

コメント

林業への外国人労働者の就労に関して-滝沢報告より-

大塚生美 (森林総合研究所東北支所)

1.はじめに

滝沢裕子氏の報告(以下、滝沢報告)では、「外国人労働者の具体的な就労構造に関する報告が本稿での新規性」としている。筆者は中でも「民間職業仲介事業所」に言及した点において、より新規性を感じた。本来なら報告内容に即してコメントすべきではあるが、筆者は林業労働力問題を研究テーマの一つとしてきたものの、ドイツの労働事情や日独の外国人労働者については門外漢と言ってよい。そこで、本論では既往研究に依拠し、外国人労働者に関するドイツの邦語研究の位置づけおよび日本における林業への外国人労働者の就労状況についてふれた上で、滝沢報告の意義ならびに今後の研究への期待を述べたい。

2.外国人労働者に関するドイツの邦語研究の位置づけ

まず、ドイツの外国人労働に関する邦語研究は筆者が考える以上に蓄積が大きいことに驚いた。外国人労働者に関するドイツの邦語研究を2つ抜粋して紹介したい。

1つ目は、自治体国際化協会によるレポート「ドイツにおける外国人政策をめぐる諸問題」(自治体国際化協会, 1997年)である。本レポートは日本における内なる国際化の現状に対して、外国人労働者等の受け入れに関して長い歴史を持ち、日本との共通点が多いドイツに焦点を当て、日本の自治体の参考になる事項を取りまとめることを目的としている。ドイツの外国人労働者の受け入れは、戦後の旧西ドイツにおいて、急速な生産力の回復の一方で、第二次世界大戦中に本来労働力となる男性の青年層を数多く失っていたことがあいまって、二国間協定を締結しながら、極端な労働力不足を補う政策的導入であったことに端を発していたことが詳細に論じられている。また、そうした外国人労働者は一般的にドイツ人が就きたがらない単純な仕事に就くことが多く、高い職業資格や権利を持たない、下層な階級に位置する者というイメージを持つようになってしまったのではないかという。当初の二国間協定では、4年間の就労期間を条件に外国人労働者を募集していたようであるが、外国人労働者のドイツでの定住化が進む中で、ドイツの労働力問題の本格的な解決に向けて、外国人労働者の子女の教育にも取り組むようになってきたと指摘する。

2つ目は、山本健児氏による「ドイツの外国人労働者に関する研究展望」(大原社会問題研究所雑誌, No528, 2002年)である。本論は「特集 外国人労働者問題の研究動向」の1篇として、ドイツの外国人労働者に関する邦語研究を回顧し、展望することが特集企画者からの課題とされた。ドイツの外国人労働者に関する邦語研究は、1970年代からみられるようになり、2000年初頭で実に210本の研究成果にのぼることが紹介されている。特に1980年代から邦

語研究が盛んになったとして、その背景には1980年代は日本のバブル経済期にあって、いわゆる単純労働分野への外国人労働者の導入を合法化すべきか否かという問題があったからと指摘する。また、ドイツの外国人労働者の邦語研究の傾向は大きく3つに類型化できている。1つ目は外国人労働者が搾取されていることを問題にした研究、2つ目は外国人労働者の導入がドイツ経済にとってプラスかマイナスなのかを計量的に把握しようとする研究、3つ目はさまざまな事実をできるだけ正確に掘り起こして、既存の理論的枠組みへの疑問、さらにはこれの練り上げを視野に入れる研究である。あわせて、本論では、劣悪な労働条件の改善のために活動する労働組合の役割を分析した森廣正氏の10年にわたる一連の研究が特筆されるとしていた。

3.日本における林業への外国人労働者の就労状況

日本においても生産年齢人口が減少する中、外国人労働者への期待はそれなりにあったが、とりわけ外国人労働者の位置づけが注目されるようになったのは、2019年の改正入管法施行によって新しい在留資格が創設されたことが大きい。「特定技能1号」は、5年間の単純労働が認められることになったことに加え、特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格となる「特定技能2号」は、家族も帯同でき無期限に在留できるため「事実上の移民法」とも言われている。3項では、こうした制度制定以前よりこの分野の研究に早くから取り組んでおられる田中亘氏の研究成果を紹介したい。

