

ヒラから幹部にまで広がる農業従事の外国人労働力

講師 堀 口 健 治 氏

(日本農業経営大学校校長)

[令和2年7月6日開催]

I 講 演

II 質疑応答

参考資料

解 題

坪 田 邦 夫

狭い国土に多くの人口を抱える日本では、長い間、農地をめぐる諸問題が農業経済学の中心的課題であった。小作争議、農地改革、土地改良、線引き、利用権活用、規模拡大など、どれをとっても農地の希少性から派生した問題である。農産物貿易問題も、裏返せば農家の平均耕作面積が諸外国と比べけた違いに小さく国際競争力がないことの反映であった。

一方、他の主要生産要素である労働力と資本は土地と比べ相対的に過剰であった。高度経済成長で若者が農村から流出した後もまだ労働力は過剰で、働き盛りの農家世帯員が出稼ぎや他産業で働く兼業農家の形態が一般化した。兼業収入は、政府による補助と相まって、農業の機械化や土地改良を後押しした。資本の不足は農業のネックにはならず、むしろ過剰投資が生産費を押し上げる一因となった。

しかし、1980年代以降、徐々に、そして最近では急速に、この3つの生産要素の関係、特に、農地と労働力の関係が逆転する。希少だった土地が余り始め、過剰だった労働力が不足し始めたのである。その主たる原因は初期では農産物需要の変化、近年は少子高齢化の進行である。経済成長は農産物需要をコメなど土地利用型作物から、野菜や果樹、畜産物へとシフトさせた。後者は、施設などを利用して集約的生産が可能であり、実際にその方向に進んだ。1960年代から始まるコメの生産調整は農地が過剰になっていく前兆であった。それでも、農村に人口がまだ十分存在する間は、転作奨励金や価格支持に支えられて、農地の過剰は顕在化しなかった。それが中山間地を中心に耕作放棄地の増加という形で顕在化するの、農業労働力の減少が加速する1990年代以降のことである。

日本の農業就業人口は1980年には800万人近くいたが、農家数の減少と世帯当たり人口の減少により20年毎に半減し、2019年には170万人となった。農業を主たる職業とする「基幹的農業従事者」はまだ140万人いるものの、60歳以下に限ると、わずか27万人しかいない。「基幹的」とはいえその8割以上が60歳以上の高齢者なのである。問題はそれだけではない。家族や臨時雇い

が支えてきた非基幹的農業労働力も急速に縮小している。1990年まで200万人以上もいた非基幹的農業労働力（農業就業人口と基幹的農業従事者数の差）は、2019年には28万人まで縮小した。農繁期に人手を探そうにも簡単には見つからない状態になりつつある。基幹的従事者の急速な減少と高齢化そして非基幹的労働力の払底が同時に進行する日本農業は、いまや労働力の絶対的不足という昔では考えられなかった危機に直面しているといっている。

この状況に対応して最近2つの新しい動きが見られるようになった。ひとつは農業経営における常雇いの増加である。農業センサスによれば、2005年から2015年の間に、常雇いの人数は13万人から22万人と7割もふえ、延べ雇用日数で見ると、人数が34%減った臨時雇いを上回るようになった。常雇いの増加は農業法人など組織経営体が多いが、家族経営体でも増えている。臨時雇いの人手確保が困難になったことや、多角化や法人化等で周年雇用に適した経営形態が増えたことが背景にあると思われる。

もう一つの新しい動きが今回堀口氏からお話し頂いた外国人農業労働者の増加である。1990年代に1年間の研修生として受入れが始まった外国人農業労働は、その後技能実習制度の整備・拡充等に伴って次第に増加し、2019年には公式統計（外国人雇用状況の届出状況）で3万5千人を超えた。このうちの約9割、3万2千人が技能実習生で、残りが、技術・専門資格で働く外国人と日本人の配偶者・日系三世などの「その他外国人」である。まだ大した数字ではないように見えるが、先ほどの常雇い（国籍区分なし）の内訳をみると40歳未満の人数は8万人である。外国人労働者はほとんどが40歳未満とみられるから、すでにこの若い年齢層では常雇いの約半分が外国人、それも技能実習生になっていると思われる。また、最近5年間の常雇いの増加は4万人程度で、その間の外国人農業雇用者の増加が1.7万人であるから、常雇いの増加の半分近くは、やはり外国人によるものと推定される。

外国人実習生を主に受け入れているのは、数の上で多数を占める稲作を主とする経営体ではない。施設園芸や高冷地野菜、酪農、養豚といった労働集約的な、しかし収益性の高い農業経営や複合経営を営む農業法人などである。伸びしろが大きく若い後継者も多いこうした経営が、外国人実習生なしには経営維持や規模拡大が考えられなくなっているところに、今日の日本農業の大きな構

造変化とジレンマを見ることができる。

堀口氏は、土地問題をはじめとした日本の主要な農業問題の研究に長年取り組んでこられた方であるが、この数年は外国人農業労働問題を精力的に調査研究され、その成果を学会誌などに相次いで発表されている。氏は外国人農業労働者を受入れた日本各地の農家や農業法人、監理団体さらには送出し国まで足を運んで、その実態をつぶさに見てこられた。今回の講演は、その紹介であると同時に、現行制度の評価や日本農業の将来への氏のメッセージを織り込んだものになっている。その内容は講演記録を読んでいただければわかるので詳細は省くが、印象に残った点を2, 3まとめておく。

1つ目は、氏が、とかく批判の多い技能実習制度を肯定的にとらえておられることである。日本で習得した技術が帰国後生かされるという制度の建前には合致しないにせよ、日本語や習慣など実習で学ぶことは多いし、韓国などと比べ事前のマッチングや説明も丁寧で、特定技能などによる期間延長の道も開かれている、と現実的な評価をしておられる。

2つ目は、まだ少数であり注目されないが、技術・専門資格を持つ外国人の農業での雇用が今後増えるとみておられることである。獣医が典型であるが、エンジニア資格で農業機械のオペレーター、あるいは経営のプロとして経理を担う外国人も増えてくると予想されている。高齢の基幹的農業従事者が今後急速に減っていくことを考えると、技能実習生や特定技能労働者だけでなく、こうした大卒の外国人専門人材が日本農業の一端を支える日がくるのも近いかもしれない。

3つ目は農協の果たす役割である。熟練、非熟練を問わず農業労働の確保いかんが今後の日本農業を左右するようになっていくという現実を直視し、農協が良質な外国人農業労働者の秩序ある受入にもっと積極的に関与することを氏は期待されている。同感である。

司会（坪田） 日本農業研究所の坪田です。研究企画委員会を開催させていただきます。

本日は、日本農業経営大学校長の堀口先生をお招きして「ヒラから幹部にまで広がる農業従事の外国人労働力」というテーマでお話をいただきたいと考えております。

御案内のように、堀口先生は最近、外国人の農業労働の問題に関して幅広く調査、研究をされて、その成果をいろいろな刊行物で御紹介いただいております（堀口(2019)「ヒラ（技能実習ビザ）から幹部（技術ビザ）にも広がる外国人労働力—農業通年雇用者不足下の外国人の急速な量的質的拡大—」『農業経済研究』第91巻第3号390-395頁、参照）ので、それを踏まえ最新のお話も含めて忌憚のないお話をお伺いしたいと考えております。

本年度は、当研究所が毎年開催しております講演会が新型コロナの影響で開催が難しくなっております。先生のお話は、関心の広がりから、本来は講演会の形式でお話して頂くテーマとしてもふさわしいものです。このため、本日の先生のお話については、解題を付して、例年『農業研究』の別冊として刊行している講演会記録として編集し、全国の関心がある方にお読み頂けるようにしたいと考えております。

時間でございますが、講師の先生から1時間前後お話をいただいて、それを基に研究員から質疑応答するというようなことを予定しております。ということで、堀口先生、よろしく願い申し上げます。（文末別添資料：参考図表）

I 講 演

堀口 皆さん、こんにちは。こういう機会を与えていただきありがとうございます。

①農業分野の外国人労働者数の推移と主要な県の状況

まず初めにお手元に差し上げた参考図表（文末に別添）を確認します。図1と、表1です。

図1のほうは農水省のホームページに載っている農業分野の外国人労働者数の推移（農水省「農業分野における新たな外国人材の受入れについて」2020

年2月)です。

表1は、2019年12月に農業経済学会『農業経済研究』(91巻3号)に載った私の論文(「ヒラ(技能実習ビザ)から幹部(技術ビザ)にも広がる外国人労働力)の中の表を、2019年10月末の厚労省「外国人雇用届出状況」の数字を入れて新しくしたものです。後で数字を見ますけれども、外国人農業労働者が最近になってぐいぐいと増えており、一番新しい数字で説明したほうが良いと思っ
て示しました。

図1では、その中の専門的・技術的分野の外国人、棒グラフの一番上ですが、彼らは高度人材です。後ほど、酪農経営に見る外国人労働者の質的拡大、つまり海外大卒の獣医師、高度人材として農業法人に雇われ始めたのですけれども、獣医学科を卒業した人を専門人材として雇用するという動きについて触れたいと思っています。獣医師法により日本の獣医の免許を持っていない人はそれに関わる仕事はもちろん出来ないのですけれども、補助的な役割はできます。たとえば牛の異常への対応です。観察して牛の異常を早期に発見する、あるいは異常分娩を予測するということですが、それを外国人材の獣医の人が見つけて、早めに日本人獣医師に連絡し対応する、その結果、事故率が下がるのです。

そしてまた群馬の規模の大きい農業経営での外国人の使い方の具体的な例も述べたいと思っています。

②論点になるポイント

中身に入る前に何点かポイントを申し上げますと、1つは農業全体で日本人従事者が減少しているというのはもちろんそうなのですが、そうした状況の中で農業センサスをみると、7か月以上の常雇いのところは全体的に増えています。これは御承知だと思います。臨時雇いは2010年から2015年にかけて減っておりますが、常雇いは販売農家、法人合わせて22万人に増えてきている。ただし農業センサスですからこの中に外国人が入っております。そこら辺の動きを正確に分析しなければと思っています。

常雇い、あるいは臨時雇いを現場で見ていると、常雇いは、通年雇用・正社員・月給制で雇う人材と、常勤パート、つまりパートタイマーだけれども、結果として常勤の形で雇われている人材、この2種類の常雇いが増えています。最初の月給制の正社員ですが、新卒を含めてこのような形で雇われている数が

かなり増えてきている。高卒もいますけれども、大卒のほうも目立っている。他方で、数が多いのですけれども、常勤パート、すなわちパートタイマーの形だが結果として常雇いの形になっている方も増えている。彼らは月給制の正社員ではなくて、時給でしかも最低賃金プラス α で勤めるタイプの人数、これが多い。これが、まず第1点です。なお伝統的な季節雇用、臨時雇用は減少傾向です。ここが減少していることは農繁期対策で多くの家族経営が非常に困っていることを表します。

