

1951年7月20日第3種郵便物認可 2023年12月1日発行 毎月1回1日発行第73巻第11号

ISSN 0913-6134

農村と都市をむすぶ

特集 共同調査報告2
多様化する農業従事外国人受け入れと取り組む茨城県の農業経営
：有識者会議報告の問題点
堀口健治 西川邦夫 小林信一 秋山 満

2023年12月号 NO.862

農村と都市をむすぶ 二〇二三年十二月号 (第八六二号) 特集

共同調査報告2

多様化する農業従事外国人受け入れと取り組む茨城県の農業経営

編集代表 谷口信和

一九五一年七月二十日第三種郵便物認可
二〇二三年十二月一日発行 毎月一回一日発行 第七三巻第十一号

農村と都市をむすぶ 頒価二一〇円 送料七五円

東京都千代田区霞が関一ノ二ノ一
全農 農林労働組合
農村と都市をむすぶ編集部
TEL 〇三三五〇八一四三五〇



「農村風景・北海道網走郡大空町」(北見分会)

表紙の写真は、埼玉県・東所沢公園武蔵野樹林パークのイルミネーションです。「チームラボどんぐりの森の呼応する生命」をテーマに、幻想的なライトアップとなっています。今や各地で行われるイルミネーションは、16世紀ドイツの思想家マルティン・ルターが木々にロウソクを飾り付けたのが起源とか。日本では、明治時代に東京・大阪で開催された勸業博覧会で披露されたと言われ、以降、冬(クリスマス)の風物詩となってきました。現在はLEDの普及により全国各地で一年中人々を楽しませてくれています。

また、上掲の写真は、北海道東北部・大空町の農村風景です。2006年に女満別町と東藻琴村が合併した同町は、農業をはじめとする第一次産業中心の自治体です。約10万㎡の芝桜公園は有名で、例年5月には多くの観光客で賑わいます。

なお、写真風景の今は雪に包まれ別世界となっています。

「農村と都市をむすぶ」編集委員会

(農林行政を考える会)

編集代表	谷口信和	東京大学名誉教授
編集長	安藤堀神小矢秋友作西	東京大学教授
編集委員	服部山林坂山田山川	東洋大学名誉教授
	信光健安信雅	早稲田大学名誉教授
	和義治雄一	農政ジャーナリスト
	伊藤信一	静岡農専短大教授
	藤部信健	日本農業研究所研究員
	堀口山林	宇都宮大学教授
	小坂山田	日本大学准教授
	矢坂山田	明治大学教授
	秋山田	茨城大学准教授
	友作山	
	作山	
	西川	

「農林行政を考える会」会員の最新著書の紹介



バイデン政権下の アメリカ農業・農政

バイデン政権下での農業・農政をとおして
日本農政の現状と課題を見つめる

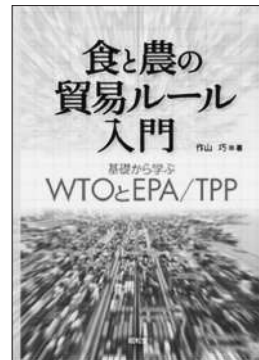
服部信司 著

食と農の貿易ルール入門

基礎から学ぶWTOとEPA/TPP

WTO、EPA、TPP、FTA、メガFTA—新聞やテレビでは、貿易交渉をめぐるさまざまな言葉が飛び交っている。とっつきにくく感じることも多いニュースを、どうすれば理解できるのか？重要なキーワードのわかりやすい解説や「新聞記事で学ぶ」というコーナーとともに、食や農に関わる人が知っておくべき貿易ルールを基礎から学ぶ。

作山 巧 著



農政トライアングルの崩壊と官邸主導型農政改革

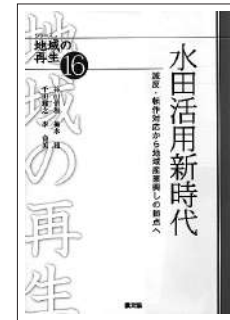
安倍・菅政権下のTPPと農協改革の背景

第2次安倍政権では、自民党農林族・農水省・農協から成る農政トライアングルが崩壊し、TPP締結や全中解体のような急進的な農政改革が首相官邸主導で実現した。その背景にある地殻変動を、TPP参加協議にも従事した元農水官僚の研究者が明らかにする。

作山 巧 著

◎「バイデン政権下のアメリカ農業・農政」は全農林・農村と都市をむすぶ編集部（TEL03-3508-4350）、「食と農の貿易ルール入門」は昭和堂（TEL075-502-7503）、「農政トライアングルの崩壊と官邸主導型農政改革」は農林統計協会（TEL03-3492-2990）までお問い合わせください。

「農林行政を考える会」会員の最新著書の紹介



水田活用新時代

—減反・転作対応から地域産業興しの拠点へ—

谷口信和・梅本 雅・千田雅之・李 侖美 著

米価下落、TPP・自由化路線に抗し、
水田を地域農業・産業の拠点として
活かすための実践的提案の書

「農政改革」下の農業・農村

神山安雄 著



「日本酪農への提言」

持続可能な発展のために

小林信一 著

◎「水田活用新時代」は農文協（農業書センターTEL03-6261-4760）、「農政改革下の農業・農村」は農林統計出版（TEL03-3511-0058）、「日本酪農への提言」は全農林・農村と都市をむすぶ編集部（TEL03-3508-4350）までお問い合わせください。



「大規模施設農場での打ち合わせ・現地調査から」(編集部)

目 次

特集 共同調査報告 2

- 多様化する農業従事外国人受け入れと取り組む茨城県の農業経営
 : 有識者会議報告の問題点 堀口 健治 (4)
- 施設野菜経営における外国人技能実習生の導入と規模拡大
 西川 邦夫 (7)
- 大規模野菜生産農場—アクト農場と海外技能実習制度改革
 小林 信一 (16)
- 農業外国人人材派遣業HRCと
 農業生産法人(株)AGRIにおける取り組み
 秋山 満 (24)
- インドネシア・バリ島で訓練生を面接する常総ひかり農協・農家
 そして実習前研修
 —送り出し団体と連携し時間と費用をかける
 技能実習生受け入れの仕組みとその意義—
 堀口 健治 (34)

[時評] 食料自給率の挫折 (m) (2)

☆表紙写真 「チームラボどんぐりの森の呼応する生命・東所沢公園」(編集部)
 「農村と都市をむすぶ」2023年12月号(第73巻第11号)通巻第862号

食料自給率の挫折



食料安全保障への関心が高まっているものの、食料自給率が話題になることはめっきり減っているようだ。令和四年度のカロリーベースの食料自給率は三八%で、食料

・農業・農村基本計画で令和一・二年度には四五%とする目標値が設定されている。このように日本の食料自給率がきわめて低いということは多くの人が知っているにちがいない。しかし、それで食料安全保障について思いを馳せるかといえ、実際には何の感慨も浮かばなくなっているのではない。低い食料自給率は常識化してしまい、食料安全保障に関わるリスクコミュニケーションツールとしての力は失われてしまったかのようである。

漠然とそのようなことを考えていた折、基本計画が目標年度の食料自給率として設定する数値はKPI（重要業績評価指標）なのかという質問を受けた。目標年度の食料自給率を明示して、その達成度によって政策過程を評価する指標として位置づけられるかということである。これまで目標年度の食料自給率は一度も達成されたことはなく、目標年度の食料自給率がKPIだとすれば、KPIの意味が疑われるだろう。食料自給率が長期漸減傾向にありながら、食料自給率の目標値が基本的に

四五%に据え置かれてきた（平成二・三年基本計画の平成三・二年度目標値は五〇%）ことをふまえば、食料自給率はKPIとはされていないのではないかと直感的に答えた。目標値が達成されなくても、その政策的な課題や責任が問われることはなく、たんなる政治的期待値なのだろうと思われた。

後日、食料自給率の目標は政策評価体系に位置づけられていないということを知った。食料自給率は政策的総合的な結果であり、外交や経済などの要因によって変化するので、政策評価になじまないという。たしかに食料自給率の分母である食料消費、具体的には一人一日当たり総供給熱量を特定の政策で変化させることは難しい。分子である食料生産、具体的には一人一日当たり国産供給熱量も農地政策、農業の担い手政策をはじめとする無数の政策の絡み合いのなかで決まってくる。食料自給率の決定過程はきわめて複雑なのでKPIにはなじまないという理屈は、その限りでは理解できる。

とはいえ、食料自給率の達成状況をふまえた政策の検証がほとんどなされてこなかったことを正当化することにはならないだろう。これまで基本計画の策定、さらには現行基本法の見直しにおいても、国内外の社会経済的な課題への対応や農業技術の革新などの新たな事態への対応に向けた政策や制度の必要性が指摘され、既存の政

策は上書きされていくという状況が繰り返されてきた。

基本計画の策定過程では既存の政策を振り返ることなく、新たな政策課題への対応が中心的な論点とされ、なし崩し的に政策の変更や重点化などが重ねられてきた。

食料自給率は政策論議の枠外に置かれたままであった。こうして食料自給率をめぐる議論の仕方によって、食料安全保障の一側面を示した食料自給率は政策とは結びつかない空虚な数字としてみなされるようになってしまったという印象を持っていた。

しかし、次のような試算結果を知って、食料自給率はすでに政策的に動かせない袋小路に入っているという思いを強くした。一〇年後の目標値に向けて食料自給率を引き上げることがますます困難になってきており、目標値を示す政策的な意味が薄らいでいることに改めて気づかされたからである。

カロリリーベースの食料自給率の算出に際して、品目別の国産熱量や総供給熱量の寄与度が公表されている。たとえば、令和四年度の食料自給率では、調製品を含む米の輸入量の熱量が五・二%減少して総供給熱量が減少したため、国産米の熱量には変化がなかったものの、食料自給率は一・一ポイント上昇した。小麦では総供給熱量は変化がなかったものの、国産麦の単収が減少して国産熱量が落ち込み、食料自給率を〇・二ポイント押し下げ

るように寄与したことなどが示されている。

コロナ禍以前の約二〇年間で対象として、国産供給熱量と総供給熱量の変化がカロリリーベースの食料自給率の変化に及ぼした品目別寄与度を試算した結果をみると、小麦と大豆は国内生産が増大したので食料自給率を向上させているが、米、魚介類、油脂類、生乳、豚肉、鶏肉といった畜産物が食料自給率を引き下げる要因となっている。とくに米と魚介類の影響が圧倒的に大きい。いずれも消費量の減少によって食料自給率の分母である供給熱量が減少して食料自給率向上をもたらす要因となったが、米の減産や魚介類の漁獲量減少によって同じく分子である国産供給熱量が減少し、最終的に食料自給率を大きく引き下げる要因となった。

これは食料自給率を引き上げるためには、米の需要を上回る大幅な増産を実現し、乱獲や気候変動などの影響で減少した魚介類の漁獲量を増やさなければならぬことを示している。多額の財政支援が欠かせない飼料用米生産の拡大と近海での漁獲量増大が短期的な食料自給率向上の鍵を握っているというわけである。いずれも消費が減少している上に、自給率を引き上げることの矛盾や困難が浮かび上がってくる。食料自給率の向上が食料安全保障に寄与するためには、飼料増産などを図る抜本的な政策転換が不可欠であることを改めて痛感する。(m)

多様化する農業従事外国人受け入れと取り組む 茨城県の農業経営…有識者会議報告の問題点

早稲田大学名誉教授 堀口健治

1. 先頭を切る農協系の受け入れ監理団体

茨城農業を先導するのは農協組合員の家族経営が多い。しかも農協が受け入れ監理団体をもって送り出し国との連携を早くから構築してきたところでは、家族従業員や日本人雇用者が減少する中で、先頭だって外国人受け入れに取組んだ農家たちである。常総ひかり農協や多くの農協がそれにあたる。その後は、県全体を扱うエコ・リードが仕組みを持つようになったので、所属農協が受け入れ監理団体を有していなくても外国人の斡旋を受けることができ、経営展開を図ることができた。ただし一一月号の第1表(一〇ページ)にみるように、その多くは五人未満の技能実習生を受け入れる家族経営であって、言うならば大型家族経営といえよう。なおそこには継承者である長男等の家族従業員がおり、さらに日本人パートナーも結構いるが、体力もあり三年間の雇用契約をしっかりと守る外国人がいることで、経営の計画性を維持できたと言える。

