

浜も多様性の時代に —外国人技能実習生が来てくれて本当に良かった—

増毛漁業協同組合ホタテ増養殖部会
土橋 淳生

1. 地域の概要

増毛町の歴史は古く、北海道遺産に選ばれたレトロな建物が立ち並び、漁業や水産加工業が町の基幹産業となっている。また、良質の水を利用して酒造も行われており、明治時代から続く國稀酒造（元：丸一本間合名会社）は、日本最北にある造り酒屋でもある。（図1）。

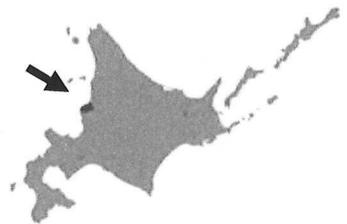


図1 増毛町位置図

2. 漁業の概要

増毛漁業協同組合の組合員数は111人で、令和5年度の水揚げは数量で5,825トン、金額は30億9千万円である。中でも、ホタテガイ養殖漁業（以下「ホタテ養殖業」）はオホーツク海向けの地撒き放流用種苗生産が主体で、年間2億粒以上が供給されており、会員と合わせて3,470トン、12億6千万円で水揚げ金額の4割を占める主要魚種となっている（図2）。

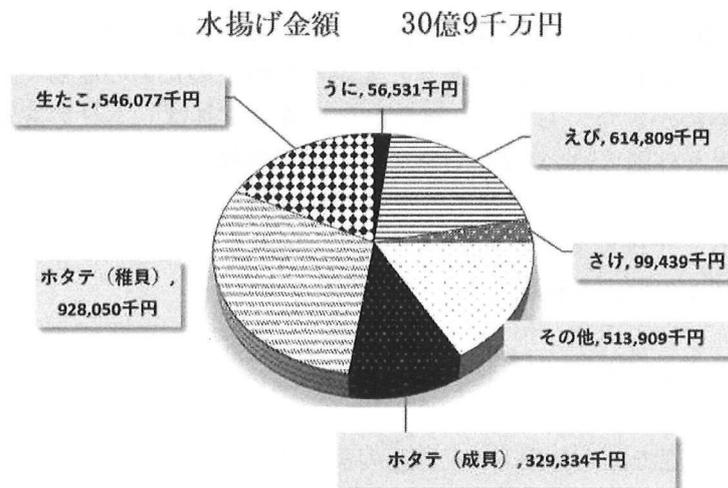


図2 令和5年度 増毛漁業協同組合の水揚げ金額

3. 研究グループの組織と運営

ホタテ増養殖部会は昭和 47 年に発足し、部会員は現在 9 人で組織している。部会の運営は会員から徴収した会費などで、ホタテ販売に関する宣伝活動費や親睦などに充てられている。

4. 研究・実践活動取組課題選定の動機

「13 年前、このままではホタテ稚貝出荷の作業を行うパートさんが足りなくなる。こうなったら外国人に頼るしかないと思ったのがきっかけだった。」

稚貝生産が主体のホタテ養殖業では、春の出荷や夏と秋に行う分散作業で、一軒当たり 20 人以上のパート従業員が必要になる（図 3）。しかし、近年急速に進む高齢化や過疎化で、人を集めるのが年々厳しくなってきた。「このままでは作業が捗らず、稚貝が出荷できなくなる。何か手を打たなければ」と危機感を持っていた。そうした中、部会は、地元の水産加工業者が「外国人技能実習制度」を導入していることを知った。



図 3 稚貝出荷の様子

部会員である土橋漁業部が外国人技能実習制度を学ぼうとする中で、外国人技能実習制度は、「発展途上国などへの技能、技術または知識の移転を図るため、その国の経済発展を担う“人づくり”」が目的であり、人手不足解消のための雇用ではないと分かり、いったんは諦めかけた。しかし、部会から「募集すれば、ホタテ養殖の知識や技術を学びたいと思う外国人はいるはず」「このホタテ養殖も近い将来、外国人の力が必要な時代が来る。そのためにも実習生の受け入れ手順や方法について道筋をつけてほしい」と応援され、土橋漁業部が先駆けとなり、留萌管内のホタテ養殖業では初めて、外国人技能実習制度の導入を検討することにした。

