

外国人労働力に支えられた 日本漁業の現実と課題

—技能実習制度の運用と展開に必要な視点—

鹿児島大学水産学部

助 教 佐々木 貴 文

独立行政法人水産大学校

元 教 授 三 輪 千 年

早稲田大学

名誉教授 堀 口 健 治

第 568 号
(第 49 巻 第 4 号)

編 集 一般財団法人 東京水産振興会
発 行

「水産振興」発刊の趣旨

日本漁業は、沿岸、沖合、そして遠洋の漁業といわれるが、われわれは、それぞれが調和のとれた振興があることを期待しておるので、その為には、それぞれの個別的な分析、乃至振興施策の必要性を、痛感するものである。坊間には、あまりにもそれぞれを代表する、いわゆる利益代表的な見解が横行しすぎる嫌いがあるのである。われわれは、わが国民経済のなかにおける日本漁業を、近代産業として、より発展振興させることが要請されていると信ずるものである。

ここに、われわれは、日本水産業の個別的な分析の徹底につとめるとともに、その総合的な視点からの研究、さらに、世界経済とともに発展振興する方策の樹立に一層精進を加えることを考えたものである。

この様な努力目標にむかつてわれわれの調査研究事業を発足させた次第で冊子の生れた処に、またこれへの奉仕の、ささやかな表われである。

昭和四十二年七月

財団法人 東京水産振興会
(題字は井野碩哉元会長)

目次

外国人労働力に支えられた日本漁業の現実と課題
―技能実習制度の運用と展開に必要な視点―

第五六八号

はじめに	6
一、漁業における外国人技能実習制度の成立過程	6
二、漁業に携わる日本人漁業就業者と期待が高まる外国人漁業従事者	8
三、外国人研修・技能実習制度の成立	11
四、今日につづく外国人技能実習制度の確立	12
五、外国人技能実習制度を支える諸機関	15
六、技能実習生制度に関わる法令	17
七、外国人技能実習制度の拡充	19
八、日本の非専門職労働市場の開放政策と問題点	21
九、産業を支えるほどになった外国人労働力	22
一〇、出稼ぎ労働力を受け入れるアメリカの就労ビザ	23
一一、日本の農業における実習生の受け入れと賃金	25
一二、これからの外国人技能実習制度の方向性	28
一三、千葉県銚子市における事例	28
一四、沖合底びき網漁業・大中小型まき網漁業・近海マクロ漁業	28
一五、技能実習生の受け入れ開始とその背景	30
一六、技能実習生の選抜と研修	33
一七、技能実習生が乗り組む漁船と操業	34
一八、技能実習生に対する船主側の評価	37
一九、山口県下関市における事例―沖合底びき網漁業―	37
二〇、下関市の漁業と沖合底びき網漁業の位置	39
二一、下関市の沖合底びき網漁業における経営課題と労務問題	41
二二、沖合底びき網漁業の労働実態と外国人への依存	43
二三、沖合底びき網漁業で働く外国人の属性	46
二四、沖合底びき網漁業で働く外国人が担う作業と賃金	46
二五、鹿児島県枕崎市における事例―かつお節加工工業―	49
二六、枕崎市における若年労働力の不足	49
二七、かつお節製造会社A社における日本人労働者と中国人技能実習生の役割	51
二八、A社における生産費と人件費	53
二九、おわりに	55

時事余聞 編集後記

佐々木貴文
△二〇〇六年北海道大学大学院教育学研究科博士後期課程修了。日本学術振興会特別研究員、函館短期大学講師を経て二〇一〇年より現職。専門は教育学、漁業経済学。最近の著作は「水産業と学歴の近代史」(「漁業経済研究」第57巻第1号、「カッオおよびかつお節の生産維持に果たす外国人労働力の役割」(「地域漁業研究」第54巻第3号)など。

三輪千年
△一九四八年生まれ。大阪市出身。学歴…近畿大学農学部、鹿児島大学大学院。北海道大学にて博士号(水産学)取得。職歴…社団法人大日本水産会、財団法人海上労働科学研究所、水産大学校水産流通経営学科長(教授)で退職。専門は水産経営学、漁業労働経済学。主な著書として「現代漁業労働論」(成山堂書店、二〇〇〇年)。

堀口健治
△一九四一年生まれ。一九六五年早稲田大学政治経済学部卒、一九六八年東大大学院博士課程中退。鹿児島大、東京農大を経て、一九九一年から二〇一三年まで早稲田大学経済学部教授。同学部長、副総長を務めた。現在は同名誉教授および二〇一五年四月から日本農業経営大学校校長。専門は農業経済学。近著は堀口編著「再生可能資源と役立つ市場取引」(御茶の水書房、二〇一四年)。

略歴
△一九四一年生まれ。一九六五年早稲田大学政治経済学部卒、一九六八年東大大学院博士課程中退。鹿児島大、東京農大を経て、一九九一年から二〇一三年まで早稲田大学経済学部教授。同学部長、副総長を務めた。現在は同名誉教授および二〇一五年四月から日本農業経営大学校校長。専門は農業経済学。近著は堀口編著「再生可能資源と役立つ市場取引」(御茶の水書房、二〇一四年)。

外国人労働力に支えられた日本漁業の現実と課題 ―技能実習制度の運用と展開に必要な視点―

鹿児島大学水産学部

助 教 佐々木 貴 文

独立行政法人水産大学校

元 教 授 三 輪 千 年

早稲田大学

名 誉 教 授 堀 口 健 治

一．はじめに

今日、わが国は人口減少社会を迎えたとされる。総務省の「人口推計」によると、日本の総人口は二〇〇八年の一億二、八〇八・四万人をピーク（国勢調査では二〇一〇

年の一億二、八〇五・七万人」として、昨年は一億二、七〇九・八万人（二〇一四年五月一日現在）にまで減少したようである。なかでも、一五〜六四歳までの生産年齢人口は、「国勢調査」によると一九九五年の八、七一六・五万人から減少を続け、二〇一四年五月一日現在では七、八二二・六万人となった。この値は、前年同月と比べると一二・九万人（二・四二％）の減少であり、一五歳以上の人口に労働参加率を掛けた労働力人口の減少とも相まって、潜在成長率の低下要因として問題視されている。こうした傾向が続けば、国立社会保障・人口問題研究所の中位推計では二〇六〇年に総人口が九、〇〇〇万人を割り込むとともに、老年人口比率（高齢化率）が四〇％、生産年齢人口比率が五〇％（四、四一八万人と二〇二〇年比で四五・九％の減少）になると予想されている。

人口減少社会に突入するなかで、東日本大震災の復興事業に加え、日本銀行が推し進める量的金融緩和政策を中心とした各種の景気浮揚策が打ち出された結果、労働力の確保は一部で深刻な社会問題となり、これへの対応として外国人技能実習制度の拡充が打ち出された

人口減少社会に突入するなかで、東日本大震災の復興事業に加え、日本銀行が推し進める量的金融緩和政策を中心とした各種の景気浮揚策（いわゆる「アベノミクス」）が打ち出された結果、労働力の確保は一部で深刻な社会問題となっている。これへの対応として外国人技能実習制度の拡充が打ち出され、例えば建設分野で入国した実習生については、希望者に対して三年の実習修了後に二年間「特定活動」の在留資格を付与する方向で検討されている。帰国者に対しても最長三年間の再入国を認めるという。さらには、「女性が輝く日本へ」をスローガンとした現安倍政権は、女性の社会進出を後押しすることと不足する再生産労働分野の人材を、移民の受け入れによって

確保しようと議論を始めている。

こうした前のめりな姿勢の背後には、「労働力争奪戦」とも表現される東アジアを中心とする活発な労働力移動の実態もみえる。シンガポールでは、全人口五四〇万人の内およそ二〇〇万人が外国人であり、多くの出稼ぎ労働者が建設や再生産労働に従事している。しかし、シンガポールはもちろん、いくつかの外国人労働力を積極的に導入している国では、導入のマイナス面として、過酷な労働の強制や家族を連れてくることを許さない等の人権上の問題、治安への影響、社会保障関係費増大のリスク、職を奪われた国民の不満などがクローズアップされるようになっていく。

日本についても、先に述べた外国人労働力導入をめぐる議論には危うさがつきまとっている。人口の減少が確実視されるなかでさえ、わが国人口の最適値という重要な問題については議論が深められていない。そればかりか、この「危うさ」の後景には、今後直面するであろう金融緩和の出口問題や、膨大な政府債務問題から目をそらすことができなくなる東京五輪以後の経済ビジョンをいかに描くのかという課題が残されたままとなっている。

昨今の円安にもかかわらず、なかなか輸出が盛り上がらないのは日本メーカーが海外への直接投資を積み増し、現地生産を進めてきた結果でもある。製造業を中心に空洞化が進んだことから、現在の労働力不足は東日本大震災の復興特需や、東京五輪に向けた建設需要、金融緩和および公的年金資金投入による株式相場の上昇がもたらした

日本についてみても、外国人労働力導入をめぐる議論には危うさがあり、後景には、今後直面するであろう金融緩和の出口問題や、東京五輪以後の経済ビジョンをいかに描くのかという課題が残されたままとなっている

た富裕層の資産効果に起因する一過性のものとみることも可能である。すなわち国民生活を置き去りにして、一部にみられる景況感の改善と労働力不足がさも永続するかなのような「零囲気」のなかで、マイナス面も指摘される外国人労働力の導入拡大に向けた議論が為されているのである。

本稿の目的は、かかる「零囲気」のなかで実態を無視しておこなわれている外国人労働力を巡る議論を相対化するために、漁業・水産加工業における外国人労働力の活用実態を具体例から明らかにし、そこからわが国の漁業・水産加工業の国内立地と永続的な展開を可能にする外国人労働力の導入と活用のあり方を検討していく

本稿の目的は、かかる「零囲気」のなかで実態を無視しておこなわれている外国人労働力を巡る議論を相対化するために、漁業・水産加工業における外国人労働力の活用実態を具体例から明らかにする。そして、そこからわが国の漁業・水産加工業の国内立地と永続的な展開を可能にする外国人労働力の導入と活用のあり方を検討していく。短期的な経済動向に振り回されるのではなく、漁業・水産加工業がおかれている状況を正しく認識し、安定的に食料供給を継続することを最大目標とした労働力確保策を検討したいと考えている。

内容は、単身出稼型を採るわが国の外国人技能実習制度を対象としている。タイトルには、日本漁業とあるけれども、水産加工業にも視野を広げ技能実習制度について検討をおこなっている。具体的には、制度の変遷や要点をまとめたうえで、日本における非専門職労働市場のあり方をアメリカや農業の事例を参考に考察した。そして、制度の導入実態として、千葉県、山口県における漁船漁業と、鹿児島県の水産加工業の事例を概観し、今日的な制度運用の実態や乗り越えるべき課題を表出させた。結論部分では、外国人労働力への依存が、生産技術の改善や省力化設備投資などとの

関係で、漁業・水産加工業の展開に与えるリスク等を点検し、既述した目的を追究しようとしている。

なお現在、漁村にもおよぶ少子化や良好とはいえない労働環境を要因として、漁業では後継者や外部労働市場から参入者を確保することが困難となっている。就業・着業へのハードルが高く労働市場が閉鎖的であることも労働力を確保するうえで小さな問題である。その結果、就業者は減少の一途をたどっており、二〇一三年の「漁業センサス」でも、漁業就業者数は一八万一、二五三人で五年前の前回調査から四〇、六五五人（二八・三％）の減少となった。水産加工業についても、やはり少子化が進んでいることや、若年層を中心として進学や就職を契機とした地方から都市への人口移動によって労働力の確保が困難となっている。その結果、漁業・水産加工業における外国人労働力の導入は産業維持の絶対条件となっており、外国人技能実習制度を利用した漁業・水産加工業への外国人労働力の導入が図られている。

漁業・水産加工業は、国内で「経営」を成立・維持するためには、外国人技能実習生をはじめ、何らかの形で外国人労働力に依存しなければならない現況がある

漁業・水産加工業は、国内で「経営」を成立・維持するためには、こうした外国人技能実習生をはじめ、何らかの形で外国人労働力に依存しなければならない現況がある。各事例では、地場産業として漁業・水産加工業の経営体が外国人技能実習生を活用しているケースを見ていきたい。

なお、各章の執筆分担は以下の通りである。

佐々木貴文（第一章および第五章（第七章）、三輪千年（第二章および第四章）、堀

口健治（第三章）。

また、佐々木分担箇所は、独立行政法人日本学術振興会から受けた平成二六年度科学研究費補助金（若手研究（B）、研究課題番号…二四七八〇二一六）による研究成果の一部である。堀口が分担した第三章は、平成二五、二六年度科学研究費補助金（基盤研究（B）、課題番号…二五二九二二三五）によるものである。記して謝意を表する。

二・漁業における外国人技能実習制度の成立過程

二―一・減り続ける日本人漁業就業者と期待が高まる

外国人漁業従事者

沿岸・沖合漁業、遠洋海域で操業する日本資本の漁船、併せて年間三、〇〇〇～四、〇〇〇人の外国人が日本漁業に従事し、漁業生産を支えてくれている

今日、漁業分野が受け入れている外国人技能実習生は、一年間で三〇〇人前後にのぼる。研修期間が三年間であることから、計九〇〇人ほどの技能実習生が日本の沿岸・沖合漁業に従事している。これに加えて、遠洋海域で操業する日本資本の漁船には、二、〇〇〇～三、〇〇〇人もの外国人漁船員が働いており、併せて年間三、〇〇〇～四、〇〇〇人の外国人が日本漁業に従事し、漁業生産を支えてくれている。

