次の場合、本船下船地から居住地までの間の航空機・鉄道・船・バス等の実費を旅費として支給する。

- (1) 契約期間満了後下船する場合
- (2) 傷病で下船する場合
- (3) 船主都合による下船の場合
- (4) その他船主が必要と認めた場合

(船内食料)

第19条 船主は技能実習生に対し、乗船中、日本人船員と同様の船内食料を供給する。

(傷病給付及び災害補償)

第20条 船主は技能実習生に対し次の通り傷病給付及び災害補償を行う。

- (1) 技能実習生が職務上の事由（乗船中の職務外の事由を含む。）により負傷又は罹病した場合は船員法及び労災保険の定めに基づき給付を行う。
- (2) 技能実習生は職務上の事由（乗船中の職務外の事由を含む。）により死亡した場合又は乗下船（第18条各項に該当する場合に限る。）のための旅行中死亡した場合はその遺族に対し船員法及び労災保険の定めに基づき給付を行う。
- (3) 技能実習生が職務上の事由により負傷又は罹病し、その結果機能障害のために元の状態に復帰できない場合は船員法及び労災保険の定めに基づき給付を行う。
- (4) 技能実習生が乗船中に行方不明になった場合は船員法並びに労災保険及び船員保険法の定めに基づき給付を行う。
- (5) 船主は前各項に定めるほか、国際研修協力機構（JITCO）が取り扱う外国人技能実習生総合保険に加入し、技能実習生特約に基づき保険金請求を行い保険金給付を行う。

(葬祭料)

第21条 船主は技能実習生が第20条第2項により死亡した場合船員法並びに労災保険及び船員保険法の定めに基づき給付を行う。

(所持品喪失手当)

第22条 船主は技能実習生が乗船中海難に遭遇しその所持品を喪失した場合は、その程度に応じて基本給の1ヶ月分相当額の範囲内の金額を所持品喪失手当として支給する。ただし、その際本人が死亡したときはその遺族に対してこれを支給する。

(船内秩序)

第23条 技能実習生は常に船内融和に努め、秩序を維持するため次の事項を守らなければならない。

- (1) 上長の職務上の指示命令に従うこと
  - (2) 職務を怠り又は他の乗組員の職務を妨げないこと
  - (3) 船長の指定する時までには船舶に乗り込むこと
  - (4) 船長の許可無く船舶を立ち去らないこと
  - (5) 船長の許可無く救命設備その他の重要な属具を使用しないこと
  - (6) 船内の食料又は淡水を濫費しないこと
  - (7) 船長の許可無く電気若しくは火気を使用し、又は禁止された場所で喫煙しないこと
  - (8) 船長の許可無く日用品以外の物品、特に劇薬・麻薬・火薬・凶器等危険物を船内に持ち込み、又は船内から漁船用品や漁獲物を持ち出さないこと
  - (9) 船内において争闘乱酔強要その他同僚と喧嘩口論したり粗暴な言動を弄しないこと
  - (10) 船内において賭博を行わないこと
  - (11) その他船内秩序を乱し危険をもたらすような事をしないこと
- 2 技能実習生は船長・漁労長の許可無く業務関係者以外の者を船内に立ち入らせてはならない。
- 3 技能実習生は業務上において正当な事由なくして他人から不当の金品その他の利益を受け又は響応を受けてはならない。

第24条 船主は技能実習生が職務上の業務に違反又は法令規則や労働協約に違反したときは懲戒することができる。

2 懲戒は次の三種とする。

(1) 解雇 即時解雇とする。

(2) 減給 基本給の10分の1以内とし期間は3ヶ月以内とする。

(3) 戒告 始末書を提出させ将来を戒める。

〇〇年〇月〇日

〇〇漁業協同組合  
組合長〇〇〇〇 印

全日本海員組合  
組合長〇〇〇〇  
〇〇支部長〇〇〇〇  
代理  
印

\*\*\*\*\*

別表-1

(基本給その他の賃金表)

区分	基本給	航海日当	その他の賃金(手当)	合 計
月額	円	円	円	円

1. 航海日当額については〇〇〇〇船主協会と全日本海員組合が締結した労働協約の定めによる。

日額	国内	員級〇〇欄	円
----	----	-------	---

2. 上記賃金表の(その他の賃金)には労働協約第8条に定める労働時間を超えた場合の対価を含むものとする。

(附則)

第8条(労働時間及び休息时间)の適用について  
指摘漁船に乗り組む海員の労働時間及び休日に関する省令(漁労則)の適用を受けない漁船については下記のとおり適用するものとする。

記

労働協約第8条に定める労働時間及び休息时间について、船長は臨時に特に必要と認める場合にはこれを延長することができるものとする。

以上

## 第 13 章

# 介護人材の不足と外国人労働者受け入れ

## ——EPA による介護士候補者受け入れの事例から——

法政大学社会学部

教授 上林 千恵子

(研究協力者)

### 1. はじめに

介護人材は現時点でも既に不足状態にある。そのため労働力不足を外からの労働者受け入れ、すなわち外国人労働者を受け入れて解消しようとする試みがある。その具体案を実施するための改正法案が 2015 年に成立見込みだ。2015 年 3 月 6 日に閣議決定された内容では、第 1 に、入国管理法を改正してそこに「介護」という在留資格を新設し、日本で介護福祉士等の国家資格を取得した外国人留学生に対して就労を認めること、第 2 に、従来の技能実習制度の中に介護職を認め、技能実習生が介護労働者として就労する道を開いたこと、である。本稿では、このように近年、急速に展開を始めた介護分野への外国人労働者の導入について、2008 年から既に受け入れてきた経済連携協定 (EPA) による介護士候補者受け入れの実態と現在の問題点を明らかにしたい。そして、それは今後を開始される技能実習生、元留学生というルートによ