第2点は、これから話題にする技能実習生です。常勤パートで辞める人を新しく補充したいが、日本人がいないので、技能実習生を雇用する。あるいは、規模を拡大するので常勤パートを雇いたいだけでも、応募者がいないので技能実習生を雇用する。もっとも技能実習生で雇用できる職種は限られており、認められている畑作野菜や施設、肉牛を除く畜産で多く雇用されていることはご承知だと思います。大型機械を使う規模の大きい水田経営では雇用者がいますが、正社員の日本人が多く、外国人はあまりみられない。ただし季節雇用の募集が難しくなる中で、施設園芸等の作物を増やし、これを主たる作業とする技能実習生を雇用する動きは見られます。関連作業で本体の作業を応援することになると思われます。

後に出てきますけれども、後継者がいる家族の3人のところに技能実習生が3人、合わせて6人で営むというのが、茨城とか熊本でみられる代表的な形です。熊本はこの数年ぐっと増えたのは、トマト用のハウスをつくって、そこに今言った6人で対応するという経営体が相当増えたからです。熊本は今やトマトの国内大産地になっております。そのような形で技能実習生が数としては多く入ってきている、という特徴を2番目に申し上げておきたいと思います。

3番目は、私が強調したい点ですが、技能実習生が増えているだけでなく、色々な外国人が増えている、すなわち多種の外国人ということで質の面でも広がって増えているのだと。従来型の1号（1年生）、2号（2，3年生）の技能実習生だけ見ていると、増え方の内容を見間違えてしまう。彼らは数としては一番多く増えているのですけれども、優良な経営に認められた3号の技能実習生、すなわち4年目、5年目の技能実習生、それから2019年4月より始まった特定技能1号の外国人労働者もようやく最近増え始めた。それから、先ほど

申しあげました獣医学科卒だけではないのですが、大卒の専門職として特に規模の大きい農業法人に雇われる人達があります。私が早稲田大学で勤めていたときに、中国の留学生を随分指導しましたけれども、研究者にならないで修士号を取った中国の留学生は、北京に戻って就職すると賃金が低くなるものですから、ほとんどが東京で日本企業の本社に就職し、5年後に永住ビザを取る人が多かった。教え子ではその数が多い。ただし農業法人等への就職ではないですね。留学ビザから「技術・人文知識・国際業務」の就労ビザ（以下、技術ビザと略称）に申請して切り替えますが、この切替が出入国在留管理局（以下、入管）で問題になる人は全くいなかった。その後5年ないし10年で永住ビザを申請する。永住ビザはいわゆるアメリカのグリーンカードと同じで、私はそれを移民と見ているのですけれども、そういう形の移民になる可能性を持つ人が農業の場合にも外国の大卒として入ってきている。

ただ、後で話題にしますが、日本の大学の農学部なり大学院に留学生で来て、そこで専門を終えて農業法人に就職するというのはあまりいないようです。これが不思議で、なぜだろうかと考えているのですが、賃金が一般企業系と比較して低いとみられているのかもしれない。なおIT関係では日本の大学の理工学部を卒業した日本人や留学生では足りなくて、例えばインドに行ってインドの工科大学でアメリカのIT企業と人材を奪い合うというようなことがあることは我々も知っている。同じように農業にそういう高度人材が海外の大学から入ってきていることを確認しておきたい。なおその役割は多様なようです。専門職ですが正社員で経営の幹部として役割を果たしているものが多い。そこから辺も後で話しさせていただきたいということが3番目になります。

もう一つは、技能実習制度の扱い方です。日弁連（日本弁護士連合会）は今もそうおっしゃっているのかな、技能実習制度の仕組みそのものがおかしく、いろいろな人権侵害等が起きるから技能実習制度そのものを廃止せよと。なかには韓国の仕組みのほうがよい、単純労働力として就労ビザで受け入れるほうがシンプルで誤解を招かないと言う人がいるのだけれども、私は本当にそうかなと。韓国にも調査に行きましたけれども、実際に失踪もあります。人権侵害もある。違いを見ると、何よりも日本の技能実習生はマッチングを丁寧にやっているところが特徴で、それをまず指摘できる。例えばベトナムまで行って、

応募してきた人を丸1日かけて多くの農家、法人と一緒に面接しながら、最終的にその場で選んで雇用契約を結ぶ。丁寧なところは家族のところまで挨拶に行く。そういうことをやると失踪がなくなるし、応募してきた人に雇用条件が雇う側の口から正確に伝わる。技能実習生はそういう丁寧な採用の仕方がなされる。また研修をうたっているのに研修手当という低い報酬におさえられていると誤解している人が今もいるが、現在は、研修を行いつつ雇う側の指揮のもとで作業をしており、雇用契約を結んでいるので日本の労働基準法に守られる労働者です。ただし一つの仕事だけをずっと続ける単純労働者ではなく、複数の仕事を行って研修をon the job trainingで行う雇用労働者なのです。一つの単純な仕事だけを強制するとこれは技能実習制度に反する。農業ではないですが、大企業の子会社で申請した作業計画に反し、日本人が嫌がる単純作業のみを実習生にさせていたケースは、報道されているのでご承知の方も多いでしょう。ただ外国人技能実習機構から指摘されると、これを修正するのかもしれないと思ったら、実習生を解雇し帰国させてしまったのには驚いた。

だから、仕組みとしてはおかしいことがあるのではなく、彼らは研修しながら働く労働者である。そして来る前に大体半年以上、合宿して日本語を学んでやってくるというのは韓国とか台湾とは決定的に違うところです。その分、本人負担が多いです。一方で、だまされて100万円の借金をしてくるというのは、そういうことがないように政府間をお願いしているわけだし、現実はそのようなことがあることは知っておりますけれども、先ほどのように丁寧なことをやるので、だまされる人の数が多いわけではない。むしろ今も技能実習生に手を挙げて応募してくる人が多いこと自体、この日本的な仕組みをそれなりに理解してもらっているのだらうと思います。

その上で、先ほど申し上げましたけれども、技能実習の3号にまで残って、給料も上がりますが、さらに勉強する。あるいは、私が知っているところでは3号を終えて国に戻った後、再度、農場の専門職として技術ビザで同じ経営に雇われている人がいる。もちろん契約通り「ヒラの労働力」で丸3年働いて帰る人の方が多いです。御本人たちは長く家族と別れたくないという意味で3年たったら帰りますという人は多いのですけれども、中には技術を磨いて大型の農業機械を使いチームリーダーになるような人もどんどん増えている。そうい

う人たちにとっては、役職がつくし、給料も増える。私はそうすべきだと思うのですけれども、現在はまだ認められておりませんが、将来特定技能2号にまで農業が展開するとすれば、大卒と同じように永住ビザまでいくかもしれない、そういう可能性・選択肢を用意するのがよい。ヒラで終わるのではなくて、日本で技術を学び、日本語も学んでおけば、帰国した後も有利だと。雇われた農場内での昇格・昇給といいますか、人材育成の仕組みもできつつある。そこら辺も強調しておきたいところです。

もう1、2点、これはまさに今の問題ですね。コロナで4月以降、来られない、入国できない人たちのことです。3月までは何とか入ったのだけれども、御承知のように長野県の野辺山だとか川上村、群馬県の嬭恋村などの高冷地野菜地帯では、8か月契約で技能実習1号を終え既に昨年10月に技能実習生が帰ってしまった人たちの代わりに、新しい実習生として今年4月に来日する予定の人たちが、2,500人ぐらい来日できずにいる。もっともこの中には3年の予定で来る人も入っていますが、多くは1年だけの1号の人たちです。3年予定の人は、交代で帰国する人のほうも出国できずにいるので、来られない人の代わりに、在留資格や期間を伸ばすことで対応でき、生産は継続できている。しかし1号の実習生は、来られないとなると農家は作付できないし、夏場の葉物野菜の大産地が大きな打撃を受ける。この1年未満契約の人の動向を我々も注目しているしメディアもみている。ただ、メディアの調査によれば、新型コロナの影響もあって日本人パートの応募が増え、実習生が来られない分は大方埋められたということなので、例えば嬭恋のキャベツの生産が当面急に減るわけではないという話のようです。しかし実際はどうか心配なところです。

ではこの後、コロナが終息していった場合にどうなるのか。ベトナムでは数か月の日本語研修で、日本に来たいと待っている人たちがいるわけですが、どんどん来日が延びて最繁忙期に来られないとなると双方、あきらめざるを得ない。来る人はそのような短い期間では稼ぎにならないし、送り出し機関に払った額の返還を求めることになる。日本の農業者も同様ですが、すでに負担した額をあきらめるか、次年度用に残すか、当事者間で交渉がなされていると思います。そうなると、今働いている臨時的な雇用の日本人がいつまで働いてくれるかが問題になるのですが、これがはっきりしない。産地では不安をかかえて

います。

さらに言えば、コロナ終息後の日本の社会経済構造や就業構造がどう展開するか、日本人がさらに残って農業を継続してくれるならいいのですけれども、それがそういうことになるのかどうか。東日本大震災3.11の後、実習生がぐいと減りましたが、すぐ翌年から回復するのです。あとは一本調子で増えて来たのですけれども、今回もその可能性がむしろ強いのではないかと。就農を希望する日本の若者が増えること自体はもちろん歓迎だし、私は校長なものですから、彼らの背中を押してはいるのですけれども、私のところでも受験生が増えない。2年間、農水省の人材投資資金をほとんどの学生が受けることができ、それで授業料と寮費を払えるので非常に恵まれているのですが、なかなか学生が増えない。この後、日本の若者がさらに就農してもらうことに期待したいのだけれども、外国人を減らすほどの増加になるのはどうであろうかと思っています。そうだとすると、少子・高齢化の傾向が続き、農業では今まで以上に外国人に依存することが考えられます。高冷地野菜の産地ではすでに来年の募集を旧知の送り出し団体に依頼しています。

ただし全農等、農協系が地域で組織を作り、季節的かもしれないが農業に雇われる人を組織化し始めた。地域間で動かすことをやっている。これは大事なことです。多くの家族経営は農繁期の季節雇用の減少に苦しんでいる。しかし就農する若者や外国人は、基本は意味ある収入を得るためには周年雇いを望むので、センサスで明らかになっているように臨時・季節雇用の減少が大きい。ここをなんとか補う方策を強化してほしい。地域間ローテーションで周年雇用にするやり方です。

最後に、もう一つだけ、供給側、海外の若者が日本を選択してくれるかという問題です。このままでは危ないという声が随分メディアにあります。賃金水準の高いオーストラリアとかニュージーランドと比べられるとちょっと難しいのですけれども、私自身は台湾、韓国と比べてまだ日本を選択する傾向は強いと思っています。