この間、農協の監理団体に加わらず、農協の中国、インドネシア、さらにはベトナムといった送り出し国とは異なる国を連携先とする民間の監理団体を選択する農家や、管理費が農協系よりも高い監理団体であっても規模の大きい経営に対して丁寧な面倒を見る監理団体等、これ等の監理団体に加わる農業経営が出現するようになった。出荷先が農協ではない農家等も民間に依存している。また規模の小さい農業経営でも面倒を見てくれる民間監理団体も出るようになり、今では常総ひかり農協の管轄下でも、外国人を受け入れる経営の約八割は非農協系の監理団体扱いになっているとみられる。

なお日本人常雇も見られ、特に普通作経営では大規模農業機械を扱う人が多く、また畑作でも外国人に運転させない方針をとっているところでは、そのための日本人雇用も見られる。しかしこれらは家族従業員に置き換えられ、また特定技能一号を主に外国人にも免許を取らせる動きが出てきているので、そうした日本人の需要も減り、雇用に占める外国人の割合が急速に高まっている。

その後、特定技能外国人はさらに増え、コロナを契機に、技能実習三号と合わせて外国人雇業者数がきわめて多い農業経営もあらわれるようになった。一二月号で紹介されている市毛氏の経営は、エコ・リードからの紹介だけでなく、「リスク」分散を考え、民間の監理団体からの紹介も受けていて、外国人雇業者数は多い。また日本人雇用も外国人の半分弱を占め、大規模家族経営を上回る雇用型大規模経営の範疇に入る経営といつてよいであろう。

2. 雇用だけではなく派遣の仕組みも導入したので受け入れ農業経営は多層化

他方で、農業法人にも、多くの外国人が入ってきている。一二月号に載っている水戸市のTedyはパブリカを大規模に栽培する株式会社であり、技能実習生と特定技能だけでなく、パートだが日本人も多く雇用している。

また茨城町のアクト農場もそうした法人（有限会社）であり、この特長は今も中国人の技能実習生と特定技能の雇用のみということである。中国人の応募者は最近減少してきたので、多くの農業経営は受け入れ先を変えてきているが、ここは送り出し団体との連携がうまく、今も安定的に中国から受けている。それが可能なのである。日本人は少なくなってきたており、経営者としては中国人を幹部としても今後は受け入れたい気持ちが強くなり、近く行われる特定技能二号の受験を勧めている従業員がいるようである。

そして新たな動きとして出てきたのは、派遣型の特定技能外国人の売り込みである。複数の業者が県内で動いているようだが、一二月号では人材派遣業HRCと農業生産法人AGRIの動きをみている。人材派遣の動きは、既存の大規模経営に対して、通常の雇用に加え、季節の繁忙期のみを応援するものや、周年雇用が無理な規模の小さな農業経営に派遣で入っているようである。だから、通年雇用を前提とする雇用関係の下で、その隙間を埋めるような役割を果たしているとみられる。なおHRCはインドネシア等に四〇〇人程度の研修センターを有しており、また運転免許も現地で持たせるようにしている。

他方で株式会社AGRI（HRCの子会社）は地元の要請でもあるが、耕作放棄されかかっている農地を農業法人として受け止め、そこで農業経営を行うとともに、雇用している外国人を必要なきは派遣に回したり、あるいは来日して実際の農作業が不十分な外国人をOJTで訓練し一人前の従業員にする意義も持っているようである。

3. 法務省「外国人有識者会議」の最終報告書に向けて指摘すべき問題点

問題点を一つだけ絞って指摘するならば、転籍である。有識者会議に、非専門的・非技術的分野の外国人労働者受け入れ制度について出入国在留管理庁が用意した資料（第一一回）がある。オーストラリア・外務貿易省が承認した場合を除き雇用主の変更は不可、韓国・原則禁止だが暴行などの人権侵害の場合は可能、台湾・元雇用主・労働者・新雇用主の合意が必要等の事例が紹介されているが、それらは全く無視して実習の効果が上がるこれまでの技能実習三年固定をやめ、新制度では本人の意向があれば転籍を認めるようである。ただし日本語N5等の要件や就労一年超等を求め、転籍前機関の初期費用負担につき不平等が生じない措置を講じるとある。初期費用負担の一部を受け入れ機関に負担させるべき、というわけである。

危惧される問題点は、こうした仕組みは、他の国では見ることができない日本の特長である丁寧な選考や半年にわたる事前研修等（転籍前機関の初期費用がある）だが、これをやめる方向になりはしないか、という点である。

語学研修を求めない台湾、最近の受入れ枠増加に際し求める語学のレベルを引き下げる方向に動く韓国、こうした方向に日本も追従することになりはしないか、憂慮される。今の仕組みは、比較的短い期間で技能実習から特定一号、さらに家族帯同の特定二号に必要な技能や日本語レベルの達成を求めているが、順調に展開できるようにサポートが必要に思われる。とりわけ家族帯同がってくる特定技能二号は、従来のように従業員である雇われ労働者を企業が応援する仕組みでは不十分である。配偶者、家族、子供等は企業等で支援することは全く無理で、学校教育を含め公的支援が必要となる。自治体が応援しなければならないことが多い。

施設野菜経営における外国人技能実習生の導入と規模拡大

茨城大学 西川邦夫

1. はじめに

本稿では、茨城県鉾田市で水菜と小松菜の施設栽培を
行い、急激な規模拡大を遂げてきた市毛良幸氏の経営を
事例として、外国人技能実習生（以下、「実習生」とす
る）導入の実態と課題を検証する。経営者による的確な
投資と労務管理、規格化された生産方法と実習生による
単純作業の結合が、本事例が規模拡大を遂げた要因であ
る。また、さらなる拡大のためには、実習生による自動
車の運転免許取得がポイントになる。監理団体である協
同組合エコ・リードの協力により、聞き取り調査は二〇
二三年八月三十一日（木）に行った（第1図・第2図）。

2. 地域農業の概況

まずは、鉾田市の地域農業の概況を検討する。第1表
は、各種統計データの推移を示したものである。データ
が欠けている年が多いが、大まかな傾向を見ることはで
きるだろう。二〇〇五年から二〇二〇年にかけて、鉾田
市の農業産出額は五三二・六億円から六四〇・〇億円に
二〇・一％増加したが、その中心となったのが野菜であ
る。同期間に野菜の産出額は二七四・九億円から三三五
・一億円へ、二一・九％増加した。鉾田市はメロンの産
地であり、二〇二〇年におけるメロンの産出額は六四・
八億円となっている。露地野菜経営は一、四〇二経営体
から八〇八経営体へ、四二・四％減少した。しかし、二
〇〇五年から二〇一〇年までの動きから類推すると、平

第1図 聞き取り調査の様子①



注：奥の左側が市毛氏。

第2図 聞き取り調査の様子②



第1表 地域農業の概況

単位：億円、ha

	農業産出額			露地野菜		施設野菜		常雇		
	合計	野菜	メロン	経営体数	平均面積	経営体数	平均面積	経営体数	人数	平均人数
2005年	532.6	274.9	—	1,402	1.4	1,593	1.1	—	—	—
10	—	—	—	1,143	1.8	1,479	1.2	497	1,413	2.8
20	640.0	335.1	64.8	808	—	—	—	448	1,881	4.2

資料：農林水産省『農林業センサス』『生産農業所得統計』『市町村別農業産出額（推計）』より作成。
注：2005年の露地野菜、施設野菜、常雇の値は、合併前の旭村、銚田町、大洋村を合計した。

均経営面積は二〇二〇年にかけて増加していると考えられる。施設野菜経営も同様である。

常雇を導入している経営体数は、二〇一〇年から二〇二〇年にかけて四九七経営体から四四八経営体へ、九・九%減少したが、常雇の人数は一、四一三人から一、八八一一人へ、三三・一%増加した。平均人数も二・八八一人から四・二人へ、四七・七%増加した。総じて、常雇を導入した露地・施設野菜経営の規模拡大が、野菜を中心とした農業産出額の増加につながってきたと言えるだろう。

市毛氏の周辺でも、以前はメロンを生産する経営がほとんどであった。しかしながら連作障害の深刻化により、概ね二〇〇〇年代前半から水菜への転換が始まり、それが実習生の導入とセットになって進められた。水菜の生産はビニルハウスでの栽培による品質のコントロール、それを前提とした収穫と袋詰め（パッキング）等の単純作業を特徴としており、それが実習生の導入による規模拡大とうまくマッチしたためである。

3. 経営の概要

第2表は、市毛氏の経営の概要を示したものである。経営主は現在七四歳である。実質的に長男（四八歳）との共同経営となっている。市毛氏は、地域で水菜の生産

第2表 市毛氏の経営の概況

<p>労働力 家族労働力：経営主（74歳）、長男（48歳）との実質的共同経営 日本人雇用：7名 外国人雇用：18名（全員が実習生）</p>
<p>農地・施設 経営耕地面積：10ha（畑）、所有1／3、借入2／3 ビニルハウス：250棟</p>
<p>売上高：2億円 内訳：水菜50%、小松菜50% 出荷先：農協</p>
<p>技能実習生の詳細 性別：男性2名、女性16名 国籍：ベトナム10名、タイ6名、中国2名 資格：1号7名、2号6名、3号5名</p>

資料：聞き取り調査より作成。

が始まった二〇〇〇年代前半までは呉服屋を経営していた。最大で年商一〇億円、従業員を一〇〇名抱える会社であったが、バブル経済崩壊による業績悪化を原因として廃業し、実家の農業を継ぐことになった。農業経営の継承当初は自家野菜のみであったが、貸し付けていた四・七haの農地を返却してもらい本格的に開始した。農業は未経験であったが、技術は知り合いから教えてもらった。もともと他産業で経営者の経験があったので、必要な投資をすることには抵抗感が少なく、そのことが他の農業者との違いではないかと本人は考えている。他産業における経営者としての経験は、的確な投資と従業員の労務管理の側面で生かされ、農業経営の急速な規模拡大につながったといえる。

現在の経営耕地（畑）面積は一〇haであり、そこにビニルハウス二五〇棟（敷地面積は六ha）を建てている。うち所有は三分の一、貸借が三分の二であり、小作料は一〇a当たり一五、〇〇〇円となっている。農地は四ヶ所に分かれており、それぞれ一・三ha、二ha、四ha、三haである。一ヶ所借りるとその周りの離農者から農地が集まり、団地が形成されている。近年は借りている農地を購入してくれという申し出が増えており、断れない状況である。購入地価は一〇a当たり五〇〜一〇〇万円である。井戸を一ヶ所掘るためには三五〇万円かかるた

め、購入は五〇a以上まとまった面積でないと採算が取れないと計算している。

ビニルハウスでの野菜生産は、平均で年間六・五回転を実現している。生産しているのは葉物であり、水菜(第3図)と小松菜のみである。以前は売上高の構成比は水菜七〇%、小松菜三〇%であったが、水菜の需要減退によって現在は半々になった。水菜の播種から収穫までの日数は、入梅期で二七～二八日、冬季は七〇数日である。小松菜は若干短く、平均で四五日前後である。いずれも栽培しているビニルハウスが古くなると、日数が長くなる。作物によってビニルハウスを分けているわけではなく、収穫が切れないように、その時の状況に応じて作付を決めている。堆肥は農協から年間契約で、酪農経営が作ったものを購入・投入している。熱処理による土壌消毒も定期的に行っている。冬期はウォーターカーテンで保温しており、一シーズン(二月～二月)で一五〇万円の費用がかかる。

出荷先は農協のみであり、農協を通じて三六～三七市場へと出荷されている。売上高合計は約二億円である。ハウス一棟につき売上高一〇〇万円と計算している。また、実習生一名につき売上高一、〇〇〇万円が必要と考えている。そのうち三五%程度が人件費(監理団体に支払う管理料や、実習生の渡航費等を含む)に充てられる。

