



脱穀作業（編集部）

目 次

特集 労働力逼迫下にある日本農業への外国人導入 —その現況と課題—

- 労働力逼迫下にある日本農業への外国人導入 —その現況と課題— 安藤光義（4）
- 技能実習生の農業への入り方・その推移と広がり
—質量ともに急速な拡大を示す外国人— ……堀口健治（8）
- 野菜作経営体における外国人技能実習生の雇用の状況
……………大仲克俊（16）
- 外国人導入の諸制度のあり方と課題 ……石田一喜（23）
- 新制度が労働市場に与える影響 —制度の内容に関する検討
……………友田滋夫（30）
- ベトナム国における海外出稼ぎ労働者
送出しの実際と国際人材派遣企業の役割 ……軍司聖詞（36）

森林総研研究成果報告

- 放置竹林の带状皆伐後の葉量および竹稈の変動と回復過程
……………伊藤武治（44）

〔時評〕「老後2000万円問題」と食料市場 ……としお（2）

☆表紙写真 拾ヶ堰（“じっかせぎ”長野県安曇野市）（編集部）
「農村と都市をむすぶ」2019年9月号（第69巻第9号）通巻第814号

「老後二〇〇〇万円問題」と食料市場



二〇一九年七月参院選で一つの争点と言われたのが年金問題である。同年六月三日に金融審議会市場ワーキング・グループが『高齢化社会における資産形成・管理』（以下、『報告書』という）を公表し、その中で高齢夫婦無職世帯の毎月の赤字額は約五万円であり、この赤字を賄うためには三〇年間で金融資産を約二〇〇〇万円取崩すことが必要であると述べ、これが「老後二〇〇〇万円問題」としてクローズアップされることとなった。

とはいえ、六月二六～二七日に共同通信社が行った全国電話世論調査によると、「二〇〇〇万円問題」が参院選の「争点だと思う」という回答は五〇・一%、「思わない」は四三・〇%で、争点だと思っていない有権者が意外と多い。

その背景には、「二〇〇〇万円問題」が発覚する前から、有権者が年金の減少を想定していたということもあるだろう。厚労省『年金制度基礎調査』によると、二〇一七年の年金受給者の平均年金月額は、「夫が厚生年金あり、妻が厚生年金なし」の場合、夫婦で約二二万円となる。これに対し、二〇一七年『家計調査年報』による

と、高齢夫婦世帯（夫六五歳以上、妻六〇歳以上で構成する夫婦一組の世帯）のうち無職世帯の月当たり実収入は二〇・九万円（うち公的年金収入一九・一万円）なので、『年金制度基礎調査』の結果とおおむね一致する。

この高齢夫婦無職世帯の実支出は二六・四万円、黒字はマイナス五・五万円である。同じく『家計調査年報』によると高齢夫婦無職世帯の貯蓄（有価証券や生命保険等も含む）は二、四八四万円、負債が五一万円である。したがって『報告書』の指摘は、現在の高齢夫婦無職世帯の平均像そのものであり、驚くべき内容ではない。

他方、年金額改定率と物価変動率から、二〇〇四年度を一〇〇とした実質年金の変化を計算すると、二〇一二年度以降急落し、二〇一八年度は九四・九にまで落ち込んでいる（厚労省年金局『年金額の改定ルールとマクロ経済スライドについて』（第三回社会保障審議会年金部会資料二、二〇一八年七月三〇日）に基づき計算）。これは、二〇〇〇～二〇〇二年度にかけての物価スライド特例措置（物価は下落したが年金額を据え置いた）による年金の特例水準を解消するための措置が、二〇一三～二〇一五年度に執られたことに加え、二〇〇四年の年金制度改正で導入されたマクロ経済スライドが二〇一五年度に発動したことによるものが大きい。そして今後も物価状況に応じてマクロ経済スライドが発動され、実質年

金額は減少していくことになっている。

したがって、年金の減額は二〇一九年に始まった問題ではなく、多くの現役世代にとって、それは避けられない事態として「刷り込まれ」てきたといつてよい。

非正規雇用が増えている現在の現役世代では、貯蓄形成が困難な層が拡大していくと考えられる。にもかかわらず、実質年金は減額されるということが「刷り込まれ」ているから、困難な中で貯蓄形成をする必要性は、改めて「二〇〇〇万円」と言われずとも、強く実感されてきたはずである。

とはいえ、老後に二〇〇〇万円が必ず必要かというところではない。人間は原則として収入と貯蓄の範囲で支出をするもので、年金が減ったから、あるいは貯蓄が少なかったからといって、即生活破綻に結び付くわけではない。年金も貯蓄も少なければ、限界（一つの基準としては生活保護の生活扶助Ⅱ一級地Ⅰ一の六四・六九歳高齢者のみ二人世帯で一八、八八〇円／月、住宅扶助等は別途）はあるものの、少ないなりの生活をするだろう。

こうした点について、旅行サイト【エアトリ】が行った『老後の貯金』に関する調査は興味深い情報を提供してくれる。株式会社エアトリの二〇一九年六月二七日付プレスリリースによると、「老後二〇〇〇万円」報道を知っても、五六・二％は「以前からそうなると思っ

ていた」と回答し、二〇・六％は「何も感じていない」。

また、「老後二〇〇〇万円」報道を聞いて「何かを始めましたか」という問いに対して、七四・二％が「何もしていない」と回答している。「何もしていない」のは「諦めて」老後資金対策を「何もしていない」という者ばかりではないだろう。「以前からそうなると思っていた」ので、以前から対策をしており、今回の「老後二〇〇〇万円」報道を聞いての追加的な取り組みとしては「何もしていない」という者もいるだろう。

そして、報道を聞いて「何かを始めた」者の中で最も多いのは「節約」（一四・二％）である。その節約の内容として最も多いのは、男性の場合「趣味に利用するお金の削減」（六四・六％）、女性の場合「食事に掛かる費用の削減」（七三・七％）である。「老後二〇〇〇万円」報道を聞く前からすでに何らかの対策をしている場合の対策内容も同様の傾向だとすれば、その対策内容も食費を削る事であろう。そして年金受給開始後に貯蓄が「二〇〇〇万円」に達していない場合に節約されるのも、やはり食費であろう。実態として女性が食卓を預ることが多いという現実の下で、老後資金対策として女性が節約するのが食費という現実は重い。今後の国内食料市場は、年金制度改革の方向に大きく左右されると考えられる。

（としお）

労働力逼迫下にある日本農業への外国人導入

—その現況と課題—

東京大学大学院農学生命科学研究科 教授 安藤光義

労働力不足が深刻化している。ドライバーの不足は宅配システムに大きな衝撃を与えた。介護労働力の不足も深刻である。それを補うために外国人労働力が増加している。建設業にとって外国人労働力は既に不可欠の存在となっており、出身国を変化させつつ、増加が続いている。コンビニエンスストアも留学生と思われる外国人が支えるようになった。農業も例外ではなく、園芸や畜産では早くから外国人技能実習生の導入が進んでいた。平成三〇年度食料・農業・農村白書によれば(一五六頁)、二〇一九年時点で約七万人の雇用就農者が不足しているとされており、二〇一八年一〇月末時点での農業分野の外国人労働者は三万一千人、このうち二万八千人が外国人技能実習生と大半を占めている。二〇一四年以降、外国人労働者は一・八倍、外国人技能実習生は一・九倍に

増加している^①。

そうしたなか、新たな在留資格「特定技能」が創設された。これまでの外国人技能実習制度を前提とし、同制度で経験を積んだ外国人をさらに五年、場合によっては一〇年にわたって日本で働いてもらおうというのが狙いである^②。また、一定の能力・資格試験に合格すれば、外国人技能実習生として来日することなく、最初から特定技能という在留資格を得て日本で働くこともできるようになった。運用次第では、こちらの方が社会に与えるインパクトは大きいかもしれない。一四分野に限定されているとはいっても、実質的な単純労働力の受け入れにつながる可能性があるからである。

そこで本特集では、外国人技能実習制度を通じた農業での外国人労働力の導入の到達点を明らかにしたうえ

で、新たな在留資格「特定技能」がもたらす可能性や問題点、さらには日本に労働者を送り出している外国の実情を紹介することにした。

外国人技能実習生は決して安価な労働力ではない。「日本人の臨時雇用者や若年労働者を確保できない人手不足の産業や企業が、トータルでは日本人高卒者のそれを上回りにかねない負担であっても外国人を受け入れるのは、日本語は不自由だが途中でやめることの少ない、三年契約（一年毎の更新だが）の技能実習生に期待しているから」（堀口論文）であり、「結果的に労働力不足で悩む業界の救済策として機能」しているのである。農業はまさにその業界に相当する。しかし、それを超える動きも生れている。堀口論文が紹介するように「家族五人、日本人常雇二〇人、技能実習生二七人の計五二人の常勤労働力」を抱えた大規模経営が展開している。日本人常雇による指導の下に技能実習生が働くという形が出来上がっているが、「専門人材の初歩に位置づけられる特定技能一号の外国人が、日本人に代わっての幹部候補になる」可能性があり、香川県では実際にそうした動きがある。「外国人の量の拡大（技能実習生）から質の拡大（技術ビザ）」が進行しているのである（堀口論文）。

九州の野菜作経営では外国人技能実習生を雇用した大

規模経営が生まれている（大仲論文）。熊本県内のある農協は農家四一戸の一三七人（全員が中国人女性）の外国人技能実習生を監理している。「二—三haのハウスを持つ農家が受入を行い（恒常的な人手が八—九人必要な規模）、一戸当たり三・三人」というのが平均的な姿である。一年目の賃金は最低賃金だが、二年目は二％、三年目は五％昇給することになっており、各種経費と合わせて一人当たり二五〇万円の負担とのことである。鹿児島県のI法人は外国人技能実習生を入れることで業務用野菜の契約栽培を拡大し、二〇一〇年は一五haだったのが二〇一八年には六〇haと急激な規模拡大を実現している。「農業従事者は役員四人、正社員一六人、技能実習生二一人」である。「地域内で雇用労働力の確保ができないため技能実習生を雇用している点」は両事例に共通している。大仲論文で注目されるのが送出し国の変更である。熊本県の農協は「中国からの技能実習生の確保に限界がある」としているし、鹿児島県のI法人はフィリピンからベトナムへのシフトを図っている。途上国の経済成長に伴い、外国人労働力の確保は難しくなってくることを意味するからである。

新たに創設された特定技能では「直接雇用に加え、農業と漁業に限り派遣形態でも雇用」することができ、「雇

用主の法人格は問われず、少なくとも六か月以上継続して雇用した経験があれば、家族経営・農協も雇用主」となることができるが、「民間の派遣業者が単独で農業分野に参入することはできず、農業者や地方公共団体等の何らかの関与が必須」とされる（石田論文）。また、「特定技能一号で在留する外国人に対しては、在留期間中の職業生活上・日常生活上・社会生活上の支援が必須」であり、雇用主には「一号特定技能外国人支援計画」の作成が義務付けられる。これは外国人が理解する言語での説明が原則であり、ハードルが高い。そのため法令の基準を満たす「登録支援機関に全てを委託することが一般的になると見込まれる」。そして、「技能実習制度の監理団体の多くが、登録支援機関を兼任する動き」が広がっているのである。

予想される課題としては、①技能の定義が曖昧なため「従事先の品目・畜種に関する経験・知識がないケースが一般的に起こり得る」こと、②特定技能の給与水準は「技能実習二号より高くすべき」とされている一方、「技能実習生よりも作業ノウハウが低い可能性も高く、そこに賃金格差があれば、外国人の間での不満」が発生すること、逆に③特定技能は労働基準法の適用除外のため割増賃金が貰えず、技能実習生との間の差が不満を生む可能性があることなどが考えられる。また、「地域間や産

業間の競争がある」ため「農業分野での人手確保は容易ではな」く、アジア各国と日本の賃金格差も縮小傾向にあり、「呼べば来てくれる」状況は既に喪失している」と石田論文はみている。

やはり、特定技能の創設は「建前としては「専門的・技術的分野」であることを維持しつつ、実質的に「いわゆる単純労働分野」の労働力の受入れ拡大を図るもの」であり、「労働力不足対策として外国人労働者を導入することを明記した初めての制度」（友田論文）なのである。そして、「当該所定分野で必要とされる人材が確保された」と認めるときは、法務大臣に対し、一時的に在留資格認定証明書の交付の停止の措置をとることを求めるもの」とされており、「特定技能外国人は労働力需給の調整弁としての機能を果たす」仕組みとなっている。この「判断をするのは当該産業分野の所管官庁」であり、「入国管理上あるいは労働政策上の課題よりも当該産業の利益」が、すなわち、労働力の供給過剰状態を維持して「低賃金であることによる当該産業上の利益が優先」されかねないのである。

特定技能外国人については「同一の業務区分内又は試験等によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において」転職を認めている」が、短期雇用契約の繰り返しの下で、「退職から三か月を超えた場合に

は、特定技能に該当する活動を行わないで在留していることにつき正当な理由がある場合を除き、在留資格の取消手続きの対象となり得る」ため「職探しを「焦らせる」こと」になり、不利な雇用契約を甘受せざるを得ず、結果として「当該分野の労働条件改善を阻む要因」となる可能性が高い。特定技能外国人は労働力商品としてのみ存在が認められた存在であり、労働者の死傷としての役割を担うことになる」と友田論文は予測する。