台湾は、外国人材にとってのメリットは中国語があまりできていなくてもいいというので、手を挙げると比較的簡単に就職できる。ただ、介護労働と工場労働者だけが対象で、一般農業労働に外国人はまだ認められていません。

それから、韓国は国が試験を受託機関に依頼しますがけれども、韓国語の試験を現地で実施して、一定の点数を上げた候補者を、例えば農家だったら、うちは3人欲しいのだという2倍ぐらいのリスト、試験をパスした者の写真と身長だとかの資料を送ってきて選ばせるのです。ですから、来た人とは仁川空港で初めて会う。そして本人が期待するのと実際に来た農家の希望がずれることは随分あるので、失踪は結構多い。韓国で驚いたのは、失踪者を当てにして、そうした人を雇用しているのがキノコ栽培の人たちだということです。本人は認められた残った期間しか滞在出来ないですけれども、雇用する側は面接して選抜できるからいいのだということをキノコで採用する人が言っていました。ただ韓国は、農業では残業が無制限なので、手取りから見ると韓国の方がよいということは言われています。

そういうのに比べると、日本は日本側がかなりお金をかけながらマッチングし、日本語の勉強もさせるという対応なので、実習1号の短期間の来日だけの人はともかく、技能実習の2号、3号を期待した場合は、日本を選択してくれる相手側が減ることはないだろうというのが私の感じです。日本語学習、多種の仕事を経験するメリットだけではなく、昇給や残業手当も入れればまだまだ日本は競争力がある。あとは資料を見ながら話をさせていただきます。

③外国人を受け入れる農業経営体は全体の1%以下だが雇用者に占める割合は大きい

図1を見てください。農業分野の外国人労働者数はこの5年間で1.8倍になり、その前の4年間の1.2倍と異なり、急ピッチの増加です。そして増加のほとんどが技能実習だというのが分かります。直近の2019年をみると、技能実習生は3万2,000人弱。2番手が「その他」という身分に基づく人たちです。日本人と結婚したとか、日系ブラジル人もこの中に入ってくるのですけれども、農業では日系人は少ない。いずれにしろこれが2,000人強。ただし人数はこの間、あまり変わらない。注目したいのは棒グラフの一番上にある1,300人の専門的・技術的分野という高度人材のところ。数は技能実習よりはるかに少ないのですけれども、増え方としてはぐいぐいと増え、この5年間で2.4倍です。技能実習生は1.9倍ですから増加率は高い。我々が推測するところ、例えばベトナムの大学を出ているのでベトナムの技能実習生を指導するような役割も持っている

のではないかと思われます。

2019年10月末の時点で、雇われて日本で働く外国人の総数は166万人、届出が義務化された07年以来、過去最高。どんどん増えますから、毎回最高が続くのですけれども、長らく日本の労働者数の1%台、だから先進国の中では非常に低いと言われた日本が、ようやく2%を超えるレベルに至ったと。2.4%ですね。

ただ、日本は人口も多いということがありますので、外国人労働者の絶対数としては、たしか世界で3位か4位ぐらいの多さになっていると思います。そのうち農業は約3万6,000人と3万人を大きく超えました。外国人を雇用する事業所別に見ると、全産業は24万の事業所で1か所当たり6.8人雇用だけでも、農業は1万の事業所で1か所3.6人と外国人の雇用規模は小さいことが分かる。1万ですから120~130万ある日本の農業経営体の中の1%にもならない。そういう意味では、ほんのわずかな数字です。経営体数の中で外国人を雇用しているのは少ないけれども、しかし雇われている人数の中では大きく増えています。2014年では1万7千人のうち実習生が1万5千人、専門的分野が5百人、その他2,100人だったのが、2019年直近のところでは実習生が3万1,900人、専門的分野が1,300人、その他2,300人となっています。先ほど棒グラフで見たところです。この農業従事の外国人急増を認識しておきたい。この急増は2019年を前年と比べると1年で4,400人の増加です。日本人だけを対象とする農水省の新規就農者調査（直近は2017年）によると新規雇用就農者数は105百人、そのうち49歳以下は80百人、すなわち若者で農業に新規で雇われた日本人は80百人のレベルであり、これに対して同じ49歳以下にあたるであろう外国人の新規増加数は44百人だから、日本農業全部で新規に雇われた日本人若者の半分強にあたる数の外国人の若者が雇用者として加わっている。これは大きい。意味ある大きさであることを実感します。

④ 家族経営で雇うタイプと雇用型大規模経営で雇うタイプとの二つの形

そして表1です。県別に見ることができます。働いている外国人を市町村別に数字を見ることは難しいのですけれども、農業センサスの常雇人数の大きさ順で北海道から7道県を並べ、それに加えて特徴のある熊本、香川も入れました。そういう中で道県の特徴を見ていただくと、農業従事の外国人が一番多いところは茨城です。2010年で見ると、表の真ん中の「b/a」の2010年ですが、

48.9%と茨城県は常雇の半分がすでに外国人で占められている。右のほうに行き、19年の企業（農家も企業に含む）当たり人数をみると茨城県は3.3人です。先ほど申しあげましたように、家族3人に技能実習生3人という組合せが多分一番多いのであろう。その結果として3.3人。ですから、技能実習生の雇われ先は、人をたくさん雇う法人もいますけれども、それ以上に、茨城とか熊本とかが典型ですが、家族経営のところは3人前後の技能実習生が入っているのが多いということが分かります。

一方で鹿児島とか宮崎、あるいは香川もそうですけれども、同じ19年企業当たり人数は4人とか5人。宮崎は5.5人ですから、これは家族経営以外に外国人を多く雇う法人が多く、彼らがより多くの外国人を雇用している、そして平均を引き上げているというように見ております。そういう意味で、外国人、特に技能実習生は2つのタイプに分けて雇われ先を考えなければいけないと思っています。

まず家族経営的性格が強い小規模雇用型経営。3人雇うわけですから家族と同じぐらいの人数ですけれども、それでもなお家族経営だと位置づけて、熊本の場合、特に八代、玉名、宇城等を中心にしてイグサの跡地にハウスをつくって、そこでトマトをつくる経営。そこでの増加数が多いとみられます。

その中でも特に規模の大きい八代のY氏を紹介すると、施設園芸で法人経営になっていますが、メロン4ha、トマト3haを家族員5名、技能実習生8名で担っています。これ以上、規模を拡大する意思はないのですけれども、周りが3人プラス3人なのに、この経営は5名プラス8名なので話を聞きました。技能実習生は枠の上限があり、彼のところは家族が多いから最大9名までは雇えるわけですが、8名にとどめているのは、技能実習生とチームで仕事をする場合には、家族の日本人と一緒に指導を担当するというやり方になるので、これ以上やる場合には新たに日本人を雇わなければいけないからだ。

八代に2020年1月に調査に行つてわかったことですが、そこでの最大の問題は、農家は人を確保できているのに、トマトがどんどん出荷されるものの選果場に人がいないことでした。農協の別の部の職員を臨時で回しているが、何とかならないかというくらいに日本人の臨時雇用への応募者がいなかったのです。ですから、このYさんも日本人を雇うのはまず無理だと考えたのです。御承知

のように農業技能実習生は選果場の仕事は認められていないので、パッキングして出荷のところまで持っていくだけである。人手の足りない選果場からは、これからは出荷量を落としてくれと要請されるぐらいに人手不足になっている。結果的に選果場はその後どうなったかという、農業と同じように外国人で補えないかということで、春ぐらいに、全国では早いほうですけども、農協が特定技能1号の外国人を職員として雇い、主たる仕事を選果場とすることで何とか解決したのです。

選果場が大変だというのは四国のミカン地帯もそうですし、ほかのところでも同じで苦勞しています。熊本の場合には、県の中央会が特定技能の登録支援機関になり、技能実習生として熊本で3年間働いたあと本国に戻っている人達を特定技能1号の資格で雇用することを考えました。送り出し機関経由で特定技能資格による再来日の意思を確認したところ、結構たくさん手が挙がったのです。ただ、試験を通過していなければいけないというのだけれども、かなり前に帰った人は技能実習の卒業試験がありませんでした。どうしたかという、技能実習生として受け入れた農家にこの人は優秀でしたという証明書を書いてもらおうと、技能実習の卒業試験を受けていなくても申請できるのです。ただ、実際には大変だったようです。例えば八代の農家で実習生が頑張った人のところに行って、お宅で働いていた女性が手を挙げて選果場に来てくれるというから、「あなた、この人が頑張ったと書いてほしい」と頼むのだけれども、特定技能も技能実習生も必要書類が物すごく多い。農家は嫌がるのですね。ハンコだけでは駄目かいとか、そんなやり取りをしながら。中にはそんなに大変なら、八代はほとんど中国の人が多いのですけれども、中国から日本に来てもらい、試験を受けてもらって、そこで今行われている技能実習の試験をパスして特定技能に申請してはどうかというやりとりもあったくらいです。しかし中国とは特定技能を認める話し合いができていないので、代わりにカンボジア等から来ているようです。随分、往復等、お金がかかるのではないかと思うのだけれども、ともあれ日本人はいないから特定技能で何とか埋めたいと言っておられた。

⑤外国人雇用の具体的な事例の紹介

県として茨城あるいは熊本が一番外国人の数が多いところですが、その中で

も技能実習生の数が市町村としては多分全国1の茨城県八千代町を紹介しておきましょう。八千代町というのは水田と畑がほぼ同じくらいありまして、いずれも県下では規模の大きい経営層がたくさんいる町なのです。隣の市町にまで農地を借りて、さっき言った畑作野菜では3人プラス3人で規模を拡大している。これに対して、水田を使う経営は50haや100ha経営が出てきていますが、ここは大型機械を操作できる日本人を月給制で雇う。月20万とボーナスもつく日本人労働者が同じ町内にいるのです。ただし水田作経営はひとつの経営体で雇用する人数は多くはないのですが、日本人を採用できる力があるのです。片方の露地野菜なり施設園芸ではそういう形を取っていない、外国人に依存しているというところが非常にはっきりしたところであります。

大規模雇用型経営といえば、香川の事例が上がります。規模の大きい法人が技能実習生を早くから雇っているところですが、その中でも最大規模の法人、今もさらに拡大しておられますが、経営面積25ha、作付延べ面積が132ha、家族5人に日本人常雇20人、技能実習生27人、計52人の常勤労働力です。