第3図 水菜を栽培しているビニルハウスの様子



売上高が一名につき八〇〇万円を切ると赤字になる。実習生の作業効率を上げるためには、作業の段取りをしっかりすること、そして生産物の品質を上げることが必要である。生産物が良いと検査の手間が省けるため、実習生の作業効率が向上するからである。

4. 実習生の受け入れ

(1) 実習生の受け入れ枠

市毛氏の経営で受け入れている実習生は、合計一八名である。性別の内訳は男性二名、女性一六名である。国籍はベトナム一〇名、タイ六名、中国三名である。ベトナム人は三〇歳代の既婚女性、タイ人は二〇歳代前半の女性、中国人は四〇歳近くとそれぞれ特徴がある。市毛氏の経営では中国から実習生の受け入れを開始した。二〇一二年頃から、中国に代わるルートとしてベトナムから受け入れを始めた。中国からの受け入れはこれ以上増えないと見込んでいる。タイは今年から受け入れを始めた。国の数を増やすと管理が難しくなるので、これ以上増やす予定はない。

実習生の年数の内訳は、一年目七名（一号）、二年目三名、三年目三名（以上二号）、四年目四名、五年目一名（以上三号）である。一号はタイとベトナム、二号はベトナム、三号は中国とベトナムの出身者である。年数

が長い者が、最近受け入れた者の指導をしている。年内に九名が帰国し、一名が新たに来日する予定となっている。

なお、他の実習先で問題が発生したために、実習継続が困難となった実習生を途中から受け入れる場合は、決められた受入枠の外数とカウントされる。この場合は経営に付与されるポイントが増加し、「優良な実習実施者」に認定されると三号の受け入れが可能になる¹⁾。現在受け入れている中国人の三名は、以前従事していた鳥取県の実習先が受入停止処分を受けたので行き場を失い、市毛氏が引き受けたという経緯がある。受入停止処分を受けた実習先からの引き受けは他にもあり、例えば島根県から五名受け入れたこともあった（既に帰国している）。

実習生の三分の二は特定技能への移行を希望している。ただし、現在申請している者については、なかなか許可が下りていないとのことであった。他の経営へ移籍する懸念が低いと考えられる、市毛氏の経営で実習生として五年間従事した者のみ申請を認めている。

(2) 実習生の送迎・受入の組織

実習生の採用に当たって、以前は送り出す現地で面接を行っていたが、コロナ禍後はオンラインで行っている。現地での様々な手続きは地域の顔役（村長等）がし

てくれるので、実習生は彼らに手数料を支払っている。ベトナムの場合、ハノイ市周辺に送出機関が二〇〇社存在し、それら一社につき二〇〇社のプロカーがいる。重層的な送出のシステムが構築されているのである。

監理団体はエコ・リードだけではなく、もう一つ利用している。エコ・リードから配属されている実習生は、一号四名、二号生四名、三号一名となっている。二つの監理団体を利用しているのは、どちらかが受入停止となった際に備えてリスクを分散するためである。実習生の出身国を分けているのもリスク分散のためである。市毛氏の経営は経営耕地面積が大きく、また出荷契約も結んでいるため、実習生を受け入れられなくなり生産がストップした場合に発生する影響が大きい。そのため、実習生の受け入れに際してもリスク分散を心がけているのである。

エコ・リードを利用する場合、実習生にかかる費用は一ヶ月あたり約二五万円、うち実習生に支払われる基本給は一六万円前後である。時給換算すると、三号で一、〇〇〇円、特定技能で一、一〇〇円となる。残業手当はそれに二五％増しとなり、最大四四時間残業したとすると、三号の月給は合計で二二・九万円、特定技能は二五・二万円となる。その他に、家賃は設備にに応じて無料、一ヶ月当たり七、〇〇〇円、一〇、〇〇〇円を実習

生から徴収する。光熱費は実費で請求しており、二〇二三年八月は六、四五六円であった。休日は日曜日である。以上を含めて、雇用契約を締結する。市毛氏によると、かつての実習生の従事パターンは、一年目の収入で来日の際にかかった費用(借金を含む)を賄い、二年目で出身地の親に家建て、三年目で自分のために稼ぐというものだった。近年の円安のために現地への送金額が目減りしており、実習生からはどうにかしてほしいとの要望も出ている。

実習生による自動車の免許取得には二の足を踏んでいるのが現状である。事故の懸念があるとともに、知り合いの経営では毎夜出歩くようになったため翌日の作業に支障が出ていることを聞いているからである。また、実習生に対しては、不法滞在等で再来日ができなくなるようなことを避け、帰国するように指導している。

(3) 実習生受け入れのメリット

技能実習生を受け入れる最大のメリットは、問題が無ければ三年間は確実な労働力として見込めることである。そのため、実習生一名につき、ビニルハウス一〇棟の建設に必要な一、〇〇〇万円の設備投資が可能になる。理想は一号と二号だけで実習生を揃えることである。三号や特定技能のように年数と経験を重ねてくる

と、経営者の指示を聞かなくなる傾向にある。また、年齢が高くなると日本語を覚えなないことが難点である。日本語は作業中の共通言語なので、覚えなないと円滑な作業の遂行に支障が生じる。

日本人の雇用者も七名導入している。性別の内訳は男性二名、女性五名である。地元での縁故や口コミを通じて採用しているが、確保は必ずしも容易ではない。ハローワークにも求人を出しているが、なかなか集まらない。定年退職後の者も雇っているが、年金を受給しているためフルタイムで働かないことも問題である。フルタイム雇用者は一ヶ月に二〇日前後働き、給与は実習生と同等である。

(4) 分業体制の構築

実習生は五〜六名で一グループを組み、定植や収穫、収穫した野菜のパッキング（袋詰め作業）を行う。内訳は三号が一〜二名でグループのリーダーやサブリーダーを務め、他の一号・二号の実習生を指導する。リーダーには他の実習生に対する面倒見が良い者を指名する。リーダーになれるかどうか、特定技能への申請を認めるかどうかの基準になっている。日本人は収穫物のトラックへの積み込みや運搬、作業機械の運搬、定植・収穫作業の後片付け、農地・ハウスの管理作業（ハウス内の温度

管理等）を行う。

収穫期の一日の作業は、実習生三グループが収穫作業を行い、うち一グループが途中からパッキングを行う。従事時間は午前七時三〇分から午後六時まで、夏場は午前一一時から午後三時までが休憩である。パッキングは午後三時から始まり、午後八時に終える。午後六時以降は残業扱いとなり、一ヶ月四〇〜四四時間程度となる。収穫とパッキングはローテーションで行っている。収穫した野菜をパッキング施設に運搬するのは、日本人雇用の役割である。

ここで、自動車の運転ができるのが日本人のみということが、規模拡大のネックになってくる。実習生の人数を増やすのは相対的に容易であるが、それに応じて日本人が担当する収穫物の運搬を確保できないためである。圃場からパッキング施設への運搬は、公道を通るので実習生には運転ができない。

5. おわりに

園芸産地である銚田市において、メロンに代えて水菜が導入される過程で、実習生の導入によって規模拡大を遂げてきたのが市毛氏の経営であった。定植、収穫、パッキングの過程が単純労働によって規格化されている水菜は、実習生の大量導入による経営の規模拡大に親和的

な作物であった。また、以前に農外で経営者の経験がある市毛氏が、的確な投資と労務管理を行う能力を有していたことも、売上高二億円、ビニルハウス二五〇棟、技能実習生一八名という規模に到達することを可能とした。

現在、市毛氏の経営は転換点に立っている。自動車の運転免許を持つ日本人の雇用者を確保できないため、これ以上の規模拡大が困難になっているからである。先述の通り、市毛氏の経営では日本人が農地の管理作業や収穫された野菜の運搬作業を担っている。収穫グループ(実習生)と運搬グループ(日本人)が有機的に連携することで、効率的な作業の遂行が可能になっているため、日本人雇用者の確保が必要なのである。

市毛氏の経営が今後も規模拡大を進めていくためには、実習生に運転免許の取得を認めることがポイントになってくるであろう。そのことにより、規模拡大のボトルネックとなっている運搬作業の労働力を確保することが可能になる。実習生のグループリーダーには、農地の管理作業の担当も任せることで、実習生の労働組織はより階層性を帯びたものとなるだろう。実習生間の給与と責任の体系も見直す必要があるが、グループリーダーはより従事できる業務の範囲が広い特定技能への移行が展望されることになる。以上の結果として、日本人雇用者を

外国人雇用者によって完全に代替することも可能になる。市毛氏の経営が直面している課題は、実習生の導入によって規模を拡大してきた経営にも一般的に当てはまるであろう。

注

1 法務省出入国在留管理庁・厚生労働省人材開発統括官「外国人技能実習制度について」(二〇二三年七月二四日改訂版)を参照。

2 市毛氏が実習生を受け入れ始めた当初は、一ヶ月当たり七万円程度であったとのことである。

3 実習生が自動車の運転免許を取得して運転をすることは、法的には問題ない。ただし、エコ・リードのほうでは、安全への配慮から配属している実習生が自動車の運転を行わないように、実習先に対して指導を行っている。エコ・リード担当者によると、特定技能の登録支援機関によっては、外国人が全員運転免許を取得していることを売りに、セールスを行う会社も増えてきているとのことであった。

大規模野菜生産農場—アクト農場と海外技能実習 制度改革

静岡県立農林環境専門職大学短期大学部 小林信一

1. アクト農場の概要

農業生産法人・有限会社アクト農場(関治男代表)は、茨城県茨城町に二〇〇二年九月九日に設立された。業務内容は、施設における葉物野菜とハーブ類の周年生産と販売で、経営面積は約五〇ha、売上は約四億円に達している。うちハウスは四五〇棟(約二〇ha)で、小松菜、水菜、春菊、ルッコラ、バジル、カリールなど露地では約三〇haの面積でジャガイモ、ニンジン、サツマイモなどを生産している。露地野菜はコロナ禍による売り上げ低迷対策として開始したもので、売上高は約五千万円で一億円を目標としている。圃場は約一〇か所に分散しており、町外にもあり、最長一五kmの距離に及んでいる。アジアGAPの認証を取得しており、また小松

菜、水菜、春菊については、茨城県の特別栽培農産物の認証農場となっている。

主要取引先は、東京デリカフーズ、アグリクリエイト、パルシステム、オイシックスなど生協、宅配業者も対象としており、外食卸の希望に応じて生産を行っている。

2. 外国人技能実習生

アクト農場の構成員は役員三名、正社員四名、パート四名、実習生二〇人で、労働力の主力として、外国人労働者を二〇年以上受入れている。外国人労働者は中国人のみで、現在も中国人のみ二〇人がはたらいている。これまでに一〇〇人以上を受入れた実績を持ち、優良受入れ団体として、年間六名まで受入れ可能となっている(表1)。

表1 監理団体型の人数枠

基本の人数枠

第1号技能実習生 受入可能人数 (※兼、基本人数枠)		第2号技能実習生 受入可能人数
実習実施者の常勤職員総数	職員総数に対する技能実習生の受入可能人数	基本人数枠の2倍 (※基本人数枠は第1号受入可能人数をご参照)
	常勤職員総数の20分の1	
301人以上		
201人～300人	15人	
101人～200人	10人	
51人～100人	6人	
41人～50人	5人	
31人～40人	4人	
30人以下	3人	

〔優良基準に適合する実習実施者の場合〕

第1号技能実習生 受入可能人数	第2号技能実習生 受入可能人数	第3号技能実習生 受入可能人数
基本人数枠の2倍 (※基本人数枠は「監理団体型の人数枠(基本)」をご参照)	基本人数枠の4倍 (※基本人数枠は「監理団体型の人数枠(基本)」をご参照)	基本人数枠の2倍 (※基本人数枠は「監理団体型の人数枠(基本)」をご参照)

出典：(公社)国際農業者交流協会

外国人労働者のうち技能実習生が一五人で、うち女性一三人、男性二人となっている。実習期間は一年目が五人、二年目三人、三年目三人で、三号は四人である。年齢は二〇代と三〇代が半々の割合である。