る外国人介護人材の受け入れを考察する際に、何らかの示唆となろう。

### 2. 介護人材の不足と外国人労働者導入

#### 2.1. 介護人材の不足

日本の将来にわたって介護人材が不足することは、直視すべき不可避の事実である。少子高齢化が根本的原因であるが、短期的には団塊世代が 2025 年以降に 75 歳以上の後期高齢者のライフステージに到達するため、この前後の十数年間は不足が大きい。その理由は単に高齢者が 75 歳以上になって後期高齢者の人数が増加したという数量的なものだけでなく、質的にも医療水準の向上により認知症の高齢者が増加してくることが予測されるからだ。介護人材の人数は、介護保険が創設された 2000 年の 55 万人から 2013 年度の 171 万人まで大幅に増加したが、それでも 2025 年の需要見込みは 253 万人であり、供給見込の 215.2 万人との間の需給ギャップは 37.7 万人とされている。

る<sup>1</sup>

社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会は「2025年に向けた介護人材の確保」（2015年2月25日）という報告書を出した。報告書中には、（介護人材への）参入促進、労働環境・処遇の改善、資質の向上、という介護人材の供給拡大のための政策対応が記されている。しかし外国人労働者への言及はみられない。不足する介護人材のために外国人労働者を受け入れるという施策は、この時点で既定路線となっていたが、それがこの報告書で言及されていない理由は、「介護職員側からの慎重な意見や移民論議への警戒感もあるため」<sup>2</sup>といわれている。同じく厚生労働省の研究会として、「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」も先の専門委員会と同時期の2014年10月に開始されており、介護人材不足対策が同時期に国内からの確保対策、国外からの確保対策の両面から検討されているのである。EPA以外による外国人介護人材の受け入れ拡大政策は、それを移民政策と称するかどうかは別として、また介護福祉士の職業団体である日本介護福祉士会、介護労働者の労働組合である日本介

護クラフトユニオン等の反対にもかかわらず、実質的にはゴーサインが出たといっているようにも見える。

## 2.2. なぜ外国人労働者なのか？：介護労働の特徴と日本の介護保険制度

なぜ介護人材不足が外国人労働者受け入れと結びつくのか？これまで日本の移民政策は一貫して単純労働分野の外国人労働者の受け入れを拒否してきた。技能実習制度は外国人労働者の受け入れではなく発展途上国への技能移転であるという建て前が必要とされ、この建て前がなくては制度設立が困難であった（上林、2015）。また日本の外国人労働者政策は、入国管理政策であるという口実の下に、正しく労働者政策として位置づけられてきておらず、従来の労使関係の枠外に置かれてきたという指摘もある（濱口、2010）。筆者から見ると、外国人労働者を受け入れないという建て前があるために、本来ならば移民政策と称すべきものを、正面から検討してこなかったという憾みが残る。こうした日本社会の世論を前提にしながら、今回の外国人介護労働者受け入れに関してだけは、早急に受け入れ態勢が整いつつある。その理由はどこにあるのだろうか。その理由として以下の3点を指摘できよう。

介護人材を外国人労働者に依存しなければならぬ第1の理由は、介護労働が典型的なサービス労働であるからだ。サ

<sup>1</sup>厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室（2015）「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088998.html>（2015年6月30日取得）

<sup>2</sup>日経新聞、2014年10月28日付朝刊

サービス労働の特徴は、商品の供給と消費が同時に行われるために、サービスを予め蓄えておくことができず、サービスの移動も困難だ。要介護者である高齢者と、介護支援者である介護人材が同じ場所に居なければならない。製造業のように、人手不足ならば企業が労働力豊富な海外へ製造現場を移転させること、あるいは海外から部品・製品を輸入することは介護サービスではおよそ考えられない。健康な高齢者ならば自由意志で海外での引退生活という選択肢もあるだろうが、既に要介護の段階に至った高齢者には該当しない。介護人材は日本人であろうと、外国人であろうと、日本の土地で就労してもらわなければならない。

また第2に、サービス労働は労働集約的労働の典型であり、機械化や技術革新による生産性向上が難しい。確かに介護労働の肉体的負荷を軽減化するために、介護ロボットをはじめ多くの機器や設備が開発され、現場へも少しずつさまざまな機器が導入されている。今後もこうした方向でのイノベーションが待たれよう。しかし介護労働の基本は人間同士のコミュニケーションにあり、それを促進させるための技術革新である。介護職員一人当たりの要介護者の基準人員が決められている理由も、その基準以下では提供する介護サービスの質保証が難しくなるからで、製造業のように人員削減による生産性向上という施策に対しては一定の掣

肘が加えられている。

そして第3に介護労働に伴う特殊日本的な事情である。日本の介護サービスにはほとんど介護保険が適用されている。したがって介護サービスの供給主体である介護人材の雇用も主として公的保険で運用される介護施設によってなされている。介護人材の賃金は直接的には彼ら・彼女らを雇用する介護施設から支払われるが、その基準は介護サービスごとに国が単価を定めている介護報酬によっている。その結果、花岡智恵が指摘するように、市場変化にともなう価格調整が遅れ、介護労働力の供給変化が市場の需要動向に追いつかず、慢性的な介護労働力の不足が生じるというような事態が発生している（花岡、2015）。こうした事態を前提に、花岡は介護サービスを財政と切り離して自由価格設定の余地を残すと共に、介護報酬の引き上げを介護労働者の賃上げに回すことを提案している。