日本漁船が最も漁業生産量を稼いでいた一九八〇年代後半から九〇年代にかけては海外漁場で操業する漁船も多く、この時期には五、〇〇〇～六、〇〇〇人に達する外国

人漁船員が日本の漁業に従事していた。

近年は、国際的な操業規制の強化や資源・環境の保護志向の高まりなどにより、日本漁業を取り巻く環境は厳しさを増している。日本漁業は縮小再編を繰り返し、操業する日本漁船は劇的に少なくなっている。それにもない外国人漁船員（従事者）も減少している状況にある。

第一二次の「漁業センサス」（二〇〇八年）では、外国人漁船員は六、一七〇人と全漁業就業者二二万七、一〇七人の二・八%を占める

（二〇〇八年）では、外国人漁船員は六、一七〇人（遠洋漁船及び沖合・近海の日本漁船で実習及び就労する外国人の数）と全漁業就業者二二万七、一〇七人の二・八%を占める。しかも、日本人自身が日本漁業に従事したがない現状があることから、これら外国人従事者は日本漁業にとって欠かせない存在であるとともに、その存在の重要性は今こそ

〔表 2-1〕 漁業就業者の年齢構成

（単位：人、%、%）								
年	15～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳＜	計
1983	4,558	27,798	57,826	100,974	114,750	31,670	41,560	379,136
1993	2,371	20,153	39,448	66,342	88,875	49,326	58,371	324,886
2003	1,582	11,942	21,338	36,573	56,783	30,664	79,489	238,371
2013	1,274	11,134	19,262	25,143	35,722	25,991	63,727	181,253
1983	1.2	7.3	15.3	26.6	30.3	8.4	11.0	100
1993	0.7	6.2	12.1	20.4	27.4	15.2	18.0	100
2003	0.7	5.0	9.0	15.3	23.8	12.9	33.3	100
2013	0.7	6.1	10.6	13.9	19.7	14.3	35.2	100
1983	100	100	100	100	100	100	100	100
1993	52.0	72.5	68.2	65.7	77.5	155.7	140.4	85.7
2003	34.7	43.0	36.9	36.2	49.5	96.8	191.3	62.9
2013	28.0	40.1	33.3	24.9	31.1	82.1	153.3	47.8

注）第7次（1983年）から第13次（2013年）の「漁業センサス」より作成。なお、上段は実数、中段は年齢構成比、下段は第7次（1983年）を100とした推移である。

増している。

なお、日本人が漁業に就業しなくなっていることは経済指標からはつきりする〔表2―1参照〕。一九八三年の第七次「漁業センサス」から二〇一三年の第一三次「漁業センサス」間の漁業就業者の年齢構成の推移は、漁業就業者の著しい高齢化と新規参入者の極端な減少によって若年漁業就業者が極めて少なくなり、日本漁業の次世代を担う人材が全く不足している実態を表している。とりわけ、九〇年代に入って日本漁業で外国人の漁船員や技能実習生へ熱い視線が注がれ彼らが必要となった背景には、こうした若年労働力が極めて少なくなったことにある。

二―二・外国人研修・技能実習制度の成立

海外を基地とする遠洋漁業では、一九九〇年には一定の比率で外国人労働力を導入することが可能となった

海外を基地とする遠洋漁業では、一九九〇年には一定の比率で外国人労働力を導入することが可能となった（導入時は乗組員定数二五％、その後九九年から四五％まで外国人漁船員を乗船できるようになる）。この方式を「海外漁業船員協議会」方式、略して「海船協」方式という。その後、雇用関係及び条件においてより自由に外国人を乗船させることができる「漁船マルシップ」方式へと移行していった。

「漁船マルシップ」方式は、日本の漁業会社が船舶登録税など事業税は安く、諸規則が緩やかなパナマやギリシャなどの海運国に関連子会社を設立し、そこに漁業会社

が所有する日本船籍の漁船を丸ごと用船（船体を裸で貸し出す裸用船）し、用船した漁船に賃金の安い外国人漁船員を乗せて日本の漁業会社（親会社）に漁船員を配乗させたまま再用船して運航する方式をいう。「マルシップ」では、乗組員の配乗などは海運国の基準で行われるが、船舶の船籍自体は日本籍船のままである。「マルシップ」自体は外航商船で先に普及していた運航手法であるが、一九九八年から漁船分野でも一定の要件を満たす船に「マルシップ」方式が認められ、それを「漁船マルシップ」と称している。

一方、国内で操業する沿岸や沖合漁業は、陸上産業と同様、単純作業分野での外国人労働力の雇用が禁止されている。海外や公海漁場で操業する遠洋漁業よりも経営規模が小さく脆弱な企業が多く、従業員の賃金面や就業条件で劣悪な側面が多い。それだけに、日本人の新規労働力の確保が困難となっている現実がある。国内で操業する沿岸や沖合漁業では、就業者の高齢化も一段と進んでおり、外国人労働力の利用が海外で操業する遠洋漁船よりもむしろ不可避な状況にあるといえる。

日本海の山陰沖で操業する沖合底びき網漁船などでは、日本人と同じ条件で働ける日系ブラジル人などの日系外国人の活用が考えられたことも過去にはあった。陸上作業だけを行う場合は日系外国人の雇用でも何ら問題にならないが、漁船員として雇いし海上で働く場合は日本国が発給する「船員手帳」を持たないと雇入（船員として雇用）ができない。隣国の韓国では、韓国以外の他国が発給する船員手帳の受給者でも

国内で操業する沿岸や沖合漁業は、陸上と同様、単純作業分野での外国人労働力の雇用が禁止されているが、就業者の高齢化も一段と進んでおり、外国人労働力の利用が海外で操業する遠洋漁船よりもむしろ不可避な状況にある

一九九三年に、国際研修協力機構（JITCO）の外国人技能研修・技能実習事業により、関係者及び地方自治体の働きかけにより沿岸及び沖合漁業でも外国人労働力の実質的な雇用が実施できるようになった

雇用できるようになっているが、わが国では、外国の船員手帳を持っていたり日本漁船には乗船できない。

そうしたなかで、海外基地操業の遠洋漁業で行われていた「海船協」方式から遅れること三年後の一九九三年に、国際研修協力機構（JITCO）の外国人技能研修・技能実習事業により、関係者及び地方自治体の働きかけにより沿岸及び沖合漁業でも外国人労働力の実質的な雇用が実施できるようになったのである。

一九九三年と一九九四年の二年間は、高知県佐賀町と宮崎県南郷町のカツオ一本釣漁業においてフィリピン人を試験的に受け入れた。一九九五年からカツオ一本釣漁業にまぐる延縄とイカ釣漁業が、一九九九年からは沖合底びき網、まき網、流網に業種が拡大された。二〇〇三年には定置網が加わり七業種となる。二〇〇九年までは試験的導入段階から試行的パイロット事業として実施されており、国内の第一次受入団体は市町村等の地方自治体に限定されていた。二〇一〇年からは、カニ・エビ籠、ホタテ養殖業、マガキ養殖業が追加され、パイロット事業としての試行段階から本格実施の段階に切り替えられた。同時に、第一次受入団体も他産業と同様に事業者で構成された漁協等の法人組織が担えることとなった。

漁業以外の農業や他の陸上産業では、この制度が始まった一九九三年から農協や事業組合等の法人格を有する組織が第一次受入団体として機能していた。しかし一九九三年の導入時点の漁船分野は、技能実習生の就業上の規定が他産業のように「労

働基準法」上の適用ではなく、船員として受け入れるために「船員法」の適用となり、「パイロット事業」として出発することになった。

陸上産業の場合は、技能実習生が実習している場所に経営管理者がおり管理・把握に目が届きやすい。洋上の漁船で実習する漁船の場合は、現場の指揮官（漁労長）がいても経営管理者がその場にいるケースは少なく、外国人実習生の管理・把握に経営者の目が直接に届かない。「パイロット事業」として出発することになった理由は、こうしたことによるとされている（「パイロット事業」での出発は法務省入国管理局が強く主張したとされる）。

二―三、今日につづく外国人技能実習制度の確立

二〇一〇年の法改定により、漁業における技能実習制度が本格施行されることとなって水協法法人の「漁協」が第一次受入団体となった

二〇一〇年の法改定により、漁業における技能実習制度が本格施行されることになって水協法法人の「漁協」が第一次受入団体となった。それと同時に、第一次受入団体の漁協などが船員を無料で職業紹介できる「船員職業紹介所」（船員法）の指定を受ける必要が生じた。しかしながら、本稿でも取り上げた各漁協をはじめ、ほとんどの漁協には、外国人技能実習制度に係る経費を出す費目がなく、関係する経費は技能実習生を受け入れている船主が直接負担しているケースが多い。経費面の負担は制度発足当初から何ら変わっておらず、あくまで受益者負担の原則が貫かれている。

〔表 2-2〕 外国人漁業研修・実習生の推移

年度	評価試験漁業種類別合格者数										送出国				
	カツオ一本釣	マグロ延縄	イカ釣	底曳	まき網	流網	定置	カニエビ籠	計	養殖業 ホタテ・マガキ貝養殖	計	インドネシア	フィリピン	ベトナム	中国
1993	(96)								(96)		(96)				
1994	(49)								(49)		(49)				
1995	54	22	30						106		106	22	84		
1996	69	28	24						121		121	73	48		
1997	58	70	30						158		158	128		30	
1998	127	75	63						265		268	173		95	
1999	71	111	2	10	24	11			229		229	219	8	2	
2000	82	141	43	15	13	6			300		300	285	13	2	
2001	100	187	0	3	9	2			301		301	301			
2002	78	213	13	14	16	12			346		346	337	9		
2003	113	194	42	24	30	10	4		417		417	403	14		
2004	98	193	21	13	12	2	4		343		343	335	8		
2005	109	136	15	8		10	4		282		282	282			
2006	110	99	45	16	17	9	6		302		302	292	10		
2007	117	124	36	33	22	2	5		339		339	330	9		
2008	112	97	34	14	4	4	7		272		272				
2009	119	69	48	57	18	5	18		334		334	334			
2010	128	67	89	63	18	1	7	4	377	7	386	377			9
2011	142	62	51	53	12	4	8	2	334	8	342	334			156
2012	138	39	61	58	14	2	10	5	327	6	333	297			237

注) 大日本水産会資料より作成。

外国人技能実習生制度を運用するためには、多くの機関が連携する必要がある

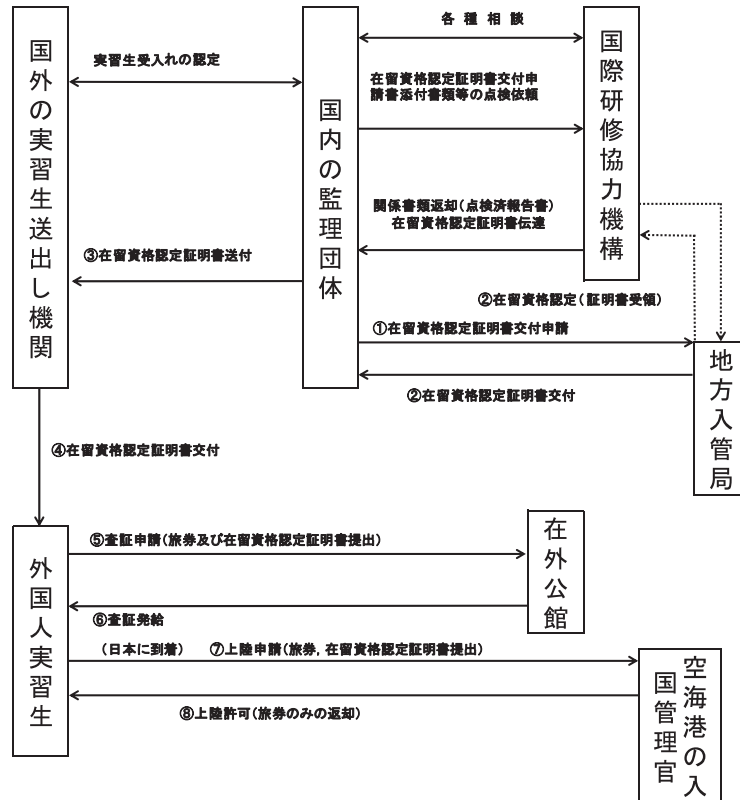
外国人技能実習生の送り出し国は、一九九三年当時にはフィリピン人であったが、順次インドネシア人、ベトナム人が加わるようになった。その後、漁船漁業での技能実習は全国的にインドネシア人に収斂していった。二〇一〇年から始まった養殖業においては、中国人だけという特徴があり、送り出し国の二極化が進んでいる〔表 2-2 参照〕。

最近では、インドネシアや中国の技能実習生からより安価に技能実習生を導入できるベトナムやミャンマーに切り替えようという動きもある。その動きを加速させる事態が進んでおり、韓国や台湾なども日本と同じ様な技能実習制度を取り入れ、実習生にとって日本より有利な条件等を提示することで技能実習生の囲い込みが始まっている。日本、韓国、台湾間での技能実習生の獲得競争が今後、激化するものと思われる。