受入れ団体は農業法人協会で、東京にあるため電話対応になるが、月一回の巡回等法令によるサービスは行われている。病院への送迎などの対応は代表が行っているが、実習生との関係は密になるという。地元の受け入れ団体ではそうしたサービスも行うが、経費は高目だ。

途中移籍の問題が現在議論されているが、現場では、「作業が体に合わない」「人間関係がよくない」「農場からの給与支払いがない」等の事由で移籍する例はある。大葉農家で実習していた実習生を「皮膚のかぶれ」のために引き取ったこともあった。また、受入れ農家が倒産した例もある。いずれも、受入れ団体からの要請で行われた。

特定技能実習生は五人(男三人、女二人)で、いずれも技能実習生として受入れたもののみを雇用している。技能実習生の受入れは毎年一〇月と三月に行われる。コロナ禍前は、受入れ時に現地に向いて面接し、採用予定者の家も訪問している。送り出し家庭は、農家、家具屋、家電販売店、タクシー運転手、酒屋、サラリーマンで、農家の場合は貧しいと感じる時もあるが、他は貧



アクト農場パッキング部門で働く技能実習生ら

困家庭とは思えず、来日目的は貧困のためとは思えないとのことだった。ただし、帰国して農業に従事しているのは二、三人のみとのこと、本来の技能習得という目的はあまり果たされていない。

送り出し団体は河南省にある。実習生の借金は以前は三〇〇万円に上った者もあったが、今は多くても六〇万円程度になっている。送り出し団体へ支払う経費には、日本語研修やビザの申請費用などが含まれている。現在渡航経費は受入れ農場が支払うようになってきている。

実習生の給与

は、技能実習生は最低賃金の時給九五〇円（今年一月からは、九五三円）、特定技能者は時給一、三〇〇円で、特定技能者になると技能実習生の給与が五％アップするという規定がある。残業は一日二時間程度である。特定技能

者の場合は三二万円／月の者もいる。これまでに、三年間の滞在で約六〇〇万円を貯蓄した者もいたという。

技能実習生には農場で部屋を提供しているが、部屋代として月一万円を徴収している。基本的に二人部屋だが、場合によって一人になる。既婚者は三組で、子供のいるカップルもいるが、子供は中国の親に預けている。技能実習生の給与は、現在では韓国の方が良いが、労働は日本よりきついといわれている。

3. その他の従業員

技能実習生以外の外国人労働者としては、就労ビザで雇用している正社員が二名いる。一人はミャンマー人の獣医の男性（三三歳）で、北海道で就労した後、東京農工大学大学院で修士号を取得した。現在、生産部門でデータ管理を担当している。給与は月二五万円である。

もう一人は中国人で、監理組合からの要請でアクト農場が引き受けた。養鶏部門の実習生として来日後二一歳で帰国したが、三六歳で再来日した。現在、通訳として現場での調整担当を行っている。給与二五万円／月である。

日本人従事者は、役員三人の他、正社員が四人いる。作業内容は現場作業および受発注業務が中心となっている。他に日本人のパート従業員が四人で、小松菜の収

穫を主に行っている。農家の主婦で、以前は三〇人ほどいたが、年々減少している。

主要部門の責任者は、すべて外国人になっている。代表としては日本人にも責任者になってもらいたい意向はあるが、定着しないため責任ある地位に就けることができないとのことであった。

4. 作業部門

作業部門は以下の四つに分類される。

1) パッキング部門

従事者は一三人で、中国人の三年目の実習生がリーダー（二〇歳代）となっている。日本人も一名従事している。作業は包装の他、小松菜以外の野菜の収穫も担当している。

2) 露地部門

従事者は三人で、リーダーは特定技能者である。

3) 回収班

従事者は四人で、リーダーは特定技能者が就いている。中国人一名、日本人二人から構成されている。業務内容は、成長予測、収穫後の整理作業、栽培当初の段取り、パートの送り迎えなどである。運転免許はアクト農場が費用を負担して合宿（一五日間）で取得させている。これまでに四人が取得してい

る。

4) 作業班

従事者は、中国人五人、日本人一名で、特定技能者はリーダーを務めている。作業内容は、ハウス管理、耕耘、種まき、水やりなどである。

以上のように、アクト農場の運営にとって技能実習生は不可欠な存在となっており、それは単純労働者を超えて、幹部職員としての役割を担っていると見えよう。そう



アクト農場技能実習生へのインタビュー

うした意味からは、短期滞在の実習生としてばかりではなく、終身雇用も含めた長期就業が可能な体制が必要状況になっていると考えられる。こうした要望に技能実習生制度は答えるものになるだろうか。

5. 技能実習生制度の課題と有識者会議最終報告 (たたき台) について

現在の技能実習制度については、以下の様な問題点が指摘されている。

- ① 制度の目的は、人材育成をつうじた国際貢献ということだが、実態としては人出不足対策としての安価な労働力の供給という、目的と実態の乖離。
- ② ①とも関連するが、賃金不払いやパワハラなど、過酷な労働環境が横行し、労働者としての権利や人権の保護に関わる問題が生じていること。
- ③ 監理団体、登録支援機関、技能実習機構の指導監督や支援体制に不十分な面があること。
- ④ 悪質な送出国機関によって過度な借金を負う実習生の存在 など

こうした問題を受けて、国は二〇二二年一月に「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」（法務省出入国在留管理庁）を発足させ、本年五月には「中間報告書」を取りまとめている。その後、秋ごろとされている最終報告書のとりまとめに向けて、七回の会議が持たれている。一月八日に開催された第一四回会議資料の、「最終報告書（たたき台）」によると、制

度改正の方向は以下のようにまとめられる。

- まず、現行の技能実習制度は、転籍ができないことや監理団体による監理・支援が十分でない場合があることなどが、人権侵害や法律違反の背景・原因となっているとし、両制度を見直すに当たっては、国際的にも理解が得られ、日本が外国人材に選ばれる国になるように、
- ① 外国人の人権保護、労働者としての権利性の向上、
 - ② 外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作る、
 - ③ 全ての人が安全安心に暮らすことができる外国人との共生社会の実現に資することに重点を置き、両制度を見直すとしている。

具体的には、

- ① 現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設する。基本的に三年の育成期間で、特定技能一号の水準の人材に育成し、特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続する。

② 現行制度では、技能実習制度と特定技能制度で従事できる業務範囲が異なっていたためにスムーズなキャリアアップができない実習生が約一五％いると言われている。改正では技能実習制度と特定技能制度の業務区分を同一にする。

③ 現在は認められていない本人の意向による転籍も、同一機関での就労が一年を超えること、技能検定試験や日本語能力試験の合格などを条件として認めらる。

④ 監理団体の許可要件等の厳格化など受入機関の適正化や管理・支援体制を強化する。

⑤ 二国間取決め（MOC）により送出機関の取締り強化や、送出機関の支払手数料を抑え、外国人と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入するなどの改善を行う などとなっている。

これまで国連人権条約機関から「人身売買」であるなどの非難がなされ、米国からも問題点が指摘された本制度において、労働者としての権利や人権保護がこの改正によってどこまで、せめて日本人並みまでできるのかは不透明である。転籍が可能になる点の一つのポイントではあるが、監理団体の適正化や、管理・支援体制の強化も同様に重要だ。さらに、今回の制度改革によって、制度自体の目的と実態との乖離という問題を、特に農業実習生の場合、解消することは可能だろうか。（注二）

有識者会議は一月二四日に、技能実習制度に代わる「育成就労」制度（仮称）の創設を盛り込んだ最終報告書を取りまとめた。

最終報告では、転籍について技能・日本語試験合格を条件に、同

一の業務区分内に限り、1年で可とした。ただし、「制度の移行による急激な変化を緩和するため、当分の間、受入れ対象分野によっては1年を超える期間を設定することを認めるなど、必要な経過措置を設けるなど、新たな制度の円滑な実施に向けて十分な配慮を行うことを検討する。」としており、今後転籍条件が厳しくなる可能性がある。

6. 日本の海外実習生制度

海外の青年が日本で技能実習する制度とは逆に、日本の若者が海外で農業研修を行う制度も存在する。公益社団法人国際農業者交流協会が行っている海外農業研修制度は、前身の国際農友会を含め七〇年の歴史と実績のあるプログラムで、約一五、〇〇〇名の研修生を輩出している。現在のプログラムは、農業先進国であるアメリカ、デンマーク、ドイツ、スイス、オランダ、オーストラリアに一〜二年間滞在して、先進的な農業を学ぶようになっており、特にアメリカコースでは、大学での基礎学習（語学、米国農業事情）と約一年間の農場実習、さらに大学での専門学習（経営、流通）を組み合わせたプログラムとなっている。

参加要件として、海外農業研修で専攻する業種について、十分な農業経験があることとなっている。特にヨーロッパの場合は、専攻業種に関する科目を農業大学校、

農業専科大学、大学農学部等で二年以上履修している在学生あるいは卒業後一定期間以上経過していないことが条件である。したがって、農業について一定の知識と経験を有し、帰国後も研修の成果を活かしたいと考えている若者を対象としている。筆者が奉職した大学においても、本研修を経験した卒業生は多数おり、その後新規就農や親元就農、あるいは研修に関連した職業、例えばチーズ職人になった例がある。研修修了生の中には、著名な畜産農家や地域で活躍する農家もあり、研修修了生のネットワークは国内研修など新たな研修生を育成するための有力な基盤となっている。

現在では後継者の減少もあり、毎年の研修生数は五〇名程度まで減少しているが、現在勤めている大学は新規就農者育成をディプロマポリシーとしていることもあり、毎年研修に参加する学生がいる。

研修内容は、国内での事前研修や海外での語学実習などを受けた後、農場での研修を行う。農場での研修はOJTであり、受入れ側にとっては労働力の確保という意味合いが大きいと思われる。アメリカ西海岸の農場で研修した卒業生に聞くと、農場ではヒスパニックの労働者と一緒に働くことが多く、英語よりもスペイン語の方が勉強できたといった感想もあった。もちろん帰国後も受入れ農家と連絡を取り、再訪したなどもあるようだ。

海外の実習農場では研修手当が支給され、そのお金で現地生活を賄うことができる。うまくやりくりすれば手元に残すことも可能とのことである。本事業に参加するには、国によって異なるが、渡航費を含め一〇〇万円以上の費用がかかる。これは参加者には大きな負担だが、農林水産省の農業教育高度化事業により、将来的に農業に従事する意思があると宣言することで、最大六〇万円が支給される。また、農業次世代人材投資資金の就農準備資金（一五〇万円）を研修後一年以内に就農する場合は受けられたり、国際農業交流事業推進基金の研修生サポート資金による一人当たり五〇万円までの無利子融資も可能になったりする。さらに、バイエルスカラーシッポや一般社団法人Jミルクの酪農研修生支援（一二〇万円）などの助成もあり、研修生の負担が軽減される仕組みとなっている。

一方、同協会は技能実習制度を利用した途上国からの農業研修生の受入れ／斡旋も行っている。協会はフィリピンで二〇〇七年四月から二〇一九年一月まで、五期一三年に亘りJICAの「草の根技術協力事業」を実施した。そのプロジェクトによる技術普及効果を高める目的で、二〇〇八年から対象地域の高原野菜の産地であるルソン島中部山岳地帯に位置するベンゲット州の若手農業者を、高原野菜の産地として有名な長野県八ヶ岳地域

の農家で技能実習生として研修を行う事業を開始した。

研修生は現在約五〇名で、特定技能者も一〇人ほどいる。研修後はほとんどが故郷に戻り農業に従事しているという。さらに、これまで途中で失踪した研修生は皆無であるとのことで、研修目的が明確で、受入れ団体次第で技術実習の本来の目的が達成されることを示していると思われる。二〇二一年からはタイ北部からの研修生も対象とするようになっていた。高原野菜は冬季の農閑期があるが、八ヶ岳のふもとに当たる北杜市で受入れ農家が借地による野菜作を行うことで研修生の周年労働を可能にしているという。

