

生かすも殺すも 経営者次第の 外国人実習生

昨今、農業界に限らず、建築業界や飲食業界など、多くの業界で特に若い世代の労働力不足が深刻化している。アルバイトやパートの賃金相場は上昇し、業界間や業界内で日本人労働力の取り合いになっている状況だ。

そんななか、外国人技能実習制度の下、3年間の予定で来日する外国人実習生（以下、実習生）に、技術指導を与えつつ、企業（農場）の戦力としても活躍してもらいたいと考える経営者は多いだろう。受け入れ先によって、上手にやる気を引き出して戦力になっているところがあれば、当事者間のさまざまな認識のズレからうまくいっていないケースもある。結果として最悪の場合は失踪などのトラブルに発展する。そのあたりの実情を受け入れ組合の代表理事と受け入れを行なっている農場に聞いた。（文・まとめ／平井ゆか、永井佳史）



外国人実習生事業で トラブルを起こさない 10の秘訣

実習生の受け入れに際して、どんな準備をし、どう接していくのか。実習生受け入れ組合の代表理事として、農業界への実習生の受け入れにも詳しい(株)Life Lab(以下、ライフラボ)代表取締役社長の西田裕紀氏に話を聞いた。

公益財団法人国際研修協力機構

JITCOの報告によると、2012年に日本へ実習生を送り出した国は中国をはじめ、ベトナムやインドネシア、フィリピン、タイなど15カ国に上る(P17及び図1)。全体で68職種あり、受け入れ人数の多い職種は機械・金属関係、繊維・衣服関係、食品製造関係がトップ3で、農業関係はそれに次ぐ4番手で、688人(全体の約13%)が制度を利用して日本で実習を受けた。西田氏は、農業分野の実習生は今後ますます増えていくと見ている。

農業者が実習生の受け入れを行なう場合、農業者と実習生との間に入るのが日本の受け入れ組合になる(図2)。一般的には事業協同組合と

呼ばれる団体で、各都道府県に数多く存在する。また、農協や、農業者たちが自ら立ち上げた協同組合などもある。

実習生の受け入れの仕組みはこうだ。日本の受け入れ組合は、農業者から申し出があると、各国の送り出し機関と連携し、実習生を募集、選考する。併せて、受け入れのための書類作成の支援などを行なう。実習生は、各国にある送り出し機関に登録し、募集に対して応募する。各国の送り出し機関の多くは日本語学校を運営しており、このケースでいうとその生徒が実習生ということになる。

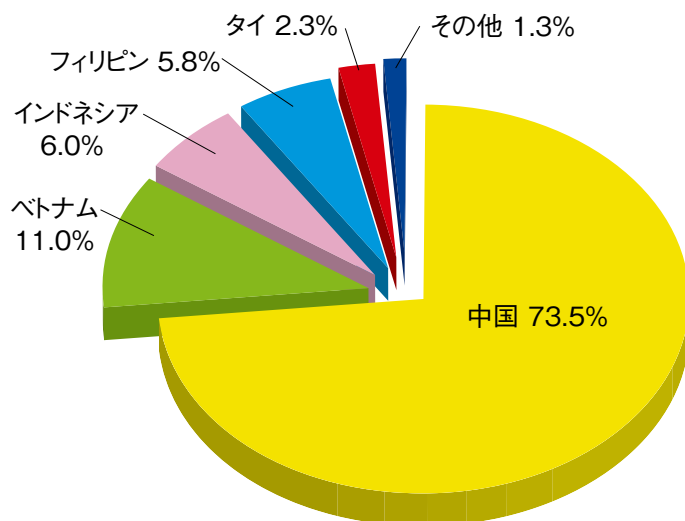
費用のうち、農業者が負担するのは、実習生の毎月の給料、渡航費、



(株)Life Lab
(ライフラボ)
代表取締役社長
西田 裕紀

1978年、愛知県生まれ。2005年に会社を設立し、翌年農業法人を中心とする一次産業の求人サイト「第一次産業ネット」をオープン。同サイトの会員(求職者)数は3万人。就職実績は年1,000件を誇る。外国人技能実習生の受け入れを担う、アジアアグリ協同組合代表理事も務める。
<http://www.life-lab.co.jp/>

図1：外国人実習生の送り出し国の割合



出典：平成24年 在留資格「技能実習」登録者国籍別構成比(法務省データ)
注：対象は、農業関連職種に限らず、全職種。

実習生保険料、健康診断料、試験費用、実習生の義務になっている1カ月間の日本語学校の費用、受け入れ組合が実習生のフォローアップを行なうための監理費などになる。そのうち、毎月の給料は農業者が実習生に直接支払うが、その他の費用は受け入れ組合にまわって収める。

この仕組みのなかで受け入れ組合が果たす役割は大きい。実習生の人選から3年間の実習満了までのフォローアップの役割をすべて担うためだ。実習生を受け入れるとき、数ある受け入れ組合からどの組合に依頼するかが第一歩になる。