二―四・外国人技能実習制度を支える諸機関

外国人技能実習生制度を運用するためには、多くの機関が連携する必要がある〔図 2-1 参照〕。中央レベルでは、漁業技能実習制度協議会を設け、中央団体から第一次受入機関である法人組織、すなわち漁協（監理団体）を通して実習実施機関（第二次受け入れ）への指導・監督等のサポートがおこなえる体制が構築されている。

漁業分野の研修制度では、外国人技能実習生は二カ月間の技能研修期間を終え実習



〔図 2-1〕 外国人技能実習制度を支える諸機関

漁業分野で受け入れた技能実習生は、全員がそれぞれの地域にある漁船乗組員が組織する労働組合の特別組合員となって労働者の扱いを受ける

生として漁船に乗船するようになると、全員がそれぞれ地域にある全日本海員組合の地方組織、あるいは地区内の労働組合の何れかの「特別」組合員になる慣例がある。実習生として雇入れる賃金等の労働条件は、国内の二次受入組織（技能実習生を受け入れる漁業会社）と技能実習生が特別組合員となっている海員組合等の労働組合と団体協約を締結して決めることになっている。従って、技能実習生でも日本船籍の漁船で働く「船員」として扱われる。

漁業分野で受け入れた技能実習生は、全員がそれぞれの地域にある漁船乗組員が組織する労働組合の特別組合員となって労働者の扱いを受ける。このため技能実習生の雇用実習条件（労働条件）や待遇は労使交渉により決められるという建前が取られている。漁業技能実習制度協議会の構成メンバーに船員の労働組合である全日海が入っているのは、この技能実習制度が労働政策として今まで認めてこなかった単純労働分野に技能実習生ではあるが実態は外国人労働者である「船員」を受け入れたからにほかならない。全日海はメンバーとして参加しているだけでなく、協議会の事務局も担っている。

技能実習生が船員とみなされたことで、実習生を受け入れる事業組合（法人）には、技能実習生を対象とした船員保険に加入する事が義務付けられている。一方、定置網漁業および養殖漁業に従事する技能実習生は、定置網や養殖筏等の海上に設置された施設で作業をおこなうが「船員」としてみなされていないため、陸上で実習する農業

分野の実習生と同じく健康保険に加入している。

二―五、技能実習生制度に関わる法令

外国人技能実習生が来日してから適用される法律や保険制度について、大日本水産会の資料から整理したのが「表2―3」である。「出入国管理及び難民認定法」、「外国人登録法」は来日してきた外国人および国内に居住する外国人に係わる法律であり、技能実習生が日本に入国し居住する際にも関係する法律である。

技能実習生といっても実態は企業に雇用された労働者であり、最低賃金に準拠して賃金所得を得ていることから、所得を得た者として「所得税法」と「地方税法」の徴収対象になる

技能実習生といっても実態は企業に雇用された労働者であり、最低賃金に準拠して賃金所得を得ていることから、所得を得た者として「所得税法」と「地方税法」の徴収対象になる（技能実習制度が導入された当初は一定期間定住していない者とみなされ徴収の対象外であった）。

漁業分野の研修は、洋上や海上に浮かぶ漁船や養殖いかだ（施設）での作業をとまなうことから、陸上の産業や農業分野で適用される「労働基準法」に基づくものではなく、船員に限定した「船員法」に基づいた就労条件が適用される。水産加工分野は、陸上の水産加工場での作業が中心であり、農業分野と同じ陸上産業に適用される「労働基準法」の対象となる。したがって、海上（洋上）で作業をとまなう漁船漁業分野における研修や実習にあたっては「船員」としての規定が準拠される。同じ漁業分野

漁船での外国人技能実習生を「船員」と職種をみなしていることから、他分野には見慣れない仕組みが取り入れられる

にあっても「養殖業」や「定置網」では、海上（洋上）作業をおこなうが、漁船を動かして資源を追いかける漁撈活動はおこなわず、陸地からそれ程離れていない湾内や港内の海上に固定した定置網（網漁具）・養殖施設での作業が中心となっていることから、「船員」としてではなく陸上の産業従事者として「労働基準法」に基づいた雇用・就労条件が適用されることになる。

漁船での外国人技能実習生を「船員」と職種をみなしていることから、他分野には見慣れない仕組みが取

〔表 2-3〕 技能実習制度に適用される法律等

主な適用法律	技能実習制度				漁船マル シップ
	漁船漁業		定置・養殖業		
	講習 (研修)	技能実習	講習 (研修)	技能実習	
出入国管理及び難民認定法	○	○	○	○	○
外国人登録法	○	○	○	○	○
所得税法	○	○	○	○	○
地方税法	○	○	○	○	○
船員法	×	○	×	×	○
船員保険法	×	○	×	×	×
船員職業安定法	×	○	×	×	○
最低賃金法	×	○	×	○	×
健康保険法	×	○	×	○	×
国民年金法	○	×	○	×	×
厚生年金法	×	○	×	○	×
労働基準法	×	×	×	○	×
労働安全衛生法	×	×	×	○	×
職業安定法	×	×	×	○	×
漁業法	○	○	○	○	○
水産業協同組合法	○	○	○	○	×

注) 大日本水産会資料より作成。

二〇〇八年度の改正にともない、養殖業にも技能実習生の受け入れが可能となった

り入れられるのである。その一つが、日本国政府が発給する船員手帳の取得である。実習生の場合、日本人と同じ船員手帳ではなく、海外漁業船員労使協議会が認めた者に限って発行される「オレンジブック」と呼ばれる日本国籍を有しない外国人向けの「船員手帳」の取得が求められる。もう一つが、組合員資格の取得である。実習生を既存の労働組合（全日本海員組合、あるいは地域の船員労働組合）の特別組合員として迎え入れるのである。

二一六、外国人技能実習制度の拡充

二〇〇八年度の改正にともない、養殖業にも技能実習生の受け入れが可能となった。ホタテ養殖では北海道の留萌が、カキ養殖では広島の日市市の業者で中国人技能実習生を早速受け入れ始めた。養殖業における研修制度では、技能実習生を受け入れる企業は受け入れ団体として法人格を有する「事業組合」を作るとともに、市町村等の地方自治体を構成員とする「地域監理委員会」を設けることが条件となる。

養殖業の技能実習生も他の漁業技能実習生と同様に、日本での研修期間は三年間である。実習中に支払われる賃金も、他と同様に「事業組合」が存在する地域の最低賃金に準拠したものとなる。養殖業で受け入れている技能実習生の数は現在のところ年約二五〇人で、三年間で五〇〇～六〇〇人にもなる。養殖業での技能実習生の受け入

広島や宮城のカキ養殖地帯では、洋上での作業をともなわないカキ打ち専門の技能実習生が、かなり以前から受け入れられていた

れについては、漁業同様の協議会がつくられ、業界（大日本水産会、全国漁業協同組合連合会）、水産庁（漁政部企画課、栽培養殖課）・農林水産省経営局人材育成課、全日本海員組合、国際研修協力機構により調整が為されている。

ところで、広島や宮城のカキ養殖地帯では、洋上での作業をともなわないカキ打ち（カキの貝殻から身だけを取り出す作業）専門の技能実習生が、かなり以前から受け入れられていた。カキ打ち専門の技能実習生の研修は、在留資格「技能実習一号」で入国し職種としては「水産加工業職種」となっている。期間は最長一年間で、陸上でのカキ打ちを主体とした実習計画に基づく実習（職種が「水産加工業職種」であるため）であり、海上研修は行われていない（なお、入管に提出する実習計画では海上作業を行うこともできるが、監理団体（受け入れ主体）としてはカキ打ちに特化させたことから、わざわざ実習計画に海上作業を盛りこむところはない）。本論ですでに述べてきた最長三年間の技能実習制度とは別枠のものとなっている。二〇一三年三月に広島県江田島で起こった中国人技能実習生による養殖業者殺人事件は傷ましい記憶ではあるが、この中国人技能実習生は恐らく陸上のカキ打ち専門として受け入れられた「技能実習一号」の「水産加工業職種」による実習生であるものと思われる。

三、日本の非専門職労働市場の開放政策と問題点

三一・産業を支えるほどになった外国人労働力

日本は、労働者総数に占める外国人の割合がおよそ一%（二〇一〇年）にとどまっていたが、先進国で最も低いグループに属する。二〇一二年一〇月末の「外国人雇用状況の届出」（厚生労働省）によると、外国人は六八・六万人働いており、最大は日系ブラジル人等を含む「身分に基づき在留する者」の四五%（日系二世と三世、およびその家族には就労する際に職種を問わない在留資格が一九九〇年から認められている）、ついで外国人技能実習生の二〇%となっている。この日系人と技能実習生は、非専門職労働力（いわゆる「単純労働力」）の位置付けである。高等教育を受け一定の専門性を身につけた「高度人材」などの専門労働力として就労ビザを確保した者ではない。

日系人は、雇用先を変えることが可能で在留期間の延長申請もできる。家族と一緒に滞在できる賃金水準を求めている、多くが派遣会社等に所属し自動車や電機・電子産業等に従事している。彼らは工場が集積している群馬県や愛知、岐阜などの都市に集中的に居住しているのが特徴である。

外国人技能実習生は、中小企業の繊維、金属製品や輸送用機械器具製造、さらには

日本の外国人技能実習制度は、途上国への技能伝授と人づくり、国際貢献という位置づけのもとにあるので、職種が限られているが、実習生の数はその当該職種においては意味ある大きさになってきており、重要な戦力になっている。

食品加工業等に多くが働いており、農業や水産関係が主要産業となっている農漁村を含めて、全国に広く分布している。技能実習生が就業している産業分野は賃金が相対的に低く労働もきついで日本人の応募が少ないことが共通している。

こうした産業分野に、最低賃金（県別に定められた地域別最低賃金と製造業の業種などを指定し地域別最低賃金を上回る水準の特定最低賃金、という二種類）以上の賃金、既婚者でも単身のみ、最長三年、来日一回限り、来日前に雇用先は確定していて雇用主の途中変更は不可、原則一年間毎の雇用契約といった各種条件で技能実習生が受け入れられている。

日本の外国人技能実習制度は、途上国への技能伝授と人づくり、国際貢献という位置づけのもとにあるので、職種が限られている。しかし実習生の数はその当該職種においては意味ある大きさになってきており、重要な戦力になっている。

農業（現在認められているのは二職種五作業の畑作・野菜、施設園芸の耕種、養豚、養鶏、酪農の畜産）にも畑作野菜や施設園芸地帯で外国人労働者の姿が多く見られるようになった。日本全体でいうと家族労働力主体の農業経営において、臨時労働力ではない年間雇用が最近が増え、常雇（「農業センサス」での定義は七カ月以上の雇用契約を事前に結んで雇用される者）の占める割合が大きくなるほどに雇用経営が重みを持ち始めている。そして実習生という年間雇用の外国人労働力が、限定された職種ではあるものの、それらの雇用経営を支え始めている。

以下では、漁業とも共通する家族経営が多い農業での外国人労働力導入の状況をアメリカの事例を含めて説明し、受け入れ団体の指導・管理の必要性を強調しながら、他の先進国にならって、いわゆる単純労働力市場に広く外国人を受け入れざるを得ない時期に日本がきていることを述べることにしたい。

三―二、出稼ぎ労働力を受け入れるアメリカの就労ビザ

アメリカ農業における外国人労働力の重要性は、カリフォルニア農業がメキシコからの違法滞在者に大きく依存していることからよく知られている。アメリカ連邦政府は、これを解決するために最大三年間滞在できるH―2A就労ビザを農業に設けている。

高等教育を受けた専門労働力については、毎年の就労ビザ発行数は制限しながらも、米国人のみでは需要に対応できないので門戸を開いている状況にある。

移民の国であるアメリカも、今では外国人受け入れの条件を厳格化している。高等教育を受けた専門労働力については、毎年の就労ビザ発行数は制限しながらも、米国人のみでは需要に対応できないので門戸を開いている状況にある。一方、単純労働者については、日本と同様に原則、門戸を開いていない。だがその原則の下で、農業や、レストラン等のサービス業では米国人が就労したがないので、仕事の種類を指定し就労ビザを発行している。雇用したい企業は、募集を先ず米国内で同じ条件を提示して行い、応募者がいないことを確認したのち、海外から応募者を雇用する形になって

いる。ただ同じ単純労働でも、レストラン等での労働に必要なH―2Bビザには毎年
の人数制限があるが、H―2Aビザの農業には無いなどの違いがある。最低賃金では
アメリカ人が応募しない農業には、外国人を積極的に受け入れる姿勢がとられている
のである。

ただし、移民には繋がらない三年限定の出稼ぎ労働の形態である。何回でもアメリ
カに来ることが出来るという点で、日本の技能実習制度と異なるけれども、外国人受
け入れへの慎重姿勢は共通している。もともと多数の農場は、請負会社を通じて違法
滞在者に今も依存し、最賃以上の賃金水準や、宿舍無料提供を強制されるH―2Aを
避けている。請負会社を経由するのは、違法滞在者を承知で雇用すると法的な処罰を
受けるのでそれを避ける意味合いがある。