家族を含め日本人が多いものですから技能実習生も雇えるのですが、1つの経営では毎年3人、3年目で最大9人なので、27名を採ることはできない。そのため、大規模経営を4社に分社化して9人枠をそれぞれで使い、人を採るというやり方をしております。しかし技能実習生はそれぞれで雇用した27人を一斉に使うということは制度に反するので、4つの経営は全く別々に動いています。ただ、契約を結んで、ある作業をほかの経営が受託して、そこに技能実習生を連れて仕事をするというのが各経営の作業計画の中に入っていれば、認められるというので、一緒に動くことは可能です。この前、行ってきましたら、規模としては4つをまとめないほうがむしろいいと。適正規模としては4つに分けたほうがいいのだというので、このやり方を続けています。要するに経営グループとしては4つの大規模経営でまとめて出荷しているのですが、労働者の管理、マネジメントという意味では4つが並行して動いているという形の人の使い方です。ここも特定技能等を入れようと申請しておりました。

群馬県のG社は、90年代中ごろから中国の農業研修生を町と協力しながら入れてきた中で、歴史をかけて技能実習生を入れているところであります。ここは日本の運転免許証を取る（外国免許切替）支援をしています。たしか日本の

免許への切替えに1回7,000~8,000円かかると思うのですが、法人が7回までは費用を出すのです。7回というのは切替えに必要な試験に7回は落ちるそうなのです。8回以降は自分のお金で受けて、受ければ法人が受験料を払うと。そして切り替えることができれば1万5,000円月給が上がるというやり方を取るし、日本語もクラスが上がると昇給するという非常に明示的な形で技能実習生の努力を促している。そしてそれに対応するものが多くあらわれるというのが特徴です。

ここは農業法人協会の監理団体を経由してずっと入れておりますけれども、失踪者はゼロです。全ての面接に経営者夫婦で行って、ベトナムで試験会場から遠く離れていても田舎道を走って両親に会いに行くということを必ずやっておられるのです。そこは本当に驚きでした。どのくらいの人数の雇用かというのは、のちほど、見ようと思います。

ついでに酪農の話もしておきます。酪農も技能実習生をどんどん入れているところでもありますけれども、北海道で飼育頭数900頭、搾乳750頭のところに行ってきました。いかに日本人を雇うのが大変かという、リクナビとか新卒用ナビで絞って行って、交通費は全部酪農経営持ちで最後に2泊3日のインターンシップに北海道の本拠地まで来てもらう。しかし、2、3人に内定通知を出しても、1名来ればいほうかなと。ですから、選抜するのに1人100万円は人件費がかかるのだそうです。そういう中で、技能実習生は必ず来てくれるということです。日本人幹部の中途採用を専門ナビで人を探して入れていましたけれども、並行しながら技能実習生を入れ、さらに先ほど言った外国人専門人材、ベトナムの獣医学科を卒業した人材をこの前3名採ったのかな、今、さらに3名申請しているところだと聞きました。

仕事のやり方としては3つのグループをつくって、どこが搾乳専業とか、どこが哺育専業と決めるのではなくて、3つのグループが数か月ごとに搾乳、哺育、畑作業をぐるぐる回しているのです。その中で牛をどう観察するかということを一生涯懸命勉強して、結果的には事故率が下がってきていると経営者は言うておりました。獣医の技術を持っている人がいることは非常に助かるということです。

国として積極的に受け入れるという位置づけにある専門的・技術的分野の外

国人、いわゆる高度人材と言われるところですが、農業だけではなく日本全体で見ると、その中に占める割合は技術ビザが6割強を占めている。技術ビザ以外に教授だとか経営・管理、企業内転勤、技能だとかいろいろな専門人材がありますけれども、一番多いのは技術ビザです。

獣医学科を卒業した人が多いということは分かったのだけれども、先ほど言ったように農業では1,300人いますよね。その中で獣医がそんなにたくさんいるはずはない。日本人獣医にも募集をかけていますけれども、残念ながら日本の獣医さんは農業法人には来てくれない。求人広告は出ていますけれども、ほとんどの獣医さんはペットの方に行くし、大動物に関心がある人は共済組合のところとか公務員っぽいところとか、遠く離れた都会にすることが多いので、来てくれと言っても農業法人のところにはすぐには来れない。

そういう意味で獣医さんの需要は増えているというのはよく分かるのですが、それ以外に私がぶつかった例は、技術ビザですが貿易だとか経営管理、通訳、後でその群馬の例が出てきますけれども、食品加工の技術屋さん。農場ですけれども、同時に漬物工場を持っている。その漬物工場のエンジニアとしてハノイ工科大学を卒業したという人が入っている。

人材紹介業を通じて専門・技術人材をベトナムから採用すると、大体1人40～50万円のお金を紹介業者に払って、日本語をある程度研修してもらってから日本に来る。もちろん人件費はかかりますけれども、費用としてはそれで済むので、技能実習生のように管理費を毎月ずっと払い続けるということはない。それから、技能実習のように細かく規制されるということはないので、そうした人をぜひ雇いたいというところは多いのですけれども、外国の大学卒業者が専門・技術人材として農業経営体に雇われて来る場合の入管の姿勢は厳しいです。政府は日本の大学で学んだ外国人の専門人材を日本の企業に採ってもらうように、あるいは就職するように一生懸命勧めているのですが。

IT関係はまず問題ないのだけれども、例えば不許可の理由になったのを見ていると、農業にこの分野の技術は要らないとかという判断が示されるようです。政府は留学生でそういう専門人材をもっと採用してほしいと言っておきながら、海外大卒には厳しい。もちろん、ごまかしてこの分野に入ってきたケースは今までありますから入管が厳しくなるのは分かるのだけれども、農業にお

ける技術の指導はどのようになっているのか、ビザの関係で研究する必要があると思って酪農経営を見てみました。牛の異常対応、分娩対応の例です。外国人専門家が異常を早めに発見して、獣医師さんを急いで呼ぶという役割を果たしているのです。説明は略しますので、関心のある方は月刊雑誌『Dairy Japan』7月号の私の稿を見て下さい。なお肉牛では『養牛の友』11月号、養豚では『養豚の友』2021年1月号に書く予定です。このほかに1,300人の中には軽種馬の調教をするインド人騎乗員が含まれているようです。北海道で数百人近いといわれ、技能の中の動物の調教という分野だが雇用先が軽種馬育成牧場なので農業分野に含まれるようです。

最後は、さきほど述べた大規模な畑作・加工経営のG社における外国人を含めた労働力編成の事例です。野菜と加工場で安定した拡大を続ける大規模農業生産法人です。野菜生産と24時間稼働の加工場を経営する大規模法人ということで、24時間というのが非常に重要なポイントなのです。コンニャクを中心とした大根等の漬物工場ですが、夜はミールキットを生産しており、最近、まさにコロナ禍の下で急速に売れているわけですが、このミールキット生産のところにも外国人がいるわけです。

御承知のように深夜労働は週2日休まなければならない。それを守れば、本人が希望すれば同じ人がずっと深夜労働を続けても構わない。実際、現場を見ていると日本人からは全然手が挙がらないのだけれども、外国人は手が挙がるというのです。農業生産も非常に大規模ですが、ここの農業分野の労働者は数少ない日本人にプラス大半がタイの技能実習生です。それを指導するのが農場における作業指導等で採用されたタイの外国人専門人材です。技術ビザで入っている人を中心にして、露地野菜なり施設園芸をやっているのです。なお専門職、技術ビザで入った人は、入管の申請書では、獣医は明示的ですが、他は実際の仕事や作業でどのように専門職を生かしているか、それを具体的に書いて入管の許可を得るようにしています。

漬物工場を主体にした加工のところはベトナム人なのです。工場に一番最初に入ったのは日本人と結婚した人たちで、それを群馬の地で随分前から集めて、女性が多いのですが、日本人の常勤パートと一緒にかなり前から雇っていました。その後、ベトナムの大学を出た食品加工関係のエンジニアを技術ビザで数

名入れたのがきっかけで、結果的にベトナムの技能実習生を食品加工という職種で受け入れることになったのです。技能実習の職種は農業ではなくて、惣菜加工なり別な分野で雇っている形になります。

そういう意味では、全体を外国人に大きく依存しているのだけれども、組合せが大事なのです。昇級、昇格もありまして、先ほど言ったように技術ビザで再雇用されるというようなこともあるものですから、海外でもよく知られている農場です。夫婦で応募してくるといのがかなりあって、普通、ほかの法人だと、夫婦で来られてしまうとほかの人に影響が出るので、どちらかしか雇わないといのが多いですけども、ここは積極的に夫婦で採っている。子供、家族を連れることはできませんが、夫婦で応募してこられても、どちらかは駄目ということにはしていない。さらに、日本人との結婚とか、いろいろな形でそれぞれの特徴を出しながら、この大規模な経営は日本人、外国人、日本人と結婚した人たちという組合せでやっているところはここの特徴なのだといのが私の感じたところであります。最近、新聞でこの社長が述べております。グループ会社全体では、従業員が200人、その4分の1が外国人、タイ人とベトナム人で、ほとんどが技能実習生だが、技術ビザの人が8人いると言っています。(詳しくは全国新規就農相談センター『農業法人における人材育成・労務管理事例集』2020年3月に事例4として堀口の稿を載せているので参照下さい)

1時間ぐらい来ましたので、話があちこちに飛びましたが、私の話はこれで終わらせていただきます。御清聴、ありがとうございました。

Ⅱ 質 疑 応 答

(1) 小澤健二氏の質問

小澤 日本農業研究所の小澤と申します。堀口先生、どうもありがとうございました。

堀口先生のお話で、技能実習生を中心とする外国人労働力が現場でスムーズに受け入れられ、地域農業の支えになっていることが分かりました。そのこととは違う質問をいたしますが、よろしいでしょうか。

この分野の全然知識がないので、的外れになるかもしれませんが、技能実習

生がいろいろマスコミなどで問題にされることが多いのは、失踪とか安い労働力として便利に使われるとか、そのようなことが一般的な通念になっていることによるものだと思います。それは技能実習生の制度のそもそもの趣旨と、技能実習生が安価な労働力として利用されている現実との間に大きな乖離があることによっており、この問題にマスコミの多くも関心を持っていると考えられます。

それに関してお伺いしたいのは、技能実習生制度というのは、母国で得られない技能を日本での実習を通じて取得し、その習得した技能を本国へ帰って生かして本国の経済発展に寄与するという趣旨だと理解しています。この制度を考える場合には、日本のほうでどのように技能実習生を受け入れるかという問題と同時に、日本に来た技能実習生が本国に帰って、本来の趣旨に沿った形で、本国で日本で習得した技能を活用して貢献しているかが問題になるはずです。そういうことに関する調査、研究というのは、どれほどなされているのか、そのことを教えていただきたいと思います。