現状では、保険原理を介護サービスに適用しており、その保険料は全国民の負担によるものとなっている。介護労働者の賃金は、保険料収入という財政原理のもとで低めに抑えられている。その制度下で就労する介護労働者の賃金を上昇させるには、介護保険制度の見直しが必要とされよう。

しかしそもそも、介護保険制度は保険制度という所得の再分配制度を採用しており、そこには一種の平等思想がみられ

るのである。小川全夫は（医療保険制度を含めた）介護保険制度について、「いつでも、どこでも、だれでもが病院での治療や施設・在宅介護サービスを利用することができるが、そんな国は珍しいという」と評価している<sup>3</sup>。所得および資産格差が大きくなる高齢期に、保険制度によって所得の再分配を実施し、一定の介護サービス、主として要介護高齢者への介護サービスを確保すること、とりわけ低所得者への介護サービスを供給することが介護保険の目的であり、その目的は現在まで十分に果たされているといえよう。

この介護保険制度の理念と根本的な制度設計を維持しつつ、かつ大幅な保険料の値上げを避けつつ、さらに現行のように介護サービス受給者に所得制限を設けないまま、必要とされる介護労働力を確保するための提案の一つが、この介護労働への外国人労働者受け入れ施策なのはなかろうか。EPAで受け入れた外国人介護候補者の来日動機には、①（現在の日本人介護士に支払われている）日本の賃金水準でも魅力を感じる、あるいは②日本の介護サービスの内容に魅力を感じる、③日本語習得に意義を感じる、などいくつかの動機がみられる。したがって現状の日本の介護職への就業希望者を日本の周辺国に見出すことは、可能である

う<sup>4</sup>。こうした人材を海外で見出せることを前提にした上での、日本の外国人介護労働者受け入れであると思われる。

以上、介護労働の持つ特徴と、日本の介護保険制度から、不足する介護人材の供給源の一つとして、外国人労働者が期待されているものと思われる。

### 3. EPA（経済連携協定）による介護士労働者の受け入れ実態

#### 3.1. EPAによる受け入れの経緯：受け入れへの政策転換

介護労働の持つ特徴は、外国人労働者の受け入れに依存しやすいことを示したが、これが政策として展開されるためには別の政治的・社会的文脈が必要とされる。日本の場合は、外国人労働者を介護

---

<sup>4</sup> もっともアメリカ、カナダ、EU諸国もまた日本が期待するのと同じ外国人介護労働者の受け入れを行っており、そうした諸国での介護職への賃金水準は日本を上回る場合が少なくない。その多くは、介護労働者というよりも、家庭内で老人介護や子どもの保育、料理などの職務をこなす住み込みのメイドであり、当然のことながら、こうした外国人メイドを雇用可能な社会階層は、高額所得者に属する。アジア諸国を含め、国際的にこの介護労働者、あるいはメイドと総称される家事使用人への需要は大きく、長期的に見た場合には、将来の日本の介護労働市場が、世界の家事労働者と介護労働者の労働市場の中で競争力を持ちうるかどうか、今後、丁寧に検討してみる必要がある。

---

<sup>3</sup> （小川全夫、2010）pp.70

士候補者として受け入れる契機となったのは、東南アジア諸国との二国間経済連携協定（EPA）の枠組みによる。日本とフィリピンの間では2004年に既に大筋の合意ができていた。外国人介護士候補者の日本への受け入れ開始年度は、インドネシアからが2008年、フィリピンからが2009年、ベトナムからは2014年である。今後は、タイからの受け入れが予定されている。その受け入れ人数は、2008年から2015年までの累積人数2078人と非常に僅かであるが、とにかく、日本の介護士受け入れに対して突破口を開いたものとして意義が認められる。

これまで日本は医療・福祉分野の外国人従事者の受け入れは実質的にはなかった。一方、他の先進国では既にこの分野の人材を海外に求めている例が多く、「諸外国の看護師・介護士の受け入れは、規模にしてかなりのものであり、明確に国内の需給のアンバランスの解決のために導入された政策である」<sup>5</sup>という評価がなされている。日本も遅ればせながら、医療・福祉分野への外国人労働者の導入が考えられる段階に達し、EPAによる介護士候補者受け入れを開始した。これは明らかに従来の政策の転換点であった。

もっとも現実的な受け入れ効果は、受け入れ人数があまりにも少なくて影響力が乏しい。これは松本邦愛が既に、「国内

の需給には影響を与えない」と指摘しており（松本邦愛、2011）、また後藤純一も、現状でも15万人以上の規模で受け入れなければ看護・介護分野の人手不足解消にはつながらないと指摘している（後藤純一、2014）。さらに、看護・介護士受け入れの影響力が乏しいことは、EPA自体にとっても同様であり、日本・インドネシアEPAの日本語の条文全617ページのうち、物品の貿易に関する章が218ページと最大であるのに対し、外国人看護師・介護福祉士の移動について割かれたページ数は僅か7ページに過ぎないという<sup>6</sup>。現状では、送り出し国への経済的影響力という点でも日本の外国人介護労働者受け入れは象徴的意味合いの方が強いといえるだろう。