5. 実践活動状況および成果

(1) 技能実習生の受け入れ

「現在、土橋漁業部では、インドネシア国籍の実習生 5 人が毎日浜でホタテ養殖業について学んでいる。」

平成 25 年に当時の漁協組合長から、外国人技能実習生の募集や手続きと、受入企業に対する指導、サポートを行う札幌の監理団体を紹介された。しかし、当時この監理団体では、ホタ

テ養殖業の募集実績がなかったため、新たにこの漁業の「技能実習計画書」の作成が必須であった。このため部会のアドバイスと監理団体の指導を受け、計画書を作成し「外国人技能実習機構」に提出して新規調整漁業種として認定を受けることができた(図4)(図5)。

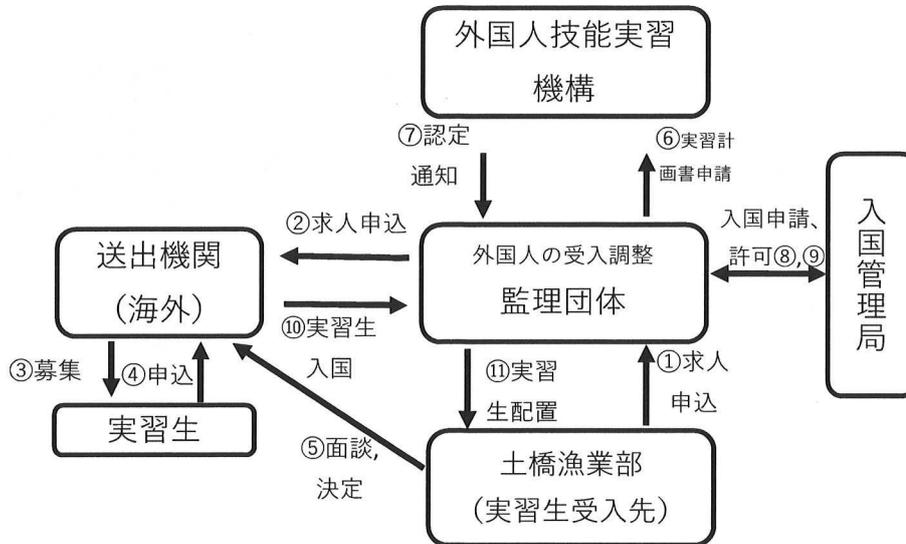


図4 技能実習生受け入れまでの流れ

技能実習年間計画申請書(概略)	名称	ホタテガイ養殖漁業	作成日	2023/3/20
	期間	2023/4/1~2024/3/31	作成者	土橋漁業部

作業名	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
ホタテ稚貝出荷	■	■										
採苗準備	■	■										
仮分散作業				■	■							
本分散作業						■	■					
成貝出荷			■				■	■	■	■	■	
成貝用入替作業			■									■
稚貝出荷準備												■
かご修繕			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
かご洗い	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
採苗器洗い、修繕				■	■							

図5 技能実習計画書(概略)

平成26年に受け入れた初めての外国人技能実習生は、2名のベトナム人女性で、実習内容は稚貝の出荷作業や分散作業の他、養殖籠の修繕や洗浄作業などである。

こうした作業を行っているのは主に女性のパートさんがほとんどなので、女性の方が馴染みやすいと考えた（図6）。

実習期間は基本1人3年間で、更新を迎えた平成29年からは1名増し、女性3人体制とした。また、令和4年からは、沖作業の補助員としてインドネシア人の男性2人を実習生として受け入れた。