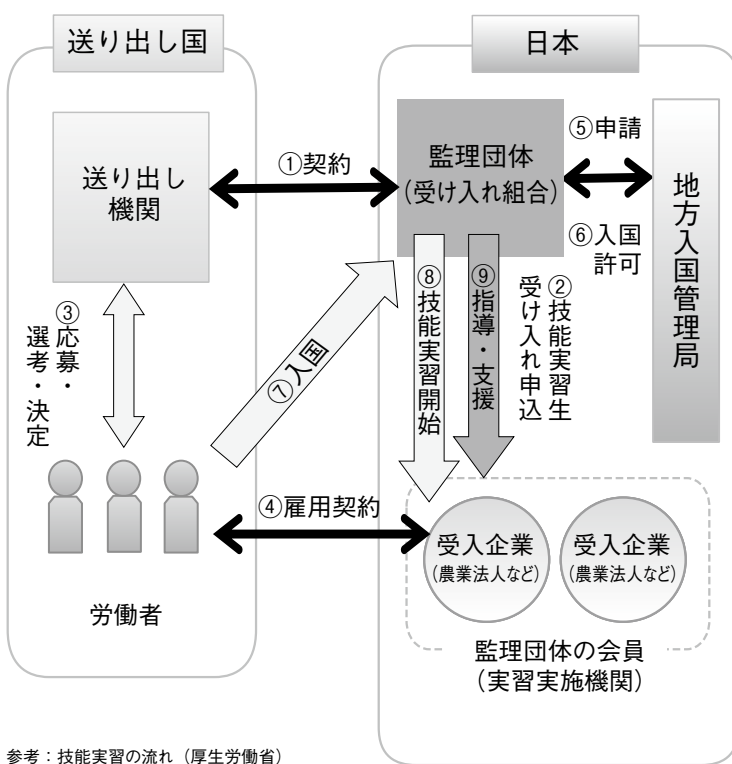
日本の受け入れ組合は、送り出し機関と協定を結び、そこから実習生を派遣してもらう。各国の送り出し機関は数も多く、どの国のどの組合と協定を結んでいるかによって、受け入れ組合のあり方は変わって

秘訣1
「しっかりと送り出し機関と協定を結んでいるしっかりと受け入れ組合を選ぶのが第一歩」

受け入れ前

図2：外国人実習生の送り出し・受け入れの仕組み

【団体監理型】 営利を目的としない団体(監理団体)が技能実習生を受け入れ、傘下の企業などで技能実習を実施。



参考：技能実習の流れ（厚生労働省）

る。西田氏は、受け入れ組合の選択について次のようにアドバイスする。「しっかりと受け入れ組合を選ぶのが入口です。しっかりと送り出し機関と付き合っていることです。具体的には、受け入れ組合と送り出し機関がどういう方針で運営しているかを確認することが重要です。送り出し機関の体質によって、どんな実習生が来るかも異なります。しっかりと受け入れ組合を選べば、しっかりと送り出し機関が付いてくるということです。」

秘訣2
現場を知っている
受け入れ組合はなおく

西田氏は、自社において農業界での日本人の求人媒体を事業にしていた。それゆえの強みがあるという。「これまでも、農業の現場に行って経営者に会ったり、地域を見たり、何を作っているかということを経験が、学んできました。そういう経験があると、この農場にはこういう実習生が合うなということがわかってきます。それを生かして受け入れ組合を運営していることが他の組合とは異なるのだと思います」

そして当然、実習生が来日してから「しっかりと受け入れ組合を選ぶことによって、まず実習生に起因するような大きなトラブルは避けることができる。たとえば、生活面で指導しきれずにまるで手に負えないとか、万引きなど法に触れることをしたとか、最悪のケースでは最初から失踪を目的にした入国がある。」

西田氏の受け入れ組合の顧客では、このようなトラブルが起きたことはなく、実習生との関係もうまくいっているという。そこには西田氏が受け入れ組合として押さえているポイントが関係しているのだろう。

西田氏は、自社において農業界での日本人の求人媒体を事業にしていた。それゆえの強みがあるという。「これまでも、農業の現場に行って経営者に会ったり、地域を見たり、何を作っているかということを経験が、学んできました。そういう経験があると、この農場にはこういう実習生が合うなということがわかってきます。それを生かして受け入れ組合を運営していることが他の組合とは異なるのだと思います」

秘訣3
国柄によって異なる
実習生の違いを把握する

かつては、中国からの実習生が多かったが、中国国内の経済成長に伴って高学歴化が進むほど、また都市部に近いほど、日本への実習生の希望者は少なくなっている。代わって中国以外の東南アジアの国々からの実習生が増えた。西田氏によれば、さまざまな国の実習生を受け入れるには実習生の国柄による習慣や考え方を押さえておくことが大切だという。「我々は現在、ベトナム、タイ、カンボジア、バングラデシュ、ネパールから受け入れを行なっています。これからミャンマーも対象にしようと思っています。たとえば、タイは最近、バンコク周辺よりも東北部からの実習生が増えています。『微笑みの国』と言われるだけに、ニコニコして人柄の良さを感じます。しかし、国内の経済発展が著しいこともあってか、全体的に内に秘めた意欲が弱まったという印象を受けています。国土が南北に長いベトナムはハノイ方面とホーチミン方面がありますが、ホーチミンは南国風の気質で開放的、ハノイは四季があるだけに日本人の感覚に似ています。ハノイの人たちの考え方は保守的で、