堀口 今でも J I T C O（公益財団法人国際人材協力機構：旧称国際研修協力機構）という組織がありますけれども、あのホームページを見ていただくと、ちょっと過去にはなりますが、帰国後の就職先等の調査（フォローアップ調査）が何回かやられています。我々も実際にタイとかあちこちに行って調査しました。農業分野での実感から言うと、制度が言うように、日本で学んだ農業の技術を使って新しく農場を開くとか、親と一緒にになって農業経営を大々的にやるという例が多いとは言えない。

調査で実習が生かされた例としてぶつかったのはタイの人たちで、日本は工業高専しかありませんが、タイは農業高専がたくさんあって、大学に行くほどのお金はないが農業高専まで行って勉強して農業の後を継ぐという若者は相当いる。その中で優秀なのは、先生の推薦で茨城の出荷協同組合と協定を結んでいますけれども、技能実習生として3年間来て、日本での3年間の実習をちゃんと優良で終わると、農業高専卒業だけでも、バンコクに戻って一定の座学を受けることで、大卒の免状を取れるのです。この人たちはほとんど農業に戻るのです。我々が付き合った人は茨城の畑作の種まき機だとか、いろいろなものを持ち帰っていました。あるいは、設計図を持ってきて一生懸命、町の鍛冶

屋さんに農業機械をつくってもらおうなどという事例はありました。しかし、こうした例は全体的には少ないです。ですから、制度が期待するような、多くの人が日本での経験が仕事として直につながっているわけではないというのは、その通りです。ただし技能実習生全体を対象にしたフォローアップ調査では帰国した人の半分以上が来日前と同じ職場に戻っています。

ただ、本人が戻ってきて働く場合に、農業分野に労働力の需要がなければ、生活しなければいけないわけだから、ほかのところで就職するということは当然ありうるし、3年間というのは、貧しい人にとっては海外に出て行って一種の留学みたいに学んで、結果的に日本語学校とか日本語関係、あるいは日系企業に入るのも多いのだから、技能実習の成果は出ていると考えてよい。働き方、労働規律、仕事の段取り、人材育成や労務管理など多くのことを学んで帰ることができる。ですから、広い意味で技能実習の目的を達成している。技能実習の結果を狭く取る必要はないだろう。技能実習で得た経験と帰国後の仕事異なる人が結構いるということで、目的の趣旨と違うとしてこの制度がおかしいとは、私は言えないと思っています。

(2) 八木宏典氏の質問

八木 日本農研の八木です。今日はいろいろ有益なお話を、ありがとうございました。

図1を見ますと、専門的・技術的分野の人数は少ないですが、過去5年間で見ると、むしろ技能実習生よりも増加の倍率が高いですね。これからかなり増えるという予測なのでしょうか。

また、技術ビザの方々の滞在可能年数はどのくらいなのでしょう。1,328人のうち永住権みたいな形で、つまり技能実習の場合には、ある種の出稼ぎ型といますか、お金を稼いで国に持って帰る、あるいは家に仕送りをするみたいな人が多いと思うのですけれども、技術ビザになりますと定住型といますか、日本に定住してそこで仕事をしていこうというような流れがあるのでしょうか。例えばG社の正社員で女性1名と一般職7名が技術ビザで来ているということですが、この方々は出稼ぎ型なのか定住型なのか、この辺りの動きはどのようなになっているのでしょうか。

堀口 後のほうから行きますと、技術ビザで来た人も、やはりいずれはベトナムに戻りたいという人が多いです。ただ、一部、日本人と結婚していますので、これはそのまま日本に残ってくれるのではないかと。ただ、日本に来ている外国人は、皆、移民を希望していると捉える日本の方が結構多いのだけれども、そう多くはないです。技能実習もそうですけれども、3年で帰国し結婚したいとか、ビジネスを開きたいとかという人が多い。その中で昇級、昇格できるならば、やれるところまでやりたいという人もでてきた。おっしゃるように、特定技能1号も通算5年ですよ。今後農業にも2号が認められると、日本に定着する人は出てくると思います。どうなるかは制度の仕組みにもよると思います。

また最初にお尋ねの専門的・技術ビザの1,300人強は、更新を続ければずっと滞在できます。この中で、私の研究室を出た中国の留学生は、農業の仕事ではありませんが、日本企業で5年務めた後、多くが永住ビザを取っていますけれども、この1,300人強のうちでどれぐらい取るかというのは分からない。また実際にあちこち農業法人を訪問しているのですけれども、技術ビザを取っている人にぶつかる例はそう多くはないです。私が会った一つの例は、九州の野菜作経営で、ベトナムの大学ですけれども、経営、それから貿易、通訳の役割の方がいた。なお畜産経営で最近増えたのは獣医さんです。だから、このところはもっと調査が必要ですね。

八木 技術ビザで来られて、いずれ国に帰る方々は、日本で体験することのメリットというのはどういうところにあるとお考えでしょうか。単に出稼ぎ型でしたら、お金を稼いで帰れば良いということでしょうけれども。要するに母国よりも賃金単価が高いからそこで働いている、ただそれだけのことなのか、まさに今の小澤さんの質問ではないですが、日本の何かを学んで、母国でそれを生かそうという気持ちなのか、事例が少ないのでなかなか難しいと思うのですけれども、どのように考えているのでしょうか。

堀口 ベトナムに調査に行ったときに、いろいろな人材紹介業があって、我々が会ったのは技能実習生の送り出し団体とは違って、ベトナム国立農業大学の人材開発センターです。日本の企業と面接して採用された、だから大急ぎで日本語を勉強して技術ビザで行きますと。そういう20~30人の日本語クラス

に案内されて話をしたのですけれども、今の質問に対する答えはあまり分らなかったのです。まずは日本に行きたい。手を挙げてもらったら、24～25人いたところに、酪農に行く獣医師さん、男性が3名か4名、手を挙げていました。

それから、これは驚きだったのだけれども、果樹、果物です。どこに行くのですかと言ったら、青森で自分が農学で学んだ栽培の指導をするのですという女性が2人いたかな。私は、果樹というのは外国人があまり入っていないだろうと思っていたのです。ですが、この前、青森に行きましたら、やはり増えています。果樹は通年雇用がなかなか難しいだろうと思ったのだけれども、冬の仕事もつくって、なかなか集まらない日本人の代わりに外国人を入れている。ただ、その人たちがその後どうするかというのは、私なども知りたいところですが、先ほどの日本人と結婚するだけではなくて、経営の幹部になってきている人もいますので、定住して、という方向は選択としてこれから増えると思いますが、現時点で断定的に言うのは難しい。

八木 ちょっと先走った質問かもしれないのですけれども、朝日新聞の記事で1件だけ見たのですが、北海道でネパール人が、恐らく「経営・管理」の在留資格を持っていて、ネパール料理のレストランを経営してしまっていて、その食材を調達するために北海道で10ヘクタールぐらいのタマネギ栽培を始めています。「経営・管理」の在留資格があると日本では法人をつくることができ、法人をつくれれば、今はその法人は農業をしてもいいというわけで。要するに、農業経営という、雇われる側ではなくて、自分が直接経営を日本でやっというような流れも、将来は想定しておくことも必要なのかなという気がしているのですが。そういう個々人の経営への意欲みたいなものは、調査の中で感じられることはありませんでしたでしょうか。

堀口 私は、その可能性は十分あると思っています。ただ、そういうのに直接ぶつかったのは、先ほど言った日本人と結婚した女性が経営に関与したいというぐらいで直接聞いたことはあまりないのです。これは仄聞ですけれども、技術ビザで数名雇用した農業法人が、後継者がいないから、その中でいい人がいれば経営者として期待するというようなことを人材紹介業者が言っていた。これは直接聞かなければ分からないのだけれども、御承知のように日本は農地所有も外国人が駄目ということはないし、結果的に法人の責任ある幹部として

分担するなどという流れはこれから出てくると思っています。

(3) 両角和夫氏の質問

両角 日本農業研究所の両角と申します。今日はどうもありがとうございます。大変おもしろいお話を伺いました。

それで、2つ伺いたいのですけれども、その前に枠という言葉がありました。この枠の取り方というのか、雇える枠がありますのでというお話でしたけれども、どういう形で枠を設定するのか、最初に技術的な質問でお伺いしたいと思うのです。では、先にそこから。

堀口 技能実習生は、常勤で雇っている人数に応じたランクがあります。今でも30人以下が最低のランクですかね。

30人以下は3名採ろうと思えば採れる。2年目になれば6名になる。最終3年目になると9名になる。9名体制ができ上がったら3名帰って3名来る。それでぐるぐる回している。なおそのやり方でも正確に言えば、例えば1号では常勤者の総数を超えることはできない。ただ、そこに技能実習生3号ができたので、4年生、5年生がいるのです。しかも3号を雇えるような優良な実習実施者には2倍の枠になったのです。数の数え方は相当変わってきて、人数はかなり採れる。加えて言えば、特定技能はそもそも枠がありませんので人数はさらに採れる。そんな形になっています。ただ日本は他国のように産業ごとに総人数枠を年ごとに決めて管理する方式は取っていません。

両角 どうもありがとうございます。では、あと2つほどあるのですけれども、1つは家族経営で家族が3人で雇用者が3人、3足す3。この間、拝見したら市場研究か何かにもお書きになっていらっしゃるのですけれども、特に野菜、トマト、九州の熊本とかそういうところで3人足す3人というのがあると。私も実は去年、熊本でいろいろそういう経営を見てきたのですけれども、家族経営でどうしても人を雇わなければいけないというのは、収穫の部分がまだ機械化できないからだ。だから、どうしても必要だということなのです。そのような感じで私は受け止めたのです。

堀口先生が3人足す3人でというのがちょうど一番普通のタイプだとおっしゃるのですけれども、これは3人の家族がいて、それぞれ指導できるのが3

人、1対1ずつ対応できるという感じなのか、それとも3人というのは組作業とか何かのパターンがあって3人なのか、私はその辺がちょっとよく分からないのです。

もう一つは、今の3人についてのことなのですが、北海道の例などを見ると、収穫期というのは機械化されてきて、だんだん省略できるようなことになってくるのですが、そういうふうに技術体系が変化すると、今の3足す3というのはだんだんなくなってくるのか、それとも、もっとおもしろい別な理由で3足す3がずっと固定するのか、その辺が1つ先生にお伺いしたいと思っておりました。

あとは簡単な質問です。日本の農協は何で消極的なのかなと。もちろん農協も監理団体として受入れをやっているところはもちろんありますけれども、非常に限られているように思います。これからの日本の農業の担い手問題を考えると、農協はもっともっとやっていいのではないかと思うのです。思うだけです。ただ、どうしてそこまでいかないのか。要するに、そんなに外国人については積極的に雇いたくないというのがあるのか、それとも何か理由があるのか、その辺、農協の対応について先生のお考えをお伺いしたいと思います。