中国に代わって外国人技能実習生の送出し人数でトップとなったのがベトナムである。軍司論文は海外出稼ぎ労働者送出しの実際を現地ヒアリング調査等から明らかにした貴重な論稿である。ベトナムは「高い若年者失業率と大卒短大卒者の急増」の下、「大卒短大卒層から大きな注目を集めているのが海外出稼ぎであり、ベトナム労働傷病兵社会問題省も積極的に海外派遣労働 (Labor Export) を推し進めている」状況にある。

軍司論文によれば、国際人材派遣企業 (送出機関) による実習生の送出プロセスは次の通りである。訪日実習希望者を募集し、選考試験を通過した候補者は送出機関独自の採用試験前事前講習を受けた後、日本側の監理団体・実習実施機関による採用試験を受ける (募集人数の三倍数程度の受験者数となるのが一般的)。この日本側

の採用試験に合格した内定者は「送出機関が運営する全寮制講習所に入所して入国前講習を受講」してから来日することになる。このように「国際人材派遣企業は、様々な試験や長期間の講習などを応募者・候補者に課すことによってその質を担保」しているのである。これに対し「新たな特定技能制度では、送出機関の介在は求められておらず、また充実した採用試験や長期間の事前講習の実施などは不要とされている」ため「受入トラブルを頻発させるものも現われることが予測される」とする。

外国人技能実習制度とともに特定技能外国人の今後の動向を注目される。これから数年の間でプラス、マイナスの両面でいろいろなことが明らかになるはずである。

注：

(1) 「低出生力下における移民の流入はミクロな局面において大きな人口・社会変動の要因となる」(是川夕「人口移動と移民」駒井洋監修・是川夕編著『人口問題と移民』明石書店、二〇一九年、三八頁) 典型を農業にみることができるだろう。

(2) 技能実習制度については「移民」を警戒する極右勢力、安価な労働力を欲する産業界、育成に費用をかけたくない政府の合作(樋口直人「労働—人材への投資なき政策の愚」高谷幸編著『移民政策とは何か』人文書院、二〇一九年、三九頁) という正鵠を射た評価があるように、同制度を前提に特定技能は創設されたようにみえる。

技能実習生の農業への入り方・その推移と広がり

―質量ともに急速な拡大を示す外国人―

早稲田大学政経学院名誉教授 堀口健治

1、重みを増す農業での外国人労働力

日本農業への外国人不熟練労働力の受け入れは、受入れ農家・農業法人の努力、監理団体としての先進的な農協や事業協同組合等と途上国の送出し団体との緊密な協力の下、拡大してきた。一部にブローカーを介在させての不当な扱いが農業分野の技能実習生にもみられたがこれらは限られた事例で、大勢は技能実習制度の趣旨に沿いながら受入数を拡大してきた。

そして近年の厳しい労働力不足で外国人にさらに依存せざるを得ない状況が見られ、初めて外国人を受け入れる地域や農業経営が広く見られるようになった。

しかも不熟練労働力の技能実習生に加え、途上国の大学卒業生を技術ビザ（技術・人文知識・国際業務ビザ）

で雇用し、日本人幹部と同様に法人内でリーダーの役割を期待する動きが生まれてきた。すでに取り入れられている技能実習三号や二〇一九年四月から始まった専門人材に位置付けられる特定技能一号等も幹部候補生であり、こうした人材も増加している。

すでに三年働き帰国している農業での技能実習生は万を超える数になるが、彼らは三号や特定技能一号の新しい仕組みに応募してきており、幹部候補になりうる人材を日本は技能実習の仕組みで育成して来た形になる¹⁾。

なお特定技能二号は農業ではまだ適用になっていないが、仕組みとしては、技術ビザのように、いずれ一定年数以後の永住ビザの選択肢に繋がる可能性が生まれたものと考えられる。

2、受入れ制度と人数の推移

(1) 制度の展開と農業での仕組み

出入国管理法へ八二年に技術研修生の在留資格が新設され、日本企業の在外法人の現地採用者を日本で研修させる形が広まった。企業単独型であるが、これとは別に団体管理型による研修生受け入れが九〇年に加わった。海外に拠点を持たない中小企業が事業協同組合を作り、途上国の若者を研修で受け入れる仕組みの団体管理型が設けられたのである。一年毎であり、その後、九三年に在留資格を特定活動ビザとすることで、日本独特の技能実習制度（団体管理型）が制度として出来上がった。内容は研修一年、技能実習一年である。仕組みが出来上がる推移は上林（二〇一五）が詳しい。

単純労働力受け入れだが、国際貢献をうたい、日本語の初歩を学んで来日した若者に各種の作業を経験させ、日本語を学びつつスキルアップさせて本国に戻すことにしている。職種は限定されているが、その分野での複数の作業を経験し一定の熟練を獲得させるようにするのが契約で約束した内容である。実際にカンボジアからの実習生を受け入れている香川県の農業者グループに同行して雇う側の事前準備を見ることが出来た。雇う側は香川での労働への賃金支払いだけではなく、来日八か月前等

の事前の現地面接によるマッチング（採用者とはその場で現地語の雇用契約にサイン後、翌日、両親に会うために村を訪問）のコストや若者の往復飛行機代、受入れ監理団体や送出し団体に払う雇用期間中の管理費等は、すべて雇う日本側が負担する仕組みである。早期の事前面接・その場での雇用契約（来日の前後二か月の座学講習後に発効）の署名により、安心して半年以上の日本語の合宿に本人は臨むことができる。合宿等の費用はビザ手続き等を含め本人負担（二か月分の座学講習および研修手当は日本側のフル負担）だが、日本での活動のために必要な日本語学習の来日前合宿部分でも雇用者側が一部負担している事例は多い。なおこの半年以上の期間に申請に必要な膨大な書類を作成しビザ申請・取得等の手続きが並行して進むことになる。

このため、最低賃金レベルで多く設定されている日本人パートをかなり上回る高い負担になる。技能実習生の賃金は多くが最賃水準で出発するが、他の費用が雇う側の大きな負担になっている。しかし日本人の臨時雇用者や若年労働者を確保できない人手不足の産業や企業が、トータルでは日本人高卒者のそれを上回らない負担であっても外国人を受け入れるのは、日本語は不自由だが途中でやめることの少ない、三年契約（一年毎の更新だが）の技能実習生に期待しているからである。結果的

に労働力不足で悩む業界の救済策としてこの制度は機能している。

来日後の一年間は研修期間（研修手当は最低賃金の半分強）だが、これに一年間の実習期間（日本の労働法に基づき雇用なので最賃以上）が加わっての二年間であったが、九七年に二年間の実習が認められ、計三年間の滞在が可能になった。団体管理型は来日前に雇用契約を結び、来日する人は単身・雇用先決定済み・滞在期間内の雇用先の変更は原則不可で、団体管理型による来日は一回限りとなっている。なお単純労働力の受け入れについては、専門分野での受け入れと比べ、付与する権利が制限されることは多くの受け入れ国に共通している。受け入れを必要とする産業や受け入れが可能な企業等が限られている以上、産業の特定や雇用先の受け入れ企業が限定されるのはやむを得ない¹⁰⁾。

農業は二〇〇〇年に施設園芸、養鶏、養豚が認められ、二年に畑作・野菜、酪農、一五年に果樹が加わった。

それまでは外国人を受け入れていた農家・法人は農業研修生として一年限りの受け入れを行ってきたが、二〇〇〇年以降は団体管理型として受入れ監理団体を作り、ここに参加することで最長三年の技能実習生を受け入れることが可能になった。なおこのビザ一号（初年度）は農業で採用され来日するが農業内の職種は問われな

い。しかし二号（二、三年目）以降は指定職種のみで変更は不可である。長野県や北海道等に多い通年雇用ではない高冷地野菜地帯¹¹⁾、四〇、一〇、一〇の限定雇用）や指定職種にない肉牛や選果場では、一号のみで受入れ、仕事が終了すると帰国する形になっている。ためにこれらの地域では毎年新規に前年とは異なる実習生を受け入れることになる。

一〇年には、それまで三年間の初年度は最賃の半程度、研修手当のみであり残業も禁じられていた状態を改め、初年度から、来日直後の座学の講習期間は研修手当のみだが、その一か月を経た以降は二、三年目と同じ雇用の労働者に技能実習生は位置付けられた。研修しながら雇用者の指揮・命令に従う労働者に位置付けるといふ、日本独特の技能実習制度がここで形を整えたことになる。というのは、初年度の低い手当は技能実習生の不満呼び、研修と所得獲得の両方の目的を持つ実習生と多くのトラブルが発生したので、これを修正したのである。なお一〇年には在留資格「技能実習」が創設された。

一六年の技能実習法制定を受け一七年には外国人技能実習機構が設立され、政府自ら制度の趣旨を徹底し、技能実習生との雇用契約等をより確実に守らせるよう誘導し、違反者には罰則を含めより厳しく対応することにな

った。他方、優良な企業等には三年限りの限定を、技能実習三号として四、五年目も認め、また雇用枠を倍増させるメリットを与える改定を実施した。熟練のある程度獲得した実習生にさらに研修しながら、雇用先を変えることも認め、後輩の実習生を指導しつつより高い報酬を得る機会を提供したのである。

(2) 農業従事の外国人・急増の最近の状況

二〇〇〇年より前の時期の農業で働く外国人は一年限りの農業研修生に限られていた。それが二〇〇〇年に農業が技能実習に加わることで、農業研修生を技能実習生に切り替えるだけではなく、新規に外国人を受け入れようとする経営が増えてきた。

厚労省「外国人雇用状況の届出状況」によると一八年一〇月末で雇われて日本で働く外国人の総数は一四六万人でようやく全体の二%を超えるに至った。うち農業は三一千人で初めて三万人を超えた。外国人を雇用する事業所別に見ると、全産業計では二二万の事業所なので一か所当り六・八人だが、農業は九千の事業所で一か所三・四人である。全体として規模が小さい。

農業で働く外国人は一一年の一五五百人台から一四年の一七五百人と少しずつの増加であったが、以降は急ピッチの増加で一五年二〇千人、一六年二四千人、一七年二七千人、一八年三一千人と毎年三〜四千人ずつ増えて

いる。増加の主たるものは技能実習生で、一四年では一七五百人のうち一五〇百人、他に専門的・技術的分野五百人、その他(身分に基づく等のビザ)二一二人となっているが、一八年は三二一一百人のうち実習生二七九百人、専門的・技術的分野九百人、その他二三百人、となっていて、大半を占める技能実習生は増加率も一・九倍と高い。ただ専門的・技術的分野の外国人は一四年以降急速に増えて来ており新しい動きである。

上記の傾向を地域別にみるため表を用意した。農業センサス常雇人数の二〇一〇年の大きさをトップ七道県を並べ、また規模は小さいが外国人(国勢調査による)受け入れ比率の高い香川県も表に載せた。センサスの常雇は、外国人も対象にしているので、通年雇用の技能実習生はこの常雇人数に含まれる。なお長野県、北海道等多い、冬を除く八か月間雇用の技能実習生も、国勢調査の調査日の九月末はまだ働いているので、この数字の中に入っている。

県別に見ると茨城県が外国人の数ではトップで、一〇年では常雇のほぼ半数が外国人であった。だが一五年になると、全国的には外国人も増加しているがそれを上回って日本人常雇が増えて来ている。茨城県では外国人はほぼ横ばい(比率では外国人は常雇の三分の一へ)で、同じ傾向が愛知、千葉、長野等にみられる。ただ、鹿児

島、宮崎は日本人、外国人、両者ともに増えて来ており、外国人の比率は低いものの、増加傾向にある。全国的傾向としては、この五年間は常雇の日本人の増加が大きく、外国人は増えているものの、その比率は少し低下していることがわかる。

これらの道県に共通するのは畑作、施設園芸そして畜産の盛んな地域であり、技能実習生に認められている職種に対応していることが分かる。なお指定職種の比率はほぼ八割が畑作・野菜、施設園芸であり残りの二割が畜産になっている。

だが表の右欄で一四年から一八年の最近の変化をみると、いずれの道県も外国人は増加している。茨城県はその中で一・五倍と低いものの、北海道は二・二倍、鹿児島一・九倍であり、今まで外国人比率の低いところで急速に雇用者を外国人で賄っている様子がかがわれるのである。なお全国的に言えば、厚労省「職業安定業務統計」の一七年の有効求人倍率をみると、農耕作業員は一・七一、養畜作業員二・八と全作業平均一・五四を上回っており、農業分野での日本人の雇用が難しい状況が示されている、外国人の急増はこれへの対応でもあると見る事が出来る¹⁾。

表に載せていない熊本県は一四年ですでに一三三九人もおり、一八年二九六三人と二・二倍に増加している。

表 主要な県別農業従事の常雇人数と外国人農業就業者数

		a		b		b/a		c 外国人労働者		18/14	18 年企業
		常雇人数 (人)		外国人 (人)		(%)		(人)		倍率	当たり人数
		10 年	15 年	10 年	15 年	10 年	15 年	14 年	18 年		人
常雇人数の多いトップ7道県	北海道	17,793	23,296	1,479	1,950	8.3	8.4	1,213	2,634	2.2	2.7
	茨城	7,680	10,983	3,753	3,732	48.9	34.0	4,488	6,640	1.5	3.2
	愛知	7,296	10,755	954	935	13.1	8.7	1,098	1,853	1.7	3.2
	鹿児島	7,110	9,437	416	672	5.9	7.1	531	995	1.9	4.4
	宮崎	6,512	8,585	249	393	3.8	4.6	n/a	614	n/a	5.3
	千葉	6,447	8,586	1,150	1,155	17.8	13.5	1,080	1,865	1.7	3.2
	長野	5,530	10,836	2,055	2,032	37.2	18.8	1,015	1,741	1.7	2.6
香川		1,593	2,285	286	407	18.0	17.8	431	709	1.6	4.4
全国		153,579	220,152	17,645	20,950	11.5	9.5	17,541	31,072	1.8	3.4
都道府県		135,786	196,856	16,166	19,000	11.9	9.7	16,328	28,438	1.7	3.5