このH―2Aは、最長三年間、最賃以上の保障、雇用先の事前確定と期間内雇用先
変更不可という仕組みにおいて、日本の技能実習制度と同じであるが、日本の制度は、
上述のように技能習得目的の一回限りの来日であり、雇用側が二ヵ月以上の日本語等
の研修および監理団体・送り出し機関の費用を負担している点でH―2Aとは異なる。

日本語研修は、農家の家族やパート従業員に交じって少人数で働くことも多い実習
生にとり、意思疎通のため不可欠である。これに対してアメリカでは、メキシコ人グ
ループだけで農作業を行うような作業形態が多い。このグループに加われば、英語は
わからなくても、新入りのメキシコ人が仕事や生活に不自由を感じることはない。実

際、カリフォルニアの農村には、英語が全く話せないそうした人が多い。

三―三、日本の農業における実習生の受け入れと賃金

日本の外国人技能実習制度は、
技能の海外への移転を目的とし
ているので、農業では畑作・野
菜や施設園芸、牛の繁殖肥育を
除く畜産に限られている

日本の外国人技能実習制度は、技能の海外への移転を目的としているので、農業で
は畑作・野菜や施設園芸、牛の繁殖肥育を除く畜産に限られている。二〇一三年現在、
農業の在留者はおよそ二・二万人程度と推定される。この数は技能実習生の全産業受
入れの一四%を占める。また農業経営体の日本人常時雇用者数一五・四万人（二〇一〇
年「農林業センサス」）と比べるとその一四%に相当する。農業に技能実習制度が導
入されて以来一四年間、概ね増え続け、農業研修生・技能実習生の累計の受入れ数は
二〇一三年度末で一〇万人に達した。二〇〇八年のリーマンショック以降、日系人や
技能実習生という外国人労働力の総数が減少気味に推移するなか、農業の実習生は東
日本大震災による減少からむしろ増加に転じ始めている。必要性が強く、農業では代
替手段が乏しいからである。

例えば、畑作野菜と施設園芸が盛んな茨城県八千代町では六〇〇人の技能実習生が
働いており、二〇一〇年「農業センサス」で把握された外国人を含む同町の農業常雇
数の大半を占めている。普及所によるアンケート結果では、八千代町では実習生のい
る認定農業者（二六一人のうち稲麦作や果樹園等の一五%を除く）一戸平均で二・八

「国勢調査」で茨城県をみると、二〇〇五年から二〇一〇年の五年の間に日本人雇用者が減少する一方で、技能実習生が大半を占める外国人の数が二倍になったことがわかる

人の実習生が家族と共に働き、借地による農地拡大といった経営規模の拡大に貢献している。なおこの点は本誌の最後にある参考文献の中の軍司・堀口の二〇一四年が詳しい。畑作野菜と施設園芸を周年おこなえるが、首都圏に近く雇用確保が難しい事情がある茨城県では、外国人労働力に大きく依存するようになっていく。二〇〇五年の「国勢調査」で茨城県をみると、農業の雇用者数は一〇、九七四人で、うち外国人が一、八八八人と報告されていた。それが二〇一〇年には、農業の雇用者数二二、二五〇人のうち外国人が三、六三九人となり、五年の間に日本人雇用者が減少する一方で、技能実習生が大半を占める外国人の数が二倍になったことがわかる。減少した日本人を補う大規模経営の多数雇用から、不足する家族員補完の小規模経営の一人少数雇用まで、多様な形で技能実習生は茨城の農業経営を支えているのである。

外国人技能実習生の賃金は、二〇一三年度の最低賃金（全国加重平均）の時給七六四円（茨城県は七三三円）で計算すると、週四〇時間労働で年間一五〇万円弱となる。雇用する経営は、本国からの往復旅費、関係団体費用、保険料や残業手当等含めて、実習生一人当たり二〇〇万円前後の負担が必要になる。

日本人の高卒者を雇用しようとした場合は、二〇一二年の高卒初任給全国平均が月一六万円弱であり、ボーナスを加算すれば年間二〇〇万円強となる。技能実習生との差はそれほどではないことがわかる。しかし、農家が年収二〇〇万円保障でハローワークに求人を出しても日本人の応募者はいない。確実に働いてくれる一年間毎の雇用契

約の技能実習生に頼らざるを得ず、彼ら（彼女ら）は、不可欠な労働力と位置づけられている。なお技能実習生の手元に残るのは、光熱費を含む宿舍代、保険負担、自賠の食料費などを差し引いて年間一〇〇万円前後となるようである。

三―四、これからの外国人技能実習制度の方向性

外国人技能実習制度を運用していくなかで、トラブルを未然に防ぐことは重要な課題となる。この点で、従来型である外国人研修・技能実習制度をやめた二〇一〇年の制度改定は大きな意義がある。外国人研修・技能実習制度では初年度が研修期間とされ、それを理由として最低賃金の半額程度しか支払われていなかった。農家や企業の指示に従い働いているのに最低賃金適用が二年目以降だったのである。残業も認められず期待される収入にならない。これが過去の多様なトラブルの基本的な原因であった。

二〇一〇年の制度改定では、一―二カ月の座学講習期間は除くが、初年度から最低賃金適用の雇用契約で、日本の労働者と同じ条件におかれた。当然、受け入れの企業や農家は労働基準監督署の指導対象として、日本人を雇用する際と同様、法令違反・労働者の権利侵害等があれば、指導・警告を受け罰せられることになった。より違法性が強い場合は、入国管理局から技能実習生の受け入れ資格を一定期間止められるこ

外国人技能実習制度を運用していくなかで、トラブルを未然に防ぐことは重要な課題

となる。これらのことにより、技能実習制度の問題は基本的に解決したと受け止めることが可能となった。

ただし、以上の枠組みに規定されながらも農業を中心とした実習生の実態からみて、その安定的な拡大運用のために検討すべき課題はいくつかある。日本にならって採用した研修制度をすでに取りやめ、人数を限定して就労ビザを出すという新たな方向にむかっている韓国、最低賃金を適用し限定した単純労働力移入をおこなっているアメリカ等も参考に、外国人労働力のあり方の議論や改善が期待されている。

今の日本には無い、人数を制限しての就労ビザを単純労働者に発行する制度を新規に導入するか、今の技能実習制度をベースとした拡大か

議論の方向としては、今の日本には無い、人数を制限しての就労ビザを単純労働者に発行する制度を新規に導入するか、今の技能実習制度をベースとした拡大かの二つが主要なものとなるう。

前者についてであるが、現在のわが国の外国人労働力政策は、日本人の応募者がいない分野における「事実上の単純労働力」の移入を主眼としており、しかも移民には直接つながらない出稼ぎ型労働者を求めている。この移入人数は、現在のところ無制限であり、日本の労働力市場の需給関係を緩める可能性を有している。受け入れ人数を毎年計画的に定めることは検討してもよいだろう。ただし来日の回数を制限する必要はない。熟練を獲得した外国人が再び来日できるようにすることは、滞在中の労働意欲にも影響するので、一定の人数の枠内でこうした労働力の再入国枠も設定したほうが望ましいといえよう。

後者の、現状をベースとした拡大は、職種を細かく制限している日本の技能実習制度の対象職種を大胆に拡充することを意味している。現行制度では、研修の衣をかぶっているがゆえに、「単純労働力」の雇用でありながら、技能・技術移転をアピールし、帰国後の就業にその成果が出ているかのように強調しなければならない形になっている。だが、国際的には、日本人が生活に最低必要なレベルとして定めている最低賃金の水準で海外から労働者を募集するのは、首肯されるものであり、多くの国での労働力移動と同じものである。途上国側から見ても、日本の最低賃金のレベルが高いものであるならば、そして往復旅費や研修費も日本側持ちで、しかも医療保険等が整備されるのであるならば、批判されることなく応募者を確保できるであろう。そのうえで、来日の機会を与え、広い意味での日本型仕事の段取りや労働編成の仕方を学べることは強調されてよい。

すなわち、日本が進み得る方向としては、①事前の選抜や滞在期間中の雇用先の特定のうち、受け入れ人数や滞在年数を限定した出稼ぎ型単純労働力の受け入れを始める選択肢と、②複数の雇用先で多様な種類の作業や季節に応じた作業を学ぶことを可能にすることで研修の意義を深める、今の技能実習制度の拡大という選択肢があげられる。

日本が進み得る方向としては、①事前の選抜や滞在期間中の雇用先の特定のうち、受け入れ人数や滞在年数を限定した出稼ぎ型単純労働力の受け入れを始める選択肢と、②複数の雇用先で多様な種類の作業や季節に応じた作業を学ぶことを可能にすることで研修の意義を深める、今の技能実習制度の拡大という選択肢

四．千葉県銚子市における事例―沖合底びき網漁業・大中型まき網漁業・近海マグロ漁業―

四―一．技能実習生の受け入れ開始とその背景

銚子市漁協では、外国人技能実習生を一九九八年から受け入れており、全てインドネシア人で現在五五人が漁船に乗っている

銚子市漁協では、外国人技能実習生を一九九八年から受け入れている。外国人技能実習生が乗船している漁船には、大中型まき網漁業、沖合底びき網漁業、近海マグロ延縄漁業の三業種がある。全てインドネシア人の技能実習生で、現在（二〇一三年一〇月の調査時点）五五人のインドネシア人がこれら三業種の何れかの漁船に乗っている。彼らは、一九九八年に制度が開始されて以来、従事する漁業種類や漁船に関係なく、漁協が提供する寄宿舎にて共同で自炊生活をおこない、地域に馴染みながら暮らしている。

制度の利用が開始された当初は、国内の第一次受入団体（組織）は地方自治体の銚子市水産課であったことから、銚子市の「漁協祭り」やその他地域のお祭りや行事に地域の人たちと親睦を深める目的で彼ら外国人技能実習生を積極的に参加させていた。しかし最近では、こうした祭りや行事で技能実習生が怪我やケンカ等に巻き込まれるケースが発生したこともあり参加を自粛する傾向にある。

銚子市漁協が外国人技能実習生を受け入れるまでは、銚子市周辺部で六〇〇人近くを調達しているが、労働力の調達をめぐって周辺部の臨海工業地帯の産業と競合する関係にあり、慢性的な労働力の不足状態に陥っていた

銚子市漁協が外国人技能実習生を受け入れるまでは、銚子市内で不足する漁業関係労働力は銚子市周辺部、なかでも利根川の対岸茨城県波崎周辺から六〇〇人近くを調達していた。しかし、銚子市は東京から離れているとはいえ、近くに千葉臨海工業地帯や鹿島臨海工業地帯に隣接することから、労働力の調達をめぐってこれら周辺部の臨海工業地帯の産業と競合する関係にある。銚子市内の漁業や水産加工業は、労働力の慢性的な不足状態に陥っていた。銚子市内の労賃水準も臨海工業関連産業に引き寄せられ、地域の最低賃金水準で日本人労働者が漁業や水産加工業に従事することはない。

これに対して、技能実習生に支払われる賃金は、千葉県の船員最賃に準拠して時給七〇〇円におさえられている。時給七〇〇円は、漁業経験のない日本人船員に支払われる「見習い船員」賃金に相当する額で、月額にすると二万三、〇〇〇円となる。

なお、同じ漁船漁業でも地域によつて賃金の算出方法が変わる。例えば、島根県浜田市の中合底びき網漁業では、大仲歩合制が採られ、水揚げ（金額）を船主と乗組員で五五対四五の割合で分けている。乗組員総勢二〇名（内見習い船員一名と外国人技能実習生三名）が乗り組み、水揚げ金額が一・三億円であった場合、船主の取り分が七、一〇〇万円となり、乗組員が五、八五〇万円となる。船主は、取り分のなかから操業経費を引いた残額が利益として残る。乗組員は五、八五〇万円を二〇名の乗組員で、それぞれの持ち歩（漁労長の持ち歩は二・一人歩、船長一・七七人歩、機関長一・五人

歩、甲板長以下、操機長、甲板員は一・〇人歩、見習い船員〇・八人歩、研修・実習生も見習い船員同様〇・八人歩）で分配する。技能実習生に分配される二・三万円はそのまま支給されるのではなく、実習生の渡航費用や現地面接に係る費用等が差し引かれ、最低賃金に見合う額になるよう計算されている。船員保険の船主負担分や雇用保険負担分は、日本人船員と同様に操業経費の中に含められている。

四―二・技能実習生の選抜と研修

二〇一〇年には、外国人技能実習生の受け入れを規定しているいわゆる「出入国・難民法」が改定され、技能実習生の日本国内での受け入れる第一次受入団体がそれまでの市町村等の地方自治体から、漁協等の法人格を有する事業組合（法人組織）に移した。そのため今日では、銚子市漁協が第一次受入団体（法人組織）となってインドネシアからの技能実習生を受け入れている。

インドネシアでの技能実習生の募集は、インドネシアの現地エージェント（マンニング会社）を通じて募集がおこなわれている。現地エージェントがインドネシアの水産高校生を直接スカウトする形で募集が行われていて、水産高校から推薦状が貰える優秀な生徒を優先的に選抜するようにしている。この現地インドネシアでの募集方法も、基本的にはこの制度を取り入れた一九九八年と変わっていない。漁船での実習（仕