堀口 2番目の農協の対応からお話しします。先ほど八千代町もそうですが、日本の中でも比較的早く農協が受入れをやって、今でも続いています。ただ、私は何年か付き合っている中で、担当になった課長さん、この仕事はやりたくないという方が結構多いのです。農協によるあっせんというか、受入れ監理団体ですが、違反の指摘事項が出るとどうしてもメディアからたたかれるのです。農協は公的な性格を持っているものだから、何か間違ったところをやるとたたかれ農協としてはダメージが非常に大きいというので、課長はやりたくない、俺は早く代わりたいたいというのが多かったですね。

ただ、別な角度からの動きがあります。茨城県は需要が多いので、結論から言うと県の中央会が中心になりエコ・リードといういわゆる民間の事業協同組合を農協系がつくったのです。この仕事に慣れた人を専門家として雇い、単協の代わりにあっせんする。単協の職員は仕事をいろいろこなすので、この複雑な仕事に慣れるのが大変だし、慣れてもポストが変わってしまう。これを防ぐ。1つの成功例です。人を雇用するのでそれなりの売上高や規模がないとうまく

いかないが、単協だと申し込んでくる組合員を断ることが難しいということもある。これを他の組織にすることでしっかりした対応や指導を組合員に出来る。

農協は今も結構一生懸命やっているのですが、私が行った熊本の農協も、それから茨城も結構そうかな、単協としては古くから始めたのだけれども、この仕事がすごく重く、たたかletたくないということもあるので、最初に受け付けた農家のみ面倒をみていて、あとは増やさないといい対応が見られます。後から申し込んで来た人は民間の事業協同組合へと。私は、おっしゃるように組合員の事情をよく知る農協が指導して積極的にやったほうがいいのではないかと思います、工夫が要りますね。

ぶつかった別の例は、長野県ですけれども、はじめは全体の合併農協が監理団体をつくったのですが、不祥事があって仕事をとめられたのです。そのため実習生を受入れている農家は、しょうがないというので、民間の事業協同組合を通じて入れるようになり、結果として色々な事業協同組合が参入して、農家の受け入れルートが全くばらばらになってしまった。そうすると、同じ地域だが個々の農家の情報が全く取れない。技能実習生は住民登録をするが、どの農家にどのルートで何名、どの国からどういう人が入っているかという情報は、それぞれの事業協同組合は知っているが、全体は自治体も農協もつかめていない。今回のコロナで来日できないことが起きたが、それが何人でどのような契約を結んでいるのか、全体をおさえているところはないのです。各農家、全くばらばらです。

というようなことを見ると、やはり農業者団体なりがこれに関わったほうがいいと私は思うのですけれども、エコ・リードの形、あるいは熊本の県の中央会が登録支援機関になって特定技能人材を仲介し特定技能を雇う側は単協にした形、さらに農協請負型等、県により色々な形があるのですが、できれば組織として対応すべきなのではないかと思います。北海道は農協経由が多かったのだけれども、今1割ぐらいになってしまったかな。前は3割ぐらいあったと思います。これは実習生を受け入れる農家や法人が増え、民間経由が増えているからで、従来から農協経由で入っている技能実習生の数が減ったわけではありません。

それから、3足す3というのは象徴的に言ったもので、実際には3足す1の

ケースもあるし、3足す2もある。1人の指導員がA君、B君ということまでは書かなくても、指導する人は誰なのですかというのは作業計画に書かなければいけないので、人名と数は確保しないとダメです。ただ堀口が述べたのは、チームとして作業する場合に日本人がいないと技術が伝わらない。実習生の中にベトナムの先輩がいるとチームが非常にうまく動くなどという意味も含めて、3足す3が多いと言っています。

私が茨城県でヒアリングした中で非常に印象的だったひとつに、家族経営でおじいさん1人のところに実習生1人の例がありました。売上高は大丈夫かなと思ったけれども、おじいさん1人のところに中国の技能実習生1人、7～8年前だったかな。ちょっと心配したのだけれども、若い中国の青年が非常に熱心で、1対1の2人で一種の家族経営をやっているスタイルです。夫婦2人とかいう通常の家族員構成になっていない経営ですが、不足する家族員の代わりに実習生が働いているのですね。日本語が一番うまかったです、彼は。1対1のほうが日本語を学ぶことができる。そうした例もあります。

ただ、技能実習生の仲介・管理業務はコストがすごくかかるから、農協も希望農家に対して、農協を通じての農産物売上高1,500万とか2,000万とかある額を超えないと受け付けませんとか、条件を付けることがあり、ある課長などは、同じ農協組合員なのにどうして俺に受入れさせないと言われると、非常につらいというような問題を抱えたまま動いていました。

両角 要するに、家族経営を維持したいがために実習生に来ていただいていると。その必要性というのは、さっきちょっと申し上げたのですけれども、収穫労働とか特殊な野菜の労働の手間暇がかかるとか、そういうところがあれば、そういうのが少し薄らぐと、また変わってくる可能性もあるわけですか。

堀口 おっしゃったように、機械が入ってくると変わってくるので、その数は変わると思います。それから、傾向で言えば季節的に忙しいときに雇いたいだけれども、それでは彼らを確実に雇えないので、ほかの仕事もつくって周年雇用にするというのが多いのです。それで何とか来てもらいたいというのが強いと感じます。もっとも特定技能1号は一定の季節だけ雇用することが可能で、通算5年ですから、本人が納得すれば季節だけ来ることが考えられる。今まで高冷地野菜地帯が8か月の技能実習1号では不安定なので、できれば通

年の仕事を作り、3年間の技能実習2号に動こうという経営が増えて来た傾向はあるのですが、特定技能はそれとは異なるので実際にどうなるか、今後、注視する必要があります。派遣会社も入ってきました。ただ野菜作を見ると、忙しい収穫だけではなく定植等の作業もあり、しかも作付回数も増えて来ているので、今は長期間忙しくなっている傾向があります。

なお収穫の機械化が進んでいるスマート化も進むので、何時までも人力だけに頼っているわけではないと思います。3+3が形式的にがっちりしているわけではない。が、収穫機が導入されている様子を見ると、オペレーター1人だけでは無く、多くの機械が補助作業に結構人数を必要としていますね。それを見ると、技能実習生がオペレーターになったり、作業員になったりしている様子を見ることがあるので、実習生の人数が一気に減るとか、機械を扱えるのは日本人だけというわけではない。ヒラだけではなく、オペレーターとか幹部でも日本人が不足している事情があり、ここを経験を積んだ外国人が就くのがみられます。

(4) 田家邦明氏の質問

田家 日本農業研究所の田家です。今日はありがとうございました。

1点だけお尋ねしたいのですが、今、コロナの関係で外国からの入国が何かとコストがかかるというか、窓口が規制されているという関係で、実態的に農業実習生に依存していた生産農家、あるいは生産地帯にかなり影響は出ているでしょうか。

堀口 そこは私も関心を持っている事項で、現場に行けないから、記者さんに川上村に行ってくれとか頼んでいるのです。先ほど申しあげましたけれども、日本農業新聞が報道したかな、ほぼ充足したと。1号というのは1年間だけですから、孀恋とか長野の川上村、南牧村とかが典型ですけれども、高冷地野菜地帯で春に来て10月末から11月にかけて8か月で帰ってしまうわけです。技能実習生は御承知のように来日は1回限りですから、翌年の3月から新規に1号で新しい人が来る。それが今回止まっているわけです。3月は入れたのだけれども、4月以降止まったので、大臣の話だと2,500人ぐらい止まっていると。飛行機が来ないですから。

では、そのところをどうするのだというので、例えば軽井沢の旅館組合と生産者団体で何とかしたというのはテレビで出てくる。大どころの川上とか嬌恋とか南牧村がどうなっているかというのは、私も大変関心があったのだけれども、何とかしのいでいると。例えば、野辺山で私の親しい農家がNHKのクローズアップ現代に出ていましたけれども、2人来ないので困っていると言っていました。それがこの前、電話で教えてもらったら、ホテルの派遣業者が2人、3か月契約で派遣してくれたと言っていました。3か月たてば今待っているフィリピン人が来るのではないのかという期待をその時はしていました。だから、大体、臨時雇用の日本人で対応しているけれども、日本人の臨時雇いの人が辞める時期と海外から来る人の時期とうまく合うのかどうか。それから、経済が回復すればそういう人たちは早期に元の職場に戻るかもしれないというので、状況がどうなるか、確定的なことは言えない。それが1つです。

もう一つは、今言った1号で毎年くるくる回すのは日本全体の中では多くはなく、一番多いのは3年契約です。この3年間で3年目が終わりましたから帰りますという人たちは今は帰れないわけです。その代わりに来る、半年前に契約した人も来日が止まっているわけです。結論から言うと、帰国予定者に帰らないで、ビザも伸ばすから次の人が来るまで頑張るという体制で来ています。帰りたくても帰れないわけですね。ですから、3年間でぐるぐる回すところは今までいた人が延長でやってくれている。

印象的に一番大変だと思ったのは、これもクローズアップ現代でやっていたのですが、茨城の規模の大きい法人が、新たにハウスを65棟建設して、その規模拡大されたハウスのために予定していた9人の技能実習生が来られなくなってしまったというわけです。前からの従業員はすでにもともの仕事で忙しいので、それらの人を回すわけにいかないということで、新しいハウスの小松菜を画面ではトラクターが踏み潰していました。規模拡大で新規に技能実習生を予定したところはそういうことがある。すぐに雇わなければいけないとハローワークに出したが、応募者は少なく困っているという話でした。こころ辺がどうなっているか、知りたいところです。

田家 ありがとうございます。私が仄聞した話は、たまたま日本農業研究所で牛久に農場を持ってまして、その一部をGAP協会に貸して、その作業

委託として農業生産法人が野菜をつくっているのですけれども、そこでマネジャーに聞いたら、例えば他の分野の、海外の実習生を使ってもらえませんかという話が来たと言っていました。そこはそもそもが日本人ばかりで対応しているところでしたが、このように、ほかの分野のところでは仕事が止まってしまって、そういう人たちも多少農業の世界で共有されている可能性もあるような気がします。実態は全然分からないのですが。

堀口 先ほど軽井沢の旅館組合、だから観光、飲食関係の人がいましたけれども、おっしゃるとおりほかの分野、あるいは外国人も含め、ナビに登録が随分増えたようです。

先ほどの茨城の事例も、他県から3年目が終わった沖縄等の技能実習生を特定技能で雇用してくれないかという話があるようです。

また先ほど紹介したGさんのところだったかな、近くの語学学校の留学生がインターンシップという形で前から雇われるケースがあるのです。ベトナムからも現役大学生がインターンシップで来ています。そういう形の雇用も今回一部あるかもしれません。ベトナムからは来られませんけれども、国内の外国人を採用するというのは、新型コロナ対策として解雇された他の職種の技能実習生を農業で受け入れることが特例として可能になっていますので、色々なルートで農業に入ってきているようです。