以下は、田中亘氏「林業における外国人労働力の受入れ過程—愛媛県を事例に—」（森林総合研究所研究報告、Vol. 19-No. 4, 2020年）の研究成果の抜粋になる。田中氏によると、日本の労働力人口の減少傾向が続く中、外国人労働力の受け入れに関する議論が続いている一方で、林業においては外国人研修・技能実習制度が充実していないこともあって外国人労働力に関する議論はそれほど活発な状況ではないという。しかし、一部では外国人労働力が導入され、新しい展開が見られる。そこで、実際に外国人労働力を導入している事例を取り上げ、そこから林業における外国人労働力受け入れの意義と課題を抽出し、今後の議論へとつなげることが本論の目的であるとする。

具体的には、愛媛県を事例から現段階では、実習実施企業の観点において実習生の受入れが経営的に意義を持つと評価することは難しいと結論する。技能実習生を1年間雇用するためには日本人の新規採用者と同程度の費用がかかる上、受け入れの仕組み作りや環境整備にも多くの労力を費やすことになったことが理由である。また、実習生は1年期限であるために高度の熟練を求めることが難しいため、技能実習生の受入れを即労働力の拡充とみることも難しい。今後、期限がより延長されることになれば一定の技能を修得した労働力を安定的に確保できるといったメリットが生まれてくる可能性に言及している。一方の外国人労働者が日本の就労で得られるものは、技能修得よりもむしろ日本での生活体験や貯金の方が比重は大きかったのではないかと。1期目の実習生は帰国後、実習前の業務に戻ってから日本の山林現場で得た技能をそのまま活かせる環境にないことも理由である。

4. 滝沢報告の意義、今後の研究への期待

非常に簡単ではあったが、ドイツ・日本・外国人労働者・林業をキーワードに既往研究を確認した。そこでは、外国人労働者の就労環境、技術習得、ならびに社会的地位に関わることが外国人労働者研究のテーマの一つとなっていた。この点からも滝沢報告において、外国人労働者の就労環境に影響力を持つ「職業紹介業者」に着目した点は意義深い。滝沢報告の結びでは、ドイツでも未だに林業労働はきつくて大変というイメージが一般的であり、かつ低賃金が続いているため、外国人労働者も安い労働力として位置づけられがちであるとしている。すなわち、滝沢報告ではドイツ人も外国人労働者も安価な賃金をはじめとする就労環境の悪条件について問題を提起しておられる

こうした悪条件を改善する上でも、外国人労働者と企業の間管理組織あるいは中間監督組織となり得る民間職業仲介事業所の位置づけは大きいように思う。国際労働機関（ILO: International Labour Organization）においても「民間職業仲介事業所に関する条約（ILO 第 181 号条約）」が 1997 年に批准され、日本もこれに従い施策を講じている。さらに ILO では外国人労働者（移民労働者）に関する条約、ディーセントワークやSDGsに関連した提言もある。ILO 第 181 号条約の概要を抜粋すると次のとおりである。

-
- 第 1 条 定義:「民間職業仲介事業所」とは、公の機関から独立した自然人又は法人であって、職業紹介、労働者派遣等のサービスを提供するものをいう。
- 第 2 条 目的及び適用部門: 民間職業仲介事業所の運営を認め及びそのサービスを利用する労働者を保護することを目的とし、原則としてすべての種類の労働者及びすべての部門の経済活動について適用する。
- 第 7 条 手数料等の徴収の禁止: 民間職業仲介事業所は、労働者から原則としていかなる手数料等も徴収してはならない。
- 第 10 条 苦情調査制度の維持: 権限のある機関は、民間職業仲介事業所の活動に関する苦情等を調査する適当な制度及び手続が維持されることを確保する。
- 第 13 条 公共職業安定組織との協力: 加盟国は、公共職業安定組織と民間職業仲介事業所の協力を促進するための条件の策定等の措置を講ずる。
-

滝沢報告では民間職業仲介事業所の事例は一事例であったが、今後は事例を増やしたり、あるいは一事例であっても外国人労働者の受け入れサイドや外国人労働者にとっての林業就労のメリット、課題を分析されたりと傾向を体系化された成果に期待したい。

末尾ながら、筆者がアメリカ・オレゴン州において素材生産事業者への訪問調査を行った際、外国人労働者（主にメキシコ人）は植林を担う傾向があった。その理由は素材生産過程はチームで行うため、技術の習得以上にコミュニケーションが不足すると労働災害につながるからということであった。