仕事に対してもまじめな人が多いようです。応募者の多いバングラデシユも、素朴でまじめな人が多いです。ただ、女性の場合は宗教上の理由から屋外で仕事できませんので、その点は配慮してあげなければなりません。また、イスラム教国でもあり、神道仏教国の日本人とは常識や習慣が異なることがあります。インドネシアもイスラム教国ですが、日本での仕事や生活にそこまで影響しない比較的穏やかな宗教戒律といった具合です」

秘訣4

送り出し機関の教育体制の把握は必要ながら、日本語力より人柄重視の選考が〇

日本語力については、国や送り出し機関、個人差によって異なるという。近年では、ベトナムやインドネシアの送り出し機関の日本語教育レベルが高い傾向にあるようだ。

「ただ、日本語力より、その人の人柄や経営者との相性がむしろ大事です。日本語は来日してからでも上達しますし、しっかりした受け入れ組合なら通訳支援をしてくれますからね。実習生の受け入れが初めての方は日本語力に固執しないほうがいいです。指示されたことをきちんとやり、専門用語や作業内容が不明なと

きは正直に『ここがわからないのもう少し教えてください』と発言できるような、勤勉さと素直さが基調の教育を施している送り出し機関がいいと思います。

一方、我々は実習生に対して『3年で日本語をしっかりと覚えて帰ると、君たちの人生は変わるよ』と伝えています。農業も他の仕事もそうですけど、仕事を終えると疲れますので勉強しない実習生もいますが、きちんと勉強を続ける人もいます。初期の日本語力は大事ですが、どちらかといえば、そういった人間的な姿勢を初めは重視したほうが最終的に良い結果が出やすいと思います」

秘訣5

実習生は複数人の採用を

ホームシックという言葉がある。満足に話もできない、遠い異国の地で1人で生活するのは心もとないはずだ。

「我々は、実習生を1人しか採用しないのは極力やめてくださいというスタンスでやっています。やっぱり寂しいですし、どんなにすばらしい実習環境でも母国語で話せる仲間がいらないというんな思いがたまってきたと思うんですね。基本的に2人以上のほうがいいでしょう。ずっと1人だけで3年間は長く感じ

ると思うんですね」

秘訣6

経営者自ら現地で面接に臨むのがベター、同行できないならあまり注文せず、受け入れ組合に一任を

企業の就職試験の最終関門は社長との面接が一般的だろう。ただ、今回のように海外からの採用で現地に足を運ぶとなればそれだけ費用がかかる。もちろん、経営者が自分の目で選んでくるのがベターだろうが、信頼の置ける受け入れ組合に任せるという方法もある。

「経営者には、研修を希望する実習生たちと現地で面接することを勧めています。本人とフイーリングが合うか確認できますからね。もし、現地に行かないのであれば、あまり条件をつけずに受け入れ組合に任せればよいでしょう。初めて実習生を受け入れる経営者のなかには、高学歴で日本語がペラペラ話せる人がいいと考える人もいますが、実際のところ、人間同士ですから言葉以外のところで意思疎通している部分も多いんですよ。最低限の日本語力は必要ですが、前述のとおり、経営者との相性や人柄を重視したほうが後々うまくいったりします」

西田氏の受け入れ組合では、仮に

受け入れ人数が5人の場合でも3倍の15人と面接を行なっている。現地面接を実施しない書類選考の場合は、応募者の履歴書とDVDビデオの両方を企業側に提示し、さらに送り出し機関の日本語学校の先生から性格面や評価の確認を取るようになっているという。

受け入れ後

秘訣7

給与体系は明瞭に、不明瞭な場合はトラブルの原因に

数ある職種のなかで農業を選ぶ実習生は、日本の農業や栽培技術を学ぶことを目的にしているが、研修期間に得られる給与体系が明瞭でないとそのモチベーションは削がれてしまうという。実習生の給料は、各都道府県で定められている最低賃金以上の金額で実習生と事前に取り決め、月払いで実習生に直接支払う仕組みになっている。

「私が知っているところはほとんど各都道府県の最低賃金額で雇用条件契約を交わしています。それ以上の金額で契約している企業は非常にまれですね。そこから宿舍家賃光熱費などが控除されて手取り額になるため、実習生にとっては家賃光熱費の控除額は気になるポイントなんだろ

うと思います。さらに、給与額と手取り額は残業時間にも影響を受けますので、残業時間が毎月ある程度見込まれたほうが喜ばれるケースもあります。ここは日本人の感覚と違うと感じられるかもしれませんが、彼らにとって実習中の賃金はそれだけ重要な目的だということです。人によつてはデイズニールランドに行きたいとかそういうこともあるようですが、大多数の実習生は娯楽よりも限られた期間内で少しでも多く貯金したいという気持ちが強いです」

これは農業に限らず、他業種でも同じだという。実習中にお金のため、帰国してからより高い能力と給与で職場復帰したいとか、家族のために使いたいとか、将来的な起業資金にしたいなど、明確な目的意識を持つて来日している。実習生を丁寧に扱うあまり、残業はすべて日本人スタッフで、などと特別待遇するより、対応可能な範囲の作業は労働基準法の規定内で残業してもらい、その対価をしつかり渡すことで実習生のモチベーションが上がって良い関係が築ける事例もある。もちろん、これは企業側がしつかり労基法などの関係法令を遵守している場合の話だという。