事）は何よりも体力が求められ、健康診断を重視した選抜が行われ健康的な生徒を選ぶことになる。

現地インドネシアで選抜された研修生は、日本に六月頃にやってくる。その五ヵ月前には、現地インドネシアの首都ジャカルタで第一次受入団体である銚子市漁協と船主が共に現地に赴き、現地エージェントと一緒に面接を実施する。現地での面接に合格すると、実習生は来日するまでの五ヵ月間、日本語での挨拶ができる程度の簡単な日本語研修（実習生の候補者は合宿して日本語研修等を受ける）を受講する。それらに必要な現地での経費は船主の負担となっており、研修員一人当たり日本円にして月一万円程度の手当が支給されている。

技能実習生が来日してから二ヵ月間は、漁業技術についての座学を中心とした講習が始まる

技能実習生が来日してから二ヵ月間は、漁業技術についての座学を中心とした講習が始まる。それを終わると船主と雇用契約を結び、実際に乗船しての技能研修となる。雇用契約は、技能実習を受ける業種別団体（船主組合）と、技能実習生が労働組合の組合員となる銚子船員組合（大中型まき網漁業、沖合底びき網漁業、近海マグロ延縄漁業の漁船乗組員で構成された労働組合）と労働協約（団体協約）を締結する形で結ばれる。雇用契約では、賃金だけでなく日本人の乗組員と同じように漁船内及び陸上での労働時間や休日・休暇等が取り決められる。そのため、外国人技能実習生は銚子船員組合の准組合員となり、毎月組合費として二、〇〇〇円が徴収されることになる。

外国人技能実習生は、漁船に乗船して実習しているとき以外は漁協が提供する合宿

技能実習生の雇用保険や健康保険等の厚生面を見ると、日本に入国して二ヵ月間の座学研修期間は労働者として雇用されており、あくまで「研修生」であることから短期間ではあるが国民健康保険と国民年金に加入することになる。

所で共同生活を営んでいる。彼らには一日の食費として一人九九〇円（三食分）が支給される。一日九九〇円の食費で、当番を決めて実習生自らが食事を作り共同生活を送る。

技能実習生の雇用保険や健康保険等の厚生面を見ると、日本に入国して二ヵ月間の座学研修期間は労働者として雇用されており、あくまで「研修生」であることから短期間ではあるが国民健康保険と国民年金に加入することになる。二ヵ月間の研修を終えて技能実習期間に入ると、「労働者」としての扱いを受けるため、船員保険に加入することになる。船員保険制度は、健康保険と共済年金を一体化した制度となっている。船員保険に加入することから、船主はその船主負担分を持つことになる。外国人技能実習生は入国して三ヵ年しか日本に居られないので、研修期間中の国民年金二ヵ月分の掛け金累計と船員保険の年金部分の掛け金二年一〇ヵ月分について、実習生が帰国するときに返納される（年金が支給されるには年金を二年以上掛け続ける必要があるが、三年ではそれに満たないため掛け金が返納される措置が特例的に取られている）。

また、日本はインドネシアとの間で租税条約を締結していて、インドネシアから来た技能実習生は、研修期間の半年間（入国して六ヵ月間）は賃金としての所得を得ていないと見なされ非課税扱いとなる。二年目以降は、技能実習生で被雇用者として賃金所得を得る関係から所得税と住民税（住民登録を行う）は徴収される。

四―三、技能実習生が乗り組む漁船と操業

既述したように、二〇一三年一〇月現在、銚子市漁協で受け入れている外国人技能実習生は五五人となっている。受け入れている業種とその経営体数及び技能実習生の人数は、まき網漁業一そう捲き三経営体二七人、二そう捲き一経営体一人（計三八人）、沖合底びき網漁業五隻で共同化した二経営体一四人（二隻平均二・三人）、一九トン型近海マグロ延縄漁業二経営体（二隻）三人となっている。

まき網漁業では、今後もさらに技能実習生の受け入れを増やしたいとする意向を持っている。まき網漁船は、マグロ延縄漁船のように一旦銚子漁港を出港すると一週間近くの長期操業を続ける漁業とは異なり、銚子周辺の漁場での日帰り操業が基本であるため、技能実習生には人気の漁業となっている。

銚子市漁協で今日、外国人技能実習生を受け入れる収容能力は五五人が限度といわれている。三年間での収容能力が五五人であり、一年間で受け入れる人数は一人から二〇人程度となる。年間二〇人を超えて受け入れると、入国後すぐに実施される座学研修が十分にできなくなり、研修の効率が悪化する。この制度の限度（日本人従業員に対する外国人技能実習生の割合が決まっている）として、漁船一隻に外国人技能実習生は年間二人として、入国管理局は指導名目で各漁船での実態を把

まき網漁業では、今後もさらに技能実習生の受け入れを増やしたいとする意向を持っている

握する査察を頻繁に実施しており、船主の外国人技能実習生の増員要求は無闇にはできない。

一時、サンマ棒受網漁業でも外国人技能実習生を受け入れたいと考え、当局に働きかけるなどの行動を起こしたこともあった。しかし、サンマ漁業は晩夏から初冬にかけての季節操業であるため、周年に渡って技能実習生を同一業種に留めておくことは不可能であり、現在のところ彼らの受入を諦めている。

四―四・技能実習生に対する船主側の評価

優秀な技能実習生が居る船では特別ボーナスを出しているケースもある

技能の習得が早く、率先して仕事に就き、仕事前にしっかりとした段取りが行える技能実習生に対しては、船主としても特別手当（ボーナス）を支給したくなるのは人情である。実際、そうした優秀な技能実習生が居る船では特別ボーナスを出しているケースもある。また船主としても、優秀な実習生に三年で帰国されると、また一から人を育てなければならず、その後のダメージも大きい。実習期間の延長を要望する船主もいる。

船主の個人的な特別手当（ボーナス）は、帰国時に一時金として渡すケースが多い。実習期間中ではなく帰国時に渡すのは、ボーナスが貰えなかった技能実習生との間に格差が生まれ、実習生間での軋轢が発生することに対する配慮であるという。

日本人の漁船員への参入が少なく、日本人船員が高齢化するにともない、技能を有する船員も高齢化し、かつ少なくなっている。船主としても真面目に技能を習得した技能実習生にはそれなりの処遇と評価を行いたいとの意向が強い。技能を持った若い船員を確保しなければ、地域の中小企業である漁業経営体の安定経営と漁船操業は維持できない。それだけに、意欲を持った優秀な実習生に対する期待も大きく、船主にとって欠かせない存在となっている。

今日、日本全国の日本漁船で実習している外国人技能実習生の大半はインドネシアの青年で占められている。銚子市漁協の技能実習生を担当する人たちは、誰もがインドネシアの青年たちは実によく働くと賞賛し、高い評価を与えている。過去には、業種によってはフィリピン（マグロ延縄漁船や大中型まき網漁船）やフィジー（カツオを対象とした海外まき網漁船）の青年たちも技能実習生として乗り組んでいたが、現在では殆どみられなくなっている。東シナ海を漁場とする以西底曳網漁船では中国人実習生の姿もみられたが、今日では技能実習生として乗船するケースはなくなっている。理由としては、以西底曳網漁船の殆どが「漁船マルシップ」に移行し、中国人漁船員がマルシップ船員として乗船する形態に変化したためである。

外国人技能実習制度は、日本の漁船で漁業技術を三年間で習得し、帰国後、出身国の漁業の発展に必要な人材として育てることが建前となっている。国外の低賃金の単純労働力として技能実習生を受け入れるのはその趣旨に反していることになる。しか

銚子市漁協の技能実習生を担当する人たちは、誰もがインドネシアの青年たちは実によく働くと賞賛し、高い評価を与えている

技能実習を終えた後、日本の「漁船マルシップ」漁船の船員として再雇用される就労サイクルもみられるが、最近では乗船希望する技能実習生が少なくなってきた

し、技能実習生が帰国しても、日本で習得した技能を活かせる職業に就くことができない実態がある。彼らのなかには、帰国すると雇用の場を求め韓国や台湾に、技能実習生として再度働きにでる者もいる。

技能実習を終えた後、日本の「漁船マルシップ」漁船の船員として再雇用される就労サイクルもみられる。実習後に就労する「漁船マルシップ」は、日本で実習した漁業種類と同じ漁船に乗船するのが一般的である。日本での実習をマグロ延縄漁船でこなえば「漁船マルシップ」のマグロ延縄漁船に、まき網漁船では海外まき網漁船、沖合底びき網漁船では遠洋トロール漁船やエビトロール漁船である場合が多い。

しかし最近では、こうした就労サイクルにも変化が起きている。「漁船マルシップ」に乗船希望する技能実習生が少なくなってきたのである。その要因として、一つに「漁船マルシップ」の賃金（実質手取額）が技能実習生で得ていた賃金より低くなってきたことにある。「漁船マルシップ」では、日本漁船を用船する国の基準に従って船員を雇用すれば良いため、技能実習制度のような賃金保障（最低でも日本の最賃を適用）がないのである。漁船マルシップがグローバル経済下で増加した要因がそこにある。

二つには、先にも述べたように韓国や台湾など外国人労働力を求めている国が増え、彼らに対する賃金水準も競争的に上昇しており、「漁船マルシップ」の賃金が優位という状況ではなくなっている。

三つとして、彼ら外国人の単純労働力の賃金水準を規定していた中国での賃金水準が国内経済の拡大とともに大幅に改善されたことから、アジア市場において総じて賃金が上昇し、あえて「漁船マルシップ」に乗船しなくても、それ以上の賃金が得られる機会が生まれてきたことなどが要因として考えられている。

五. 山口県下関市における事例 — 沖合底びき網漁業 —

五―一. 下関市の漁業と沖合底びき網漁業の位置

下関漁港の水揚量は一〇年前から減少し、水揚金額は二五〇億円水準にあったものが、二〇一二年には一七五億円まで減少

下関市は、林兼商店の根拠地となるなど、明治以降の資本制漁業発達期にいくどとなく歴史の表舞台に登場する。戦後も近代捕鯨や以西底びき網漁業の基地として存在感を発揮したことで、わが国を代表する漁業の街として知られている。しかし近年、水揚量および水揚金額、漁業就業者数といった主要な指標は低迷している。『下関市水産統計年報』（二〇一二年）によると、下関漁港の水揚量は一〇年前の五万トン弱から徐々に減少し二〇一二年には三・一万トンとなった。水揚金額は二五〇億円水準にあったものが、二〇一二年には一七五億円まで減少した。

現在、下関漁港の水揚げを支えているのは、底魚を主要な漁獲対象とする沖合底び

き網漁業である。沖合底びき網漁業とは、省令に規定された漁場において総トン数一五トン以上の動力漁船により操業される指定漁業（大臣許可漁業）である。下関市では、山口県以東機船底曳網漁業協同組合に所属する一四隻（七カ統）が操業している。当地の操業形態は一般的な一そう曳きではなく、一つの漁網を二隻の船で曳航する二そう曳きであり、山口県以外では岩手県や島根県などでおこなわれている。一そう曳き（かけまわし）に比して、海底が平たんな場所での操業に適した形態とされる。漁場は、山口県萩市見島沖から長崎県対馬周辺海域であり、操業期間は毎年八月一日から翌年の五月一五日までの九ヵ月間である。

この沖合底びき網漁船による下関漁港への水揚量は二〇一二年実績で六、〇六七トン、金額三三億六、七〇〇万円であり、一本釣りや小型底びき網、さし網などの沿岸漁業の四、二二九トン、一八億六、八〇〇万円を上回っている。二〇一三年実績では、魚種別の水揚量・金額の上位五位は、ウマヅラハギ七九三トン（一億九、三〇〇万円）、レンコダイ六九四トン（二億六、三〇〇万円）、赤ムツ五二三トン（五億四、一〇〇万円）、タイ五〇一トン（三億一、二〇〇万円）、アンコウ四八九トン（二億三、四〇〇万円）となる。ただ水揚量は、この一〇年ほとんどの年で前年実績を下回っており、二〇〇三年の水揚量九、〇六三トンの七割弱の水準に落ち込んでいる。

五―二 下関市の沖合底びき網漁業における経営課題と 労務問題

全国的な動向として、沖合底びき網漁業は、沿岸漁業との共存や韓国等外国漁船との競合といった対外的な課題に加え、資材・燃油高騰、魚価安、労働力不足といった他の漁業とも共通する経営課題に直面している。多岐にわたる課題に直面することで、減船や廃業、代船建造の遅れなどが顕在化しており、許可の一斉更新を経るごと規模を縮小させている。全国生産量（二〇一二年で三〇七、七八七トン）は、この一〇年間、海面漁業に占める割合を八%ほどで維持しているものの、生産量自体は減少が続いている。

下関市では、燃油や資材の高騰による操業経費および代船建造費の上昇から、廃業や減船が続いている

下関市でも同様の傾向がみられる。燃油や資材の高騰による操業経費および代船建造費の上昇（二〇年ほど前は一カ統二隻で五億円程度であったものが現在は八億円程度）から、廃業や減船が続いている。一九八五年には四八隻（二四カ統）あったものが、二〇〇五年では二六隻（一三カ統）、現在では一四隻（七カ統）と急速に規模を縮小してきている。代船建造の遅れは特に問題となっている。国の「新漁業生産システム構築実証化事業」や「漁船漁業構造改革総合対策事業」を利用して建造された六〇トン型および六九トン型漁船計四隻（二〇〇一年・二〇一二年に各二隻）を除け

