

農業における 改正入管法

今回のキャスト

社長 藤田 匠、社員 西園寺 千代

昨年12月、改正入管法が成立した。行方を見守っていたアルパカファームに「外国人を雇わないか」という話が舞い込んできた。藤田社長も千代も興味津々のようで、面接も本気で考え始めている。

藤田 千代ちゃん、ちょっと相談があるんだけど……。

千代 社長、どうしましたか？

藤田 入管法の改正についてのニュースは知ってるかな？

千代 はい！ 農業にも大きな影響がありそうだったって話題になっていたので、けっこう気になって情報を追っていますよ。いや、時代の変わり目、つて感じがしますよね。

藤田 ほ、関心を持っていただね。なら話が早い。実は、隣の農家さんから、知り合いの外国人を雇わないかって声がかかってね。すでに技能実習で経験は積んでいるし、日本語も堪能らしいから、一度面接をしてみようかと思ってるんだ。千代 良いですね、ぜひ！ それにしても、社長が外国人を雇おうと思ってる、意外ですね。以前は技能実習生の受け入れにあまり良い反応をしていなかったのに、どうしてですか？

藤田 昨年農業研修に行った農家さんのところで、ベトナムの人が3人働いていたんだけど、すごく頑張っていてさ。愛嬌もあるし、なんか職場の雰囲気も明るくてね。そりゃもちろん文化や慣習の違いで大変なこともあるいるあるんだと思うけど、それ以上に、いいなって純粹に思えたんだよね。

千代 なるほど、その研修に行ったら良かったですね。私は、もともと海外でバックパッカーをしていたので、外国の人と一緒に働いてみたいなって思いがずっとあったんです。だから、もしそれがアルパカファームで実現するのなら、今まで以上に張り切ります！

藤田 千代ちゃんがそこまで言うなら、具体的に話を聞いてみようかな。アルバイトじゃダメだったり、雇用のルールもあるみたいだから、そのあたりを詳しく知りたいんだ。

今回の法改正 在留資格「特定技能」の概要

特定技能1号および2号という区分があるが、1号を終えないと、2号に移行することはできない。2号については未定部分が多く、農業分野では2号が設置されるかどうかも未定。

■特定技能1号

●要件

特定技能評価試験（「技能と日本語の試験」の合格または、農業分野の技能実習2号を終了すること）。

●特徴と予想される動向

- ・雇用形態は直接雇用・派遣の両方がある。
- ・転職可能。
- ・在留期間が通算5年であれば何度でも帰国して戻ってくる（こと）ができる。
- ・複数の事業所での農作業に加えて製造・加工・販売業の作業に従事できる可能性も高い。
- ・雇用人数の制限なし。
- ・労働基準法の農業の適用除外も日本人労働者と同様。

今回の執筆者

矢萩板 初美

(有)人事・労務パートナー／
行政書士／
903シティファーム
推進協議会委員長



明治学院大学国際学部卒業後、総合物流会社を経て行政書士として独立。NPOの設立支援や運営サポートなどコミュニティ創りを支援している。次代に持続可能な農と食を残していくため903シティファーム推進協議会を自ら設立、次世代の農業経営者を応援する「ローカルとつながる田心マルシェ」も開催。

▶ 改正入管法4月施行 外国人と共に働く環境づくり ◀

昨年12月に改正入管法（出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律案）が成立しました。新たな在留資格「特定技能」が追加され、今年4月より施行が予定されています。人手不足を補うために外国人労働者を受け入れることが明言され、現在日本の農業現場で働く外国人の多数を占める技能実習生とは扱いや働き方が大きく変わるようになります。

農業における技能実習生の総数は約2万7,000人（平成27年度法務省データ）ですが、今回新しく創設された在留資格「特定技能」での農業分野の受け入れ数は、今後5年間で3万6,000人を見込んでおり、現在技能実習生として在留する外国人の数を大きく上回るようになります。また、昨今日本に在留する外国人が増加していることを受けて、その保護やサポート体制の充実へも多くの関連予算がつく予定で、日本社会全体として外国人と共に生きる社会をつくっていく機運が高まっているなかでの法改正であることも意識しておきたいと思います。

さて、往々にして法改正というのは、実際の社会の流れより遅れてくるものです。新しい制度ができる際には、以前の類似制度を改善・追加する形で社会に広がっていく。その例が技能実習制度や、昨年の夏頃から新たに始まっている「国家戦略特別区域農業支援外国人受入事業」です。実際の運用は後者の特区での運用に改善・追加した形になると予想されます。

技能実習制度と「特定技能」

改正入管法においては、受け入れる側にとっても自由度が格段に上がるので、技能実習制度では来日を躊躇していた外国人のハードルが下がり、来日しやすくなり、労働者一人ひとりの働き方が多様になります。そのため、どのような人材が必要なのかを明確にし、雇用形態や給与を定める必要があります。

技能実習制度では、実習という性質上、全員一律の給与形態の事業体も多数ありました。しかし、労働者の転職も認められ、労働者確保の競争も激しくなると予想されるなか、一人ひとりの満足度を高める給与形態と仕事内容、生活支援を準備する必要があります。これらの労働者の雇用・生活環境整備、さらに申請手続き等については登録支援機関に委託・相談が可能になります。また、派遣・仲介費用や、抱えている外国

人候補者は派遣事業者や仲介業者によって異なるので、どの会社を利用するのかを比較検討する必要があります。技能実習制度では監理団体のみが仲介機能を果たしていましたが、特定技能外国人では、さまざまな仲介事業者が乱立すると予想されます。

詳細は未定の部分も多々ありますが、今回の法改正を受けて、外国人労働者本人にとっても選択肢や自由度が増すことになるでしょう。農業の現場を飛び出して、より多様な働き方を求める事態も予想されます。仕事の幅が広がることで、意欲の向上にもつなげることできます。雇用者にとっては、帰国後に外国人労働者とのつながりを活かして、農産物を輸出したり、新たな人材を紹介してもらう等の広がりも考えられます。

高くなった自由度にどう対応するか

しかし、自由度が高い分、雇用者側と本人のミスマッチが起こると、すぐに他の事業所に移ってしまう可能性もあります。そのため、言語や文化・習慣の違いを受容し、埋めていくためにできることを考え、どのような人材を採用したいのか、具体的にどのような仕事をしてもらいたいのかといった点を事前にどれだけ準備しておけるのかが、新たな外国人労働者の受け入れを成功させるために重要になってくるでしょう。

例えば、副業や多様な働き方が推進されつつある情勢を活かして、外国の言語や文化に理解のある日本人を短時間農作業アルバイトで募集したり、地元の企業と連携することも考えられます。グローバルやインバウンドの流れを受けて、外国文化に触れるという日本人の需要も高まっている今、外国人労働者と共に働き、生きる環境を農業現場でつくっていくことを通して、農業界全体が盛り上がる機運をつくっていく一歩としたいところです。

一方で、外国人の受け入れによる労働者の確保には限界があるのも事実です。外国人が日本で働く主な理由は本国との賃金格差であり、出稼ぎの要素が強い。しかし、出稼ぎ先としての日本の魅力度は、本国の物価上昇や経済発展を背景に、今後10年で半分になる見込みもあります（第一生命研究所試算）。そのため、外国人労働者と日本人両方にとって、給与や生活の質も含めた魅力を高め、同時に日本人の現場マネジメント層を育てていくことも長期的には必要となるでしょう。