また、たとえ国内関係法令を遵守していても、おおよその給与額や算出方法に関する契約時の事前説明が

不足している場合、「想像していたものと相違がある」などの理由で仕事に対する姿勢が変わってしまうこともあるそうだ。ひいては、それが元となるトラブルが起きてしまうことも少なくない。

実習生のトラブルで一番多いのはやはり給料だという。いまやSNSは東南アジアでも当たり前の時代だ。実習生は、日本国内や母国で互いに情報交換している。給与明細をFacebookに載せる実習生もいるほどだ。どの会社がどの程度の給与額で給料から控除される家賃光熱費はいくらなのかなどの情報はすぐに飛び交う。

金銭の問題は外国人に限ったことではないが、実習生に関してはより一層の準備と事前説明が必要だという。日本全体を一つとして見るのではなく、同業種であっても会社が違えば賃金に多少の相違は生まれるということを最低限説明しなければならぬ。さらに、企業として実習生に説明しやすい明瞭な給与体系を整えるとともに、雇用契約前によく話し合い、配属後に会社との理解の相違がないようにしておくことが何より重要だ。そして、やはりこの部分に対しても、手厚くサポートしてくれるしつかりした受け入れ組合を選ぶことがポイントになってくる。

秘訣8

違いを敏感に感じ取る実習生、しつかりコミュニケーションを

日本人であれば合わないと思えば辞めることもできるが、実習生は母国の期待も背負っており、そう簡単に3年間の実習を途中で放棄して帰国する決断はできない。その間、誤解や不満がたまると思わぬトラブルに発展することがある。

「実習生とうまくいっているところは、経営者や日本人スタッフがしつかりコミュニケーションを取っています。たまにどこかへ遊びに連れて行ってあげたりとかですね。君たちを歓迎しているよ、というサインを必ずどこかで発信しているんですね。実習生のなかには、自分が満足している場合、新たな実習生候補として、母国で同業種に就業中の親戚を採用してくれるよう会社で紹介してくることもあるくらいです。逆に、偏見を持って接していると即座に感じ取られます。分け隔てなく会社の一員として接していれば彼らもそれを受け止め、前向きに実習をやり遂げてくれます。」

ある農業生産法人では長年、タイから実習生を受け入れています。が、まったくトラブルが起きません。現地で面接し、給料をしつかり払って、

コミュニケーションもうまく取っているの、非常にうまくいっています。また、ある経営者は毎日、一緒に夕食を食べ、実習生とずっとおしゃべりしているの、実習生たちが異常なほど日本語がうまくなったというケースもあります」

秘訣9

怒鳴らずに説明を、萎縮すると後々、致命的なミスに

仕事の指示の仕方は、日本語が通じにくいだけに配慮が必要だ。

「我々は、経営者に『怒鳴らないでください』と助言しています。日本人は怒鳴って叱ることはよくありますが、東南アジアにはそういう習慣がありません。怒鳴られるとすごくへこむので、後々、わからないことを質問しづらくなり、結果として致命的なミスにつながる可能性があります。特に酪農では多いです。バルクに薬品が入ってダメにしたとか、牛を1頭殺処分することになったとか。怒鳴るのではなく、理解させることが大事です」

東南アジアの国々の実習生は、臨機応変な自己判断タイプではなく、言われたことをまじめにこなす指示厳守タイプが多いという。

「東南アジアの実習生には細かく指示を出してあげることが必要です。」

そういう国柄です。そして、わからないときはわからないと言ってもらえるよう指導することです」

秘訣10 情報隔離せず、 Wi-Fi環境を整えてあげる

従来は実習生を間違った情報や悪い勧誘から守るため、情報遮断の考え方も広く存在していた。しかし、西田氏の受け入れ組合では逆に携帯電話とインターネット環境を持つことを強く勧めているという。送り出し機関、受け入れ組合双方にとって連絡が取りやすいため、細かな監理体制を築きやすく、もし実習生が間違った情報を得れば徹底した支援

で解消もしやすい。実習生たちも母国の家族と連絡を取ることができる。スマートフォンであれば、SkypeやSNSを使って、いつでも無料で連絡を取ることが可能なため、ホームシックにならずに済む。国内の実習生同士のコミュニケーションも盛んなようだ。無線LANのWi-Fi環境を用意したほうが喜ばれるだろうし、相応の体制を受け入れ組合と会社がつきつくとつていけば無用なトラブルはむしろ少なくなる。

おわりに

実習生とともに、
日本人スタッフを育てる

西田氏は、実習生の受け入れをしながら、日本人の正社員を育てることを勧める。

「日本人の正社員がたとえば初任給18万円だとして、そこからスタートし、どんなプランの下、どれくらいの年月で、どんな仕事をして、どう給料が上がっていくのかと、将来を示すことで、日本人の従業員も辞めずに続けられると思います。余談ですが、日本人従業員の雇用意思のまったく感じられない農家さんに関しては制度上の要件を満たしていても実習生事業の引き受けをお断りすることもよくあります。それは、実習生を単に異国から来た労働力として扱ってしまう恐れがあり、感情面でも制度

面でもさまざまなトラブルに発展する可能性が非常に高いからです。農場の規模を拡大しながら実習生事業を継続するには、実習生を管理、指導できる日本人を育てることも必要ですし、日本人従業員にとっても良い経験にもなっています」