ば、一九八六年から一九九五年までに建造された船齢の古い七五トン型漁船を中心に操業が続けられている。

「下関プロジェクト」を立ち上げ、生き残りのため経営の効率化・スリム化の方策が探られている

しかし、沖合底びき網漁業は、地場の水産加工業者にとって重要な原魚の供給元であり、不可欠な存在となっていることから、近年、前述の代船建造事業を軸とした「下関プロジェクト」を立ち上げ、生き残りのため経営の効率化・スリム化の方策が探られている。すなわち、漁船の小型化による燃油費の削減、そしてワーピングドラム方式から直巻きウィンチ方式への転換等による危険性の除去と省力化が図られ、乗組員数を七五トン型の一人から八人へと削減することを目指している。ただ現状は、作業の効率化を再検討したり、技能の習熟のため、九人態勢（六九トン型）での操業が続けら

〔表 5-1〕 所属船経費一覧

(2013年実績の平均値、単位：千円)

	75トン		60トン	
収入	383,919		302,240	
水揚量(トン)	681		629	
経費・割合(%)	378,258	100.0	292,965	100.0
人件費	132,051	34.9	99,097	33.8
燃油費	83,889	22.2	69,908	23.9
修繕費	41,828	11.1	36,767	12.5
漁具費	34,637	9.2	12,951	4.4
その他	34,981	9.2	31,674	10.8
保険料	5,000	1.3	4,067	1.4
公租公課	2,122	0.6	283	0.1
販売経費	26,874	7.1	21,891	7.5
一般管理費	16,876	4.5	16,327	5.6
償却前利益	5,661		9,275	

注) 山口県以東機船底曳網漁業協同組合「収益性改善の目標に対する実績」より作成。

乗組員数の削減を目指す理由は、操業経費を確認することでは、操業経費を確認することでは、明らかに

れている。その他、スチロール魚箱の採用や殺菌冷却海水装置の導入によってE U衛生基準への適合なども目指し、生産から流通に至る幅広い事業改善の取り組みが続けられている。

乗組員数の削減を目指す理由は、操業経費を確認することでも明らかになる。七五トン型漁船と六〇トン型漁船では、漁具費と公租公課において若干の差がみられるものの、人件費は双方とも操業経費の三割を超える状況にあり、それが操業経費に占める最大費目となっているからである〔表5―1参照〕。次いで大きい割合の燃油費が二二・二三％で、この二費目で操業経費の半分を占める。しかし燃油費は、商品価格に影響されるため主体的に削減することはできず、人件費をいかに抑えるかが経営課題の眼目となる。

五―三、 沖合底びき網漁業の労働実態と外国人への依存

人件費の削減が経営課題となるなかで、それを阻む要素として厳しい労働実態が指摘できる。実際、厳しい労働環境のため一定以上の労賃（五〇〇～六〇〇万円）を提示しなければ労働力を確保することが難しいのが現状である。

二そう曳きの操業は、投網三〇分、曳網一二〇分、揚網三〇分の計一八〇分（三時間）を一セットとして、これを一日八回繰り返す。すなわち、原則二四時間連続した

山口県以東機船底曳網漁業協同組合では、人件費の抑制と、若年労働力の確保のため、外国人技能実習制度を二〇〇四年から活用している

操業となる。唯一休息をとれるのは、二回に一回の曳網の一二〇分となっている。主船と従船が交互に網をあげるため、一方の船では曳網時間が漁獲物の選別・箱立てをする時間となるけれども、もう一方の甲板員はこの時が貴重な休息時間となる。漁船は、一度港をでると五〜六日間操業を続け、月にこれを四〜五回繰り返す。日本人乗組員の平均年齢は五〇歳代が中心となっており、技能移転の促進や、離職者分の補充、厳しい労働環境下での安全な操業を継続するため、若年層労働力の確保は喫緊の課題となっている。

山口県以東機船底曳網漁業協同組合では、人件費の抑制と、若年労働力の確保のため、外国人技能実習制度を二〇〇四年から活用している。実習生は全員がインドネシア人であり、これまでに七期実習生を受け入れた。七五トン型漁船一隻あたり八人の日本人に三人の実習生、六九トン型漁船では七人の日本人に二人の実習生が乗船する。実習生の年齢は一八歳から二三歳までとなっている。

受け入れについては、漁協だけでなく山口県や下関市、下関水産振興協会が参加してつくられた「下関外国人漁業研修生受入協議会」によって、受け入れ態勢や実習生の生活面での支援がはかられ、円滑な制度運用を支えている。研修開講式や出港式の開催、宿舎の確保などでも、自治体（下関市水産課）は支援をおこなっている。

五―四・ 沖合底びき網漁業で働く外国人の属性

外国人技能実習制度を活用したインドネシア人労働力の確保は、毎年一二月の採用面接から始まる。採用方法や受け入れに至る過程については、現地のマンニング会社と協力している。マンニング会社は、日本資本が現地に代理人をたてて運営しており、毎年一月までに実習生を募集する。そして一二月に漁協組合長他六名による現地面接が実施される。二〇二三年度は二四名が受験し一四名が選抜された（表5―2参照）。受け入れ開始当初は五〇〜六〇名の受験者がいたものの、諸外国との競合もあり、多くの受験生を確保することは難しい状況となっている。

選抜で重視されるのは体力や健康状態となる。マンニング会社が用意する面接資料には、視力、聴力、虫歯の有無、体力（「バーベル」「スクワット」の回数）についての記載がある。さらに、原則三年間帰国できないことを踏まえて、兄弟があることも重視される。出身家庭の所得も考慮され、裕福な階層よりもそうでない階層が望まれる。事実、受験者および合格者の家庭は、多くが小作農や物品販売で生計を立てており、所得は日本円で月に一万円ほどとなる。沖合底びき網漁業の労働は決して楽ではなく、三年間の長きにわたって務めを果たすことができる強い意志を確認する意味があるものと思われる。

選抜で重視されるのは体力や健康状態

〔表 5-2〕受験生一覧および属性と合格者

合否	年齢	最終学歴	父親の職業(月給)	母親の職業(月給)	兄弟	希望する進路
A ○	20	SMK	山羊飼(1,000,000)	主婦	1/2	水産大学(機関)
B ○	18	SMK	小作農(500,000)	主婦	1/2	水産大学
C ○	18	SMK	食品販売(750,000)	主婦	3/4	食堂経営
D ○	19	SMK	バイクタクシー(200,000)	主婦	1/2	マルシップ乗組員
E ○	19	SMK	野菜農家(400,000)	主婦	1/2	自営漁船漁業
F ○	18	SMK	バイクタクシー(600,000)	菓子工場(450,000)	2/3	自営漁船漁業
G ○	19	SMK	自作農(800,000)	主婦	3/5	船長免状取得
H ○	19	SMK	米自作農(1,500,000)	主婦	1/3	水産大学
I ×	18	SMK	米小作農(500,000)	主婦	1/1	養鶏場経営
J ○	19	SMK	死亡	コーランの伝道(300,000)	5/5	自営漁船漁業
K ×	20	SMK	運転手(600,000)	おかず売り(500,000)	2/4	経済大学
L ○	19	SMK	米自作農(500,000)	菓子売り(200,000)	4/5	水産大学
M ○	18	SMK	養鶏(300,000)	鶏売り(200,000)	1/4	マルシップ乗組員
N ×	18	SMK	電気工事(900,000)	主婦	2/3	マルシップ乗組員
O ×	20	SMK	米小作農(900,000)	死亡	1/3	レストラン経営
P ×	19	SMK	米小作農(300,000)	米小作農(300,000)	4/4	水産大学
Q ×	19	SMK	花売り(500,000)	ご飯売り(400,000)	2/3	食品工場経営
R ×	18	SMK	天然石売り(1,000,000)	公立高校教員(1,500,000)	1/3	父の事業継承
S ○	18	SMK	肉団子売り(1,000,000)	主婦	3/4	水産大学
T △	21	SUPM	漁船乗組員(1,000,000)	主婦	1/3	マルシップ乗組員
U ×	18	SMK	建設作業員(1,500,000)	主婦	1/3	マルシップ乗組員
V ○	18	SMK	飲料水売り(1,500,000)	主婦	2/5	水産大学
W △	19	SMK	米自作農(1,000,000)	主婦	1/2	自営漁船漁業
X ○	19	SMK	建設作業員(500,000)	主婦	2/4	レストラン経営

注) 山口県以東機船底曳網漁業協同組合「インドネシア漁業実習生面接2013/2014年」より作成。「兄弟」出生順と兄弟数で、「1/2」であれば二人兄弟で長男。なお、△は補欠合格の者。

二〇一三年度の二四名の受験者の最終学歴は、二三名が海技免状を取得できる公立・私立の職業高校(SMK)で、残りの一名が国立水産・漁業高等学校(SUPM)であった。合格した一四名は、全員がSMK出身者であった。補欠合格者二名のうち、一名はSMK、もう一名はSUPM出身者であった。

なお、やや古い二〇〇九年のデータ(日本貿易振興機構『BOPビジネス潜在ニーズ調査報告書インドネシア…教育・職業訓練分野』、二〇一一年)ではあるけれども、インドネシアの子どもたちの最終学歴をみると、小学校中退が二〇・二%、小学校卒業三〇・五%、中学校卒業が一七・六%、高校卒業が二五・〇%などとなっている。日本と同様に中学校までを義務教育とするインドネシアにおいては、義務教育修了者は一七・六%に過ぎず、SMKやSUPMを最終学歴とする受験生は、インドネシアにおいて「エリート」といっても差し支えない。

ただ一方で、最終学歴別の失業率(上記の二〇〇九年のデータ)は、小学校(中退者含む)四・五%、中学校で九・四%、普通高校で二二・四%、職業高校で一五・四%となっている。二〇一二年二月時点では、就業者の四九・二%が未就学者および小学校の中途退学者・卒業者、一七・九%が中学校卒業者というデータ(厚生労働省『世界の厚生労働二〇一三』、二〇一三年)もある。

インドネシアでは、労働集約型産業が主流であり、高学歴者を吸収できる高度な産業構造が未形成であるなか、現段階では学歴と失業率が逆相関にあるのが特徴といえ

最終学歴別の失業率は、小学校(中退者含む)四・五%、中学校で九・四%、普通高校で二二・四%、職業高校で一五・四%

る。すなわち、SMKやSUPMを卒業した者にとって、自らの学歴に相応しい職をインドネシア国内で探すことは容易ではない状況にあることがわかる。したがって、日本での就労を目指すことは、貧しい家庭出身者が多い実習生にとって社会的上昇移動を達成する重要な手段となっている。

実習期間三年を終えた後の希望進路についてみても、上昇志向は顕著である。二〇一三年度の受験者二十四人中、高等教育機関への進学希望が八人と最大で、それにマルシップ船員として再度乗船が五人と続く。実際これまで、下関市で実習を終え、その後他地域の以西底びき網漁船にマルシップ船員として乗組む者が一六人いた。

五―五・ 沖合底びき網漁業で働く外国人が担う作業と賃金

一二月の面接によって採用が決まった技能実習生は、健康診断を受け、翌年二月から四ヵ月間の日本語教育を受け、六月に日本に入国し、二ヵ月間の日本語教育の後、八月から乗船となる

一二月の面接によって採用が決まった技能実習生は、健康診断を受け、翌年二月から四ヵ月間の日本語教育を受ける。そしていよいよ六月に日本に入国し、二ヵ月間の日本語教育の後、八月から乗船となる。彼らが担当する主な作業は、揚網後の魚の選別・箱立て、帰港後の水揚げ作業といった比較的単純な内容である。しかし、上述の通り、この作業は昼夜の別なく、長時間におよぶ。

賃金は、一年目の技能実習一号と二―三年目の二号とでは控除額を含め異なる〔表5―3参照〕。技能実習一号では、基本給二万五、七〇〇円から控除額一九、九五七

彼らにとって、日本の技能実習で得られる賃金は一定以上の魅力を感じているといえる

円が引かれ手取りで九万五、七四三円、技能実習二号では基本給二万五、五〇〇円から控除額二四、二七七円が引かれ一〇万一、二三三円となる。帰国時に控除額のうち、厚生年金部分の九割は払い戻されることから、三年間の月平均支給額は、一〇万六、二九八円（支給総額三八二万六、七一九円）となる。インドネシアの二〇一四年の最低賃金は、首都ジャカルタで月額約二四〇万ルピア（二〇一四年一二月現在の為替レートで約二三、〇〇〇円）となっており、彼らにとって、日本の技能実習で得られる賃金は一定以上の魅力を感じているといえる。

経営側には、賃金以外に受け入れのための経費が必要となる。入国・帰国費用や毎月のマンニング会社への支払い、陸

〔表 5-3〕 技能実習生の月給

(2013年9月現在、単位:円)

	技能実習1号	技能実習2号
基本給	115,700	125,500
控除額	19,957	24,277
雇用保険	578	627
厚生年金	10,290	10,987
船員保険	5,369	5,733
所得税	720	1,130
市県民税	0	2,800
海員組合費	3,000	3,000
支給額	95,743	101,223