有識者会議最終報告書（たたき台）でも、受入れ機関の適正化や管理・支援体制強化、送出機関の取締り強化などを謳っているが、相手国の状況もあり、実効性をどのように担保していくかは難しい課題と言わざるを得ない。

根本的には、海外技術研修生制度は、労働力不足を海外からの安価な労働力によって埋め合わせたいが、多民族国家にするまでの覚悟はない日本の矛盾の象徴と言える。その点の整理がないままの制度「改革」は、実態的に多民族国家化する日本社会の中の様々な問題・矛盾を増大させることになるだけだろう。オーストラリアは一九七〇年代以前は白豪主義を取り、アジア人への差別的

な移民政策をとり続けていたが、ウィットラム労働党政権による移民政策の大転換により多文化社会を国是とするようになった。それ以降半世紀が経つが、今年に入っ
てのアボリジニー政策をめぐる国民投票など、現在も多文化社会の在り方をめぐって模索を続けている。我が国も、困難であっても不幸な在留外国人、二世をこれ以上出さないためにも、移民政策を含めた外国人労働者への対応を正面から議論する必要があるだろう。

農業外国人人材派遣業HRCと 農業生産法人(株)AGRIにおける取り組み

宇都宮大学 秋山 満

1. 人材派遣会社HRCの概要

農業生産法人である(株)AGRIの親会社は、東京に本社がある株式会社HRCである。本社HPとヒアリングを下に、外国人人材派遣業に特化する本社業務の概要を見よう。

HRCの社長は、三菱地所、ソフトバンクを経て、二〇〇五年にコストマネージメントを中心としたコンサルタント会社として独立、二〇一六年にスポーツ関連研修管理会社PSIスポーツを経て、二〇二〇年に現行のHRCに名称変更して今日に至っている。東京オリンピック、二〇一九年の特定技能在留資格拡大を契機に、経営コンサルティング会社から外国人を中心とする人材派遣会社として展開してきた会社である。

本社業務は、採用代行から派遣請負までワンストップで対応、外国人労働を主体にオーダーメイドの人材コンサルティングを行っている。企業内のルーティンワークをアウトソーシングする手法として、二〇一九年以降は特定技能人材の紹介や特定技能資格の取得支援、合格者の登録支援機関としてサポートを行っている。特定技能は技能実習と比較して、より自由度の高い就労が可能であり、雇用側は日本人労働者に近い感覚で、即戦力の外国人労働者を獲得することが可能となる。

派遣業種としては、①ホテル客室清掃の請負を中心とするホテル関連事業、②農業向けの就労ビザを持つ外国人労働力の人材紹介・派遣業務、及び、登録支援機関として特定技能在留資格に関する支援・管理業務、③大手コンビニへの実店舗研修を踏まえた外国人派遣事業、④

食品工場、物流センター、介護、外食等への派遣事業と、主にサービス関連の外国人労働派遣業を行ってきた。しかし、特定技能在留資格拡大に伴い、こうした業務に関連する派遣会社は乱立、現在は①ホテル客室清掃を中心とするホテル関連事業、②農業向け外国人派遣業に特化して業種の絞り込みを図っている段階という。

派遣人材の国籍は、インドネシア、ネパール、フィリピン、ミャンマー、ベトナム、バングラディッシュとなっているが、インドネシア、ネパールが主力となっている。

国柄によって特性が異なる。インドネシアは作業スピードは遅いが、人柄が良く、丁寧。ネパールやカンボジアは、重量野菜などきつい仕事に強いという。インドネシアとネパールには現地オーナーの送り出し機関を設立、五クラス四〇〇人程度の研修センターを準備、受け入れ基準を満たす毎年五〇人から一〇〇人程度の人材を確保（試用期間四ヶ月）している。最近では車の免許が一つの売りなので、こうした取得状況も考慮されるという。

こうした中で、多様な自社雇用外国人社員を二、〇〇〇名以上雇用した実績があり、業種をまたいでコスト削減、研修業務の充実、定着率の確保等のノウハウを作り上げてきた。ホテル関連では、東京オリピック選手村一号棟の受注実績を持ち、年間一〇〇人以上の採用実績を誇っている。農業関連では、コロナ下の需要拡大を迫

い風に、長野県・群馬エリアで二〇〇名超の農業向け人材の紹介を実現してきている。ホテル関連、農業関連では外国人人材派遣業のトップ的位置を占めてきているといえよう。

2. HRCにおける特定技能農業派遣契約への取り組み

二〇一九年の特定技能在留資格の拡大を契機に、これまでの農業技能実習生とは異なる人材調達の道が開かれた。こうした外国人労働力調達の新制度は、折からのコロナ感染拡大に伴う大型野菜産地を中心に労働力不足への緊急対応として需要が急拡大、派遣型外国人労働力調達が一気に広がった。特に、キャベツやレタス等の重量野菜産地においては、技能実習生に依存した作付体制となっており、コロナに伴う渡航制限は産地維持にとって外国人雇用調達は至上命題となっていたといえる。観光客の激減に悩む観光業界や交通関連機関との地域連携システムも模索されたが、日本人の労働力調達は高齢者を含めて困難を極め、スポット型人材調達が可能な外国人労働力派遣業への需要が急拡大したのである。以下、パンフレットや宣伝チラシ、聞き取りから、農業部門の外国人派遣業の特徴を概観しよう。

HRCは産地連携型のオールインワン安心計画を打ち

出している。

第一はコスト削減である。必要なときのみ採用が可能
なスポット型労働力調達を売りに、後に見るように時給
や残業代を含めた低コスト戦略を徹底していった。

第二は、派遣外国人労働の質保証である。トラブルの
元となるマナーや日本語対応能力の確保、及び、人材教
育に必要な継続的雇用への道を準備した。

第三は、雇用に伴う各種手続きの軽減化である。車免
許取得者の派遣、雇用継続に伴う人材教育や手間の削
減、派遣に関わる書類や手続きの代行など、外国人受け
入れに伴う制度対応を軽減化させている。

第四に、雇用形態の柔軟化である。緊急派遣から直接
雇用、通年雇用への切り替え、試用期間としてのお試し
派遣、作業ピーク時のみの短期派遣など、雇用形態・期
間の柔軟化を図っている。

以上の四つを基本に、「優良人材を、早く、安く」を
モットーに、外国人派遣業に取り組んでいる。①初期費
用無料、②短期派遣歓迎、③緊急派遣対応、④車運転可
能者多数（現地免許）を特徴としている。低コスト化と
して、①「残業割増」「休日出勤割増」が必要なく、②
業界初の「残業割引」（月間二〇〇時間超えの場合、一
〇〇円引き）の実施、③指導員の配置が不要のため、実
習生に比べて手間の削減効果があることを強調してい



(株)AGRIでの聞き取りの様子

資料1 HRC特定技能農業人材派遣料金表 宣伝パンフより引用

特定技能農業 料金表

当社の目標 優秀な農業人材を、業界最安値でご提供することを目指しております

派遣契約 **月額1,380円** インドネシア、ネパール人材多数!翌日の業務開始も可能!
農業経験者・車の免許保持者も多数!

派遣期間	所定内	残業代 (前月分)	休日出勤代 (前月分)	深夜時間 22:00~5:00
6ヶ月以上	1,380円	1,380円	1,380円	1,725円
2ヶ月以上	1,500円	1,500円	1,500円	1,875円
1ヶ月以上	1,600円	1,600円	1,600円	2,000円
1ヶ月未満	1,600円	1,600円	1,800円	2,250円

※本人帰国UP分として、車の免許保持者+100円、2年目以降同一人物指定+50~100円
※6ヵ月未満のご契約の場合、車はお客様でご準備いただく。弊社で準備する場合は、初期費用をお客様負担をお願いしております。

直接雇用契約 **月額18,000円~(1ヵ月)** 業界最安値を目指して!

所定内	残業代 (前月分)	休日出勤代 (前月分)	深夜時間 22:00~5:00
時給 900~1,000円(平均950円)	※お客様と協議のうえ決定		1,25円
月額管理費	1年分一括払い...18,000円/1ヵ月あたり 毎月払い...24,000円/1ヵ月あたり		※税別

※本人帰国UP分として、車の免許保持者+100円、2年目以降同一人物指定+50~100円
※直接雇用契約は契約期間、原則1年以上

びっくり!『残業応援パック!』

残業料増じません! 残業割引17

実習生と違い、残業割増と休日出勤割増が必要ありません。また、特定技能外国人材は1日10時間以上の就業を希望している人材が多く、残業時間を確保してあげることで長期雇用・離職防止へ繋がります。

※月間200時間=1日8時間×25日分

資料1は、特定技能農業派遣の料金表であり、業界最安値を目標としている。派遣料金は、スポット的な派遣期間が短いほど料金が高く、六ヶ月以上の場合が最安値となる。HRCの特徴は、この料金水準を時給一三八〇円に押さえ、業界最安値にするとともに、残業代・休日出勤代等を一律にして割増料金を取っていない(深夜時間は別料金)ところにある。これは、受け入れ先である繁忙期の農家にとって、実習生に比較して大きなメリットとなるとともに、多くの残業を望む派遣外国人にとっても長期雇用や離職防止に役立っているという。両者にメリットがあることから、残業応援パックとして月二〇〇時間を超えた就業時間に対して、むしろ一〇〇円の割引を行うことによって仕事量の確保を優先しているという。また直接雇用(原則一年以上雇用)への切り替えの場合は、月管理費一・八万円に押さえることで、雇用の安定化を計っているという。なお、車免許保持者、二年目以降同一人物指定派遣の場合は、それぞれ時給一〇〇円ほどの割増体制を取っている。

特定技能創設に伴い、外国人派遣業への参入が激しく、コロナ禍の需要拡大下においても業界内部の競争は激しかったようである。HRCにおける「早く・安く」への対応として、とにかく安さと人数の確保を優先して

表1 生活と仕事のチェックシート (概要)

1, アパートのルール	アパートの清掃、玄関・靴、キッチン、冷蔵庫、ゴミ、洗濯機、風呂、トイレ、寝具など
2, 仕事の行き帰り、買い物の注意	あいさつ、交通ルール、ゴミや喫煙、店等でのたむろ行為
3, 仕事上の注意	農家・仲間へのあいさつ、自転車等の駐車場所
4, 仕事に関わる注意	服装、靴、手袋等作業服の注意、道具や飲み水の準備と管理
5, 道具・農機具の準備	使う道具、機械のの確認、前日継続の場合の事前準備、壊れた場合の連絡
6, 仕事の時の注意	積極的な質問、道具使用確認、トイレ等の連絡、ゴミ持ち帰り、喫煙等の許可、歌、おしゃべりの禁止、体調等の相談、間違えた場合の謝り
7, 休憩時の注意	休憩時間の確認、休憩終了時には仕事場に集合、ゴミの持ち帰り
8, 道具の片付け	元の場所へ戻す、汚れを落とす、使い捨て手袋の扱い
9, 帰り道の注意	あいさつ、荷物の管理
10, 欠勤、休暇の注意	会社等への早めの連絡、農家への相談

資料：「仕事と生活のチェックシート」より省略して作成。本体は日本語（ひらがな）と英語で記載。

業務遂行に取り組んだ。しかし、業界が抱える構造的な問題としての人権や派遣労働の質、就業時間の確保等が問題となってくる。特に、コロナ以後の技能実習制度の雇用復元期には、「優良人材の派遣」システムとしての労務管理、研修・教育システムが問われてきているという。安い派遣費用は当たり前で、派遣労働の質が問われる段階に至っているという。

この対策として、第一に、インドネシアとネパールにおける送り出し機関の設立、研修センターによる日本語やビジネスマナー等の研修事業を強化し、調達労働力の質の向上を図っている。

第二に、受け入れ段階における研修の強化である。農家等の受け入れ先との関連でトラブルになりやすいのは、作業効率のみではなく、日本語等の意思疎通や日常生活のマナーや文化摩擦への対応が大切という。表1は、受け入れ研修時の「生活と仕事のチェックシート」の概要を見たものである。本体は、1・アパートのルールから10・欠勤や休暇の注意まで、日常生活と仕事でトラブルとなりやすい項目があげられている。研修時のチェックシート(毎年改善が準備され、A4用紙で四枚、四二項目に及んでいる。本文は、優しい漢字(ひらがな付)と英文で記載され、チェックした日付と名前が各項目に記載チェックするようになっていく。表に見るよう