註：農業従事の常雇人数（a）は農業センサスの2010年2月1日調査時点の1年間のうち農業経営のため常雇した数（あらかじめ7カ月以上の契約）。外国人（b）は国勢調査の2010年9月末1週間で農業に就業した外国人の数。2015年も同様である。農業に従事する外国人労働者（c）は厚労省「外国人雇用状況の届出状況」各年10月末現在によるもので、本省および当該県の労働局のホームページ掲載の数値を利用。

一四年は四七〇の事業所だったものが一八年は倍の八八二事業所になり、人数の増加は主として外国人を新規に受け入れ始めた農家の増加によるものであることがわかる。なお一事業所当たりの人数も二・九人から三・四人に増えているので、既存の受け入れ農家もその規模を増やしている。

なお一事業所当たり人数は鹿児島、香川が四・四人、宮崎が五・三人と全国平均の三・四人を上回っている。受入れ事業所の中に、雇用規模の大きい農業法人が多く含まれ、家族経営主体の農家を主とする外国人受入れの県とは異なることが推測される。

3、外国人受け入れ経営体の性格・傾向とその意義

1) 農業従事家族員と技能実習生の組み合わせによる規模拡大―家族経営的性格が強い小規模雇用型経営

熊本県での一九年初頭の現地調査で、この間の県下の外国人受け入れ農家の増加は主として八代や玉名、宇城等の施設園芸の拡大によるものであることが分かった。

ハウス面積の増加は収穫や定植労働を主に通年雇用者で対応するもので、事業協同組合や農協による技能実習生の紹介に依存する。収穫が主なので女性労働、それも八代農協では今までの伝統に依存し中国からの既婚女性が

多い。受入れ農家の多くは二世代家族で農業従事の家族員三〜四人の下、規模拡大のために実習生三人前後（毎年一人帰国し代わりに新人が一人やってくる）を雇用するもので、今まで家族員と日本人パートタイマーの組合せ経営であったものが、家族員とはば同数の雇用を技能実習生に依存する形に急速に変わってきている。

外国人を雇用することで規模を拡大し、売上と所得の最大化を達成することで、後継者の確保を確実にするほどの所得の増加になっていると理解される。実習生の確保は日本人の通年雇用者がはばなくなっている地域での家族経営の「生き残り戦略」になっているのである。

2) 農業従事家族・日本人雇用者・技能実習生の組合せによる大規模経営―雇用型大規模経営

家族員従事者以外に日本人雇用者を多く雇い、それに対応できる技能実習生の数を確保して、規模の大きさのメリットを確保している事例としてはすでに香川県のケースを軍司・堀口（二〇一六）が紹介している。香川県では農協が監理団体の役割を解消した以降、比較的規模の大きい農家・法人が〇八年頃に相次いで自ら事業協同組合を作り、カンボジアやラオス等の送り出し団体と組んで、安定的に技能実習生を受け入れて来ている。長ネギ等の露地野菜を主とする農業経営が多いが、その時点での最大規模の法人は、経営面積二五・〇ha（作付延べ

面積は一三一・六ha)であり、家族五人、日本人常雇二〇人、技能実習生二七人の計五一人の常勤労働力である。他に日本人臨時雇いが一二人いるが、主たるものは常雇であり、数の上では実習生が最大である。

なおこれだけの数の実習生を雇用することは、一つの経営では実習生を除く常雇の規模からいうと不可能である。毎年三人、三年目で最大九人の枠なので、二七人は無理なのである。しかし、従来の経営を四社に分化することにより九人枠を複数確保することで対応している。

もちろん、それぞれの分社化した経営で雇われた実習生と一緒に使うことは認められず、それぞれの経営で作業計画に従い、日本人の指導を受けながら働いている。

ただし経営間で作業を委託し、受託した作業が作業計画に従ったものであれば、これは認められた作業になる。

この地域ではこうした分社化が規模の大きい層に取り入れられ、かつ、必要な日本人常雇いを確保することを前提に、大規模な耕作面積での定植や収穫作業等を多くの技能実習生でこなしている。大規模化は実習生がいてこそ達成できているのである。

今後は一九年四月以降に雇用を認められた、専門人材の初歩に位置付けられる特定技能一号の外国人が、日本人に代わっての幹部候補になるかもしれない。しかし実際に集めるのが難しくなっている日本人に代わって、こ

の数年、外国大学を卒業した外国人を技術ビザで雇用し、日本人と並んで幹部に採用する動きが先行している。技術ビザは就労ビザで更新が可能であり、家族も帯同できる。当初は畜産関係で獣医師を採用する動きが先行した。そして、貿易、経理、加工あるいは通訳などの専門を採用の主たる仕事として、大卒者を専門人材として雇用するための技術ビザの入管申請が多くなされ、すでに雇用型経営にそうした人材が幹部として入りつつある。香川でもその動きが見られ、現場では実習生の指導という日本人幹部と同様の仕事が期待されているのである。外国人の量の拡大(技能実習生)から、質の拡大(技術ビザ)も、である。

引用文献

軍司聖詞・堀口健治(二〇一六)「大規模雇用型経営と常雇労働力―日本人と外国人技能実習生とともに雇う香川県の法人経営の事例分析を中心に―」『農業経済研究』八八(3)・二六三―二六八。

上林千恵子(二〇一五)『外国人労働者受け入れと日本社会』東京大学出版会。特に第Ⅱ部第四章が詳しい。

i 人権侵害等の事例を軽視するものではないが、多くは意図しない労働基準法や契約違反の事例である。初めて外国人を雇用し、

しかも今までの雇用は日本人パートタイマーが主であった農家が通年雇用の正社員として雇用するので、初めて就業規則を作成し労基法を学ぶ中での違反が多いとみられる。今では受け入れ監理団体の指導の下、適切な雇用および研修の意図を理解し、労基法を遵守しながら雇用契約を守り、多様な作業に従事する技能実習生を受け入れているのが実態である。なお農水省の担当課長通達により、日本人雇用者は従来通り労基法一部適用除外のままで、技能実習生のみはフル適用を求められ、労働者の異なる管理と報酬に農家や法人は難しい対応・工夫を余儀なくされている。特定技能や戦略特区の農業支援外国人、技術ビザ等で農業に従事する外国人は、日本人と同じく労基法一部適用除外になっている。

ii 技能実習の仕組みを持っていない「宿泊」は、今回の特定技能の仕組みの導入にあたり、留学生等の経験者が国内試験でパスすることを期待しているものの数は多くはない。「外食」は留学生のアルバイトの数が極めて多く、これをベースに試験をパスして特定技能で働く外国人労働力を期待できる。そのため宿泊業界は今回、新たに技能実習の対象職種に宿泊を入れることを求め、農業と同じように入国時の不熟練労働力から三年間の技能実習で能力を高め、三年間の実績と専門級試験パスで特定技能の仕事についてもらうという戦略を持っているようである。

iii この点では佐藤忍「日本型「移民政策」の萌芽」(『香川大学

経済論叢』第九一卷第三・四号、二〇一九年三月)が他国等とも比較しながら、「数と権利のトレードオフ」として詳述している。

iv 表の一五年と一四年を比較すると、北海道七百人、長野一〇百人もの差がある。これは、一〇月末現在の外国人をおさえる「外国人雇用状況の届出状況」の一四年の数字は期間限定で雇用されている技能実習生の多くがこの時点で帰国しており、一五年の数字の国勢調査の九月末の調査ではこれらの実習生はまだ働いていて統計に入っているためである。ということは、一四年の全国一八千人と一五年の全国二一千人の差三四百人の中には季節限定で来日している実習生が半分強含まれており、一四年の北海道と長野はその分、少ない数が表示されているとみられる。

野菜作経営体における外国人技能実習生の雇用の状況

岡山大学 大仲克俊

1、はじめに

我が国の農業・農村における恒常的な労働力ひっ迫への対応として、他産業に先行して外国人技能実習生（以下、技能実習生と表記）を通じた雇用労働力の確保が行われてきた。農業経営における技能実習生の実態は大規模畑作経営の事例研究から報告されており、技能実習生を雇用している農業経営体の性質や経営における制約条件について安藤（二〇一七）や軍司（二〇一七）が実態調査に基づく報告を行っている。

一方、我が国の農業経営体の減少が進む中で、農林業センサスによると「常雇いを雇い入れた経営体数」は二八、三五五経営体（二〇〇五年）↓四〇、九二三経営体（二〇一〇年）↓五四、二五二経営体（二〇一五年）と

増加傾向にある。常雇い人数は一二九、〇八六人（二〇〇五年）、一五三、五七九人（二〇一〇年）、二二〇、一五二人（二〇一五年）であり、二〇〇五年から二〇一五年にかけて九一、〇六六人（七〇・五％）の増加とである。さらに農業経営体の雇用入日を見ると、二〇一五年の臨時雇用の入日は二四、八二〇、五〇二人日、常雇いは四三、二二五、〇四二人日となり、常雇いの方が多く、常雇いが農業経営体の雇用労働力の中心となったと判断できる。

雇用労働力の確保が難しくなる中で、雇用労働力に依存する農業経営体は増加していると言える。特に、農業機械による労働の代替が困難である野菜作経営では、労働力の確保の問題が経営展開における大きな制約条件となっている。そこで、本稿では、雇用労働力の導入を前

提に農業経営を行う野菜作経営体での技能実習生雇用の実態と経営における位置づけについて、野菜作が盛んな九州地方の事例から考察する。事例では、JAを通じて技能実習生の雇用が進むYS農業協同組合（以下、JAYS）の取り組みと、単独で技能実習生の雇用を行う大規模野菜作経営体であるI法人の実態について報告する。

2、外国人技能実習生の雇用実態

(1) JAYSにおける技能実習生の斡旋の取り組みの経緯と実態

JAYSは、熊本県に所在するJAである。二〇一七年度の販売取扱高は二五三・九億円であり、近年の販売取扱実績は増加傾向にある。販売取扱高の内訳では野菜が多く、二〇一七年度は二〇六・四億円に達し、イチゴやトマトが主力となっている。正組合員数は六、七八二人であり、准組合員数は三、五五五人である。信用事業では貯金が九四二・六億円、預金が六〇八・六億円、長期共済保有高は三九八三・八億円である。

JAYSでは、外国人技能実習生を二〇〇五年五月に受け入れを開始し、二〇一八年一月時点で雇用している組合員が四一戸で、一三七名（一号五七人、二号八〇人（二年生四四人、三年生三六人））の技能実習生を監

理している。技能実習生は全員が中国人女性である。

技能実習生を導入した経緯は、国庫補助事業を利用したリース事業による施設トマトの拡大とトマト選果場による出荷作業の効率化によるトマト生産拡大に対する雇用労働力の確保としている。組合員のトマト生産量が増大し、地域での農業従事者の雇用が難しい状況であり、人手不足に対応するために外国人技能実習生の雇用が行われた。JAYSは、外国人技能実習生により産地の生産の維持・拡大ができたと評価している。

受入は年三回行っており、四・七・九月に受け入れを行っている。現在、二〇名の募集に対して二二―二三人の応募状況である。以前は四〇人くらい応募があったことを踏まえると、減少傾向にある。送り出し機関は、様々なところから募集人員を確保しており、殆どが農家出身者である。

JAYSの組合員への技能実習生の推進・指導体制として、受入農家連絡会があり、地区代表受入農家各一名、各支所長、営農部長、事務局（農産・担い手対策課）で構成されている。

JAYSを通じた技能実習生の斡旋を受けて雇用するのは園芸部に所属するトマト生産者であり、全戸が受入農家連絡会に参加する。JAYSはこの受入農家連絡会への新規入会を認めない方針であり、JAYSを通じて

技能実習生を受け入れる組合員を新たに増やす予定はないとしている。また、JAYSの組合員は中国人の技能実習生の雇用を求めており、他国からの雇用は現時点では考えていない。

技能実習生の報酬は最低賃金を基本とし、二年目は二%の昇給、三年目は五%の昇給としている。残業は基本給に二五%増しであり、休日出勤は三五%増しである。

受け入れ農家の送り出し機関管理費は一六〇〇〇円／実習生／月、監理団体管理費は一二〇〇〇円／実習生／月である。受け入れ農家の一年目の経費と人件費を見ていくと、会費や各種申請手数料、出入国費用、労災保険等の保険費用等の経費は年間約五九万円であり、給与は約一九二万円（想定）であり、合計は約二五二万円が目安としている。また、受入を行っている組合員には時間外割増賃金の未払いが無いように指導している。家賃は平均して月一万円くらいとしている。

JAYSによると、受入農家の傾向として、二―三haのハウスを持つ農家が受入を行い（恒常的な人手が八九人必要な規模）、一戸当たりの技能実習生は三・三人くらいになるとしている。加えて、これらの組合員は技能実習生の雇用を前提に規模拡大を行っており、JAYS内において相対的に規模の大きい組合員で技能実習生の雇用が多いとしているとしている。

1) Y法人（株）…JAYSの事例

Y法人はトマト三ha、メロン四haの施設栽培を行う農家であり、家族五人と実習生八人（一年目二人、二年目三人、三年目三人）で農業を行っている。年間の売上高は三億円（推定）である。現在の農業経営となる前は園芸＋イ草生産であったが、トマト＋メロン栽培の経営で規模拡大を行ってきた。二〇〇六年に技能実習生を雇用し、当初の雇用人数は二〜四名であったが、二〇一六年に八名となった。