注) 山口県以東機船底曳網漁業協同組合「実習生賃金(UPAN MAGANG TEKHNIS)」より作成。

人件費は日本人船員の半分程度に抑えることができることから、技能実習生を受け入れることのメリットは小さくない

上生活（休漁期間中含む）にかかる費用等、月に一〇万円弱が必要となる。それを合わせても、人件費は日本人船員の半分程度に抑えることができることから、技能実習生を受け入れることのメリットは小さくない。

さらに人件費を抑えようとすれば、マルシップ制度への移行がその方法にあげられる。しかし、マルシップ制度を利用するためには、下関市を根拠地とする現操業体制を変更しなければならないし、外国人労働力を長期雇用することへの不安がある。技能実習制度は、三年間という期間が決められているため、悪い意味での「仕事慣れ」をしないことから、現状を維持することが組合・経営者の総意となっている。

六、鹿児島県枕崎市における事例

― かつお節加工業 ―

六―一、枕崎市における若年労働力の不足

戦後、枕崎市の人口は一九五五年の三五、五四六人を最大として減少する。高度経済成長長期に流出が続き、一九七〇年頃まで一貫して減少した。一九七〇年代から一九八〇年代は、三万人前後で安定的に推移していたけれども、一九九〇年代から今日まで再度減少傾向が強まり、二〇一〇年には二三、六三八人まで減少した。現在は、



〔写真 5-1〕 第 6 回の漁業研修開講式



〔写真 5-2〕 2010 年 8 月 15 日の実習生を乗せての出港式

六五歳以上の人口が七、五二二人で全人口の三一・八%を占め、いわゆる「超高齢社会」となっている。老年人口指数は全国平均の一・五五倍、老年化指数は同一・六〇倍ととも高い。

超高齢社会が到来した背後では、老年人口の増加と同時に年少人口と生産年齢人口の減少が顕著となっている。各年度の枕崎市『枕崎の統計』を確認すると、一九九五年から二〇一〇年までのわずか一五年で、年少人口は四二・二%減少したことがわかる。同期間においては、生産年齢人口が二〇・一%減少し、反対に老年人口は二一・六%と増加している。少子化がとくに著しいといえよう。

年少人口の減少が進むと同時に、枕崎市内の「水産業」に就業する高校卒業者も減っている。枕崎市には枕崎高等学校と鹿児島水産高等学校の二つの県立高等学校が設置されているけれども、二〇〇七年度から二〇一一年度までの五年間に、市内の「水産業」に就業した新卒者は一〇人（枕崎高等学校〇人、鹿児島水産高等学校一〇人）にとどまる（各年度の枕崎市『枕崎の統計』）。背景には、進学率の上昇にともなう鹿児島市内等に進学する者の増加や、就業先としての漁業・水産加工業の優位性の低下などがあるとともに、少子化による年少人口の絶対的な減少が当該分野への労働力の供給に影響をおよぼしていると考えられる。

六―二 枕崎市におけるかつお節生産と外国人労働力の活用

枕崎市は、焼津市や指宿市（山川地区）とともにかつお節生産の一大拠点となっている。一九七〇年代後半から長らく焼津市が生産量でリードしていたものの、一九九五年頃から焼津市の生産量が伸び悩み減少傾向をはっきりさせるなか、枕崎市の生産量が高位安定する。一九八〇年代以降は、山川地区も堅調に生産量を伸ばしたけれども、枕崎市がそれをおさえて今日まで生産量で日本一を守っている。生産量が焼津市や山川地区をおさえてトップとなっていることについては、様々な要因があるのでその事実を指摘しておくにとどめる。ただ、年少人口が減少し、地元の高卒新規就業者がほとんど流入しないなかで生産量の高位安定を実現していることは確かである。

地元から若年労働力が供給されないなかで、生産量の高位安定のためには、労働力の確保が課題となる。枕崎市のかつお節加工業者では、外国人技能実習制度を活用することで生産現場を維持している。制度の活用は、二〇〇一年二月に日本側の受け入れ機関である鹿児島中国経済交流協同組合が設置されたことを契機としている。

外国人技能実習制度については、第二章で解説しているのでここで詳述することはさけるが、「技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経

年少人口の減少が進むと同時に、枕崎市内の「水産業」に就業する高校卒業者も減っている

枕崎市のかつお節加工業者では、外国人技能実習制度を活用することで生産現場を維持している

鹿児島中国経済交流協同組合と二〇〇三年から受け入れを開始した枕崎市水産物振興協同組合の二つを監理団体として組織し、現在では毎年八〇人ほどの女性技能実習生を受け入れている。

済発展を担う「人づくり」に協力することを目的」（厚生労働省「技能実習制度推進事業運営基本方針」とした制度であり、最長三年間、雇用関係のもと日本で技能を習得する。受け入れ方式は、企業単独型と団体監理型に大別され、後者の団体監理型による受け入れが全体の九割以上と大勢を占める。枕崎市のかつお節加工業者は、団体監理型で中国人の技能実習生を受け入れている。具体的には、上述の鹿児島中国経済交流協同組合と二〇〇三年から受け入れを開始した枕崎市水産物振興協同組合の二つを監理団体として組織し、現在では毎年八〇人ほどの女性技能実習生を受け入れている。

ただ近年、中国における所得水準の向上などがあり、技能実習生の確保は容易ではなくなっている。枕崎市水産物振興

〔表 6-1〕 枕崎市水産物振興協同組合が受け入れた実習生

	人数	年齢	年齢	年齢差
		(最年少)	(最年長)	
2004年	35	20	26	6
2005年	42	21	26	5
2006年	40	20	26	6
2007年	56	20	25	5
2008年	58	20	27	7
2009年	64	19	24	5
2010年	64	19	28	9
2011年	51	19	29	10
2012年	54	18	31	13
2013年	40	19	29	10

注) 枕崎市水産物振興協同組合「来日者数推移」より作成。

枕崎市の水産加工場における外国人労働者への依存は全国水準より高くなっている

協同組合では、業者が採用・雇用を希望する二〇歳前後の女性実習生だけではなく、三〇歳前後の実習生も受け入れ、人数を確保している状況にある〔表 6—1 参照〕。こうした年齢層の拡大でも円滑な募集が順調でない場合は、中国側の送り出し地を広域化することで対応している。枕崎市水産物振興協同組合では、従来山東省出身者だけで充足していたものが、二〇一一年以降に吉林省や江蘇省の出身者を受け入れるようになったことは募集範囲の拡大と募集の困難さを物語っている。

結果として、枕崎市の水産加工場における外国人労働者への依存は全国水準より高くなっている。二〇〇八年の「漁業センサス」では、全従業員に占める外国人の割合が一四・五％（一、二二三二人のうち一七九名）となっており、全国平均の五・五％を大きく上回っている。一四・五％という割合は、鹿児島県全体の五・四％から突出するとともに、千葉県（一八・五％）や茨城県（一五・一％）、静岡県（一一・三％）などとならんで高い水準になっている。

六―三. かつお節製造会社 A 社における日本人労働者と中国人技能実習生の役割

A 社は、鹿児島市に本社機能と削り・パッキング機能を置き、枕崎市の事業所で原料の調達から枯節・荒節までの加工・製造をおこなっている。全従業員は一〇五人で

枕崎事業所では二六人が製造に従事し、日本人は一六人、中国人技能実習生（全員女性）が一〇人の構成

あり、うち枕崎事業所では二六人が製造に従事している。日本人は一六人、中国人技能実習生（全員女性）が一〇人の構成である。枯れ節・荒節の生産量は年によって変動があるものの、荒節を中心に年産おおよそ五〇〇トンの水準となっている。

生産は、九人の男性社員（平均年齢四八・三歳）を工場長、職長等に就けて、各工程の中核を担わせている。とりわけ職長は、ほとんどの生産工程での勤務経験を有し、工場全体の保全や生産の最適化を図ることができる技能を持っている。また、かつお節の品質を大きく左右する焙乾工程の責任者をも兼務するなど、現場従業員を統括するだけではない重要な位置にある。職長は、香り、割れ（スキ）、形、色、水分量などの要因に直接影響する焙乾作業について、乾燥機である急造庫の温度や急造庫内でのかつお節の配置、さらには薪の分量、投入方法（組み方）などを細かく管理することで製品としての仕上がりには責任を持つ。かつお節は、表面を速く乾燥させると、煙臭が強いダシ向き製品となるものの、「火ぶくれ」による割れが発生しやすくなるとともに、内部まで香りが入らず花かつおには適さなくなるなど、わずかな温度上昇速度の変化にも影響される。職長は、繊細な作業によってこうした製品の特性を管理している。

焙乾作業以外に、一定以上の経験と技能が必要なものとして、煮熟工程やカビ付け工程がある。煮熟工程は、原料カツオを煮る工程であり、A社では蒸気出し装置付の煮熟釜を使用している。この工程は、勤続一五年の日本人社員が一人で担当しており、



〔写真 6-1〕 生切り作業をする中国人実習生



〔写真 6-2〕 骨抜き作業をする中国人実習生



〔写真 6-3〕 籠たて作業をする中国人実習生



〔写真 6-4〕 工場長と打ち合わせをする中国人実習生

生産において管理・調整作業が必要な、一定以上の経験と技能が求められる工程は日本人社員が担う一方、一〇人の中国人技能実習生は、原魚の選別や骨抜き作業といった比較的単純な作業を担当し、日本人従業員やパート従業員の指示のもとに作業している

身割れを防止するため、原料サイズや枯節・荒節の仕上げ別によって、温度の上昇時間、蒸気出し時間、蒸気停止時間、総煮熟時間を管理している。また、枯節を製造する際、水分量を減らすために施されるカビ付け工程は、均一なカビの付着のために室（ムロ）の温度・湿度、室内での配置を微調整する必要がある、この工程も日本人社員が一人で担当している。

このように、生産において管理・調整作業が必要な、一定以上の経験と技能が求められる工程は日本人社員が担う一方、一〇人の中国人技能実習生は、原魚の選別や骨抜き作業といった比較的単純な作業を担当し、日本人従業員やパート従業員の指示のもとに作業している。アンケート調査では、技能実習生が一日に従事する作業は、生切り（全実習生一日平均三・三時間）、骨抜き（同二・九時間）、籠たて（同二・九時間）の三作業が中心となっていた。生切り作業は、原料カツオの頭や内臓を除去する作業であり、大量のカツオを迅速に処理する必要がある。骨抜き作業は、乾燥させても収縮しない骨を除去し乾燥後の変形を防ぐために不可欠な細かな作業であり多くの時間を要する。籠たてでは、急造庫での焙乾時に、かつお節を均一に乾燥させるために必要な配置替え・上下の反転などの作業であり、これも多くの人手を要する。

このように、A社では、日本人を各工程の長として製品の品質を管理しつつ、技能実習生を労働力が必要となる作業に配置して生産量の維持を図っている。なお、日本人従業員は、五年に一度のペースで新規採用（新卒者に限定せず中途採用も多い）を

実施しており、要諦部分の技能移転を着実に進めることが目指されている。

六―四・ A社における生産費と人件費

A社では、原料費、人件費、光熱費の三費目が生産費において大きな割合を占めている。そのなかでも原料費が八〇～八五％程度と高く、カツオの価格動向に影響を受ける構造となっている。人件費と光熱費は、それぞれ八～一〇％程度となっている。

人件費に注目すると、枕崎事業所で最も若く、技能実習生と年齢的にも近い二二歳の男性社員（水産高校卒）の基本給が一万五千円となっている。実習生の基本給は年齢にかかわらず一二万三千円であり、この男性社員の七割水準（七二・九％）となる。実習生は、残業代を含んだ額面給与から、健康保険掛金（一年目五五〇〇円、二年目以降六七〇〇円）、厚生年金掛金（一年目九、二〇〇円、二年目以降一二、二〇〇円…帰国時九割戻し）、雇用保険掛金六、二六円、宿舍光熱費二、五〇〇円が引かれた残額を受け取っている。

A社が実習生を導入し雇用を維持するには、毎月支払う給与以外にも維持・管理経費が必要となり、大きなものが、中国側の送り出し機関への管理費支払であり、実習生一人当たり毎月七、〇〇〇～八、〇〇〇円

A社が実習生を導入し雇用を維持するには、毎月支払う給与以外にも維持・管理経費が必要となる。大きなものが、中国側の送り出し機関への管理費支払であり、実習生一人当たり毎月七、〇〇〇～八、〇〇〇円が必要となる。これ以外にも、日本側の受け入れ機関への組合費・管理費支払、ビザの切り替え印紙代（四、〇〇〇円×三年間

実習生の雇用は、人件費の削減よりも労働力の確保が重要な目的となっている

で二回）、技能検定試験受験料（一年目から二年目への移行時に一八、〇〇〇円）、JITCO保険への加入費（任意）、寝具・自転車等の貸付備品の購入費（三年で償却・更新）、入国・帰国に関わる交通費といった費用が発生する。これら費用を包含すると、実習生の時給はおおよそ八三〇円になる。鹿児島県の最低賃金は六六五円（二〇一三年一〇月二七日効力発生）であることから、実習生の雇用は、人件費の削減よりも労働力の確保が重要な目的となっていることがわかる。

既述したように枕崎市は、老年人口が三一・八％に達する超高齢社会であり、若年就業者を確保することが難しい。技能実習生制度の活用は、人件費の削減というよりも、生産を維持・拡大するための若年労働力の確保策という側面が強いことは、枕崎市の状況からも理解できる。