西田氏自身、自社の人材募集を常に行なっている。

「常に人材募集をかけるというのは、我々が求人媒体をやっているから勧めるわけではないですよ（笑）。欠員が出たから募集するという方法だと、本来採用しないであろう人を入れてしまうケースがあります。人材確保は早め早めに行なっておいたほうがいいですね」

まとめ

秘訣1

“しっかりした”送り出し機関と協定を結んでいる“しっかりした”受け入れ組合を選ぶのが第一歩

秘訣2

現場を知っている受け入れ組合はなお可

秘訣3

国柄によって異なる実習生の違いを把握する

秘訣4

送り出し機関の教育体制の把握は必要ながら、日本語力より人柄重視の選考が○

秘訣5

実習生は複数人の採用を

秘訣6

経営者自ら現地で面接に臨むのがベター、同行できないならあまり注文せず、受け入れ組合に一任を

秘訣7

給与体系は明瞭に、不明瞭な場合はトラブルの原因に

秘訣8

違いを敏感に感じ取る実習生、しっかりコミュニケーションを

秘訣9

怒鳴らずに説明を、萎縮すると後々、致命的なミスに

秘訣10

情報隔離せず、Wi-Fi環境を整えてあげる

受け入れ前

受け入れ後

ベトナム人実習生男性4人

Case 1

心が通うかどうか大事

後上和彦（茨城県結城市）



（写真左が和彦氏）

1981年、茨城県生まれ。茨城県立農業大学校を卒業後、20歳で就農する。

- ◆経営面積：24ha
- ◆スタッフ
家族：3人、ベトナム人実習生：男性4人、農繁期はシルバー人材などを雇用
- ◆作付品目
秋冬ハクサイ：13ha、春レタス：2ha、秋レタス：2ha、キャベツ：2ha、トウモロコシ：7ha（2013年）

茨城県結城市の後上和彦氏の農場では、秋冬ハクサイや春・秋レタス、キャベツ、トウモロコシの露地野菜作りに取り組んでいる。スタッフは現在、後上氏本人と両親、実習生のベトナム人男性4人から構成される。

実習生は、2人が6月から2年目ながら、もう2人はこの7月に来日したばかりだ。実習生とはいえ、指導しながら即戦力として働いてもらっている。

「普通作と違って、定植にしろ、管理作業にしろ、収穫にしろ、野菜の生産は手作業が多いですね。実習生には機械作業以外の手作業でできることをしてもらっています。定植に関しては機械もありますけど、応用が利きますので手作業にしています」

気持ちに通じる
実習生に来てもらう

後上氏がベトナム人実習生を受け入れるにあたってはこんな経緯があった。

「ライフラボの第一次産業ネットワーク——農業などに特化した求人情報サイト。P18〜22で紹介した西田氏の会社が運営——で日本人を募集していたんですけど、この会社が東南アジアの実習生も受け入れているという記事を読んで、それならそっちにしてみようと思ったんです。私のところでは中国人実習生を受け入れた経験もありました」

実習生の採用でただ一つ、後上氏が求めていることがある。それは心が通う人かどうかだ。

「食事や遊びに連れていったりしたときに素直に『ありがとう』って言うてくれるそんな人に来てほしいです。送り出し国については、農業国で親日本のベトナム人で申請しました。この段階で日本語力までは考え

ていませんでした。というのも、これまで受け入れてきた中国人は漢字で書けば通じましたからね」

だが、そのもくろみは外れ、ベトナム人実習生を受け入れた当初は苦労したという。

「ベトナム人は英語もわかりません。お互いに辞書を持ってきたりしてなんとかしようと思いましたが、彼らもこちらが話す内容がわからないのが悔しかったようで、それから勉強して2日後には『あれ、わかった』と言ってきました。いまは1年間経験した2人がいますので、このときは何をしなければいけないというのを覚えてくれていますよ。一度やった作業の会話は結構伝わるものですね。私が実習生に教えるのに意識していることは、口だけではなく、一緒に作業して見せながら教えることです。そうすると言葉の問題はなんとかなりますね」

一緒に作業するって新たな発見も

受け入れから1年が経過したベトナム人実習生。彼らについて後上氏はいま、こう感じている。

「仕事をサボるという発想がないですね。受け入れ組合からは、『ベトナム人だからそうなのではなく、人によって違いますよ』とは言われませんが、それにしてもありがたい限りです。最近、新しく入ってきた実習生を見ても、一生懸命やろうという気持ちが伝わってきますね。私に、よく思われよう、ゴマをすって点数を稼ごうという感じがありません。先ほどの話ではありませんが、安心して心を通わせられます」

一方、一緒に作業することで新たな発見もあったという。
「私はこういうもんだと思ってやっていたことを、彼らは新しい発想で



いずれもベトナム人男性。2人が6月から2年目ながら、もう2人はこの7月に来日したばかりだ。

こなすこともありますね。ベトナムでそうやってきたというわけではないようなんですけど、その場で早く作業できる方法を自ら考えて取り組んでいます。たとえば、重い荷物を運ぶのに2人で1つを持つとかですね。1人のほうがいいんじゃないかなと思って見ていると、終わって見たらそのほうが早かったりするんです。ベトナム人は小柄なので、力を使わずに長く作業できる方法を知っているんじゃないでしょうか」