技能実習生は全員が中国人であり、独身者は少なく既婚者が多いとしている。三年生はリーダーにもなってもらい、ボーナスを支給している（一〇―二〇万円）。

技能実習生の導入の理由は人手不足対策であり、労働力確保として良い選択であったと評価している。

技能実習生は週休一日であり、日曜日が休暇となっている。残業は月四〇時間程度としている。三か月の研修を行う送り出し機関に対して特に不満はない。研修期間は長いとも短いとも思わないとしている。住居については寮を用意しており、個室ではない。また、寮には冷蔵庫三台、炊飯器三台、電子レンジ三個を設置している。

中国からの技能実習生の採用・雇用には限界を感じている。そのため、将来的に規模を縮小させることも考えている。

(2) 大規模野菜作経営Ⅰ法人の技能実習生の雇用の経緯と役割

Ⅰ法人は鹿児島県Ⅰ市に所在する農業法人であり、経営者のY氏が二〇〇五年に就農し、二〇一二年に法人化した。Ⅰ法人は子会社が三社あり、一社が農作物の販売・集荷を担当し、二社がM市と地元のⅠ市で果樹・野菜を生産している。

Ⅰ法人は二〇一〇年から県内の農業法人の下請けでキャベツ・レタスの栽培を行った。この下請けでキャベツ・レタスの売り先を見つけることができ、二〇一一年から業務用野菜の契約栽培を開始した。この契約栽培による業務用野菜生産を契機に規模拡大を行い、二〇一〇年の経営耕地面積は一五ha、二〇一一年は二五ha、二〇一二年は三〇haに拡大した。

二〇一八年度のグループ全体の売上高の見込みは六・二億円であり、その内七〇〇〇万円が他の農業者からの仕入れであり、五・五億円がⅠ法人の売上高である。

経営耕地面積は六〇haであり、全て借地である。作付内容を見ると、キャベツ・レタスが中心であり、二〇一八年からシロネギ・ハネギの栽培に取り組んでいる。これは、キャベツ・レタス類の生産では収入が冬から春に偏るため、夏場でも売上高を確保することが目的で導入した。農作物は六割を加工業務用の契約販売、四割をス

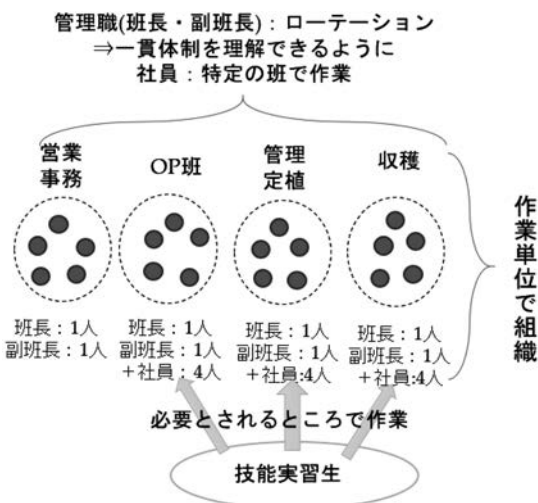
ーパー・市場を通じて販売している。

農業従事者は役員四人、正社員一六人、技能実習生二人である³⁾。Ⅰ法人は組織を営業・事務、OP班、管理定植班、収穫班と作業単位で分割しており、日本人の正社員は各班に四人ずつ所属する体制としている。そして、各班に班長を置いており、その担当者が管理職となる。班長は定期的にローテーションを行い、農作業の一連の流れをわかるようにしている。また、班長でない社員は特定の作業に従事している(図1参照)。

それに対し、技能実習生は特定の班に所属せず、各班(OP/管理定植/収穫)の作業を行う体制となっている。各農作業班において労働力が必要とされるところで作業を行う体制であり、全作業に従事している。ただ、技能実習生は乗用移植機以外の農業機械を操作することはない、農業等の散布もできない。そのため、基本的には単純作業の農作業への従事が中心である。

技能実習生の雇用を決定した理由は経営耕地面積の拡大への対応である。これは、業務用野菜の需要拡大に対応するための経営展開である。日本人の正社員も並行して雇用してきたが、それだけでは労働力が確保できず、二〇一二年にフィリピン人の技能実習生を雇用した。その後、フィリピン人の実習生を通年で八人程度確保していたが、月々の管理費が高くなり(月四万円/一人)、

図1 I法人の農作業の体制



資料：I法人へのヒアリング調査方作成

二〇一七年からベトナム人の女性八人、二〇一八年にベトナム人の男性六人を雇用した。各年のベトナム人実習生により監理団体が異なり、二〇一七年は月三万円／一人、二〇一八年は月二万円／一人である。フィリピン人が良いが、管理費が高いため来年からやめる予定である。

技能実習生の一人当たりの費用は、一七・五万円／月（管理費・社会保障込み）であり、フィリピン人はこれ

に二万円加算される（年間二〇～二三万円）。また、二年目・三年目は時給の昇給も行っている。家賃は一万円であり（社員寮あり）、光熱水費は実費である。

それに対し、日本人の正社員の給料は、最も給料が低い新人の役無し正社員（二〇～三〇代が中心）で基本給（二二～二三万）＋賞与＋社保であり、一人当たり年間三六〇万（＋福利厚生）からとしている。

3、おわりに

外国人技能実習生の雇用を行っている九州の事例を見てきた。JAYSでは、JAを通じた組合員への技能実習生の斡旋・雇用が行われており、組合員の施設園芸の労働力確保として雇用が進んでいた。地域内での雇用確保は難しいとの判断である。園芸作の規模拡大を進める中で、家族労働力の補完としての技能実習生と言えるだろう。また、この技能実習生による農業生産の維持・拡大により、JAYSは産地として維持・発展ができていく。だからこそ、技能実習生の斡旋・雇用の支援を行っていると言える。

一方、大規模露地野菜作に取り組むI法人では、業務用野菜の拡大を契機に技能実習生の雇用を行っている。日本人正社員の雇用も合わせて行っていたが労働力が十分に確保できず、そのための技能実習生の雇用である。

また、技能実習生と日本人の正社員の給与などの人件費を比較すると、技能実習生の方が低いため三年間の計算できる安価な労働力という面もある。

技能実習生の農業経営における役割を見ると、Y法人では家族労働力の補完である。I法人においては、農業機械等の作業を行うことは無く、単純作業が殆どである。また、I法人は農業生産において三つの班に分かれているが、各班が必要とされるところに作業に従事することになっており、フレキシブルな労働力として位置づけられている。

JAを通じた技能実習生の斡旋・雇用、個別の大規模経営による単独での雇用という違いはあるが、両事例において共通するのは、地域内で雇用労働力の確保ができないため技能実習生を雇用している点である。今後、農村地域において雇用労働力の確保が更に難しくなれば、外国人技能実習生を通じた雇用の確保をさらに求めていることが示唆された。

加えて、JAYSは中国からの技能実習生の確保に限界があるとし、他国からの雇用も考えているが容易ではないとしている。また、I法人にしても、フィリピンから技能実習生を雇用していたが、監理料金の上昇からベトナムにシフトしている。他国の経済成長による所得の向上が進めば、将来的に現在のような形で技能実習生の

雇用ができるかは不透明となっている。Y法人は、中国からの技能実習生の雇用が難しいとするならば、いずれ規模縮小させることも考えており、技能実習生の雇用が地域農業における農業生産の維持・拡大に大きな影響を及ぼす存在となっている。

以上を踏まえると、農業分野での雇用労働力の確保が急速に厳しくなる中で、雇用労働力に依存する農業経営体での外国人労働力の雇用が進展している。そして、技能実習生による雇用の確保が、地域農業の担い手の農業生産の維持・拡大において重要となっており、その安定的な確保の有無が、担い手経営体の将来の農業経営の展開を規定していく可能性があるのである。

参考文献

- 安藤光義（二〇一）「『外国員研修生・技能実習生導入農家の現状千葉県A市の露地野菜農家の事例』『農業経営研究』四九(1)：七五—八〇。 https://doi.org/10.11300/mnsj.49.1_75
- 軍司聖詞（二〇一七）「タイプ別地域別にみた外国人技能実習生の受入と農業との結合」堀口健治編『日本の労働市場開放の現況と課題 農業における外国人技能実習生の重み』筑波書房：三一—六二。

長谷美貴広・安藤光義（二〇〇四）「大規模畑作地帯における外国人雇用の実態—茨城県鹿島郡旭村の事例」『農業経営研究』四二

(1) : 九九—一〇二。 https://doi.org/10.11300/fmsj1963.42.1_99

i 二〇〇五年の就農当時は五〇aであり、二〇〇九年時点の経営規模は五haであった。また、キャベツ・レタスが主力となる前は、甘藷、オクラが経営の中心であった。

ii 技能実習生はⅠ法人だけではなく、各子会社で雇用することによりこの人数となっている。

外国人導入の諸制度のあり方と課題

農林中金総合研究所 調査第一部 石田一喜

1、はじめに

二〇一八年一二月に「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律案」が成立し、公布されたことに基づき、一九年四月より新たな留資格「特定技能」を通じた外国人労働者の雇用が可能となった。

本在留資格は、人材の確保が困難と判断された産業分野に限り、「技能」を有する外国人の雇用を広く認める仕組みであり、当面は農業を含む一四分野を対象とすることが決まっている。

これまで農業は、技能実習制度を通じて多くの外国人を受入れてきた。しかし、基本理念に「労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」ことを掲げる技能実習制度と人手不足の解消を目的とする特定技能で

は、大いに性質が異なり、当然分けて考える必要がある。

その一方で、技能実習と特定技能に実質的な接続性を見出すこともできる。「技能」を有する外国人の判断基準はその一例であり、これまでの技能実習制度の在り方が、今後の特定技能への対応にも大きく影響する可能性が高いと考えられる。

そこで本稿では、技能実習制度を含む既存の仕組みとの比較等を通じて、特定技能の特徴と想定される課題をまとめてみたい。そのうえで、特定技能が前提とする「技能」をめぐる論点を整理し、特定技能が人手不足対策となり得るのかを考えてみたい（注1）。

2、特定技能の概要

(1) 特定技能の基本概要

まず、在留資格「特定技能」の概要を確認したい。
特定技能は、外国人の有する「技能」の水準に応じて一号と二号に分かれ、対象となる分野、在留期間の上限、家族等の帯同条件等に違いがある。

当面、農業は一号のみの扱いとなり、通算五年を上限に、「相当程度の知識又は経験が必要とする技能」を有する外国人の単身での在留が認められる。通算五年の範囲内であれば出入国が自由であり、農閑期に帰国し、次の年の農繁期に再入国することも制度上可能だ。

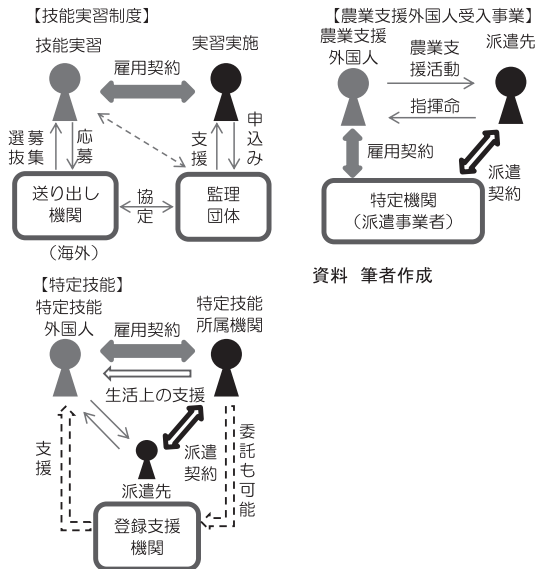
特定技能一号では、技能測定試験および日本語能力に関する試験の合格、ないし技能実習二号の修了をもって、必要な「技能」を有している者と判断する。なお、日本語能力水準は分野で異なり、農業では、国際交流基金の日本語能力試験のN4以上が求められる。

(2) 基本的な受入スキームと各種要件等

図1は、農業分野における外国人受入れの仕組みとして、技能実習制度、国家戦略特区での「農業支援外国人受入事業」(以下「受入事業」)、「特定技能一号」に注目し、受入れスキームの概要をまとめたものである^{注2)}。

技能実習制度(団体監理型)では、海外の送出機関と国内の監理団体の関与が前提になる。農業者は、監理団体から斡旋される技能実習生と直接雇用契約を締結し、「実習実施者」の立場から、技能実習生に指揮命令を行

図1 各仕組みの基本的な受入れスキーム



う。この際、事前に「実習実施計画」を作成しなければならず、本計画に沿った業務への従事が必要となる。

対して、受入事業では、外国人の雇用主は「特定機関」(国家戦略特別区域法等の要件を満たす派遣事業者)に限られる。労働力を必要とする農業者は、特定機関の派遣先となり、外国人との雇用契約の締結はない。

派遣形態での指揮命令者は派遣先となるため、圃場等で作業する限りでは、直接雇用時との差を小さいと判断

図2 支援計画に記載が必要な支援内容

- ① 事前ガイダンスの提供（実施後報告の作成義務）
- ② 出入国する際の港・飛行場への送迎
- ③ 生活に必要な契約にかかる支援（住居、貯金口座、携帯電話等）
- ④ 生活オリエンテーションの実施（生活一般知識（医療機関利用、相談・苦情の申し出先の情報提供等）
- ⑤ 日本語学習機会の提供
- ⑥ 相談又は苦情への対応（平日3日、土日1日以上、相談記録書作成義務）
- ⑦ 日本人との交流促進に係る支援
- ⑧ 非自発的離職時の転職支援（外国人の責めに帰すべき事由によらない時の転職支援）
- ⑨ 定期的な面談の実施等（3か月に1回以上。定期面談報告書の作成、提出が必須）