に、チェック項目は、生活や仕事上のルールや対応を確認するものであり、事前研修を通じてトラブル未然防止に取り組んでいる。

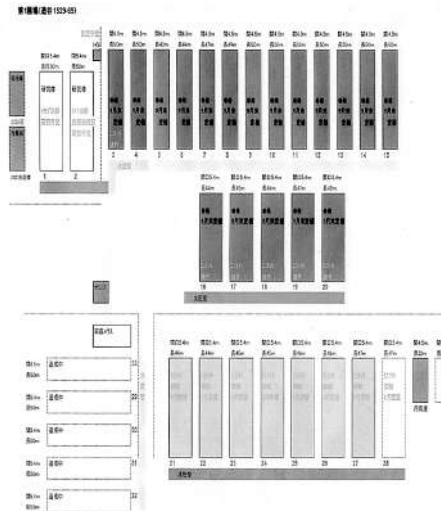
第三に、派遣労働者単位にメッセンジャーを配置し、受け入れ先と派遣労働者の相談役の機能を持たせている。メッセンジャーは、受け入れ農家等からの要望を受け止めるとともに、派遣労働者の不満や疑問を受け止め、受け入れ先との調整を図る体制である。

こうした、派遣労働者の質保証の一環として、第四に、派遣業務に関するスキルアップと短期派遣の調整としての自社内就業場面の確保が課題となった。こうしたスキルアップと自社内就業場面の確保対策として二〇二三年に設立されたのが農業生産法人(株)AGRIである。節を改めてその概要を見ていこう。

3. 農業生産法人(株)AGRIの概要

農業生産法人AGRI設立の直接のきっかけは、二〇一九年台風の被害による耕作放棄地再生事業への取り組みである。茨城を襲った台風は、中山間窪地の高齢化していた園芸農家のハウス経営を直撃し、ハウスごと荒廃地化していった。「よそ者」として外国人労働力派遣を行っているHRCに、農場運営の依頼がJA団体から行われることになる。会社としては、地域における組織認

図1 (株)AGRIにおける農場栽培計画の概要 2023.9月段階



注：AGRI資料より引用。上段ハウスは春菊、下段ハウスはミニトマト栽培を計画。
 図左欄は、今後の施設拡充計画であり、水耕栽培等（イチゴ・トマト）を計画している。

知の向上と社会貢献事業の一環として、農場運営に乗り出すことになる。農地の引き受けには、農業生産法人資格の取得が必要であり、子会社として(株)AGRIを設立、行政からの支援も受ける形で現地の認定農業者の資格も取得していった。子会社設立に伴い、現地マネージャー(農場長)の採用とともに、外国人派遣労働者の研修施設としても位置づけていくことになる。実際の作付は二〇二三年三月からであり、調査段階では試験的なミニトマトの栽培とハウス復旧が主な業務となっていた。

図1は、鉾田市の借り受け農場施設の概要を見たものである。三四棟のパイプハウス主体の施設用地(約一六〇a)、及び七〇aの露地畑地(将来ハウス建設予定)の約二haである。老朽化したパイプハウスは人力による復旧を図る計画であり、徐々に施設の整備と拡張を図る計画である。これまでの施設整備に一五〇〇万ほどかかった。試験的なミニトマト栽培の売り上げは三〇〇万にとどまり、当面単年度収支黒字を目標とする事業計画である。将来の作付計画としては、主業である派遣業務(キヤベツ、ハクサイ、レタス、及び干し芋加工業務)と重ならず、かつ周年型の労働配置が可能な作付体制を目指す予定だ。現行の計画では、栽培が容易で出荷期間が計画化できる春菊を一つの柱とし、もう一つは作型の広いミニトマト栽培をもう一つの柱と考えている。加えて、

将来的にはイチゴやトマトの水耕栽培施設を増設し、年間就業体制を確保する予定だ。

こうした直営型農場運営に関するねらいは以下の通りである。

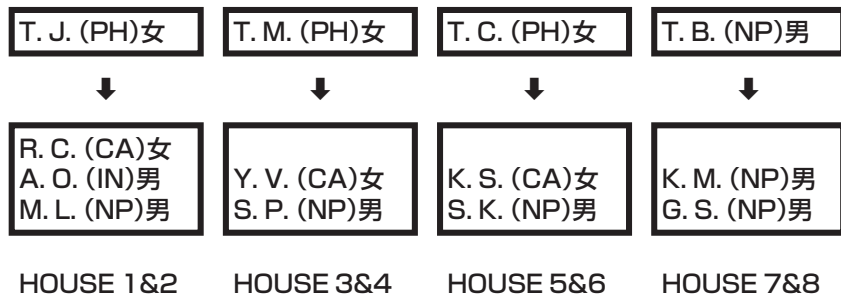
第一に、派遣外国人労働力の研修機能施設としての位置づけである。先に見たように、派遣業務は単に安くて便利な人材派遣ばかりでなく、派遣労働の質(ビジネスマナーや技能の訓練)等が求められつつある。この農場運営により、外国人派遣の質保証体制を実地教育を通じて確保することが目標である。

第二は、派遣労働力の需給調整機能である。コロナの収束に伴い、派遣業務は徐々にスポット的なものから長期雇用的なものへ移行しつつあるが、雇用期間の不安定要因を抱えている。こうした不安定な派遣労働力の有効活用場面として、自社農場の直営での活用が位置づけられている。

第三は、派遣労働者の経営感覚の醸成やインセンティブシステムの導入である。受け入れ農家のニーズは、繁忙期の労働力派遣の形態ばかりでなく、業務請負型の委託需要が増大している。派遣労働幹旋に加えて、業務請負型のサービス事業化が徐々に進んでおり、そうした体制を強化する必要がある。この場合、請負業務等における効率化とともに成果主義を組み込んだインセンティブ

図2 AGRIにおけるハウス分担体制とチーム編成の概要

農家たいせいず (2023、8月—9月)



注：AGRI資料より引用。上段はチームリーダー。ハウス番号は分担ハウス番号

システムの構築が求められる。キャベツ等の収穫請負では、チームによる作業分担による効率化が求められるとともに、チームごとの労働評価に対応した割増賃金等の評価システムが必要となる。今回の農場運営では、ハウス栽培が中心となるため、こうした作業分担による効率化目標では成果主義を導入しづらい。現行で模索されているのは、農業内カンパニー制度のようなハウス管理の分担制であり、利益の10%程度還元を目標とする評価システムの模索である。

第四は、こうした直営型責任体制の確立の下で、外国人労働力におけるチームリーダーの育成と研修機能の確立である。図2は、ミニトマトハウスの分担体制図である。現行のミニトマト栽培（八棟）は、研修受け入れ時にリーダー四名（女三名、男一名）を選定、ハウスを二棟ずつ分担管理するとともに、チーム内に二から三名の研修生を配置する形だ。チーム内でリーダーから研修生への技能継承が行われるとともに、チームごとの成果が評価され、賃金に反映する仕組みだ。こうした作業所内分担体制の位階システムにより、次世代のチームリーダーを育成確保していく予定である。

以上、(株)AGRIの農場運営は緒に着いたばかりであり、今後の動向によっては大きくその動向も変わってこよう。しかし、派遣会社による外国人労働力を活用した

農場経営への取り組みは、必ずしも派遣業務の補完部門としてのみ位置付けているわけではない。節を改めて将来構想を検討しよう。

4・農業労働派遣会社による農場経営の将来構想

農業外国人派遣労働の需要は、主に重量野菜地帯、施設園芸地帯で活発である。西から並べれば、熊本、愛知、長野・群馬、茨城・千葉、北海道へと連なっている。こうした地域は、後背地に観光地を抱えている地域が多く、もう一つの派遣需要となるホテル清掃関連業務需要も多い地域だ。外国人労働派遣会社HRCは、こうした派遣労働ニーズに応えるために、全国展開を視野に入れている。現行の茨城・千葉、及び、群馬・長野を中核に、西は熊本から北は北海道まで、農業派遣とホテル清掃派遣が連動して進むエリアと位置づけている。

こうした労働集約型野菜産地は、これまでの高齢者雇用依存型の労働力調達には限界があり、外国人技能実習生、外国人派遣労働への依存を強めてきている。多くの産地はJAが受け入れ団体として管理団体を組織化、外国人労働の調達を行ってきたが、組織的対応に限界を感じつつある現状である。これまでJA管理団体と外国人派遣会社は外国人労働力確保の側面で競合的に見られていたが、コロナを契機に棲み分け・連携型に変化しつつ



実習生によるハウスの補修作業

あるように見える。

こうした中で、外国人農業労働派遣会社は外国人派遣労働のニーズに応える形で拠点産地を中心に全国展開を図る計画だ。あわせて、外国人派遣労働のパッケージ機能と研修機能を組み合わせる形で自社農業生産に踏み出しつつある。直営型の野菜生産への取り組みは、派遣業の全国展開、連動した直営型自社生産の全国展開に伴い、自社内部において産地リレー型の野菜周年供給体制が確立することになる。こうした生産品目は、労働者派遣業で結びついている流通大手や食品加工会社との間で契約生産・流通体制確立へと向かっていく可能性が高い。日本人雇用に依拠した全国産地リレー型のワールドファームの経営展開が注目されているが、それに対抗する外国人雇用労働に依存した経営展開が進みつつあると見てよい。

こうした動きは始まったばかりであり、こうした展開が全国化するかどうかは現状では不透明だ。外国人派遣労働業務と自社農業生産業務は、補完的関係を含みつつ、労働力利用の側面では競合的でもあるからだ。外国人派遣労働のパッケージ機能としての範囲内で自社農場生産が位置付くのか、自社農業生産が経営論理を強めて、派遣業を飲み込みながら自立化し、全国生産体制を確立するのか、今後の動向が注目される。翻って、こう

した雇用労働に基づく会社型野菜産地の生産増大は、流通・加工資本との直接的な契約・提携に動いている。既存のJA型野菜産地の重要な競争相手として登場してこよう。外国人労働派遣業は、JA型産地における労働力調達における連携体制を強化しつつ、自社農場生産としては市場出荷における激烈なライバル関係という複雑な関係を有している。こうした外国人労働派遣業種の自社農業生産拡大の動きが野菜産地再編にどのように影響するのか、しばらく注視が必要である。

インドネシア・バリ島で訓練生を面接する常総ひかり農協・農家そして実習前研修 ―送り出し団体と連携し時間と費用をかける技能実習生受け入れの仕組みとその意義―

早稲田大学名誉教授 堀口健治

1. 一〇月中旬・二泊四日のバリ島行き・七八名 全員面接は相当な強行軍

前から同行をお願いしていた、技能実習生の選考そして現地訪問がようやく可能になった。北海学園大教授・宮入隆氏と私は、農協の倉金廣代表理事専務・コンプライアンス統括管理者、受け入れ農家代表の松崎正市氏(第一期生受入農家連絡会会長…一五期とは農協が技能実習生を受け入れて以来の来日集団ごとの番号)、同折原一己氏(第一期生会長)、農協営農部技能実習支援課課長・コンプライアンス担当者・苅部千秋氏そして李衛bran・パラバ・バリ技能訓練協会会長の五人と、一〇月一日の朝、成田空港に集合した。それから八時間強の直行だが、昼間なので、機内で面接のやり方や懇談等

をしたりして時間を過ごした。

夕方にデンパサル空港に着き、同訓練校のスタッフの迎えを受け、ホテルに向かった。市街は相当の車のラッシュだが、極めて多いバイクの数には圧倒された。これは翌日の農村訪問でも同じで、移動の基本がバイクなのである。そしてホテルの隣の和食系レストランで、夕食を取りながら、訓練生の様子などをスタッフから聞かせてもらった。