すなわち、日本への外国人介護労働者受け入れは、日本製品の輸出への見返りとして受け入れが始まったのである。しかし、日本は現在まで公的には単純労働者の受け入れを承認しておらず、また日本の介護労働市場への影響力を軽微なものとするために、このEPAによる受け入れ交渉でも、介護士の技能レベルをできるだけ専門職に近いものへ位置づける努力を払った。

そもそも介護福祉士という日本の国家資格は他国にはないものであり、特殊日本的資格である。また世界の潮流を見る

<sup>5</sup> （松本・瀬戸・長谷川、2011）pp.196

<sup>6</sup> （松本・瀬戸・長谷川、2011）pp.196

と、介護士の職務内容と技能レベルについては、医療行為に近く高度の専門性を必要とするものから、家事労働者に近く低熟練作業まで非常に多様である。日本の EPA での介護士候補者受け入れは、その専門性を強調する枠組みで受け入れを実施したために、フィリピンとインドネシアの看護師協会からは、両国の看護師を日本の介護士候補者として送り出すことは、現地の資格の格下げであり、看護師の社会的地位を下降させるものであるという批判がなされた<sup>7</sup>。いわば、日本が送り出し国の資格を格下げして取り扱うことに対する非難である。ただし、こうした職能団体の総論としての意見と、個々の渡日希望の看護師資格保持者の立場は別であるので、日本が厳しい受け入れ基準を設定しても、候補者の募集は可能であった。

以上の経緯から、この EPA による外国人介護労働者受け入れの意義は、日本がこの分野の門戸を国外に開放したという点にみられるのであり、実質的な介護人材不足の解消のための政策であったことではない。そうした留保条件を付した上で、次に EPA 外国人介護労働者の受け入れ実態をみておこう。

### 3.2. EPA による外国人介護労働者の受け入れ実態

<sup>7</sup> (安里和晃、2009) pp.392

#### 3.2.1. 受け入れの枠組み

2008 年に対インドネシアで開始された EPA による外国人介護労働者受け入れの枠組みは表 1 に示されるとおりである。

介護士の応募要件が、現地送り出し国の介護士認定基準よりも相当程度、厳格に設定されていること、先方の送り出し斡旋機関は直接的に政府組織の一部であること、訪日前の日本語研修期間が 6 か月（インドネシア、フィリピン）、1 年（ベトナム）と相当程度、長期にわたっており、訪日後の 6 か月間の日本語研修を経て、日本語能力 N3 レベルが求められている。N3 レベルとは、「日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる」というレベルである。技能実習制度による介護士候補者の受け入れ基準が N4 レベル（基本的な日本語を理解することが出来る、小学校低学年レベル）よりも高く設定していることに注目したい。

#### 3.2.2. 受け入れ人数

EPA による介護士候補者受け入れ実績は、表 2 にみられるとおりである。

2008 年以降 2015 年現在までおよそ 2000 人強の介護士候補者が来日しており、受け入れ施設数も延べ 913 施設となっている。2010 年以降、受け入れ人数、受け入れ施設数が減少した理由は、受け入れ施設、受け入れ候補者に対する受け

入れ基準が高めに設定されていたためと思われる、この点は次節で述べるように改正されて、再び 2014 年以降に受け入れ人数が増加した。

### 3.2.3. 介護福祉士試験の合格の状況と帰国者の人数

各施設が受け入れた外国人介護士候補者は、就業経験 3 年後に国家試験の受験資格を得られる。これは日本人介護士が、実務経験 3 年で国家試験可能となることと同様の扱いである。試験制度については、1 度不合格でも再受験を認めること、試験問題で使用されたすべての漢字に振り仮名を付記すること、疾病名等への英語表記を付記する、試験時間を 1.5 倍に延長するなどの優遇措置を EPA による介護士候補者へ認めることにより、合格率は当初より向上した。2014 年までで、受験資格者 622 人、合格者数 317 人で、合格率は 51.0%となる。表 3 で示した数値は、入国者に占める資格取得者の割合であるが、3 年間の就業経験という資格を満たせずに帰国した人も出ているため、資格取得率は 4 割である。合格率よりも低い。

また入国者に占める就労者の比率をみると、帰国者の割合は受け入れ年度を遡れば遡るほど多くなっており、資格取得者ならば日本への在留資格が付与されるにもかかわらず、帰国する人が少なくない。2009 年度の場合、入国者 379 人で、

就労者は 163 人、資格取得せずに候補者として就労継続している人が 64 人いるので、就労者の比率は 43.0%となる。介護福祉士の資格を取得できずに、再受験を前提に就労継続している人は今後、どの程度生ずるかは予測しがたい。3 年の就業経験の後に、介護福祉士試験に合格しなくても、再受験を前提に 1 年間の就労継続可能な措置がとられたので、これからは候補者としての身分のまま日本で 4 年間の単位で就労する人が増大する可能性もあろう。

その理由は、彼ら介護士候補者が必ずしも日本への定住化を目的とせずに来日しているからである。介護福祉士資格を取得すれば日本での定住化が可能であるが、それを求めて来日している候補者がどれだけいるだろうか。結城康博はインタビュー調査から、EPA 外国人介護労働者の場合、「一定程度、日本で働き高い賃金を得て日本語も取得できれば、それで外国人介護士は十分であるのだ」と結論付けている（結城康博、2014）。日本での介護福祉士資格を持てば母国での就業に困ることはない。さらに結城は触れていないが、日本の介護施設では年功賃金体系をとっていないから、勤続年数に伸びによる賃金上昇もなく、また介護福祉士資格取得による賃金上昇も基本的には見込まれていないので、長期勤続や資格取得への動機づけに欠ける。これは日本人介護士の低い定着率の一つの原因であ