する農業者もいるだろう。また派遣形態特有のメリットもある。労務管理を派遣事業者に任せられることはその一つであり、各農業者の労働力ニーズが短期的で、在留期間中に複数の農業者の間で従事することが確実なケースでは、雇用主を変更せずに各圃場での作業ができる点が評価されよう。

今回の特定技能では、直接雇用に加え、農業と漁業に限り派遣形態での雇用も認められる。雇用主の法人格は問われず、少なくとも六か月以上継続して雇用した経験があれば、家族経営・農協も

雇用主となる。なお、派遣形態において、民間の派遣事業者が単独で農業分野に参入することはできず、農業者や地方公共団体等の何らかの関与が必須となる。

技能実習の修了者を雇用する場合、当該外国人の実習実施者であった必要はない。技能実習制度の送出機関や監理団体に類する組織の関与も必須でなく^{（注3）}、自らの求人や職業紹介事業の利用を通じて、雇用契約を結べばよい。

このとき、特定技能一号で在留する外国人に対しては、在留期間中の職業生活上・日常生活上・社会生活上の支援が必須となる。雇用主には、具体的な内容を事前にまとめた「一号特定技能外国人支援計画」（以下、「支援計画」）の作成が義務となり、入管への申請時には雇用契約書等と併せて本支援計画を提出しなければならない。

図2に、支援計画に記載すべき内容をまとめているが、技能実習制度では監理団体、受入事業では特定機関が対応している内容も多い。別途支援体制等について設けられている基準や外国人が理解する言語での説明が原則であること（通訳の利用は可）を考慮すると、相当数の農業者が対応できない状況も予想される。

こうしたケースに対して、特定技能の制度上では、生活支援に関する全部または一部の外部への委託を認めている。なかでも、法令の基準を満たす「登録支援機関」

に全ての支援活動を委託する場合は、委託した者が支援にかかる規定に適合するとみなされる措置が設けられている。この点から、登録支援機関に全てを委託することが一般的になると見込まれる。

(3) 従事可能な業務内容等

農業分野での特定技能は、非常に汎用性が高く、幅広い労働力ニーズへの対応が可能である。

例えば、技能実習では、二年目以降の在留を二職種六作業（耕種農業（畑作・野菜、施設園芸、果樹）、畜産農業（養豚、養鶏、酪農））を主な業務とする場合に限っているのに対し、特定技能では品目等での制約がなく、稲作、肉用牛、肉用鶏を中心に働くことも可能である。

また、技能実習が、業務を必須業務、関連業務、周辺業務に三区分し、技能の習得に向けて各業務の従事時間の上限・下限を設定しているのに対し、特定技能は専ら農業関連業務に従事することを禁ずるのみである。認められる関連業務の範囲も広く、運搬、販売に加えて、冬場の除雪など他の日本人が従事する作業であれば、付随的な従事も可能だ。よって、選果場や直売所等で外国人を雇用するケースが多数出てくることが予想される。

その上、技能実習と違い、常勤職員数に応じた受入上限がない。労働力の大部分を外国人労働者に依存することも制度上可能となっている。

3、現時点で想定される課題

次に、現時点で想定される課題のなかから、技能実習制度との関連性が強い四点を論じてみたい。

(1) 「技能」の定義を巡る課題

まず、「技能」の定義を巡る論点である。前述の通り、特定技能は「一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人」を対象としている一方で、これまで農業に従事した経験（いわゆる職歴要件）を問わない。よって、試験合格を通じて入国する外国人が、技能実習生より農業に不慣れなケースもあり得ると予想できる。そのうえ農業分野では、技能実習時に技能を学んだ作業に縛られず、対象となる職種（耕種農業全般あるいは畜産農業全般）に従事することができる。雇用する特定技能外国人が、従事先の品目・畜種に関する経験・知識がないケースが一般的に起こり得ると考えてよいだろう。その場合、一から農作業指導を行う必要があり、当初の「即戦力」というコンセプトからは外れた事態となる。これは、特定技能が想定する「技能」の範囲が広く、時間をかけて身につける暗黙知以外も含む制度設計に起因した問題といえる。

(2) 労務管理を巡る課題

一つ目の課題は、派生的に労務管理を巡る課題にもつ

な。なかでも技能実習生と特定技能外国人を同時に雇用する場合の報酬額の設定で顕著となる課題である。

ちなみに、特定技能での給与水準は、日本人と同等以上と定められている。さらに、技能を根拠として、技能実習時より高くすべきともされている。しかし、農業経験がない者は、技能実習生より作業ノウハウが低い可能性が高く、そこに賃金格差があれば、外国人の間での不満の理由になる。建設分野では、こうした問題への対処として「建設キャリアアップシステム」を構築し、評価の業界統一化をはかっている。現時点、農業分野ではこれに類する取組みはないが、各経営体で賃金テーブルを作成しておくなどの一考が必要だろう。

労務管理では、労働基準法との関係も意識すべきである。現行の労働基準法では、労働時間、休憩、休日等の一部の規定に関して、農業を適用除外としている。ただし、労働者に該当しない技能実習生は、農業でも労働基準法に「準拠」すべきとされており、日本人や特定技能外国人とは扱いが異なる。残業の有無や業務の内容など様々な要因が絡み一概には言えないが、在留資格に依じて報酬額に違いが出る可能性が高い。また、中国出身者等に関しては、技能実習期間中にあった租税条約に基づく課税免除措置が、特定技能での在留期間中には適用外となることから、報酬額の水準によっては技能実習の時

よりも手取額が減る可能性すらある。在留資格に応じた規定の違いを意識し、外国人間に不平等感を生まない労務管理の工夫がこれまで以上に重要となる。

(3) 失踪対策を巡る課題

一八年中の国会審議では、技能実習生の失踪が議論となった。失踪は、特定技能でも引き続き懸念される課題であり、いくつかの対策を設けることが決まっている。

そのなかでも、在留期間中の同業務区分内での転職が可能となったことは大きな意義を持ちそうだ。なお、技能実習では転職が原則不可とされている。このことが、不本意な途中帰国を避けるために劣悪な環境でも働き続けることや、実習先から失踪して不法就労に至ることの一因であるところまで指摘されてきた。一方、特定技能では、転職支援も意識した制度になっており、こうした事態の改善が期待される。

また、悪質なブローカーを排除するための対策を複数有している。各国との二国間の協力覚書の締結はその一つであり、悪質なブローカー（取次機関、職業紹介事業者含む）が介する外国人の雇用を全面的に禁じる措置を有している。

具体的には、国内での活動にあたり、保証金等の名目の金銭等財産管理や不履行時の違約金等を定める契約を締結している、あるいは将来見込まれる外国人と雇用

契約を締結はできないことにされている。同等の措置は、一七年十一月からの現行の技能実習にもあり、その判断の難しさなど課題もあるが、実効性を期待したい。

(4) 登録支援機関を巡る課題

特定技能外国人の雇用を考える際の目下の課題は、委託先となる登録支援機関の選定である。法務省はホームページ上で登録支援機関の一覧を随時公開しているが、そこから委託料等の詳細を知ることができず、情報不足な状況にある。直近注目される点は、技能実習制度の監理団体の多くが、登録支援機関を兼ねる動きである。また、海外の送出し機関が日本国内に進出し、職業紹介事業者や登録支援機関になる事例も出てきている。関連する事業者が技能実習と特定技能が重複してきているといえるだろう。手続上のメリットがあることを認識したうえで、こうした動向が、新たな課題を生み出す要因とならないか注視していく必要があるだろう。

4、労働力不足対策足りうるか

ここでは特定技能が人手不足対策足り得るかを考えてみたい。ポイントは、農業への就労を希望する外国人が想定できるかどうかである。

例えば、制度上、短期雇用が認められるが、これは日本側の都合でしかない。一回の来日で稼ぎたい外国人か

らすれば、当然、長期の在留を望ましく考えるだろう。継続的な就業機会を確保しているエリア以外では、新品目の導入や複数の農業者の連携等を通じて、周年の就業機会を新たに計画する事例も出ている。しかし、降雪地帯では、その対応も容易ではないのが事実である。

また、都道府県の最低賃金格差を背景に、地方を中心に人が集まりにくいエリアが出てくることが懸念されている。生活費が低いなど地方就労のメリットを喚起し、いくら稼げるか明確に示すことが重要となる。一方、最低賃金の全国一律化の議論もある。各分野に受入上限があるなかで、今後の雇用実績をみていく必要がある。

同じく、産業間の賃金格差の影響も予想される。特にこれから試験を受ける外国人は、賃金が高い産業に魅力を感じるはずである。各産業で必須とする日本語能力レベルが異なるため、誰もが希望の産業に就労できるわけではない。しかし、比較的賃金が低い農業の優先度は決して高くはないと見込まれる。

こうした地域間や産業間の競合があるなかで、特定技能を通じて農業分野での人手確保は容易ではないだろう。よって当面は、技能実習生の受入れを継続して行う農業者が多いと見込まれる。しかし、いずれにせよ労働条件や職場環境の見直し等を通じて、選ばれる産業・職場、選ばれる地域になる努力は欠かせないだろう。その

際、帰国後のメリットを提示するのもよいだろう。また一般に、農業は他産業と比べて労務管理能力が低いと言われている。被雇用者の国籍を問わず、雇用主の労務管理能力の向上は今後ますます重要となるため、産業全体での取り組みが必要であると考ええる。

最後に、外国人労働力に依存することのリスクを述べておきたい。そもそも外国人が日本に働きに来るのは、母国との賃金格差が要因である。しかし、近年のアジア各国の経済発展により、この格差が縮小傾向にあり、日本で働く魅力は減じている。外国人労働者の受入れに積極的な韓国等との国際間競争も考慮すれば、以前のように「呼べば来てくれる」状況は既に喪失しており、かつ今後ますます人手確保が困難となる可能性が高い。

中長期的な観点からみれば、こうした状況のなかで、在留期間に上限がある外国人労働者に過度に依存することとはリスクではない。なぜなら、この発想は、途切れることなく、新たな外国人が日本国内に働きに来ることを前提としているためである。

おそらく、新たに就労する外国人数が減少に転じれば、在留期間の延長や二号対象分野の拡大が検討されるに違いない。しかし、社会的な保障システムをはじめ、家族を含めて生活者となる外国人への配慮が現状では不十分である。また日本語教育の重要性も議論されている

が、具体的な仕組みづくりはこれからである。近い将来、社会統合をお意識した、幅広く、深い議論が必須となる。

農業でいえば、外国人労働者の導入は、現在の生産体系の維持・拡大に寄与するだろう。しかし、技能実習生に依存しすぎたために、産業内での技能の継承・再生産がうまくできず、漁船が運航できないケースが生じたという漁業分野のような事態に陥ってはならない。日本人の雇用確保・育成を併せて行い、経営戦略として、「技能の再生産」をはかっていく意識が必要であろう。また、「スマート農業」を通じた省力化などの動向をフォローし、選果場も含めた新たな生産・流通体系構築の可能性を産業全体で模索することが重要となろう。

(注1) 特定技能創設の経緯は石田一喜「新たな在留資格『特定技能』の概要」『農林金融』二〇一八年にまとめている。

(注2) 受入事業の創設経緯と詳細は石田一喜「国家戦略特別区域における農業支援外国人受入事業の概要」『農林金融』二〇一七年を参照。

(注3) この点は、雇用する外国人の出身国で必要な対応が異なる。例えば、フィリピンとの二国間覚書では、5人未満は直接雇用してよいが、5人を超える場合は、送出機関が介することを必須としている。

新制度が労働市場に与える影響

— 制度の内容に関する検討

日本大学生物資源科学部 准教授 友田滋夫

1、新制度の概要

外国人の新たな在留資格として「特定技能」を設けた「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が二〇一八年二月八日に成立し、二〇一九年四月一日に施行された。この改正法の入管法部分によると、「特定技能」は「特定産業分野」（人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野として法務省令で定めるもの）で業務に従事する活動である。

「特定技能」資格によって就労可能な「特定産業分野」は、入管法に基づいて作成される「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」（基本方針）で指定されることがされている（法第二条の三）。具体的

には、介護業、ビルクリーニング業、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設業、造船・船舶工業、自動車整備業、航空業、宿泊業、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業の一分野が指定されている。

また、それぞれの「特定産業分野」における方針として、「基本方針」にのっとり「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する分野別の方針」（分野別方針）を定めることとなっている（法第二条の四）。この「分野別方針」において具体的な特定技能外国人の受入数等が示されている

特定技能は、「専門的・技術的分野における外国人材の受入れ制度を拡充」して「外国人材を幅広く受け入れていく仕組み」（法務省入国管理局『新たな外国人材の受入れに関する在留資格「特定技能」の創設について』

二〇一八年一〇月」とされているとおり、「専門的・技術的分野」の枠組みを広げたうえで、「専門的・技術的分野」の一部として新たな留資格を設けたものである。「特定技能」はさらに、「法務省令で定める相当程度の知識又は経験が必要とする技能を要する業務に従事する活動」（特定技能一号）と「法務省令で定める熟練した技能を要する業務に従事する活動」（特定技能二号）に分かれている。特定技能一号は「相当期間の実務経験等を要する技能であって、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準のもの」（「基本方針」、傍点引用者）であるから、従来の外国人労働者施策との関係から見れば実質的には「いわゆる単純労働分野」に概ね該当する。特定技能二号は工程管理を含む業務に従事することから、従来の外国人労働者施策上は「専門的・技術的分野」に概ね該当する。このように、特定技能一号を中心として、建前としては「専門的・技術的分野」であることを維持しつつ、実質的に「いわゆる単純労働分野」の労働力の受入れ拡大を図るものと言える。