ほとんどすべてが農家の子弟で、学校卒業後すぐに就農するが、日本で技能実習の機会があることを帰国した先輩や村人から情報を得て、応募してきたものが大半のようである。

堀口は一〇数年前に、火山口にある火山湖(下記のバリ島の地図を参照…北東部にあるパトゥール瑚)の周り

からすそ野までに展開する壮大な棚田の調査で、バリ島を訪れている。棚田のための水利配分が、分水の堰ごとに設けられているヒンヅー教の祠に代表されるように、宗教の祭事をベースにした集落の活動に依拠していることを知っていた。集落のまとまりと宗教活動が強い関係を維持しているのである。そしてそれらを取りまとめる古い寺院等が観光に結びつき、著名な二つの火山（バトゥール山とアグン山）の風景等と相まって、世界でも有数なりゾート地になっていることを知っていて、ますます欧米系のホテル等が進出しているのを、今回確認した。また棚田もしっかり維持されていることも、訓練校が設けられているバンリ県（同じく島の北東部にある内陸県）と海沿いのホテルとの片道数時間の間にある、火山の観光スポットなどから見る事ができた。そして湧き水は人工水路で島中にいきわたっている。

しかし、観光地として著名になっているバリ島という私の認識は、数時間のドライブで完全に打ち消された。ホテルとか、観光に係る働き先が多いのでは、といった予想は全く間違っていた。農村、それも道路沿いに展開する零細な商店と田や畑、果樹園等に分散する貧しい農家、そしてどの家にもまつられている石造りのヒンヅーの祠、この連続が島中に展開していることを知ったのである。