るが、それは外国人介護士にとっても同じ条件であろう。

#### 4. EPA による外国人介護労働者受け入れに伴う困難

以上の受け入れ実態をもとに、次に受け入れに伴う問題を検討しよう。

##### 4. 1. 受け入れ費用の問題：受け入れ施設側の問題

EPA による外国人介護士受け入れ問題の中で、受け入れ施設側にとって最も切実な問題は受け入れ費用の問題である。外国人労働者受け入れというと、安価な労働力を使い捨てにするという非難がなされるが、その受け入れが介護福祉資格の取得という目的を持つ場合、その受け入れは一種の介護の実務研修という教育訓練の性格を持たざるを得ないし、また規範としてはそうでなければならない。外国人技能実習制度が設立された当初は、その研修目的を担保するために実に様々な運用基準が設置されたことと重ね合わせればよいだろう。本来、教育訓練はコストがかかるし、またコストを掛けるべきものなのだ。

具体的に介護士受け入れ施設の費用負担をみると、求人に伴う費用として、海外現地での求人費用、斡旋手数料、日本での滞在管理費(巡回訪問、相談窓口の開設など、技能実習生に対して国際研修協力機構 JITCO が行っていた活動のため

の費用)を日本側斡旋機関の国際厚生事業団に支払い、また現地送り出し機関である政府機関に 1 人あたり 4 万円弱から 5 万円強を支払う。更に、日本語研修費用としてインドネシア人候補者、フィリピン人候補者それぞれ 1 人あたり 36 万円、ベトナム人候補者の場合は、現地での日本語訓練費用は ODA による日本政府負担となるのでやや費用が押さえられ、1 人あたり 26 万円である。受け入れ施設は、基本的には 2 人以上の候補者を受入れなければならないため、施設の負担金額は就業前研修までの負担だけで 100 万円を超え、就業後も月々約 30~50 万円かかるという(寺本雅夫、2010)。その結果、EPA による介護士候補者受け入れ制度が開始された直後は、受け入れ施設はこうした費用負担が可能な極めて優良施設に限定されていたことも不思議ではない。

加えて金銭的な負担ばかりではなく、もっとも大きな費用は、受け入れた介護士候補者の研修を担当する、ベテラン介護士の機会費用の問題である。外国人介護士に対しての職場研修はどの職場でもベテランが担当するが、その研修担当者を通常の現場業務から離して研修を担当させるには、職場要員に余裕がなくては難しい。人手不足の職場では、外国人労働者を介護士候補者として受け入れる余裕がないことになる。

こうした金銭上の、また要員上の費用

負担は、外国人介護士受け入れ施設の数  
を限定してしまう。そのため、EPAによる  
介護士受け入れの枠組みにいくつかの  
正が行われた。第1に、受け入れ施設への  
学習経費の支援制度ができ、候補者一人  
当たり年間 23.5 万円以内で日本語学  
習に対する支援費用が給付され、また受  
け入れ施設の研修担当者への手当という  
名目で、1 施設当たり年間 8 万円以内の  
支援費用が出されるようになった。第2  
は、配置基準の見直しである。2013年4  
月から、介護士候補者でも就労して6か  
月以上を経過した人、あるいはN2以上  
の日本語能力を持つ人は介護保険制度で  
認める職員として認められるようになり、  
夜勤も担当可能となった。外国人介護士  
に対しては、募集費用、日本語訓練費用  
などを負担した上で、かつ賃金水準は日  
本人介護士と同等、しかし正規職員とし  
て介護報酬に反映はされない、という条  
件では、受け入れ施設側の持ち出し費用  
は極めて高かったため、その点が改正さ  
れた。

しかし、既にふれたように、教育訓練  
とは費用を要するものであり、外国人介  
護士の受け入れが留学としての性格を持  
つとしたら、こうした労働力としてカウ  
ントする側面は教育効果をやや減じるこ  
とになるだろう。一時的に発生する求人費用  
以外に、継続的に発生する教育訓練費用  
の負担問題は、受け入れ施設にとって、  
また外国人介護労働者受け入れの問題全

体にわたって大きな課題であろう。

#### 4.2. 日本語能力の問題：受け入れ候補者の問題

介護労働はサービス労働であるために、  
要介護者とのコミュニケーション能力が  
不可欠であることを既に指摘したが、ま  
た介護施設ではチーム労働として介護を  
行っているために、職場の同僚とのコミ  
ュニケーション能力が必要である。その  
ための外国人介護労働者要求される日本  
語能力水準は一定のレベルが必要とされ  
る。製造業で受け入れた技能実習生や日  
系中南米人が、日常は製造するモノを相  
手とし、コミュニケーションはもっぱら  
同言語を使用する仲間内で限定されて、  
滞日年数が長期にわたったにもかかわらず、  
日本語能力が向上しなかったという  
事例の轍を踏むわけにはいかないだろう。

EPAの枠組みによる介護労働者受け  
入れにあたっては、制度開始当初はフィ  
リピン人介護士候補者には訪日前日本語  
研修はなかったが、この研修は2011年  
から開始され、現在は表1でみたように  
6か月あるいは1年であり、訪日前にイ  
ンドネシアとフィリピンの場合は日本語  
能力試験N5合格が、ベトナムの場合は  
日本語能力試験N3合格が目標となっ  
ている。EPA協定中には、訪日前日本語研  
修の規定がなかったため、これは受け入  
れ現場からの要請によって設置されたも  
のと思われる。