(5) 小澤健二氏の再質問

小澤 いろいろにかかわるまとまりのないことを話題にして恐縮ですが、ご意見をお聞かせください。高田馬場駅の周辺を見ていると沢山の日本語学校があり、そこで多数の外国人の方々が、短期間、日本語を勉強しています。私の家の近くにも専門学校がありますが、それがいつの間にか日本語学校になって、そこで多くの外国人が日本語を勉強しています。こういう外国人の方々を見ると、どのようにして日本に来て、どんな仕事に就こうとしているのかいつも関心を持ちます。その方々が日本に来る動機は本国での生活状態から脱却したい、日本に来れば何らかの可能性が見いだせるだろうとのプッシュ要因が間違いなく一番のベースにあると思われます。

先ほど堀口先生が何回か言われていた南牧村とか川上、野辺山とか嬭恋、こ

の地域の高原野菜の収穫期は、朝早くからの非常に苛酷な労働で、日本人ではその労働にほとんど耐えられない。今の日本人の普通の労働力では対応できないような労働市場が日本には相当規模存在し、そこに外国人労働力が吸収されているように思われます。その労働市場と日本語学校の増加がある程度マッチしていると考えられます。

私が新潟にいて留学生を見た経験からすると、とにかく日本に来るための努力をし、日本の学部や大学院を出て、そこで学んだ日本語の語学能力と知識で、日本の会社が中国に進出していく時期と重なりましたので、現地での中間管理職になるか、あるいは、日本国内の中国関連会社の幹部候補生になっていく。そういうパターンが留学生にとって最も好ましい、との印象を持っています。来日する外国人留学生や外国人労働力は、現在は中国からベトナムが中心になり、さらに、ミャンマー、カンボジア、ネパールなどに広がりつつあるようですが、それは東南アジアへの日本企業の進出先と一定程度対応しているかもしれない。要するに、日本に働きに来る外国人労働者が、習得した日本語などを活用して、現地に進出する日本企業関連に就業する可能性があれば、彼らにとっても好ましいパターンになると思われます。

また話題が変わって恐縮ですが、八木先生が質問されたような技能実習生が日本の農業経営の担い手になる可能性についての質問です。技能実習生が日本の農村社会に定着して農業の担い手になりうるのは、本人が地域で信頼されるような人材であり、地域の人たちと信頼関係を形成できることが最も重要な条件だと思われます。そのことと関係して、30年か40年ほど前、あるいはもっと前になるかもしれませんが、山形や徳島などいくつかの県でも、農家の長男の嫁不足が深刻ななかでフィリピンやスリランカなどの女性が農家のお嫁さんとして相当数日本の農村に入ってきました。その人たちがどのように農村に定着しているかに関心を持っていました。しかし地域でそのことを聞くことはタブーのようです。漏れ聞くとところによると、定着に成功したのはほぼ半数で、失敗して本国に帰ったのがほぼ半数のようです。失敗したのは結局日本の農家の生活になじめないまま本国に帰ってしまった。成功した方は地域で様々な機会を通して支えられ、そうした方々も地域を支える諸活動に積極的に関与して地域の力になっているようです。地域のグループにリーダーになることもある

と仄聞します。

農家の主婦となった外国人女性のケースと、今の日本の農業の中で外国人の方々が経営の一定部分を担って経営の担い手になるかどうかの問題は相当に類似していると思われます。関心が多面的な問題になって恐縮ですが、堀口先生のご意見を聞かせてください。

堀口 なかなかお答えするのが難しいのだけれども、外国人もいろいろな種類があって、お言葉の中の1つを捉えれば、農業法人が技能実習生を雇った場合、ベトナムに進出するから、あるいは既に進出しているから、その中堅幹部にしたいのだというのは結構大きい法人で既に出てきています。

そういうタイプもいるし、野辺山とか、私も東京農大に勤めていたときに学生を連れて、夏場、収穫に入ったのですけれども、本当に学生が疲れてのびていました。だから、今は完全に外国人労働力です。特に川上村は「朝採り」レタスで売っているのです。夜中2時ぐらいに経営者が起き、3時に全員たたき起こして翌日午後までやるのです。ただ、これは実習生たちに取材すると、初めから契約があって、深夜労働の割増賃金は当然払われている。それで、彼らに聞くと大変なのは経営者のほうだろうと。我々よりも1時間早く起きて準備して、投光器を用意し朝採りレタスに入っているから、自分たちは経営者よりは時間は少ないけれども、ともあれこれだけ稼げるのだということははっきり言っています。経営者も日本人と違い彼らはハングリーだと。だから、8か月だけれども、どれだけ稼げるかという話で、だまされたとかという話はありませんよというのはよく聞きます。短期でお金を稼ぐのが主のタイプですね。

そういうタイプもいるし、私が野辺山で会ったのはベトナムかな、大学生がいたのです。彼に話を聞いたら、大学院に行くための学費を稼ぎに来ているのだとのこと。彼はこの8か月でいいのですね。他方で、外国人も熟練も身に付くように教えながら働いてもらうには、3年間の雇用契約をしないとダメで、冬場の仕事づくりに山梨だとか埼玉まで農地を確保して行っている経営者も出て来ている。冬の仕事を作り雇用を周年にするため、自分のところは高冷地野菜だけではないということをやっている経営者がすでにいるのです。

ですから、おっしゃるように日本人と外国人との関係ではいろいろなタイプがある。

最初に言われた日本語の専門学校、成績のよい人は日本の大学や大学院に試験を受けてそちらに行くのですね。その後、技術ビザで就職するなど、道が開ける。しかしなかなかそのところまでいかない人は、例えば飲み屋さんのアルバイトが一番多いのですが、今回、特定技能で飲食が入りましたよね。そうすると、なんとか日本語学校を卒業したとして、バイトの経験を活かして特定技能の試験を受け、日本で定着できる仕事を確保するというのは、彼らにとって選択肢ができたと感じているはずです。

ということで、答えにならないかもしれないけれども、いろいろなタイプがある。基本的には来る人、受け入れる人、さしあたりの目的は違ったとしても、日本に残ってさらに安定した仕事ができるようなメリット、そうした制度ができるような形にしないと来てくれないし定着しないと思います。その意味で、不熟練・単純労働力で来日した技能実習生、彼らが研修しながら熟練も獲得し、これをベースに特定技能に展開できることは彼らにとって大きな制度上のメリットである。しかも特定技能2号に行けることができるようになれば、大卒の技術ビザのように、定住ビザに発展できる道が期待できる。こうした選択肢が整備されることが必要だと思うし、彼らにとって働き甲斐になると感じるのでは、と思います。

2点補足したい。1つは、先ほど特定技能として、八代で3年実習生で働いて帰った人をこちら側に呼ぶというのは、中国と日本との間の細かい合意ができていないものですからできずにいます。合意ができたカンボジアから今は入っています。カンボジアから日本に農業の実習生として3年間来て働いていれば、八代で働いていたのかどうかとは直接関係なくても構わないのですね。

おっしゃるように、国と国との関係で来られるか来られないか。また今の話にも関わりますが、来日を待っている人がどういう順番で来るのか。私は早くPCR検査の施設を用意すべきだと言ってます。加藤厚労大臣が空港施設を確認して9月ぐらいからやるかなと言っていたけれども、向こうで待っている人は半年以上、日本語を研修して待っているわけです。だから、この後どう展開するか、もっと急ぐ必要があるのではないかと。ただ、日本の中のコロナの抑え込みの状況もあるし、非常に気になるところであります。

また別の話になりますが、香川県の近藤農園というこの分野で非常に頑張っ

ておられる近藤さんが、今カンボジアとかラオスでも現地と協力して、日本にやってきた実習生のための農場を向こうにつくって、こちらで学んだことが生きるようなことを熱心にやっておられる。近藤農園が関係する農場が幾つかあるのだけれども、感心したのは大阪から来た日本の若者が独立を目指して働いている例です。近藤さんもいずれ農地を借り換えて独立させようと。新規独立するためには農地の手当てをしなければいけないから、そういう既存の農場を経由して独立するのが一番いいのですが、その独立時に技能実習生をつけるというのです。独立しても1人だけだとやれる範囲が少ないので収入が少ない。自分たちが雇っている技能実習生をそちらに付け替えられないか。私は多分駄目だろうと言ったのだけれども、あれは新規に雇わなければ駄目ですよ。また独立したてで売上高がそう多くはないから、当然、間に入った監理団体は給料をちゃんと払えないのではないかとこのことを心配するので、そう簡単にはいかないと思うのだけれども、考え方としてはおもしろい。夫婦ならまだいいのだけれども、新規独立で1人の場合に、どう自立するか、雇用者として技能実習生をつけるという考えはありうるなと思いました。

(6) 坪田邦夫氏の質問

坪田 1つは、先生は技能実習というものが今後も外国人農業労働の主体となって続いていくかという点です。つまり新しい特定技能だとか留学とかいろいろな形が増えているし、高度専門人材も増えているけれども、外国人労働という観点から見ると、やはり技能実習というものが圧倒的に主流になっていくかどうかということについて、どうお考えですか。もう一つは、コロナ後の外国人労働者への需要についてです。私の知り合いが介護のEPA外国人労働受入の問題をやっています、過去ずっと調べると、リーマンショックの後、実は外国人介護士の受入れ希望が減ったというのです。なぜ減ったかという、リーマンショックの後に日本人の労働者が失業して介護という部分のところに押し寄せたために、一時的に労働需給が緩和になった。したがって、外国人EPA労働者が得られなくてもいいというので、一旦落ち込んだのです。だけれども、また景気が良くなると介護に職を求める日本人が減って施設側からの外国人介護士求人が増え、EPA外国人介護士への需要も急速に盛り返していき

ました。こういうことを考えると、今度、コロナで一時的に労働需給が緩んでいるけれども、また元に戻ると農業労働も急速に足りなくなって、外国人労働者の需要が増えるのではないかと思うのですが、その点はいかがお考えでしょうか。

堀口 最初に、技能実習制度そのものは、日本で不熟練の単純労働力を受け入れる唯一のルートですよね。特定技能は技能も日本語も一定のレベルですから、基本的に技能実習制度でまず働くのがよい。技能実習制度をどうかと言われると、いろいろ改善した方がいい点はあるとは思いますが、少なくとも来る側から見ると100万円の負担は論外ですが、普通は大体3か月間の日本での稼ぎぐらいを先に負担して、日本語を合宿で勉強し日本の法律だとかいろいろなことを学んだ上で来る。送り出し団体の経費も負担してくる。