実習生たちの生活を 見守る親心

さて、実習生の生活面に対してはどんなサポートをしているのだろうか。

「実習生のために寮を建てました。ここで4人が共同生活をしていま

す。台所で自炊してもらいますが、私の母がスーパーで買ってきた食材を使って全然問題なく食事しているようです。彼らが料理したものでも『食べて』と持ってきてくれることもあります。生活習慣でいえば、靴を履いたまま台所に入るとかはありません。掃除もちゃんとしますし、電気も部屋にいないときは消しています。その点は日本人と同じですね」

プライベートにかかわる携帯電話の所持については心配しつつも持たせたという。

「実習生が携帯電話を買いたいと言うので、仕事も一生懸命やっていますし、自分たちでお金を払うということで持たせることにしました。もし、自分が海外に行ったらと考えるとやっぱり欲しいですからね。実習生たちも、両親なり、友人なり、彼女なりに連絡を取りたいと思うのは当然でしょう。スマホだったらSkypeもできますしね。それをダメって言うてしまうと、気持ちが伝わらなくなってしまうと思います。でも、悪い勧誘があったりすることも想定されますので、心配ですけどね」

実習生を指導できる 日本人スタッフを育てたい

将来的に法人化を目指している後

上氏は、自身と同じように実習生を指導、管理できる日本人スタッフを育てたいと考えている。

「日本人についてはちゃんとした雇用体系のなかで募集したいです。応募してくる人も少ないので、いい人がいればということですけどね。農業に興味を持ってくれるのはいいんですけど、テレビの『ダッシュ村』とか、『ひとり農業』みたいなものを描いてくる人がいます。親の代が農業をやっていない人たちは、農業が大変だということをわかって

いないというのはありますね。実は以前、何度か雇用したことがあるんですけど、長続きしませんでした。本人にはそれなりに覚悟があったようですけど、覚悟のレベルが違ったんですね。その人に対しては、仕事を覚えたら今度は実習生を指導、管理できるようにしてもらいたいと話していたんですが、実習生のほうが体力とか持久力があってそれに負けて辞めてしまいました。日本人でも、実習生でも、やっぱり気持ちが大変ですね」

Case2

バン格拉デシュ人実習生男性2人、 ベトナム人実習生女性3人

実習生を受け入れることで 日本人スタッフへの化学反応にも期待

高橋宣明（群馬県昭和村）

群馬県昭和村で露地野菜作を手がけるノームランド高橋では現在、バン格拉デシュ人の男性2人とベトナム人の女性3人の実習生を受け入れている。彼らは、代表の高橋宣明氏をはじめ、日本人スタッフと非常に

良好な関係を築き、会社にもいい影響を与えているようだ。

自分が面接に 臨める良さを実感

同社が実習生を初めて受け入れた



(写真はスタッフのみなさん)

1977年、群馬県生まれ。約3年間、自動車整備士としての勤務を経て、98年に就農。初代（祖父母）から引き継いだ昭和村の地で、2代目が2003年4月に有限会社ノームランド高橋を創業する。宣明氏は、11年から3代目として同社代表を務める。群馬県農業適正使用推進委員。認定農業者。

◆経営面積：10ha

◆スタッフ

家族：4人、正社員：4人、レタスのパート：4人、コマツナのパート：2人、バングラデシユ人実習生：男性2人、ベトナム人実習生：女性3人

◆作付品目

コマツナ、ホウレンソウ、レタス、ブロッコリー、ネギ

のはい前から15年ほど前のことになる。3年前、宣明氏は会社を引き継ぐと受け入れ組合と送り出し国を変えた。理由は近隣農家や中国人実習生への配慮からだ。

「2003年に法人化したとき、各種保険などの待遇を整えまして、実習生も同じ条件で迎えました。ただ、来日した中国人同士が待遇の違いについて情報交換することがあり、それによって周囲に迷惑がかかることを避けるために変更しに踏み切った経緯があります」

そんな折、会社の日本人スタッフの求人依頼していたライフラボが実習生の受け入れも行なっているという聞き、それも併せて頼むことにする。宣明氏によれば、事前に実習生と面接できることも同社を選んだ理由の一つだという。こうして面接にこだわるのは、日本人や実習生を問わず、一緒に働く人に対してある指標を持つ

っているからだ。

「自分が面接に臨めば人柄で判断できます。以前は面接できる状況にありませんでした。人柄は、会社の人事理念にありますように、『やる気、前向き、素直』を重視します。日本語は話せたほうがいいですけど、いままでの経験から日本人だろうと外国人だろうと人柄だと思っていました」

ハングリー精神のある実習生が会社の盛り上げ役に

では、宣明氏の目に留まった実習生とはどんな人たちなのだろうか。「バングラデシユの男性2人は今年で2年目になります。本当は3人の予定でしたが、国内情勢の関係で来日できなくなりました。ベトナムの女性3人はまだ来たばかりです。まず、バングラデシユ人のほうですが、そもそも同国から来日する実習生はまだ少ないです。ただ、人柄

はいいですね、とにかく陽気なまじめで。イスラム教への宗教心もしっかり持っていますので、仕事のルールをきちんと守ります。決めたことはちゃんと守るっていう感じですね。少し困ったのは言葉で、片言はできませんけど、ニュアンス的な日本語はまだ難しいんじゃないですかね。でもまあ大丈夫です。日本人スタッフともよくコミュニケーションを取っています」