EPA で受け入れた介護士候補者と日本人介護職員の能力を比較した調査があるので紹介しよう。これはインドネシア人候補者を受け入れた施設の指導責任者に対して、日本人職員と比較した場合のインドネシア人候補者の介護技術習得期間を質問した調査である。サンプル数は少ないが、他に、同種の調査がみられないので参考にしたい。

この調査結果によると、外国人介護労働者である候補者と日本人職員との技能習得期間には差があり、20 の調査項目（介護技術）の平均習得期間は日本人が平均 4.8 か月であったのに対し、候補者は約 8.7 か月であった。もっとも差異が大きかった技術は介護記録であり、日本語習得が必要なため候補者では平均 17.0 か月の習得期間を必要とした。食事介助、移譲・移動・体位変換などの技術には差が小さい。

常識的に理解できる調査結果である。職場での実務研修が優先される生活の中で、日本語習得時間が限られている候補者にとって、日本語の読み書き能力を必要とする介護記録の習得が非常に難しいことがわかる。ただし、その場合でも日本人よりも長期間の習得期間をかければ習得可能ということであり、いったん、技能習得した候補者の場合は、施設長からの総合的評価は日本人職員に対しての評価より高いという結果であった。

また日本語能力は、介護福祉士国家試

験の合格率とも関係し、外国人介護労働者の国家試験に対する障壁は、日本語能力にも大きく起因していよう。2010 年から 2011 年に 1 年間かけて外国人介護候補者を受け入れた 4 つの施設とその候補者を継続的にインタビューした調査結果（赤羽克子外、2012）では、EPA 枠組みによる介護士候補者受け入れの制度の喫緊の課題として、① 施設ごとに就労・研修の実態が大きく違うこと、② 日本語能力の障壁、③ 国家試験の障壁、を挙げていた。そして国家試験不合格の場合は、国際社会から「使い捨て」の非難されかねないため、候補者の応募条件に一定基準の日本語能力（日本語能力試験 N2、できれば N1 程度）を課すことを提案していた。

しかしながら、現実には日本語能力試験 N5 以上レベル（ベトナムからは N3 以上）が入国前の要件であるから、現状では国家試験合格に必要な日本語能力を育成することは極めて困難である。後藤純一は、EPA による看護師・介護士受け入れ候補者プログラムの課題として、国家試験での優遇策への疑問と、専門的職種への外国人労働者受け入れ拡大策に対して疑問を投げかけていた<sup>8</sup>。本国での看

<sup>8</sup> 「おそらくは、専門用語を含む日本語能力が重要不可欠な職種において外国人労働者の受入れを拡大することはあまり現実ではないし、場合によっては危険なことであろう。日本語能力が不可欠な職

介護師有資格者が日本で補助業務に従事することは、人的資源の非効率的動員という主旨である。

EPAによる介護士候補者受け入れ制度では、候補者が日本語能力を育成して介護の補助業務担当から脱し、介護福祉士資格を取得し、日本でキャリアアップを図ることが目標となっている。これは現状ではEPAが非常に限定された候補者だけを選抜していることだからこそ可能だといえよう。費用対効果の側面から見ると、候補者への日本語教育は大変に費用がかかるものでありながらも、受け入れ施設は彼らの長期勤続を望めないという問題がある。受け入れ外国人介護労働者への日本語教育の問題と、介護職への専門性付与の問題はコインの裏表の問題として密接に結びついており、外国人介護労働者受け入れの根幹をなす問題と言えよう。

#### 4.3. 介護現場の負担増と賃金構造：受け入れ職場の問題

種には日本人労働者が集まるような方策を講じ、EPAを含むさまざまな協定で受け入れる外国人労働者は日本語があまり前面に出てこない職種を提供したほうが、受入国たる日本にとっても、日本に来る外国人労働者にとっても望ましいものと思われる（もちろん、真に日本語ができる外国人の場合には日本人と同様に看護などの職務に差別なく就労できることは言うまでもない）（後藤純一、2014）pp.93。

受け入れ施設および受け入れ候補者と並んで、3つ目に考慮しなければならない点は、受け入れ職場の問題である。外国人介護士候補者を職場に受け入れることによって、職場のメンバーの負担増の問題があげられる。一つは、候補者に対する日本語教育と介護福祉士資格取得のための受験教育である。これは研修担当者の機会費用として既に前項で触れたが、担当者にとっては費用の問題以上に、仕事の負担増として感じられよう。またこうした負担感は、教育対象者の能力向上や国家資格取得という結果によって報いられ、負担感も和らげられる類のものであるが、候補者が帰国を前提に出稼ぎ意識が強い場合、あるいは資格取得後の転職などの出来事が起きると、仕事の負担感がそのまま徒労感へと繋がりやすい。

さらに、介護現場はチーム労働であるから、未熟練の候補者を受け入れは職場全体の士気に影響を及ぼす。就労意欲が高い候補者の受け入れによって、職場全体が明るくなったという報告がある一方、日本語が不自由で戦力とならず、職場でのOJTに時間がかかって、通常業務の遂行と候補者の教育で負担が増加するという意見もあった。

こうした職場で問題となるのが、既に形成されている介護現場の職場構造である。介護現場は、賃金カーブはフラットな形であり、北浦正行は「業務に習熟した段階においても報酬に大きな変化がな