彼らの立場から言うと、それなりに日本の状況が分かった上で、台湾とか韓国とは違って、高卒以下の若い青年にとって海外に出て稼ぐ、しかも日本語も含めて勉強し仕事の熟練も得たいという人には、この仕組みはそれなりによくできている。受け入れ側も日本人の新卒の高卒を雇うよりは、トータルの負担は大きいですが、それを受け止めている。だから、農業経営者もできれば日本語が「すぐ分かる」日本人を採りたいのが本音だが、日本人は来てくれないのだからしょうがない、という。お金をかけてでも彼らを教育するという形になっているので、大変だけれども、国際的に見れば不熟練の単純労働力を受け入れ教育していく。仕組みとしては、私は評価されるべきだと思っているのです。

ただ、正直言って、必要な書類が物すごい。労働基準法は当然ですが、当初の作業計画どおりやらなければいけない、そのためのコストもかかるのだけれども、書類等は改善できないかなと思います。例えば、韓国のように単純労働力を就労ビザとして入れるほうがいいのではないのかというのも1つの考えだとは思いますが、技能実習が間違っていて韓国のやり方がいいのだというのはちょっと違う。

たしかに日本も単純労働力を就労ビザで入れるという選択肢はあり得ると思います。アメリカの例を見ると、違法滞在のほうがはるかに多いのだけれども、H-2Aのビザで3年間入れていますよね。しかも就労先を変えることはできない。韓国も基本的には同じです。アメリカ型の選択肢もあるかもしれ

ない。しかしお金はかかるけれども、技能実習で双方ウィン・ウインの関係でいくのが現実的であり望ましいのでは、というのが私の考えです。その上で特定技能等、職階も上がり給料も増えるという次の選択肢があるのがよい。

2番目は、コロナ下で、外国人から先に首を切られる、けしからんという議論もあります。外国人だから後にすべきで、日本人を先に解雇すべきではないかということも無理ですよね。そのためには雇用保険等は、外国人も日本人の非正規の人も含めて当然用意されなければいけない。雇用のあっせん等、ていねいにしなければならないと思います。なお、コロナが収束した後は、やはり、従来型の就業構造で、農業では今まで以上に外国人依存になるのではないかと予測しています。

(7) 八木宏典氏の再質問

八木 技能実習制度の問題でもないし、多分、農業分野ではこういう問題はないと思うのですけれども。アメリカ国務省「2018年国別人権報告書」の中で、日本では外国人労働者の強制労働が蔓延しているにもかかわらず、これまでしっかりと取り締まって来ていないとして、日本の評価を1ランク落としたという記事を読んだことがあります。また、本日の朝日新聞デジタルの記事でも、農業の分野ではないと思うのですけれども、日本の雇用者側が面接だといって現地国に行って、1週間ぐらい飲んだり騒いだりして遊んで帰っていく。それが技能実習生の斡旋コストに全部上乘せされるのだというような記事がありました。海外から指摘されている問題なので事実かはわかりませんが、制度上に何か問題があるのか、その辺についてのお考えをお伺いしたいのが1つと、先ほどのように3か月ぐらい稼ぎに来るとするのはいいのでしょうか、日本に長期滞在して結婚して子供ができたときに、外国人が日本に住んでいくため、先ほど失業保険とか雇用保険とかという話がありましたが、子供たちの教育の問題も含めまして、賃金以外の社会的コストというのがいろいろとかかってくるわけです。

例えば、今度のコロナ対策でも、群馬県大泉町は外国人労働者が非常に多いところですが、いろいろな言語による案内とか情報の提供をし、日本語教室のボランティアをやるとか、様々な対応をしております。要するに単純労働、技

能実習だけであれば安くあがるが、外国人と共存することによる社会的コストも含めて考えれば、それほど単純な話ではないと思うのですけれども、この辺りについてはどんなお考えでしょうか。

堀口 まず最初は、アメリカが自分のところはやらないで他国の人権状況の報告書を出すのですが、人身売買とかいろいろな項目がずらっと並んでいるのですけれども、その中で技能実習のところは、借金を負って労働者として束縛される、拘束されるというのは指摘がありました。農業は入っていませんでしたけれども、製造業と3つぐらいの分野でそういうのがあり、新設された機構は人員が足りないので、チェックが不十分であると。ただ従来議論と違って、技能実習そのものを廃止するとか、けしからんとかいう論調ではなくなっています。タイトルは人身売買とか男女交際とかいろいろな項目をずらっと挙げている中で、摘発数が増えないのはおかしいということで1ランク下げたようですね。摘発数を増やす力が日本はあるのに・・・という議論ですが、摘発すべき対象が多いかどうかは議論していない。確かに100万円の借金を負って、だまされる人は今でもある。失踪の例でも成田空港でいなくなってしまう例もある。労働がきついから失踪したのではなくて、当初からそうなっているわけだから、こういうのは論外ですね。

先ほど、面接をして雇用条件がこうなって残業もこのくらいの手当で、これらは天引きされますと親にまで会って説明するなどという丁寧なやり方をすれば、またこちら側も適切な送り出し団体を選ぶというようなことをすればよいのではないかと。韓国のように試験だけやって、パスした者を採りたい人が写真を見て採ってしまうというやり方は、確かにコストは安いです。日本はマッチングにすごくコストをかけている。どちらがいいかということですね。

それと、2番目のところで、日本はアメリカに比べると家族で来ている人に対する社会的支援というのは仕組みとして遅れている。確かに慣れていない面もある。今の具体的な問題は日系人ですね。家族で来ているから。そこに対する子供の教育等々があるのですけれども、彼らから言わせれば税金も納めているのだし、ぜひ社会的にも制度的にも応援してもらいたいというのは当然です。

あと、時々批判を受けますけれども、日本は技能実習生なり特定技能1号も

そうですが、アメリカは家族の帯同、働いては駄目なのだけれども、家族を連れてきていいというのはH-2Aの農業ビザで認めているわけです。そういうやり方もある。しかし、やるからには家族を連れてきて大丈夫なぐらいの賃金を払わなければいけないということもありますけれども、今言った外国人の子供の教育とかが制度として十分にできていないと確かに無理ですね。単純労働力はアメリカも韓国も、多くの国が入国時の企業を原則変えることができない、職種も同じですね、そういう制限は技術ビザのような高度人材とは違った扱いにしている。これは入国管理の問題ですね。

この前NHKでネパールの状況が出ていまして、子供を置いて夫婦でやってきて稼ぐというのですが、確かにこちらの都合で子供は無理としているのですね。社会的コストを負いたくないということもありますが。ただこうした出稼ぎ型は多くの先進国でも行われている。

——了——

別添：参考図表

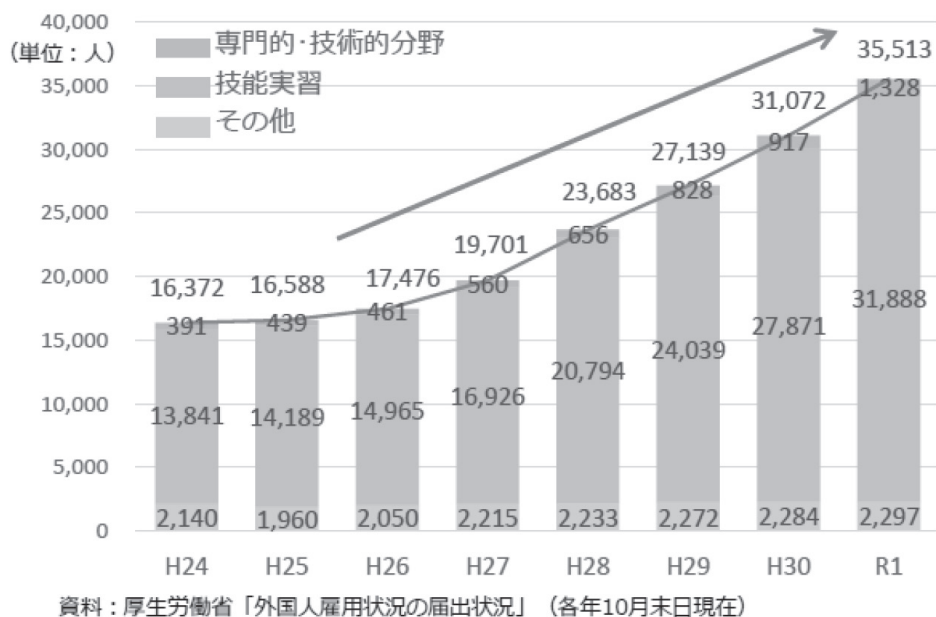


図1 農業分野の外国人労働者数の推移

表1 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 (人)		19/14	19年企業 当たり人数
		常雇人数 (人)		外国人 (人)		(%)		14年	19年		
		10年	15年	10年	15年	10年	15年	14年	19年		
常雇人数の 多さトップ 7道県	北海道	17,793	23,296	1,479	1,950	8.3	8.4	1,213	3,078	2.5	3
	茨城	7,680	10,983	3,753	3,732	48.9	34	4,488	6,796	1.5	3.3
	愛知	7,296	10,755	954	935	13.1	8.7	1,098	2,346	2.1	3.5
	鹿児島	7,110	9,437	416	672	5.9	7.1	531	1,191	2.2	4.6
	宮崎	6,512	8,585	249	393	3.8	4.6	n/a	762	n/a	5.5
	千葉	6,447	8,586	1,150	1,155	17.8	13.5	1,080	2,228	2.1	3.4
	長野	5,530	10,836	2,055	2,032	37.2	18.8	1,015	1,994	2	2.6
	熊本	4,943	7,664	749	1,336	15.2	17.4	1,339	3,420	2.6	3.6
	香川	1,593	2,285	286	407	18	17.8	431	818	1.9	4.7
	全国	153,579	220,152	17,645	20,950	11.5	9.5	17,541	35,513	2	3.6
	都道府県	135,786	196,856	16,166	19,000	11.9	9.7	16,328	32,435	2	3.6

註：1) 農業従事の常雇人数 (a) は2010年世界農林業センサスの2010年2月1日調査時点の1年間のうち農業経営のために常雇した数（あらかじめ7カ月以上の契約）。外国人 (b) は2010年国勢調査の2010年9月末1週間で農業に就業した15歳以上外国人就業者総数。2015年も2015年農林業センサスおよび2015年国勢調査を利用した。外国人労働者 (c) は厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」各年10月末日現在で、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。

2) bの15年とcの14年を比較すると北海道787人、長野1,017人も大きな差がある。これは10月末日現在で届け出る「外国人雇用状況の届出状況」は期間限定で雇用される高冷地畑作野菜の技能実習生の多くがこの時点で帰国しており、他方、国勢調査の9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。