特定技能一号の在留年限は「通算して五年を超えることができない」とされている（特定技能二号については年限の制限はない）。技能実習制度においては技能実習二号から技能実習三号へ移行しても合計五年間しか在留

できなかったが、技能実習二号修了者は無試験で特定技能一号に移行できるので、技能実習一号→同二号→同三号→特定技能一号と移行していくことで通算一〇年の在留が可能となる。

これらの「特定技能」はいずれも雇用労働者としての在留資格である。技能実習生も雇用労働者であるが、技能実習制度はあくまでも外国人に技能を身につけてもらうという国際貢献の名目であり、建前としては「不足する人材の確保」のための制度ではない。「特定技能」は労働力不足対策として外国人労働者を導入することを明記した初めての制度である。

2、「特定産業分野」の不安定性

「基本方針」四（４）ウでは、人手不足の状況の変化等の状況を踏まえて、「分野別運用方針の見直し、在留資格認定証明書の交付の停止又は特定産業分野を定める省令からの当該分野の削除の措置」を講ずることができるものとされている。そして、「当該特定産業分野において再び必要とされる人材が不足すると認める場合」には、「在留資格認定証明書の交付の再開の措置を講ずることについて検討」し、「必要な手続を執る」こととされている。

また、法第七条の二において、特定産業分野を所管す

る関係行政機関の長は、当該特定産業分野で必要とされる人材が確保されたと認めるときは、法務大臣に対し、一時的に在留資格認定証明書の交付の停止の措置をとることを求めるものとされ、法務大臣はこの求めに応じて一時的に在留資格認定証明書の交付の停止の措置をとるものとされている。

つまり、特定産業分野であるかどうかは、法務大臣等によってその時点の状況を踏まえて判断されるということであり、当該分野は労働力需給の動向によって、特定産業分野になったり、特定産業分野から除外されたりすることになる。特定産業分野であったものがそうでなくなれば、そこに就労していた特定技能外国人は当該分野には就労不可能となる。この点において、特定技能外国人は労働力需給の調整弁としての機能を果たすといえる。

上記のように、特定産業分野であるかどうかの最初の指定は法務大臣が行うが、その産業分野において景気変動や労働力移動の「一時的」な動きによって人材が確保されているかどうかを判断するのは当該産業分野の所管官庁である。したがって、この「一時的」判断においては、入国管理上あるいは労働政策上の課題よりも当該産業の利益が優先される。そうになると、労働政策上は当該産業分野が非常に低賃金に据え置かれることが問題であ

ったとしても、それよりも、低賃金であることによる当該産業上の利益が優先されることとなり、労働力需給上は、供給過剰傾向になるまで「必要とされる人材が確保された」と認められない傾向が生ずることになりかねない。そして供給過剰による問題が深刻化した時点で「交付の停止の措置」がとられることになるだろう。こうした面からも、特定技能外国人が労働力需給の調整弁としての役割を負わされることになる。

3、短期雇用契約の問題点

特定技能の雇用形態としては、「基本方針」五（3）において、「フルタイムとした上で、原則として直接雇用とする」とされているものの、「五年」という在留年限があるので、有期雇用労働者と同様、労働力需給調整は比較的容易である。

他方、法務省の「特定技能運用要領・各種様式等」のページには雇用契約書のひな型「参考様式第一—五号 特定技能雇用契約書」が掲載されている（http://www.moj.go.jp/nyuukokukanni/kouhou/nyuukokukanni07_00201.html 二〇一九年七月九日閲覧）。このひな形を見ると「雇用契約を更新することなく雇用契約期間を満了した場合、及び乙が何らかの事由で在留資格を喪失した時点で雇用契約は終了するものとする」と記載されて

いる。他方、特定技能一号の在留期間は「一年、六ヶ月又は四か月ごとの更新」（法務省「在留資格「特定技能」について」二〇一九年四月、出入国在留管理庁）である。このように、特定技能一号は、短期雇用契約を繰り返すことが想定されている。

こうした短期雇用契約の繰り返しという点に関しては、少なくとも三つの論点が考えられる。第一に、技能実習との差異である。技能実習は「実習」という建前上、実習期間内は同一実習先で通年実習を継続することが原則である。実習先を変更する場合でも、それは実習開始前に作成された技能実習計画書に基づくものでなければならぬ。業務量が少ない時期に実習を「一時休止」することはありえない。これに対して、特定技能一号の場合、業務量の変動に合わせた短期雇用契約が可能である。特に、季節的繁閑の大きい建設業や農業で、こうした短期雇用契約が「活用」される可能性を示唆する。事実、農林水産省のホームページ「新たな外国人材の受入れのための在留資格「特定技能」について」(<http://www.natf.go.jp/j/keiei/foreigner/new.html> 二〇一九年七月九日閲覧)に掲載されている「【農業分野】新たな外国人材の受入れ制度に関するQ&A（平成三十一年三月二九日時点）」には「雇用期間について、入管法上、特段の定めはありません」と明記されている。このように、在

留期間、雇用契約期間を組み合わせて、合法的にきわめて柔軟で流動的な雇用労働者を確保できるようになったことが、技能実習とは異なる特定技能の特徴である。

第二の論点として、労働力移動の自由がある程度認められたことの意味合いである。労働力移動の容認は、特定技能外国人が、「予定された実習プログラムを雇用契約という形を取りながら遂行する実習生」ではなく、純粹な「労働者」として位置づけられたことに伴うことである。しかし、日本人労働者と同様の「自由な移動」が認められているわけではない。「基本方針」はこの点について「同一の業務区分内又は試験等によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において」転職を認めている（「基本方針」五の（3））。他方、日本人の場合、「いわゆる単純労働」分野の労働力移動は「同一の業務区分内」で行われるわけではない。

また、改正法附則第二条は、「人材が不足している地域の状況への配慮」として、「特定技能外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置を講ずるよう努める」としている。国境を超える労働力移動という意味において、「自由な労働力移動」の典型であるにもかかわらず、日本国内においては地域間移動を制限しようという、矛盾した枠組みであるといえる。

日本人がより良い労働条件を求めて大都市圏に移動した結果、人材不足となった地域に外国人を導入し、その外国人に移動制限を設ければ、当該地域の労働条件が向上しないまま「労働力不足」が解消されることになる。そうするとますますその地域からは日本人労働者はいなくなるだろう。

この「業務区分」と「地域」という移動制限の枠は、日本人の「いわゆる単純労働分野」の労働者と比べてどの程度実質的な差異として機能するのだろうか。この点について、『ビッグイシュー日本版』に毎号掲載されている「今月の人」を例に、その職歴を要約してみると以下のとおりである。

① ヤマノベさん（五三歳）…東北出身で一九歳の時に地元のガソリンスタンドに就職↓二四〜二五歳で東京に出て建築現場で働く↓接客業等も経験↓ビッグイシューの販売員となる（『ビッグイシュー日本版』vol.三五二 二〇一九年一月一日、p.二七）

② 浜岡さん（四〇歳）…中学卒で地元の職業訓練学校を経て、漁師になる↓遠洋漁業で長期間船で生活することになったが船酔いがひどく二年で辞めたのち建設業を転々とする↓地元においても仕事が少ないので大阪に出て寿司屋で働く↓建設現場の派遣を転々とする↓上京してビッグイシューの販売員となる

（『ビッグイシュー日本版』vol.三五六 二〇一九年四月一日、p.二七）。

③ Nさん（四〇歳）…製造業従事↓ビッグイシューの販売員となる↓日々派遣の仕事に就く↓介護職で本採用となり三年間従事して現在に至る（『ビッグイシュー日本版』vol.三五九 二〇一九年五月一日、p.二五）

こうしてみると、彼らの職歴の多くは「いわゆる単純労働」分野のものであるが、「同一の業務区分」内にとどまらないこと、地方↓都市への労働力移動がみられることがわかる。したがって、特定技能外国人の労働力移動は、技能実習生よりも緩和されているとはいえず、「いわゆる単純労働分野」の日本人なみの労働力移動はできないのである。

また、「退職から三月を超えた場合には、特定技能に該当する活動を行わないで在留していることにつき正当な理由がある場合を除き、在留資格の取消手続きの対象となり得る」（基本方針 五の（三））ので、このことが短期雇用契約と相まって、特定技能外国人の職探しを「焦らせる」ことになる。当該離職に特定技能外国人自身の責任がない限り「支援」を受けられる旨の規程があるが、自己都合退職の場合は「支援」がないので、労働条件に不満があっても自己都合退職しない傾向が生ずる

だろう。加えて、実質的に会社都合であっても書類上自己都合とされることは、日本人の退職にあたっててもよくみられることである。日本の労働法をよく知らない外国人にあってはなおさらであろう。

このような意味で、日本人の自由な労働力移動とは質的に異なる不利益性が特定技能外国人には課せられている。このことも、特定技能外国人の労働力移動を制約し、当該分野の労働条件改善を阻む要因となるだろう。

第三の論点は、労働契約法との関係である。二〇一三年改正労働契約法第一八条により、一回以上更新された有期雇用契約の契約期間を通算した期間が五年を超える労働者に、無期雇用転換申込権が発生し、使用者はこの申込を拒否できないこととなった。この改正により、二〇一九年四月以降、無期契約への転換がなされることになる。また、申込権の発生を避けることを意図して雇用契約更新を五年以下で打ち切るような行為は、労働契約法の趣旨に照らして望ましくないとされている。ただし「意図して」いるかどうかの判断は難しいため、無期転換申込権発生前の雇止めに関しては多くの訴訟がおこっていることは周知のとおりである。二〇一九年四月から無期雇用契約への転換が開始されるのちちょうど時を同じくして、無期転換権の生じない特定技能一号の導入が可能になったわけである。短期雇用契約を繰り返しても

無期転換権が発生せず、通算五年で確実に帰国する特定技能一号外国人労働者は、使用者にとって、訴訟沙汰を心配することなく雇止めできる有期雇用労働者である。無期転換申込が多発しそうな分野における特定技能一号の利用が進む可能性があり、このことは労働契約法第一八条を「骨抜き」にする可能性をはらんでいると言える。

4、おわりに

以上のように、新制度は労働力需給の「調整弁」という観点から見ると、二つの側面を持っている。第一は、技能実習制度と比べて労働力移動が自由化され、「労働者としての権利」を拡大したが、その自由化は制限を伴っていることである。第二に、「自由化」の一つの側面として、技能実習制度にはない「雇用契約のコマ切れ化」を制度的に認めたことである。短期雇用契約の繰り返しの制限を伴った「移動の自由化」がセットになり、そのうえに「三か月以上失業した場合は在留資格取り消し」という制約が加わることで、外国人「技能実習生」よりも、日本人の期限付き雇用労働者よりも、いっそう「柔軟に」雇用調整しやすい雇用労働者が創出されたと言える。それはこの法の本質が「労働力不足への対応」＝労働力需給調整法に他ならないことを示している。

ベトナム国における海外出稼ぎ労働者

送出しの実際と国際人材派遣企業の役割

早稲田大学地域・地域間研究機構 招聘研究員 軍司 聖詞

1、序論

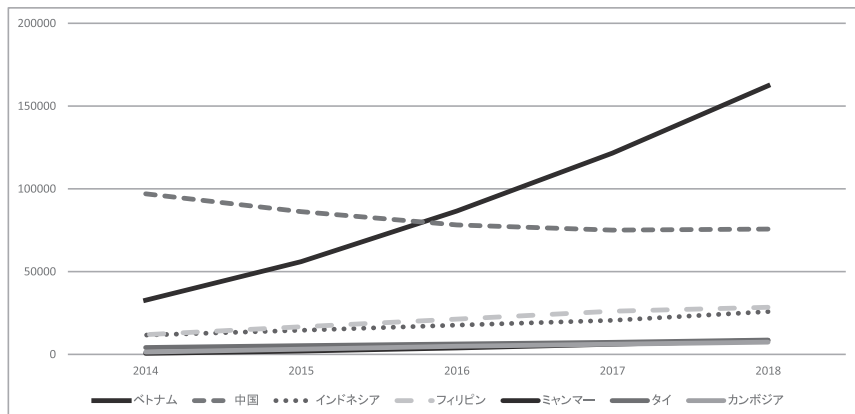
本邦における深刻な雇用労働力不足に対して、外国人労働力の調達が進んでいるが、その様相は大きく変化しつつある。二〇一四年には、在留資格「技能実習一号ロ」「技能実習二号ロ」取得在留者合計一六〇、七〇二人のうち中国人が九七、〇三二人とその六割を占めており、外国人単純労働力といえは中国人だったが、一五年から一六年にかけてベトナム人が中国人を追い抜き、一八年には計三一九、三〇〇人のうちベトナム人が一六二、二一六人とその五割を占めるに至った（第1図）。すなわち、こんにち外国人単純労働力の二人に一人がベトナム人であり、外国人単純労働力に頼らざるを得ない低次産業はベトナム人労働者なしに成り立たない状況となって

いる。

中国人からベトナム人への転換は、比較的混乱なく行われているが、課題もある。短期間で急転をしたため、中国人労働力を対象とした既往研究では賄えない、ベトナム人労働力の諸相が必ずしも十分に理解されないまま、その調達が広がっているのである。言い換えれば、その諸相を十分に把握しないまま、ベトナム人労働力は低次産業の支え手となっている現況がある（軍司二〇一九）。さらに一九年四月には、「技能実習」より取得要件が大幅に緩和された「特定技能」が創設されたため、ベトナム人労働力調達は今後、ますます広がっていくものと見込まれている。