く、それが従事者の不満につながっていると考えられている」と指摘している<sup>9</sup>。また職場では正社員と非正社員であるパートタイマーや契約社員が多く働いているため、正規の職員との処遇面での格差に不満を持つという均衡待遇上の問題も同じく指摘している。『介護現場』においては、そもそも資格要件のない職場であり、現在でも日本人同士の差別処遇はほとんどみられない<sup>10</sup>という介護労働者の熟練の存在を否定するような事実認識こそが、介護現場の従事者が抱えている不満の根拠であるといってもよいだろう。従事者のこうした不満は、当然、離職率の高さになって反映する。

こうした職場に日本語能力において不利な外国人介護労働者が参入したらどうなるだろうか。現在の EPA の枠組みで来日した介護士候補者の場合は、正規職員として雇用されており、また賃金額は日本人正規職員と同額である。日本人と同等の賃金をもらいながら、あるいは非正規職員よりも高い賃金をもらいながら、（少なくとも受け入れ当初に時期に限定

すれば）職務能力は日本人より低く、職場では周辺業務しか担当し得ない、という事態が発生している。雇用主である施設側や社会的認識の上で技能向上の余地を認められていない介護職場の日本人職員は、こうした職務遂行能力と賃金との間のアンバランスに不満を抱くであろう。

一般的に言えば、職場で OJT が成立するための条件として、教育担当者の賃金が教育訓練を受ける人間よりも高いという年功賃金構造と、教育を受けた人間が教育した人間を追い越さないという年功昇進構造が必要とされる。すなわち年功賃金構造の示す職場序列が、職場の階層構造と平行になる構造が、OJT を成功に導く条件である。しかし、外国人介護士受け入れの場合は、職場の階層構造と賃金構造との関係にアンバランスがあるため、職場での OJT を成立させる条件に欠ける。この点も今後、重要な問題となる可能性があるだろう。

## 5. おわりに

EPA による介護士候補者受け入れは、労働力受け入れではないことは当初から明らかにされており、そのために制度設計としては相当に丁寧な訓練計画が設計された。また受け入れ人材の選抜に当たっても、現地で普及している教育水準のレベルと比較して、相当に高い教育水準を要件としていた。そのため、受け入れ施設側にとっては高い受け入れ費用とい

<sup>9</sup>（北浦正行、2013）pp.67.

<sup>10</sup> 全国老人福祉施設協議会（2014）「外国人介護人材の受け入れについて」第 8 回第 6 次出入国管理政策懇談会 提出資料 2、pp.3  
<http://www.moj.go.jp/content/000124151.pdf>

（2015 年 6 月 8 日取得）

う問題が存在した。また受け入れ候補者に対しては、日本人と同等の資格取得を可能とするために高い日本語能力を要求した。こうした措置は、他方で、日本人職員に EPA による外国人介護士候補者受け入れに伴う負担感を増大させることにつながっている。

EPA のような入念な制度設計下においても介護士候補者受け入れに問題が伴うのである。今後に予定されている技能実習制度による外国人介護労働者受け入れは、EPA による受け入れより日本語能力などの点で受け入れ基準が緩いのであるから、受け入れた実習生に対してどのように教育訓練の機会をどのように担保していくかが、EPA による受け入れ以上に大きな課題となるだろう。とりわけ教育訓練費の負担を誰が担うのかという点は、受け入れ施設側だけでなく、今後の介護保険制度の在り方も含めて検討しなければならないと思われる。（初出：『日本労働研究雑誌』No. 662, 2015年）

#### 文献

- ・赤羽克子・高尾公矢・佐藤可奈（2012）「EPA 外国人介護福祉士候補者への支援態勢をめぐる諸問題—施設の支援態勢と候補者の就労・研修状況との関係を手がかりとして」『社会学論叢』No.174, pp.1-19、日本大学社会学会、
- ・安里和晃（2009）「外国人介護労働者は何か特別か」『老年社会科学』Vol.31,

No.3, pp.390-396

- ・安里和晃編（2011）『労働鎖国ニッポンの崩壊—人口減少社会の担い手はだれか』ダイヤモンド社
- ・伊藤鏡（2014）「介護現場における外国人介護労働者の評価と意欲—インドネシア第一陣介護福祉士候補者受け入れ施設のアンケート調査をもとに」『厚生指標』Vol.61, No.11, pp.27-35
- ・小川全夫（2010）「人口変動新潮流と看護・介護職の国際移動」『保険医療社会学論集』Vol.21,
- ・上林千恵子（2015）『外国人労働者受け入れと日本社会—技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会
- ・川村千鶴子・宣元錫編（2007）『異文化間介護と多文化共生』明石書店
- ・北浦正行（2013）「介護労働をめぐる政策課題—介護人材の確保と育成を中心に」『日本労働研究雑誌』No.641, pp.61-72.
- ・河内康文（2015）「経済連携協定（EPA）に基づく外国人介護福祉士候補者に関する研究の動向—文献レビューによる分析」『高知県立大学紀要 社会福祉学部編』Vol.64, pp73-85
- ・後藤純一（2014）「EPA と人の移動：少子高齢化と看護師・介護士候補者受け入れプログラム」『「経済連携協定（EPA）を検証する」についての調査研究報告書』日本国際フォーラム pp.79-95、
- ・佐藤忍（2015）「EPA に基づく外国人

介護福祉士の受け入れ」『香川大学経済論叢』Vol.87, No.3・4、pp.51-82

・宣元錫（2007）「看護・介護分野の外国人受け入れ政策とその課題」川村千鶴子・宣元錫編『異文化間介護と多文化共生』第2章、明石書店

・塚田典子編（2010）『介護現場の外国人労働者：日本のケア現場はどう変わるか』明石書店

・花田智恵（2015）「介護労働力不足はなぜ生じているのか」『日本労働研究雑誌』No.658、pp.16-25.