彼らが農場に入ってきたことはいいことづくめだったようだ。

「日本人はハングリー精神が弱いところがありますが、実習生にはそれが備わっています。実習生は自分の国を出て、日本に来ていますから。そこからして覚悟が違います。そういう人たちと一緒に仕事すると、日本人スタッフは『自分たちも!』とがんばります。実は、実習生のほうが収穫とか、仕事の覚えは早いんですけどね。でもまあ、ハングリー精神のある実習生のおかげで会社自体も盛り上がっています」

最近、入ってきたばかりのベトナム人女性はどうか。

「こちらまじめですね。面接に行ったとき、送り出し機関の教育がしっかりしていたのすごく良かったです。面接では自己紹介ぐらいの日本語ができました。日本語学校側が、

実習生の日本語力があるレベルに達してから日本の企業に面接させているようですね」

残業は適度に与える必要あり

研修内容は機械を使う作業以外の全般に及ぶ。露地栽培のコマツナやホウレンソウ、レタス、ブロッコリー、ネギなどの播種から収穫、調製までだ。ベトナム人は女性のため、あまり力仕事でない作業が中心になるものの、場合によっては対応してもらうこともあるという。

その対価は群馬県の賃金制度に則っている。時には残業してもらうこともあるようだ。

「むしろ、残業が全然ないと『もっと仕事をくれ』と催促されます。待遇面で気をつけているのは、日本人の従業員は労働基準法に沿っていいいんですけれど、実習生の場合はそれに加えて入国管理局の指導にも従っていないけません。

住まいは自宅敷地内に部屋を用意し、自分たちで自炊してもらっています。バングラデシユ人男性とベトナム人女性で分かれての共同生活ですね。仲良くやっていますよ」

一緒に会社の理念を追求してくれる日本人スタッフを育てたい

ノームランド高橋には代表の宣明

氏を含む家族4人をはじめ、正社員4人とパート6人がスタッフとして働いている。宣明氏は、これからも実習生を受け入れていくという。その一方で、会社の理念と一緒に追求してくれる日本人スタッフを育てたいと考えている。

「日本人の正社員は19歳が2人と20代が2人です。うちはまだまだこれからですよ。でも、みんながんばっています。ありがたいですね。」

日本人についてはよく人を見て雇用したいです。父親の代は、人は使ってみないとわからないとすぐに採用する方法を取っていましたが、採用してから失敗したということがありました。採用する前に農場を見学してもらったり、体験してもらったりしながら、面接も何回かして人柄を見ていきたいです。作業が早いとか遅いとかは、これから長くいくれるのであれば伸びる能力です。まずは人柄が大事だと思います」

最後に、宣明氏は次のように語った。

「経営者が、自分たちのやりたい方向や理想を明確にしていれば、そういう経営ができると思います。それに沿って一緒に会社の理念を追求できるような人をどう育てるかを考えています」

Case3

中国人実習生女性2人（過去）

待遇面への配慮はもちろん、分け隔てなく接し、生活面でも良好な関係を築く

村瀬裕志（北海道鹿追町）

「中国人実習生を受け入れたのは2008年からですね。青汁の原料になるケールの生産を手がけたことがきっかけです」

こう話すのは、北海道は十勝中部に位置する鹿追町で63haの規模で畑作を行なう村瀬ファームの代表、村瀬裕志氏だ。小麦やてん菜、ジャガイモ、小豆といった畑作4品にケールが本格的に加わったのは05年のことになる。

「ケールの存在を知ったのは00年ごろですかね。試験栽培を経て、出荷先のキューサイから技術指導を受けると、本格生産初年度に約300tの収穫量がありました。ただ、取り決めで化学肥料と農薬が使えず、同社の工場が稼働する7～11月の平日は天候に関係なく毎日、6t出荷しなければならなかったんです。しかも、収穫は手もぎですから、常時10～15人の人手が必要でした。当初は

帯広の人材派遣会社にあつ旋してもらっていたんですけど、だんだん不足するようになり、困ったところで中国人実習生の話を聞いたんです」

十勝ではJA忠類が中国・湖北省の日本語学校から実習生を受け入れていた。やがてJA鹿追町とJAひろおもその輪に入り、合同で受け入れを始める。

「鹿追では既婚女性だけを採用することに決めました。家庭があれば失踪の恐れもまず考えられませんか。受け入れ前の半年間、後継者である私の息子がその日本語学校に行つて中国語を勉強し、準備を整えてきました。採用面接にあたっては以降も私か息子のどちらかが現地に足を運び、直接選んでいます。日本で農業を学びながら、まじめに働いてくれそうで、ある程度は日本語が話せることを条件にしました。でも、日本語はこちらに来てからでも勉強

できますからね。一番は人柄です。1人では寂しいでしょうから、毎回2人を採用してきました」

中国の送り出し機関で3カ月、来日してから最初の1カ月はJAで日本語研修がある。面接時にそのまま日本語レベルを重視しないゆえんだ。さらに、村瀬ファームには「通訳」がいることも関係している。