そこで本稿は、ベトナム人労働力調達の諸相のうち、特に本邦内では理解しにくい海外出稼ぎ労働者送出しの

第1図 技能実習口取得外国人在留数の推移
(2018年上位7カ国・直近5年間・人)



注：人数は技能実習1号口・2号口・3号口（17年以降）取得在留外国人の計。なお18年上位7カ国で同年技能実習口取得者全数の99%超を占める
出所：総務省「国籍・地域別在留資格（在留目的）別在留外国人」各年12月末現在をもとに、筆者集計

実際について、現地ヒアリング調査等から明らかにするとともに、特に、特定技能制度において介在が不要となった現地国際人材派遣企業（送出機関）の実習生送出しにおける役割を考察する。

2、海外出稼ぎ労働者送出しの実際

(1) 海外出稼ぎ労働者の実際

日本行きをはじめとして、海外出稼ぎ労働者が急増しているベトナムだが、その背景には高い若年者失業率と大卒短大卒者の急増、そして経済成長に対する労働需給のジレンマがある。軍司（二〇一八a）・酒向（二〇一八）等によれば、近一〇年は年間六%前後の経済成長を達成しているベトナムだが、失業率は二%前後の低位で推移しているものの、若年者（一五―二四歳）失業率は五―八%程度に高止まりしており、特に近年、二〇―二四歳の失業者数が四〇万人水準に達するなど二〇代前半の失業が際立っている^{3）}。これは、近年、年間四〇万人水準に到達した大卒短大卒者の増加に対して、成長産業の中心は「製造・加工」「建設」「輸送・倉庫」「不動産」といった高卒中卒単純労働力を需要するものばかりであることによる^{4）}。

この現況に対して、大卒短大卒層から大きな注目を集めているのが海外出稼ぎであり、ベトナム労働傷病公社

会問題省も積極的に海外労働派遣 (Labor Export) を推し進めている。一八年の同省新規派遣目標数は一十一万人だったが、実際には前年比六%増の一四二、八六〇人を達成した。特に日本行きが最多の六八、七三七人と全体の四割強を占める人気出稼ぎ先となっている (V I E T J O 二〇一九 a)。⁵⁾

ただし、高学歴であることが必ずしも重要ではない農業分野では、高卒者受入れの比重も小さくない。茨城県結城市・長野県南牧村のベトナム人実習生二五人にヒアリング調査を行った G U N J I (二〇一七) によれば、調査対象の学歴は、短大卒以上一六人、高卒七人、無回答八人であった。本研究がヒアリング調査を行った国際人材派遣企業各社によれば、農業分野の募集には学歴制限が付されていることはほとんどないとのことであり、農業分野では比較的広く、農村地域出身の低学歴層も受け入れられているものとみられる。⁶⁾

(2) 国際人材派遣企業による送出プロセス

1) 訪日実習希望者の募集・応募者プール選考試験

以上の海外出稼ぎ希望者の送出しの実際について、以下、国際人材派遣企業 (送出機関) による実習生の送出プロセスに即して概説する。ベトナム人実習生の送出しは、送出機関による応募者募集からはじまる。応募者募集は大きく分けて「ケース型」「プール型」とも呼ぶべ

き二通りがあり、「ケース型」は日本側からの求人案件毎に応募者を募集し、「プール型」は求人によらず常時応募者を募集し候補者をプールしておくものである。応募者募集の方法には、「地方部での説明会の開催」「ウェブサイトや SNS の活用」「帰国者による紹介」「給源団体 (学校や婦人団体など) との提携」などがあり、各社によって強みが異なるが、「ケース型」を採用する送出機関は給源団体との提携を強みとするものが多く、日本側からの求人を勘案して募集先の給源団体を変えるものもある。また「プール型」を採用する送出機関は、応募者をプールに入れる前に独自の選考試験を課するのが一般的であり¹⁰⁾、「書類審査」「身体検査」「適性検査 (I Q 審査)」「本人・家族身上調査」などが課される。うち「本人・家族身上調査」は面接選考のほか、本人や家族の人物評について地元公安 (警察) に確認するなどが行われる (軍司二〇一九)¹¹⁾。

2) 採用試験前事前講習・日本側による採用試験

「ケース型」募集に応募した応募者、ないし「プール型」募集に応募しプール選考試験を通過した候補者には、送出機関による独自の採用試験前事前講習が課されるのが一般的である。おおむね「日本語」「面接試験対策」は共通して行われているものの、この事前講習は法的義務によらず送出機関が独自に行っているものである

ため、その他の内容¹²や講習期間、費用負担、送出プロセス中の位置付け等は送出機関によって大きく異なる¹³。

採用前事前講習を終えた（あるいは講習中の）候補者は、日本側の監理団体・実習実施機関（受入企業・農家）

による採用試験を受ける。送出機関は、採用試験に募集人数の三倍程度度の応募者・候補者を受験させるのが通常である。試験内容は様々だが、「書類審査」「実技審査」「面接審査」が行われるのが一般的であり、うち「実技審査」では、実技訓練施設において溶接技術などが確認される。農業分野では、実際に農作業を行う実技審査が行われることはほとんどないが、手先や体全体の動作確認が行われることが多い。これまで、「面接審査」は監理団体・実習実施機関（受入企業・農家）の担当者が現地に渡航して行うのが通常だったが、近年は、実習実施機関担当者はウェブ会議システムを介して日本から行うものも増加している¹⁴。

3) 入国前講習・入国後のケア

日本側による採用試験に合格した内定者は、送出機関が運営する全寮制講習所に入所して入国前講習を受講する。実習制度は事実上、一ヶ月以上の入国前講習を求めているが、実際にはおおむね三ヶ月程度の講習が課されている。講習内容は法定の通り「①日本語」「②日本での生活一般に関する知識」「③技能実習生の法的保

護に必要な内容」「④円滑な技能実習等の修得に資する知識」が中心だが、各社とも①②③についてはベトナム人教員ほか日本人教員を採用して積極的に指導しているものの¹⁵、④は送出機関によって実施状況が大きく異なる。例えば、即戦力となる溶接技術者を求める受入企業の内定者には溶接技術指導を充実させ、作業安全を重視する受入企業には通常の日本語クラスにない専門的な危険指示用語教育を充実させる、といった具合である。しかしながら、いずれにせよ農業分野の技術指導を行う送出機関はわずかであり、農業実習内定者にはもっぱら①

②③の指導が行われている¹⁶。

入国前講習を修了した内定者は、訪日し、おおむね一ヶ月間の入国後講習を受講したのち、各実習実施機関に配属される。実習生の訪日後は、送出機関には法的義務が課されていないものの、大手送出機関の多くは日本各地に駐在員を常駐させ、監理団体による実習実施機関・実習生に対する巡回指導時の通訳業務を担うほか、トラブル発生時の対応などを行っている。駐在員には、営業活動を行うものもあるが、新規顧客の獲得には受入企業・農家（実習実施機関）間の紹介によるものが多いため、トラブル発生防止と発生時の対応には特に注力して、受入企業・農家間の評判を落とさぬよう努めているものが多い¹⁷。

3、結論

ベトナムにおける海外出稼ぎ労働者送出しの概要は以上の通りだが、これを特に、農業分野の技能実習における国際人材派遣企業の役割に即して考察すると、次の通りとなる。

ベトナムにおける大卒短大卒者の増加や高い若年者失業率などによるベトナム人実習生の増加によって、これまでほとんどみられなかった大卒短大卒実習生が農業分野にもみられるようになっていくが、実習生に必ずしも学歴を求めない農業分野では、依然として高卒以下者も広くみられる現状がある。ベトナムの農村部出身の低学歴若年層には、先進国における最低限の社会常識を欠くなど、本来は先進国での出稼ぎは困難であるようなものも含まれており、綿密な教育が不可欠となっている。この実態に対し国際人材派遣企業は、様々な試験や長期間の講習などを応募者・候補者に課すことによってその質を担保し、特に農業実習生送出しでは技術指導に代えて徹底した日本語・生活文化指導が行われており、また実習期間中もトラブル防止・トラブル対応体制を構築している。本邦内ではなかなか理解することができないが、大きな混乱なくベトナム人実習生受入れが急増する背景には、これを送り出している国際人材派遣企業の様々な

取り組みがあったのである。

一方、新たな特定技能制度では、送出機関の介在は求められておらず、また充実した採用試験や長期間の事前講習の実施などは不要とされている。技能実習二号修了者のみを採用する場合のほか、日本語・技能試験合格者を採用する場合でも、優良な登録支援機関・特定技能所属機関は、以上と同等の体制を敷き、特定技能外国人の質を担保しつつトラブル発生を抑えよう。しかし、経営に十分な余裕のない特定技能所属機関には、以上の一部を簡略化し、海外出稼ぎには向かないベトナム人労働者に、十分な生活文化教育をせずそのまま調達して受入トラブルを頻発させるものも現れることが予測される。ベトナム人実習生受入れにおける国際人材派遣企業の役割を正確に認識した上で、今後のベトナム人特定技能外国人の受入れが行われることが期待される。

〔参考文献〕

軍司聖詞（二〇一九）「ベトナムにおける外国人技能実習生送出しの実際と送出機関の事業的特徴」『農業経済研究』九一（一）、日本農業経済学会

軍司聖詞（二〇一八a）「ベトナム国における外国人技能実習生送出しの実際と実習帰国者の動向」サントリー文化財団研究助成シンポジウム『外国人技能実習生制度の改正と今後の行方』（東京大

学)、報告

軍司聖詞(二〇一八b)「外国人技能実習生の帰国後から見えたこ

と」『現代農業』九七(7)、農山漁村文化協会

軍司聖詞(二〇一七)「派遣労働者を急増させるベトナム」堀口健

治編『日本の労働市場開放の現況と課題』筑波書房

酒向浩二(二〇一八)「ベトナムの若年層失業問題」『みずほイン

サイトアジア』二〇一八年一〇月一六日、みずほ総合研究所

総務省(二〇一九)「国籍・地域別在留資格(在留目的)別在留外

国人」二〇一四年一二月末現在、一八年一二月末現在、e-St

atウェブサイト

GUNJI, Satoshi(2017)「Current Status of

Vietnamese International Labor Migration and Studies on

Vietnamese Agricultural Intern Trainees in Japan」International

Symposium supported by Suntory Foundation Research Grant

『International Labor Migration between Japan and Asia through

Technical Intern Training Program』Fue University, Oral

Presentation

VIETJO(二〇一七)「大卒者の六〇%が専門外に就職、バイ

タクを生業にする人も」二〇一七年二月一八日付記事

VIETJO(二〇一九a)「二〇一八年の海外派遣労働者数一四

万二八六〇人、日本への派遣が最多」二〇一九年一月四日付記事

VIETJO(二〇一九b)「二〇一八年の新規雇用一六四万人超、

年間計画三・一%上回る」二〇一九年二月二四日付記事

1 一七年一月から受入れが開始された「技能実習三号ロ」取得在留者を含む。なお一八年の同人数は、ベトナム四、一五六人、中国一、一八九人である。

2 ただし都市部のサービス業を中心に、留学生を臨時雇として調達する経営もみられる。一八年一二月末現在の在留資格「留学」取得在留者総数三三七、〇〇〇人のうち、最も多いのは中国人で一三三、四一人(約三九%)あり、ベトナム人は八一、〇〇九人(約二四%)と次点となっている。

3 一〇代後半(一五一―一九歳)・二〇代後半(二五―二九歳)は二〇万人前後、三〇代前半(三〇―三四歳)は一〇万人前後水準である。

4 ベトナム労働傷病兵社会問題省は、大卒者の六〇%が専攻分野外に就職しており、特にバイクタクシーが多く、電子製品や縫製の工員のほか、コンビニ店員などもみられるとしている。また軍司(二〇一八)は、大卒者が低次産業への就職をせざるを得ない現況に対し、低次産業の経営主はSNS等への悪評掲載を懸念して高学歴者の採用を敬遠することから、大卒者が高卒であると偽る現況もあると指摘している。

5 派遣先上位国は、順に、第二位台湾六〇、三六九人、第三位韓国六、五三八人となっており、日台で全体の九割超を占めている。なお、二〇一八年のベトナム新規雇用創出数は約一六四・三万人であり、海外出稼ぎによる雇用創出が全体の一割弱を占めて

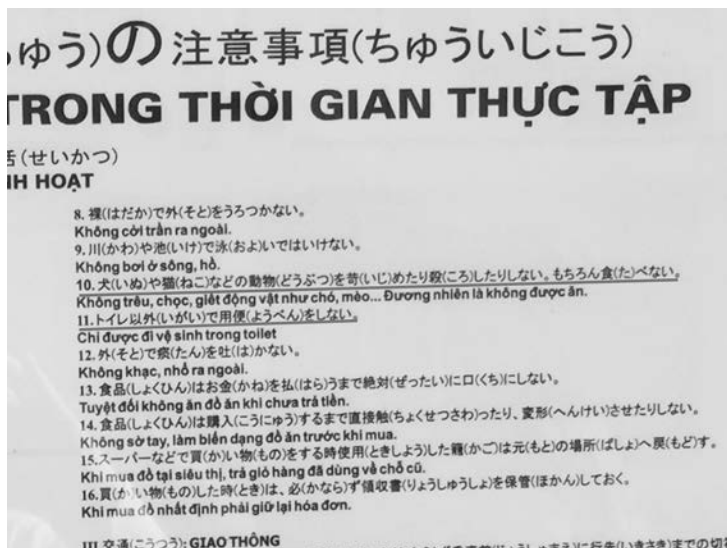
6 無回答八人中、前職が農業であるものが四人あり、これらは短大卒以上ではないものと推察される。