・濱口桂一郎（2010）「日本の外国人労働者政策—労働政策の否定に立脚した外国人政策の『失われた二〇年』」五十嵐泰正編『労働再審②越境する労働と（移民）』大月書店

・高畑幸（2014）「過疎地・地方都市で働く外国人介護者—経済連携協定によるフィリピン人介護福祉士候補者49人の追跡調査から—」『日本都市社会学会年報』No.32、pp.133-48.

・寺本雅夫（2010）「経済連携協定（EPA）と外国人介護労働者」塚田典子編著『介護現場の外国人労働者：日本のケア現場はどう変わるか』第1章、明石書店

・松本邦愛、瀬戸加奈子、長谷川友紀（2011）「経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師・介護福祉士の受け入れの現状と課題」『日本医療マネジメント学会雑誌』Vol.12、No.3、pp.195-199

・山本克也（2009）「我が国における外国

人看護師・介護士の現状と課題」『季刊・社会保障研究』Vol.45, No.3、pp.258-68

・結城康弘（2013）「社会保障制度における外国人介護士の意義」『淑徳大学研究紀要』No.47、pp.111-127、淑徳大学総合福祉学部・コミュニティ政策学部

・——、（2014）「外国人介護士受け入れの考察」『週刊社会保障』No.2772 pp.50-55

・労働政策研究・研修機構（2014）『介護人材需給構造の現状と課題—介護職の安定的な確保に向けて』労働政策研究・研修機構

表 1 EPA による介護士候補者受け入れのプロセス

	インドネシア	フィリピン	ベトナム
応募要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 大学の看護学部 卒業生</li> <li>* 高等教育機関（3 年以上）+介護士認 定</li> <li>* 看護学校（3年以 上）卒業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 4年制大学卒業+ 介護士認定</li> <li>* 看護学校（4年） 卒業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 3年制または4年 制の看護課程修了</li> </ul>
斡旋機関 （日本側は国際厚 生事業団）	インドネシア海外 労働者派遣・保護庁	フィリピン海外雇 用庁	ベトナム労働・傷病 兵・社会問題省海外 労働局
受け入れ施設	雇用契約の締結	雇用契約の締結	雇用契約の締結
訪日前の日本語研 修	6か月	6か月	1年
日本入国の要件と なる日本語能力	日本語能力試験 N5 以上	日本語能力試験 N5 以上	日本語能力試験 N3 以上
訪日後日本語研修 目標とするレベ ル	6か月 日本語能力 N3	6か月 日本語能力 N3	2.5か月
受け入れ施設へ	就労開始	就労開始	就労開始

表 2 EPA による介護士候補者受入れ実績(人数・施設数)  
2015 年 3 月時点

	インドネシア		フィリピン		ベトナム	
	人数	受入れ 施設数	人数	受入れ 施設数	人数	受入れ 施設数
2008	104	53	-	-	-	-
2009	189	85	190	92	-	-
2010	77	34	72	34	-	-
2011	58	29	61	33	-	-
2012	72	32	73	35	-	-
2013	87	37	87	37	-	-
2014	146	61	147	64	117	62
2015(予定)	217	86	221	90	139	49
受入れ人数合計及 び受入れ延べ施設 数	950	417	851	385	256	111

出所: 国際構成事業団『平成 28 年版 EPA に基づく外国人看護師・介護福祉士受入れパンフレット』pp.33 よ  
り作成

表 3 入国年度別候補者の現状(2014 年 4 月 1 日時点)

入国年度	入国者数	資格取得者数	資格取得率 (%)	就労中			帰国等	
				候補者	資格取得者	入国者に占める就労者の比率 (%)	候補者	資格取得者
2008	104	46	44.2	0	31	29.8	58	15
2009	379	127	33.5	64	99	43.0	188	28
2010	149	68	45.6	50	67	78.5	31	1
2011	119	55	46.2	106	1		12	0
2012	145	-		140	0		5	0
2013	195	-		195	0		0	0
2014	410	-		-	-		-	-
2015(予定)	577	-		-	-		-	-
計	2,078	296		555	198		294	44

出所: 国際厚生事業団 第 8 回 第 6 次出入国管理政策懇談会 提出資料5(法務省 2014 年 4 月 21 日)

[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri06\\_00050.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri06_00050.html)

および国際厚生事業団「受入支援等の取り組み・受入れ状況等について」(2015 年 4 月)

注) 2014 年および 2015 年の入国者数については 2015 年 3 月時点の数値を付加した

表4 介護士候補者および日本人の介護技術習得期間の比較

(単位:月)

	インドネシア人候補者(n=26)		日本人職員(n=23)		差
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
入浴介助	8.2	5.4	4.4	1.8	3.8
食事介助	6.5	5.2	3.9	1.9	2.6
排せつ介助	7.3	5.3	4.1	1.5	3.2
移譲・移動・体位変換	7.8	4.9	4.4	1.5	3.4
状態の変化に応じた対応	11.0	6.4	6.6	4.3	4.4
介護記録	17.0	7.3	6.5	4.6	10.5
全平均	8.7	6.1	4.8	2.8	3.9

[引用] (伊藤鏡:2014) pp.31 の表 2 から筆者作成。



平成 27 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

III

(平成 27 年度)

2016 年 5 月 31 日	初版発行
代表編者・発行人	堀口 健治
編集	軍司 聖詞
発行所	早稲田大学地域・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