「中国人実習生に100%、日本語が通じることはありません。でも、私のところにはワーキング&ホリデーでやってくる台湾人や香港人などもあります。台湾人は北京語が話せますから、日本語で話したことを通訳してくれます。こうやって彼女たちの力も借りて言葉の壁を乗り越えています」

目的である技能実習の一方で、中国人実習生は待遇面に高い関心を寄せる。農家出身者に限られるという彼女らが自国に残してきた夫や幼子进行を思えば当然といえるかもしれない。「お金に対してはシビアですよ。採用面接時に金額を提示しますが、北海道で定めている最低賃金以上は出します。月々だいたい12万円にはなりますかね。雨が降ればほとんど作業しない日もあるわけですけど、それでも1日分を支払うようにしています。時には残業が必要なこともあります。嫌がりませんね、彼女た

ちは。むしろ、休日も要らないと言います。春の播種から夏場の管理作業、秋の収穫と一連の農作業に当たってもらいますが、本当に仕事熱心ですよ」

また、福利厚生にも配慮しているという。

「住居は自宅敷地内に従業員住宅を4棟建てました。個室と相部屋があります。無線LANのWi-Fi環境も整え、使用料はこちらで負担していますので、いつでも無料で利用できます。保険関係も家族同様に加入しています。食事はお米と野菜を提供して自炊が基本になりますが、不定期で昼食や夕食を無料で提供しています」

前述のとおり、村瀬ファームには中国人実習生のほか、ワーキング&ホリデー、また日本各地から訪れるアルバイトで農閑期以外は常に人でごった返している。国際色豊かで、若い男性と女性が入り混じるとなれば、トラブルが起きることもありそうだが、そのあたりはどうなのか気になるところだ。

「前提として全員と分け隔てなく接するようにしていますね。2週間に一度は外食しています。カラオケに行くこともありますね。毎月1回は誕生会も開き、みんな20歳以上なのでお酒を酌み交わしながらワイワイ

盛り上がりがあります。そんなわけでトラブルはほとんどありません。中国、台湾、香港はどちらかというと仲が悪いはずなんですけど、ここに来たら仲良くやっていますね。たまにはケンカもありますが、必要に応じて私が介入してよく話し合っ解決するようにしています。怒鳴らずに諭すことが大切ですね。どの雇用形態でも契約期間終了前に帰ってしまったりということはこれまで一度もありません。ワーホリの場合はいたい期間延長を求められます。そうなる下次に控えている希望者とダブってしまうので困りますが、これはうれしい悩みですね。それと、ワーホリで出会った者同士が2組、国際結婚をしました。今もFacebookなどでつながっています。ついでにワーホリ絡みでいいますと、台湾や香港の滞在経験者が自分のブログで我々のことを伝えてくれるんです



1956年、北海道鹿追町生まれ。酪農学園短期大学部を卒業後、ニュージーランドで酪農研修を行なう。その後、実家に戻って就農すると、82年に酪農から畑作専業に転換する。中国人実習生に加え、2012年からワーキング&ホリデーを利用し、アジアやヨーロッパ、オセアニアなどから年間10人以上の若者を受け入れている。

◆経営面積：63ha

◆スタッフ

家族：3人、ワーキング&ホリデー：7人、日本人のアルバイト：6人、実習生：今年はない（2014年7月上旬現在）

◆作付品目

小麦：21ha、てん菜：16ha、ジャガイモ：15ha、ケール：6ha、小豆：3.5ha、イチゴ苗：0.5ha、アスパラガス：少々、サツマイモ：少々

ね。すると、それを通じて情報が広まり、募集をかけたらあつという間に定員が一杯になってしまいうんです。なので、今は応募があつても断っているのが実情です。そんなこともあつて、今年は中国人実習生の受け入れを行なっていない」

取材した7月上旬現在、村瀬ファームのスタッフは、家族が3人、ワーキング&ホリデーが7人、日本人のアルバイトが6人と大所帯だ。前述のケールの作業人員も足りている。その一方で、中国人実習生をめぐる情勢は大きく変わってきているという。

「私のところに来た中国人実習生はみんなとてもまじめで、いい人ばかりでしたよ。でも、最近是中国経済も成長してきて、国内の雇用環境も良くなってきていますから、わざわざ日本に行かなくてもという発想に切り替わってきているようです。それでこの技能実習制度への応募者数



国際色豊かな村瀬ファームのスタッフ。台湾や香港といった海外からのワーキング&ホリデー利用者と日本各地から訪れるアルバイトもいる。今年は中国人実習生を受け入れていないが、昨年までは毎回2人ずつ既婚女性を採用してきた。ちなみに、ケールは村瀬ファームの粗収入の約4分の1を占めるという。

もだんだん少なくなつてきています。これまで既婚者に限ってききましたけど、独身者も受け入れないときついのではないという話も出てきました」

村瀬氏はこうしたなか、08年から続けてきた中国人実習生の受け入れをやめた。幸い、村瀬ファームの場合、ワーキング&ホリデーと日本人のアルバイトでの人材確保が円滑に進んでおり、特に心配していないようだ。

「ケールを本格的に始めたころとは状況も変わりました。今のような経営を続ける限り、人材は変わらず重要ですが、これからは軌道に乗ったワーホリと日本人のアルバイトで募集していくことになりそうです。そのためにもスタッフとの関係は良好でないといけませんね」