8 一部には、「人材紹介業者を利用」するものもある。ただしベトナムの人材紹介業者は多重構造をしており、仲介料が高額となるため、利用する場合も日本側からの求人数に応募者数が達しなかった場合に限るなどされるのが通常である。

10 大手送出機関では常時数百名規模の候補者がプールされている。プールには六〇〇人在籍を目安としているものの、募集人員の増加に在籍者補充が間に合わず三五〇人程度しか在籍者を確保できていないとする大手送出機関の事例などがみられる。

12 技術を要する業種への送出が多い送出機関には、溶接や塗

第2図 入国前講習所掲示板例「実習期間中の注意事項」



注：下線筆者

装などの技能訓練を行う訓練施設を有している、あるいは訓練施設を有している工科系学校と提携して技術訓練を行うものが少なくない。

13 一般に「ケース型」ではこの事前講習によって応募者の資質を見極め、「プール型」ではプール選考試験によって見極める傾向がある。そのため、後述の日本側による採用試験の「書類審査」では、「ケース型」では講習所教員の推薦意見が、「プール型」ではプール選考試験の成績が重視されやすい。よって送出機関によって、講習期間は一週間から二ヶ月程度、講習費用は無料から八、〇〇〇円程度までの幅がみられる。

14 現地送出機関の面接試験場と日本の監理団体事務所をウェブ会議システムでつなぎ、実習実施機関担当者が監理団体事務所に参集して行われることが多い。

15 日本語教育の場合、文法指導はベトナム人教員が、会話指導は日本人教員が当たることが多い。なお、実習帰国者が講習所教員として採用されている事例もみられる。

16 上述の通り、農業分野の内定者には、農村部出身の低学歴若年層も多いことから、先進国における社会常識の綿密な指導が不可欠となっている。

17 駐在員には、送出機関の社員が訪日し滞在するもののほか、すでに滞在している留学生や日本人の配偶者などのベトナム人と契約して、トラブル発生時の迅速な対応にあたらせているものなどもある。

森林総研研究成果報告

放置竹林の帯状皆伐後の葉量および竹稈の変動と回復過程

国立研究開発法人

森林研究・整備機構

森林総合研究所

四国支所

森林生態系変動研究グループ

伊藤武治

はじめに

タケは昔から貴重な資源であり、タケノコは食用に、竹材は家具材や建築材などに利用されてきました。とくにモウソウチクは、タケノコの生産に有用であり、間伐・施肥などの生産管理手法の技術開発などがなされてきました。しかし、タケノコは安価な外国産のものにおされ、竹材は石油製品などに置き換わってしまい、竹林管理者の高齢化や後継者不足などで放置されるようになり、放置竹林（特にモウソウチク林）の増加が問題となっています。放置竹林は、下層植生の多様性の低下や昆虫相への影響を招くとされ、駆除を望む声が多く聞かれます。

一方、地球環境への関心から持続的可能な社会実現への期待が高まっており、二〇〇〇年頃から木質バイオマスが注目されるようになっていきます。竹林のバイオマス資源利用に関しては、含水率の高い竹チップを効率的に燃焼させる技術が開発され、花卉栽培用の温室や一般家庭の熱源として利用されているほか、パルプ材として利用も進められています。

このように放置竹林は大きな社会問題となっており、これを駆除または循環利用することが強く求められています。

帯状皆伐後の竹稈および葉量の変動と回復過程

放置竹林の駆除および循環利用に際しては、竹林の生産力や伐採に対する応答など基礎的な生態を明らかにす

ることが必要です。竹林の生産力については、純生産量や群落レベルの炭素循環などが明らかにされています。伐採後の生態的な応答に関しては、再生した竹稈の矮小化が見られることや、隣接する竹林の距離に応じて再生する竹稈のサイズが異なるなどが明らかにされています。このように、伐採後のバイオマス資源である竹稈に関する研究は多くみられますが、生産力の指標となる葉量の変化に着目した事例は少ないのが現状です。一方、タケノコの豊凶と連動した落葉量の変動が定性的に述べられてきました。しかし、竹林を対象とした葉量の変化に関する既往の調査期間は、長くても五年程度であり十分とは言えません。

そのため、放置竹林の基礎的な生態を把握することを目的に、生産力の指標として葉量に着目し、一〇年間の長期にわたって落葉量の年変動および季節変動を調べました。また、資源の循環利用を前提として放置竹林を帯状に皆伐し、竹稈と落葉量の回復過程を追跡しました。

具体的には、高知県にある放置竹林の帯状皆伐区（写真1）において、経過年数の異なる試験区を設定し、本数密度、落葉量、葉面積指数を測定しました。竹稈の本数密度は、発生したタケノコの本数を毎年記録することから算出しました。落葉量はリタートラップで、落ちてきた葉っぱを二ヶ月ごとに回収して面積あたりの重量を算

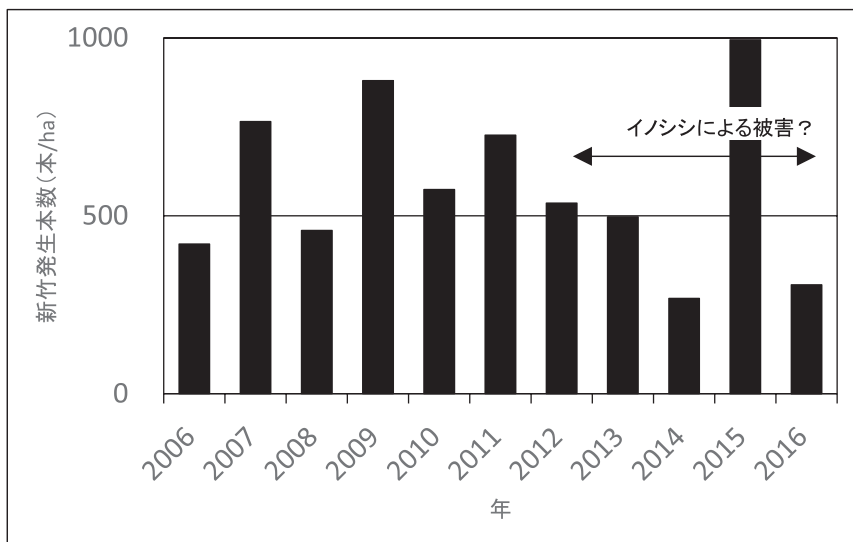
写真1 放置竹林の帯状皆伐区



出することで求めました。また、葉面積指数はLAI-2000という機器で非破壊的に測定することで、経過年数による変化を測定しました。

皆伐を行っていない対照区の新竹（タケノコ）の発生本数について、図1に示します（伊藤ら二〇一八より一部改変）。発生の少ない年で五〇〇本/ha前後、多い年で七〇〇～一〇〇〇本/haと、新竹発生本数に隔年での豊凶が観測されました。二〇一三年頃からイノシシの掘り起こしと食害が観察され、その影響が見られますが、一〇年にわたる長期観測において、新竹の発生の多い年と少ない年が交互にくり返されていることが確認されました。このように、これまで定性的に言われてきたタケ

図1 竹稈の発生本数の年変動（伊藤ら（2018）より一部改変して引用）

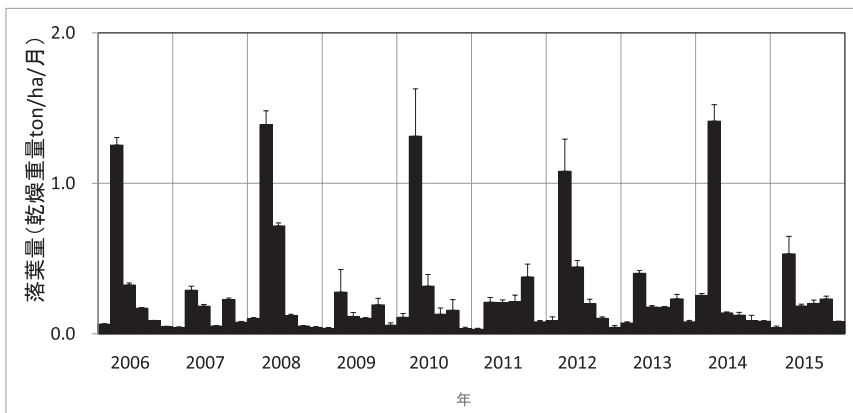


ノコの豊凶について、定量的なデータをもって実証できました。一方、竹稈の本数密度については、皆伐後の年数経過にともない増加したものの、伐採一〇年後でも五〇％程度までしか回復していませんでした。

同じく、対照区の落葉量の季節変動について図2に示します（伊藤ら二〇一八より一部改変）。五〜六月にピークが観察され、これまで言われてきた「タケの秋」に多く落葉することがあらためて示されました。また、これまで五月頃の落葉量が年によって異なることが経験的に知られていましたが、今回の観測でも落葉量の多い年と落葉量の少ない年が隔年で現れることが定量的に示されました。加えて、落葉量の季節変動は、変動の大きい年と、なだらかな年が隔年にあらわれました。これまで、葉替わりのパターンについて、タケノコが立った後の竹齢が偶数年では早い時点で落葉が完了するのに対して、奇数年ではなだらかに落葉を続けると、目視判別での定性的な報告がされています。この点においても、葉替わりのパターンの変化を定量的なデータから支持することができました。

伐採後の経過年数が異なる皆伐区の葉面積指数の観測から、葉面積指数は皆伐後四年もすれば対照区と有意な差がないほど回復することが明らかになりました。一方、リタートラップを用いた落葉量の推定値では、対照

図2 落葉量の季節変動（伊藤ら（2018）より一部改変して引用）



区と皆伐区の差は伐採後三年までの落葉量の多い年において有意な差が見られましたが、それ以降は不明瞭な結果となりました。これまで、リタートラップを用いた調査で皆伐後葉量が三〜四年で回復するとの報告がありました。が、葉面積指数を測定する今回の手法においても、それを支持する結果が得られ

ました。

おわりに

今回の一〇年にわたる観測から、定性的に記載されていたモウソウチク林の落葉量の年変動および季節変動のパターンを、異なる試験地での長期的な観測において定量的な数値をもって支持する結果が得られました。また、放置竹林を帯状皆伐すると、葉量は四年程度で回復するが、竹稈の本数密度は一〇年経過しても五〇％程度しか回復しないことが示されました。放置竹林の循環利用を前提とすると、少なくとも一〇年以上の伐期を設定する必要があるようです。一方、竹林の駆除を考えた場合、葉量は四年程度で伐採前の水準に速やかに戻り、物質生産を行うと考えられることから、葉量が回復する期間より短い一〜三年周期で伐採するか、全面的な皆伐や下刈りを行うなど、徹底した防除が必要であると考えられます。

引用文献

伊藤武治・奥田史郎・酒井敦（二〇一八） 放置モウソウチク林の落葉量の年変動と伐採後の葉量の回復過程—高知県の帯状皆伐区での一〇年間の観測事例—。日本森林学会誌一〇〇：一二四—一二八。

編集後記

「賭博場を作り、ギャンブル依存症患者を増やすような状況にしてはいけない」

横浜市の林文子市長がカジノを含む統合型リゾート施設（IR）を横浜港山下ふ頭に誘致することの方針を表明したことを受け、「ハマのドン」こと藤木幸夫横浜港運協会会長は、「山下ふ頭は我々の聖地。命を懸けて反対する」と緊急会見しました。

林市長の方針は、①将来的に人口減少に転じて税収減となる市の財政を支えるには誘致による収入が不可欠、②IR開業の際の経済波及効果は年六三〇億〜一兆円。市の増収は八二〇億〜一二〇〇億円と試算、③ギャンブル依存症対策も講じる、④今後市民説明会で説明し、二〇年代後半の開業を目指すというものです。

これに対し藤木会長は、①②クルーズ船の誘致など港運協会が提案する「ハーバーリゾート構想」の経済効果で十分補うことが可能、③カジノはギャンブル依存症の懸念が強い、と反論しました。

さらに、藤木会長は「ハーバーリゾート構想」を提案したがそれへの返事もなく、顔に泥を塗られた」と市長に不快感を示す一方、「泥を塗らせた人がいることは分かっている」と発言。市長の背後で操る力を「ハード

パワー」と表現しました。記者から「ハードパワー」とは横浜選出の菅義偉官房長官のことか」と問われると、「そう思うのはあんたの自由だが、菅さんは安倍さんの腰巾着。安倍さんは米国の腰巾着」と答えました。

日本経済新聞は二〇一七年六月一〇日号で、「カジノ、日本に迫るトランプ氏」「この企業知っているか」との表題で、日米首脳会談の際、トランプ大統領が安倍首相に対してカジノを運営する米国大手娯楽産業の名前を列挙したことや、その産業の一企業と日本の与党議員との親密な関係について報じました。

ところで、先月、安部首相とトランプ大統領は日米貿易協定について原則合意したと表明しました。農産物では、米国産の牛肉や豚肉など対しTPPの水準まで市場開放することのこと。TPP、日EU・EPAの発効に加えての市場開放は国内農業への深刻な影響が心配されます。また、日本車の関税撤廃が継続協議となり、引き続き米国の有力な交渉カードとなっています。加えて、米中貿易摩擦のあおりで積み上がっている米国産トウモロコシ二七〇万トを追加輸入すること。「トウモロコシ産地は来年の大統領選で重要地域とされる州を含み、再選をめざすトランプ氏を安部首相が応援した格好」と報道されています。見事なまでの腰巾着ぶりです。

（花村）