七．おわりに

二〇一四年五月、増田寛也元総務相が座長を務める日本創成会議が、「消滅可能性都市」という乱暴な言葉を発表する。「地方」の中核都市を選択し、資本を集中的に投下する方向を志向したものであるという。一方、同時期に政府は、ともすると財政規律の緩みに帰結しかねない「地方創生」というフレーズを使いはじめた。期待していた金融緩和策のトリクルダウン効果を、「地方」にもたらすことは困難であると認

めたかのようにであった。

「消滅可能性都市」や「地方」とされるところに立地するケースが少なくない漁業・水産加工業にとつても、地方自治体を悩ます人口減少問題は無関係ではない。本来、富の都市および大企業への偏重を改め、広範な雇用環境の改善によつて多くの国民が子どもを産み育てやすい環境を確立することが望まれるのであろうが、眼前に広がる景色は痛々しい。

現実として、わが国が労働力不足を回避することは容易ではなく、人口減少社会を前提とした議論が不可欠となっている

漁業・水産加工業のような設備投資余力が乏しい分野では、生産性も向上せず、人口減少の影響を正面から受ける。現実として、わが国が労働力不足を回避することは容易ではなく、人口減少社会を前提とした議論が不可欠となっている。

すでにかなり以前から労働力不足に直面している漁業・水産加工業では、生産性向上を目指す方向ではなく、早々に外国人労働力に依存する産業構造へと転換が図られてきたことは既述の通りである。以下では、これまで本稿が指摘してきたことをまとめ、結語としたい。

まず、外国人労働力を導入することの意味である。若年層を中心とした漁業就業者の減少に直面するなかで、省力化・機械化投資や海外移転など、労務コストの削減が難しい国内根拠の漁業は、外国人労働力に依存しなければ産業が成立しない状況になっている。水産加工業も同様のことがいえる。僻地であれば最低賃金を保障しても、そもそもそこに日本人労働力が存在しなかったり、都市近郊であれば賃金水準が上昇

して経営そのものが成立しないこともある。

とりわけ、漁業経営者サイドからみれば、外国人労働力への依存は、機械化になじまない労働集約的な漁撈作業を助け、乗組員の高齢化による生産性の低下を緩和する効果があった。外国人労働者は、日本人には過酷な労働環境と賃金がつり合っていないと映る漁業の、そして日本人労働者を確保できないでいる漁業経営体の、生命線となっている。

ただし、外国人技能実習生に依存しても、送り出し国に支払う管理費等、賃金以外の費用が発生し、賃金の圧縮にはそれほど貢献しない現実がみられた。また、必要な技術開発を遅らせたり、三年で帰国するため現場に技能の蓄積が進まないといった負の側面もあった。資源や漁場環境等に左右され不安定性を特質とする漁業では、外国人労働力の流動性によつて経営上の脆弱性を補いつつ、操業の中枢において外国人の指導・管理も可能な日本人乗組員の育成が喫緊の課題になっているといえる。

この時、送り出し国からみた日本という国の位置づけには注意を払う必要がある。労働力の争奪戦が指摘されるなか、外国人労働者に不利となる昨今の円安はもちろん、韓国や台湾、シンガポールなど、経済規模を増し国外の労働力に依存する近隣諸国の動きは注意深くみておかねばならない。国内景気や労働力需給、国際情勢には常に不透明感が付きまとうけれども、外国人労働者から「選ばれる日本」になる必要ができていくといえる。

外国人技能実習生に依存しても、送り出し国に支払う管理費等、賃金以外の費用が発生し、賃金の圧縮にはそれほど貢献しない現実がみられた

日本漁業の存続に不可欠となっている外国人技能実習制度そのものが有する課題もある。縫製業など一部分野における長時間労働や、パスポートの取り上げ、行動の自由の制限などがクローズアップされ、海外ではアメリカ国務省や国連、国内では弁護士らがつくる団体が人権上の問題を指摘している。

しかし、二〇一〇年七月の「出入国管理及び難民認定法」等関係諸法令の改定により、実務作業がともなうのであれば全て雇用契約の締結が必要となったことで、技能実習生は来日一年目より労働者として位置づけられるようになった。「労働基準法」や「最低賃金法」といった労働関係法の保護も当然ながら受けられるようになった。地位も、在留資格「技能実習」が創設されたことではっきりした。

また、海上労働をともなう漁業についてみるならば、技能実習生は、全日本海員組合の地方組織、もしくは就労地の労働組合のいずれかの特別組合員となり、賃金等の労働条件は効力の優先順位が高い団体協約（労働協約）によって保護される。労働実態の把握が難しい海上作業をともなう漁船漁業における労働であるがゆえの制度整備であるけれども、制度の安定運用や監視・監督機能といった面において優れている。第三者機関が不在であることによる不法行為が問題視される陸上分野とは一線を画していることを主張しておきたい。

さらに、漁船漁業における技能実習制度は、漁船マルシップ制度へ人材を送り出す基礎部分として機能している事例もあり、その本来の目的である知識や技能の開発途

上国等への移転に協力するという趣旨に合致しうることも確認することができた。

そのうえで、駆け足で進む労働力人口の減少や、外国人労働力の奪い合いが継続することを想定するならば、いかなる方向で今の制度を展開させていくかは議論の余地があるように思われる。例えば、転職を可能とし職業選択の自由を保障することや、単身出稼ぎ型を改め家族を呼び寄せることを可能とするなど、「移民」受け入れ形態に接近させる方向はその一案であろう。しかし、「移民」受け入れの布石とみなされかねない変更は、治安の悪化や社会保障費の増大、職の奪い合いや格差拡大といった、欧州の一部でみられるようなマイナス面の顕在化が心配されることから国民の反発が避けられない。国民的議論・合意なくしては踏み込めない。

さしあたって、就労に期限を設け、単身出稼ぎ型を採ることで賃金水準を抑制しつつ、従来の、いわゆる単純労働力を受け入れない政策を転換し、人数や就労年数を計画的に定めて就労ビザを発行する新制度へ発展させることが一つの可能性としてある。

これに加えて、今の制度を土台に、あくまで現制度の技能移転にこだわるのであれば、受け入れ対象の職種を拡大するとともに、より「学び」の領域を掘り下げる展開が考えられる。季節などに応じて複数の企業・団体と雇用契約を結べるようにし、日本が蓄積してきた生産技術や技能、品質管理などに関する多様な作業を学べるようにすることも「選ばれる日本」になるための方法であろう。

いずれにしても、漁業・水産加工業は、危機的な労働力不足に直面しており、技能実習生の存在に依存するところが大きい。国の安全保障に直結する食料供給産業であるにもかかわらず、外国人労働者に依存しなければ経営が成り立たない漁業・水産加工業に持続性を付与するためには、労働の本質部分を日本人が確実に継承するとともに、外国人労働者を選ばれ続ける労働条件を提示しなければならない。近視眼的な「零囲気」に左右されることなく、漁業・水産加工業の国内立地と持続的な展開を主眼とした労働力政策を具体化させなければならない時代がすぐそこまできている。

【参考文献】

海外漁船船員労使協議会『遠洋漁船における新たな混乗方式の導入―漁船マルシップ

方式の概要と手続き―』、一九九八年。

井口泰『外国人労働者新時代』、筑摩書房、二〇〇一年。

大日本水産会『外国人漁業研修・技能実習の手引き（制度概要編・附属資料編）』、

二〇〇二年。

海外漁船船員労使協議会・漁船マルシップ管理委員会『漁船マルシップ方式の概要と
手続き』、二〇〇三年。

三輪千年「沿岸・沖合漁業における労働力の国際化―国際研修協力機構（JITC
O）の技能研修制度を中心に―」、漁業経済学会『漁業経済研究』第五〇巻第二号、

二〇〇五年。

奥島美夏「日本漁船で働くインドネシア人―プロフィールと雇用体系の変遷―」、専

修大学現代文化研究会『現文研』八一号、二〇〇五年。

三輪千年「漁業・水産業分野における労働力の国際化」東京水産振興会『水産振興』

第四五七号、二〇〇六年。

佐野孝治「外国人労働者政策における「日本モデル」から「韓国モデル」への転換」、

『福島大学地域創造』第二三巻第一号、二〇一〇年。

軍司聖詞「外国人技能実習生の監理におけるJAの役割」、日本農業経済学会『二〇一二
年度日本農業経済学会論文集』、二〇一二年。

軍司聖詞・堀口健治「外国人技能実習制度活用現況とJAおよび事業協同組合の役
割」、日本農業経済学会『二〇一四年度日本農業経済学会論文集』、二〇一四年。

堀口健治「カリフォルニア農業の今・第一回・違法滞在者に依存する農業」、全農林

労働組合『農村と都市をむすぶ』二〇一二年七月号、二〇一二年。

安藤光義・堀口健治『Japanese agricultural competitiveness and migration』[Migration
Letters] 10 (1) 1、二〇一三年。

堀口健治「日本農業を支える外国人労働力」、農林中金総合研究所『農林金融』第

六六巻第二一号、二〇一三年。

堀口健治「酪農で働く技能実習生の状況と雇用条件―道東を主に―」、全農林労働組

合『農村と都市をむすぶ』二〇一三年二月号、二〇一三年。

八山政治「外国人技能実習制度の現状と課題」、全農林労働組合『農村と都市をむすぶ』

二〇一四年二月号、二〇一四年。

三輪千年「漁業就業および漁業労働力構造」、戦後日本の食料・農業・農村編集委員

会編『戦後改革・経済復興期Ⅱ』、農林統計協会、二〇一四年。

佐々木貴文「カツオおよびかつお節の生産維持に果たす外国人労働力の役割―日本と

インドネシアに注目した生産と労働の実態分析―」、地域漁業学会『地域漁業研究』

第五四卷第三号、二〇一四年。

堀口健治編「農業の労働力調達と労働市場開放の論理」研究報告書、平成二五年度文

科省科研費補助金基盤研究（B）、二〇一四年

時事余聞

◇…日本の物づくりが世界から改めて見直されているようだ。数年前までは世界二位の経済大国であったが、いつの間にか下がり、世界に占める地位は問題にならなかった。しかし、最近では世界六位の産業レベルまでに這い上がってきた。同時に日本でつくる部品の一つ一つが非常に貴重なもので日本製品がなければ完成しないということが認識されてきた。その国力が世界で評価、注視され始めてきた。

◇…それにつけても明治維新の大業を果たした我が国の底力が問われる。その原動力は何であったか。維新の人材を輩出したのは松下村塾である。吉田松陰が村塾で教えた期間はそう長くはない。早く見て安政三年（一八五六）春から終りは同五年十二月まで、せいぜい足かけ三年。ただこの間、松陰は表向き幽囚中の身で、萩の野山獄に押し込まれていた。教えるにも世間をはばかり制限がある。経済的に支えたのは彼の実兄杉梅太郎。彼も相当の秀才で藩校明倫館の優等生だった。学問の面では叔

父玉本文之進と久保五郎左衛門、助教として活躍したのは親友の小田村伊之助、久保清太郎、富永有隣の人だった。

◇…こうした教育環境から維新の英傑が続々誕生した。塾生のうち優秀な人物は江戸または京都に送り出された。吉田栄太郎は藩邸勤として江戸に、久坂玄瑞は京都に入りのち江戸に赴く。中谷正亮は九州から江戸、高杉晋作も江戸に、彼らはいずれも師松陰の志を実現しようと奔走する。松陰が最も信頼を置いたのは桂小五郎（木戸孝允）だった。二人は常に意見を出し合い、互いに同志として肝胆相照らす仲になっていた。久坂と高杉は松門の双壁とうたわれた。

◇…伊藤博文は十六歳の時松下村塾に入り、井上馨らと共にロンドンに留学したのち初代内閣総理大臣のポストに就く。梅田雲浜は大老井伊直弼の排斥で捕えられ獄死。松陰が江戸に呼び出され雲浜との関係を疑われたが、その際間部詮勝への要撃計画を自供、処刑された。松陰は佐久間象山に師事し、松陰の海外渡航も象山の示唆によるものだった。（K）

編集後記

わが国は人口減少社会を迎え、漁業就業者数も最近五年間で四万人余りが減っている。漁業から水産加工業まで外国人労働力に頼らざるを得ない。外国人技能実習制度を利用した漁業・水産加工業への外国人労働力の導入が図られている。技能実習生には送り出し費用等かなり、賃金の圧縮にはさほど貢献していない。でも外国人労働力に依存しなければならぬ理由がある。ここでは千葉、山口、鹿児島のカレーが詳細に記述されている。ご執筆の皆様のご尽力に感謝します。

「水産振興」 第五六八号

平成二十七年四月一日発行

（非売品）

編集兼 井上恒夫
発行人

発行所

〒104-0055 東京都中央区豊海町五番一
豊海センタービル七階

一般財団法人 東京水産振興会

電話 ☎ 三三三三八二二一
FAX ☎ 三三三三八二二六

印刷所 (株)連合印刷センター

（本稿記事の無断転載を禁じます）

ご意見・ご感想をホームページよりお寄せ下さい。

URL <http://www.suisan-shinkou.or.jp/>

平成二十七年四月一日発行（毎月一回一日発行）五六八号（第四十九卷四号）