地図



地図：インドネシア・バリ島のバンリ（Bangli：バングリとも）県を含む県の位置と主要な観光地

~~~~~ インドネシア・バリ島で訓練生を面接する常総ひかり農協・農家そして実習前研修

写真1 農協関係者による面接：右・中央の二人は補助通訳で基本は本人が日本語で答える



写真2 同じく面接の風景



写真3 面接後の屋外で行われた算数の試験：簡単な足し算、引き算



バリ島は農業に従事する人が圧倒的で、五、六〇〇km<sup>2</sup>の島に四三二万人（二〇二〇年）の人口が住んでいる。北海道の八三、〇〇〇km<sup>2</sup>に五二八万人（二〇一九年）が住む状況と比べると、北海道の一割弱の大きさの島に北海道とほぼ同じ数の人口がいることになる。だから「農村過剰人口」であふれた島なのである。

この訓練校で、翌日、朝九時からすべて男性の若者七八名の面接（写真1、写真2）を間断なく行い、昼食抜きで終了したのが一五時過ぎであった。一組一〇名、一人ずつ前に出て、いろいろ話を聞かせてもらい、農協関係者が評価を付けていた。一五時以降は、最後の組の面接が終わるのを待って、青空の下、簡単な算数の試験（写真3）が行われた。この成績を付けて七八名の評価一覧が出来上がった。あとは、帰国後、まずは初回分（のちに述べる来年三月二〇日入国）の四〇名の若者の受入農家への割り当てを行うことになる。この応募者七八名の構成の特長と面接のやり取りは、のちに説明することしよう。

## 2. 貧しい農村の中に設置された訓練校

二〇一三年、バンリ県に訓練校を設置することを決めた李衛氏は、一九九八年以来、中国で送り出し機関を運営してきて、多くの研修生・技能実習生を日本に送り出

してきた人である。二六年間で複数の農協に延べ一万二千人以上を送っている。茨城県の四農協、北海道三農協、九州三農協の、一〇農協と長い関係を維持してきている。

しかし中国での国内出稼ぎ市場の拡大、雇われ報酬の増加があり、送り出し団体への応募者の減少、その年齢のアップ等に危機感を抱き、主力を他の国に移すことを考えていた。人口の多い国がよいという関係者のアドバイスを受け、人口が二・八億人（二〇二〇年）と急増しているインドネシアに注目し、調査を行っている。

最初は本島で探したが、こうした訓練校を受け入れる契機もなく、次にバリ島に調査先を移した。バリ島にも一割弱のイスラム教徒があり、偶然にタクシーで回っていた村がイスラムで雰囲気は異なり、接触をやめている。そしてヒンヅーの村を探さず、デンパサールという都会から離れたバリ県に居を構えることになったのである。

インドネシアでは送り出しに特化し人を紹介するという仕組みができていないようで、設立された「学校（LPK）」が研修や訓練、日本語教育等を行い、送り出し機関の役割を果たしているようである。インドネシア労働省から「外国研修実施」の許可を受け、研修と送出しとを結び付けている。この仕組みを使い、日本人が現地

と協力してそうした学校や訓練校を、最近、設けているので、インドネシアから日本への派遣が急増しているようなのである。海外出稼ぎがあまり知られていなかったバリ島でも、日本式の訓練校、そして雇用が来日数か月前に確定しそれに向けて研修を受けた若者が日本へ入国する仕組みが、出来上がってきたのである。

李衛氏のLPK（学校）はブラン・パラバ・バリ技能訓練協会が経営する訓練校であり、李衛氏は会長、社長はイ・コマン・スリアワンタラ氏が就いている。

教室は四つで一二〇人の収容力がある。李衛氏の説明では、一〇〇人の寮生と五〇人の通学生を受け入れることができる。これ以外に、体育館、養豚舎、そして離れたところに農場を有しており、「お寺」と呼ばれる祠や祭壇等が学校内にも設けられている。

この学校が応募する人を受け付け、最初の筆記試験と体力試験、そして健康診断（例えば農産物の色を判別できない色覚異常者は入学できない）が行われ、合格者には飲酒やたばこなどを入学後の二か月間抑制させ、初歩的な日本語、生活スタイルを教室や寮等で集中的に学ぶ。そのうえで、日本から雇用予定を持つ農協（そして農家が、それぞれ日程を合わせ、バリ島にやってきて、面接や試験等を行うのである。毎月、複数の農協が面接等を行っている。我々が立ち会ったのもこれのひとつで



ある。

李衛氏の送り出し機関の役割は、①厳しい選抜・健康状態や日本語能力、厳しい実習に耐えられる体力や性格などを総合評価、②面接の前ですでに厳しい事前教育・日本語だけでなく、日本の法律や文化等も学ばせる、③体力トレーニングの強化・様々な労働環境に耐えられるように訓練、④日本の実際の農場をイメージして、農場を建設し、実際に農作業を行うことで、訪日後、即戦力になれるように訓練している。

そして李衛氏の考えでは、日本の農協の性格は公的機関に近く、その監理団体も技能実習の趣旨をよく理解している。また組合員農家も外国の若者をよく受け入れ、技術の実習等、熱心に対応していることを評価し、設立以来、農協との連携のみに限定している。だから技能実習の受け入れは耕種農業の畑作・野菜や施設園芸、そして畜産農業等に絞られ、他業種への幹旋は行っていない。

李衛氏による資金提供で同校の施設等が出来上がり、学校が動き始めたのは二〇一六年、当初はテスト期間として三年間、少しずつ日本に派遣し様子を見た。そしてうまく機能することを確認した二〇一九年から本格化（学校の受け入れ人数そのものは一八年四三人、一九年七七人、二〇年八一人、二一年七三人）し、すでにこの

七年間で延べ六〇八人を送り出している。

なお常総ひかり農協では中国人はこの時点でも李衛氏の中国送り出し団体経由で二一〇人が実習中だった。現在九農協へ派遣中のインドネシアの実習生は、四四二名、今まで失踪といったトラブルは起きていない。その主力が、常総ひかり農協そして茨城むつみ、岩井の農協の計三〇〇人強であり、そして九州そして北海道の農協を含めた一三〇人が加わることになる。三年間の実習で入国・帰国を基本として考えると、毎年一五〇人近い人を送り続けている。収支上、この訓練校の規模で行くと毎年一〇〇人を送り出す必要があるが、現在は、十分にそれを満たしていると言えよう。

なお日本で実習している実習生、この一人当たりの月別管理費は、監理団体の農協経由でこの訓練校の運営団体に送金されてくるが、一人当たり・受け入れが農家の場合一・五万円、法人は一・二万円、特定技能は七千円である。まずはこれで送り出し団体としての収支を賄うが、支出先にはバリ島にある研修施設も含まれる。この点は、日本農業経済学会の『農業経済研究』秋季号・二〇二三年九月にある、和泉東氏の論文「人材送出機関の役割と日本農業の受け入れ課題」により、これはカンボジアの小規模校の収支表だが、それがわかる。日本での通訳の配置などの、日本での支所の経費に管理費は主に

充てられるが、帰国や入国、広い意味での実習生、候補者の費用にも充てられる。最大の額である研修施設や寮費は当然、入所したもののからの負担が大きい、それ以上の支出は他からも入れる必要があるとみられる。

### 3. 常総ひかり農協の外国人受入れの状況

同農協は一九九八年一月に技能実習生二五名を受け入れたのが初めてで、二〇〇九年の二七期生（平均、年に二・五回の受入れになる）の時点では合計三〇〇名農家当たり三〜四名受け入れ）の実習生が働いていた。この人数が常総ひかり農協が監理する技能実習生のピークで、その後、エコ・リードを含め、他の監理団体に移ったり、あるいは農業を縮小したりして外国人の受入れをやめる農家もあり、下記の二五〇人のレベルになっている。

外国人を受け入れて以来、二五年目を迎えた二〇二三年一〇月という直近の時点では、八七名の中国人と一六五名のインドネシア人、計二五二人が働いている。

これまでに延べ二、八九四人の外国人（年に一六人）が働いているが、コロナが始まった二〇二一年四月末では六四戸の農家に中国二〇六人、インドネシア三四人、他に特定活動六人の計二四六人が働いていたが、二〇二二年一二月では同じ六四戸で中国一三、インドネシア

一二と計二三五人、二〇二三年四月は六四戸、中国一〇〇、インドネシア一四七と計二四七人であり、実習生の数としてはほぼ同じレベルである。しかし、この間、急速に中国からインドネシアに変わっている。その変化の速さには驚かされるし、変化に対応する組合員の受け止めが柔軟なことは印象的である。

なお常総ひかりの管轄下でも、県全体で幹旋をしているエコ・リードから受け入れている農家もあり、二〇二三年四月末で二四戸がベトナム八〇人（なおそのうち八千代町は一六戸・六三人、常総市八戸・一七人）を受け入れ、この他に八千代町に特定活動一戸・一名、常総市に一戸で特定技能二名がベトナムから来ている。二〇二一年八月末ではベトナム二三戸六九人、中国一戸・三人の計二四戸・七二人（そのうち八千代町はベトナム一五戸・五三人、常総市はベトナム八戸・一六人、中国一戸・三人）である。なおコロナ前の二〇一八年三月は二二戸がベトナム七〇人（そのうち八千代町はベトナムのみで一七戸・五六人、常総市はベトナム五戸・一四人、中国一戸・一人）である。このようにベトナムからの実習生受入れを標榜するエコ・リードに参加する農家が、二〇数戸いることが分かる。

八千代町役場の二〇二二年六月の推計では、町内の農協系の外国人受入れ農家は三八戸・外国人一三二人（一

戸三・五人)とみていて、認定農業者でみると、この三八戸を含め、野菜主の農家は二〇八戸、このうち外国人を雇用する農家は二〇〇戸、そして一戸三人から三・五人を雇用しているので、計六〇〇〜七〇〇人、おそらくは七〇〇人を超える水準にあるとみていた。

ということは、外国人を雇用する農家はその二割が農協系、残りの八割が民間の監理団体経由であることが分かる。外国人受入れのモデルになる農協系、特に常総ひかり農協の外国人受入れ農家は、長く同じ農家で構成されており、家族経営の家族とよく組んで農業経営を発展させたことがよくわかる。

#### 4. 面接そして研修

今回は、帰国する外国人の代わりに新たに雇用するという農家のために、常総ひかり農協がやってきて面接し、そのなかから誰を採用するか、一月までに四〇名分を農家と相談して決める。そして来年三月二〇日までに入国できるよう、学校が出国の書類を作成する。ただ、これまで同農協は年三回選考に来ていたが、今回からは年二回に減らすので、来年七月二〇日入国の分も今回の面接者に含まれる。そのため七八名という多人数になっている。なおもう一回分は来年十一月一〇日入国予定で、それに合わせて募集し、二か月経過後に常総ひかり

農協の関係者がやってきて、今回と同じように面接を行うことになる。

なお最終の採用を決める前に、実習生候補になった両親との面接が学校関係者により行われ、これで最終的に決まって、出国の書類作成となる。その際、雇用契約や報酬、住居、労働の内容、残業、休日等の日本での細かい条件が、募集時に示されている大まかな内容を踏まえたうえで、本人、両親等に説明がなされる。ということ、この学校ではブローカー等が関与することはない。

そして日本語、日本文化、風俗、労働習慣、意欲、モチベーション、身体強化、労働の安全対策など、合宿(通学生もいる)で集中的に学ぶ。農場実習も含まれている(写真4)。なお来年三月入国予定者はあと四か月強の合宿であり、七月入国者の研修開始は、その分、遅くなる。

なお研修している若者は採用されない場合、最大二回まで面接を認めているが、それでも採用されないものは、寮費等三〇万円を返却し学校をやめてもらうことになる。ただこの人数はそう多くはなく、この学校への入学時点でかなり選抜されており、その後の面接でも不適な人はそう多くはないようである。なお落とされた人の対応は不明だが、他の訓練校に移って再度、チャンスを狙うことになるようで、今回の面接には他校から移って

写真4 付属農場での作業実習：接ぎ木・挿し木やマルチの定植等の作業がある



きた人も含まれていて、日本語研修の長さは、応募者により異なるようである。

月に複数回は異なる農協の面接が行われ、チャンスが多いように見えるが、各人は二回までの面接に制限し、新たに入学してくる応募者に面接の機会を与えている。

そして李衛先生が理事長として経営していた湖北潤徳対外経済技術有限公司がいよいよ送出し業務を停止することになるので、送り出した中国の実習生者の数をバリ島のこの学校から送り出すことになる。その意味で、従来よりも人数が増えるので、面接で今回合格し、残りは候補者に残る形で、合格者数は実質的にさらに増える形になる。

なおエコ・リードも、いままで李衛先生の所から受け入れていた中国人実習生、この人数分をバリ島からのインドネシア人に切り替えるので、今回、初めてオンラインで五戸の農家・七名分を採用することになった。

次にオンラインではなく直接の面接の様子を紹介しよう。常総ひかりはコロナの真っ最中は、他の農協と同じくオンライン面接であったが、やはり直接の面接の方が本人の性格もよくわかるので、いち早く直接面接に切り替えた。

机の上には、七八名の、氏名・性別（全員男）・生年月日、年齢、宗教（全員ヒンズー）、身長（二五六〜一

八一cmで背の低い方から高い方に組を作り面接していたが、一六五センチ半ばから一七五センチの半ばまでの人が多く、体格の良いことが分かる)、体重(肥満はほとんどない)、最終学歴(全員高卒)、未婚か既婚か(既婚は二人のみ)、家族の構成(両親との同居が圧倒的だが長男が多い印象で家族員数は小ささままである)、家庭の年収(年収一二万円が四五%を占め、あとは一一万と一三万に固まっている)、家庭の住所が載った一覧表があり、最終的に合格者・候補者・不合格の三つの欄が書類の脇に設けられていた。

ここでの最大の特徴は、みな農家出身であり、学校卒ですぐに就農しているようだが、年齢は一九歳が三一名、二〇歳一四名、二一歳九名、一八歳八名である。あとは二〇歳代にばらつき、既婚は二四歳の二人である。ということは、多くが学校卒後すぐに就農している人で、今回は日本の技能実習制度を使い、新たな人生の展開を期待しての応募ということになる。

質問は面接者・各人がバラバラに行うのが基本だが、まずはまとめて、飲酒・煙草を確認し、また入れ墨、利き腕の左右、虫歯があるかどうか、自動車の免許証(持っているれば国際免許に切り替えて茨城で外免切り替えることを期待している)、実習を終えての帰国後の計画、等も各人が自己紹介するときに述べている。今回は入れ

墨の人も入っていたが、これまではもともと入校の対象外にしていたようだ。

帰国後の貯めた貯金の使い方も皆に聞いているが、これは日本語を教える側でアドバイスしているようで、親に新居をプレゼントし「お寺を作る」(庭に祠堂を設けるの意)、と答えている。田畑を買って親の農業を拡大する人はいますか、という具体的な質問にはそれぞれの組の一〇人のうち数人がそれを予定していると答え、帰国後の就農計画を持っている人もいろいろであった。

学校への支払いに借入金はどのくらいかという質問に各組の数人が答えているが、親が三〇〜四〇万円くらい借りているようである。金利等は不明の答えが多かった。訓練校での授業料や寮費のために親が借り入れているのであろう。日本での三年間の貯金額は三〇〇万円以上期待できるので、この中からの返済ということになる。

なおこのような現地面接の様子は、カンボジアで昨年一二月に堀口は香川、徳島の農家に同行して確認したが、ほぼ同じであった。それは日本農業新聞の二〇二二年一月二〇日付け「農村学教室」に「日本の人材育成型外国人受け入れ」として、写真も載せながら紹介している。なお採用が決まった若者の両親に、日本で受け入れる農家は翌日会いに行っているので、この家庭訪問に

も同行した。こうした仕組みは前から行われていて、国際農林業協働協会『国際農林業協力』四二巻（二〇二〇年）二・三巻で、軍司聖詞氏が「東南アジア諸国における日本の外国人農業労働力調達制度の役割」と題して、より詳細に紹介している。家庭訪問にも同行し、帰国者が帰国後、母親に新居をプレゼントしている様子も写真付きで紹介されている。こうしたことが、バリ島から茨城に実習生としてやってきたインドネシアの若者の場合も行われており、日本の外国人受け入れの特長として強調されてよい。ただし応募者がバリ島では親の農業を手伝っているのが圧倒的で、カンボジアでは農家出身だが縫製業等、地方小企業や商店等に若者が雇われ働くのが多いことがわかった。

## 5. 技能実習制度から新制度への展開…転籍導入と事前研修の日本独特の負担との関係

法務省の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の最終報告は、技能実習制度を廃止し、新たに設けようとする新制度は人材育成と人材確保を目的としてより明示的に強調している。その間の育成効果が特定技能一号につながるべきことをうたっている。廃止される技能実習制度は、もともとOJT (On the Job Training) として日本人と同じように働きな

がら、不熟練労働力の外国の若者が熟練を獲得するように仕組まれている。日本語学習を基本に半年以上の研修を制度として取り組み、そのために雇用する日本の農家や農業法人が研修のための手当てを含め多くの負担をしていることは、一月号のエコ・リードの活動の中で、どのような負担を農家がしているか、表で示している。この中には往復の飛行機代を含め、また管理費も負担し、彼らが日本に定着し、単純労働の繰り返しではなく異なる仕事をすることで技能を実習しながら上げていることが分かる。

彼ら自身も来日前の合宿研修等のコストを負担しているが、それは少なくとも三年間雇用が約束されていて、その間の所得で取り返すとともに、多額の所得を得ることができていることが事実である。

この仕組み、すなわち、来日前に雇用を約束したうえで一定の研修を行うことにより、単なる「出稼ぎ」ではなく、技能実習と日本語の成果を上げるといふ、日本の独特のやり方がなされてきた。新制度は、この仕組みを維持することで、人材育成の成果を同じように上げることができ得であろうし、現在のようにそれが一段と技量と日本語のレベルがアップして特定技能の労働者につながることを期待していると思われる。

だが、ここに技能実習制度では三年間、同じ企業に勤

めることで人材育成の成果を上げてきたことを脇において、日本の労働者と同じように転職の自由を保障すべきという議論が浮かび上がり、同じ業種内ではあるものの転職の自由を設けることが強力に主張されている。若手の外国人の不熟練労働力は、韓国も三年間等、最初の雇用先での継続勤務を制度として課し、おそらくは入管管理の観点で維持しているものと思われ、同じように日本もそうしてきた。これを、日本のみは二年目ないし三年目からは本人が希望すれば転職できる制度にした場合、特に日本の場合、仕事を重ねながら従来のように技能と日本語をレベルアップすることが極めて難しくなるのではないか、このことが一切無視されていることに驚かされる。

日本の仕組みは研修、そして同じ雇用先ではあるが、単純労働力のみを繰り返しは技能実習法は禁じてきているが、この仕組みをなきものにして、新たな新規の勤め先で熟練の獲得ができると考えているのであろうか。

技能実習から特定技能一号へ、そしてさらに家族帯同が認められる特定技能二号、実質的な移民に近い在留資格の二号の合格者の事例をみると、その多くが当初から同一企業で働きながら技能のレベルを上げ、技能検定の一級を得ている事例が圧倒的である。そうした実際の技能と日本語のレベルを上げる仕組みから学ぶこともな

く、「労働者の権利」という形式論理のみで、日本での受け入れの仕方、その成果を否定することになるのではないか。なぜなら、転職自由の仕組みの下では、研修期間をわざわざ設け雇用先が多くの負担をすることのメリットは出てこないのではないか、むしろそれならば、中国語を学ばなくてもすぐに働ける台湾、また求めらる韓国語のレベルを下げながら受け入れ枠を一気に増やそうとする韓国と同じ方式の方が、単純労働のみを外国人に求めるならば、コストは安く済む。

しかし日本の従来のやり方は人材育成なのであり、日本側も相応の負担を負っての仕組みの維持であり、それが結局は双方にとってメリットがあったことが今まで確認されてきた。

今後、転職の条件を狭めることで、実際は転職がそう多くはあらわれないことを関係者は求めるのかもしれない。しかし極めて重要な事柄を、十分な検討無しに行われていることは憂慮されるところである。

## 編集後記

二〇二三年もあと僅かになりました。今年の本誌一月号には、「今年は六十支でいう「癸卯」、成長に向かつて明るい世界が広がるという意味を持ち、新たなスタートにふさわしい年」と記しましたが、皆さんは如何でしたか。筆者としては、成長より後退した感が強く、明るい世界を模索中といったところです。スポーツをはじめ様々なイベントが多かった反面、収束が見えないウクライナ・ロシア、イスラエル・パレスチナの紛争、引き続き、円安やエネルギー価格の高騰による物価高など、懸念や不安に包まれたまま、新たな年を迎えそうです。

先月下旬以降、高病原性鳥インフルエンザが報告されています。昨期は、七ヶ月間で二六道県、一七〇〇万羽超が殺処分と過去最悪のシーズンとなりました。飼養羽数の二割を超えた北海道など、日本の養鶏現場はもとより、鶏卵の品薄や価格高により、飲食業界や各家庭などにも深刻な影響を与えました。余談になりますが、卵料理が好きな私にとっても我慢の一年となりました。今期に向かい、発生予防対策や供給力の整備など、万全の対策を講じるとしていた政府・農林水産省の真価が問われます。

さて、今回の特集は、一一月号に引き続き、共同調査

報告「日本農業を支える外国人労働者の実情と動向」の二回目です。四人の委員から現地視察（大規模施設野菜経営体、二つの農業生産法人など）を踏まえた詳細な報告となっています。特に、今次特集の担当者である堀口委員からは、有識者会議報告の問題点を指摘するとともに、一〇月中旬のインドネシア・バリ島への訪問による送り出し団体の現状など、送り出し、受け入れ団体による取り組み等の報告もあり、是非お読み取り頂きたい。

なお、先月二四日、政府の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の最終報告が取りまとめられました。新制度の目的をこれまでの国際貢献から外国人材の確保と育成に変え、名称も「育成就労制度」に。課題となっていた「転籍」については一定の制限を付加し認める。実習生の来日時点での財政負担の緩和対策なども盛り込んでいますが、一方で、雇用主の負担が増すことへの懸念や環境整備が指摘されています。先月号にも記しましたが、労働力不足が直面する日本において喫緊かつ重要な課題です。故に、送り出し・受け入れ側双方にとって有意なものとなり、働く人たちの権利、人権が確実に守られる内容となるよう、丁寧な議論と法整備が必要です。

結びに、今回の現地調査等で協力いただいた各関係者の皆さんに改めて感謝申し上げます。（柴山）