図6 籠修繕の様子

（2）労働基準関係法令の適用

—「時化だから今日は休み！」とはならないので、受入漁家の苦悩もある。—

実習生に対しては、雇用契約に基づく労働基準関係法令の適用を受けることになるが、その主な労働条件は次のとおりである。

- ① 実習時間（週40時間、毎週1日の休日か4週を通じて4日以上の日）
- ② 賃金（毎月1回以上、定期的支払い）
- ③ 時間外・休日・深夜割増賃金（法に基づいた割増賃金の支払い）
- ④ 最低賃金（決められた最低賃金以上の額を支払う）
- ⑤ 年次有給休暇（6ヵ月以上の継続実習によって有給休暇の付与）

*労働条件の一例

実習生は、通常朝7時から昼休みを挟んで夕方4時までの8時間、週休2日の契約である。しかし、稚貝出荷や分散作業は深夜から始まるため、時給は深夜割増となり休日労働には休日割増が適用されるので、給与は多い月で1人25万円を超えることがある。受入漁家は、天候や海況などに関係なく、決められた時間で実習を行い、これを家族で監督する義務がある。久しぶりの時化でも「今日は全員休み！」というわけにはいかないのである。

（3）コミュニケーション

—最初は実習生とのコミュニケーションが大変で、特に陸上作業を担当する母が「言葉の壁」で苦勞した。—

実習生は、入国前と入国後に日本語研修を受けてくるが、最初は作業の指示内容がうまく伝わらない。そこで母が会話で心がけたのは以下の6つである。

- ① 話したことを一つ一つの確認し、「わかりません」と言える間を作る。
- ② ゆっくり、はっきりと、目を見て話す。
- ③ 大事なことは繰り返して話す。
- ④ 要点を短い言葉で簡単に話す。
- ⑤ 標準語の会話を心がける。
- ⑥ です・ます調に変更する。

また、「アクセスが良い」などの外来語が混ざる日本語や、「雨がザーザー」、「車がピカピカ」などの擬音語、擬態語などの言葉が実習生は理解に苦しむらしい。

母が根気よく、身ぶり手ぶりを使って話し、日常生活の心がけや作業内容を教えていった。また、実習生からは、信仰する宗教や食習慣などの話を聞き、尊重することでコミュニケーションを深めることができた。また、1人が実習期間を終えて帰国すると、残った人が新しく加わった実習生をサポートする。このことで意思の疎通がスムーズになり、我々の負担も少しずつ減っていった。

令和4年からは、男性の実習生が2人いるが、はじめは苦悩の連続だった。船上では瞬時の判断ミスが大事故につながるので、危険を感じ大声を出しても通じないことが多く、それで怪我をされては本人も私たちも重大な損失となる。そんな時には言葉よりも先に腕を強く掴んだことが何度もあり、当時は私の方がストレスを感じて仕事をしていた記憶がある。3年目を迎えた今では安心して作業を任せており、十分な信頼関係が築けている。

(4) 受入費用

実習生の住居や生活家電は、受入漁家が用意する必要がある。このため、住居の改装費と生活家電の購入費を併せると初期費用として合計約800万円かかっている。

また、実習生1人につき、監理団体へ入国前後の費用として約30万円が必要である。さらに、月払い費用は実習生1人当たり、月平均17万円の給与を支払うほか、監理団体に納める管理費及び教育費の3万円を含めると、月の人件費等は約20万円となり、決して安くはない(表1)。

表1 実習生の受け入れにかかる費用

項目	詳細	初期費用	受入費用	月払い費用	備考
受入初期費用	住居費用	800万円			中古住宅リホーム、生活家電 ※家賃収入は実習生から1人、2万円
	管理団体入会費	3万円			
1名の受入に1度かかる費用	入国準備費		10万円		健康診断(入国前)、教育、渡航費用
	入国後の費用		20万円		保険、講習、健康診断(入国後)
人件費等費用	月額給与(1人分)			17万円	※最低賃金以上の支給、12万円以上が手取れるようにする。 ※繁忙期は時間外があるため25万円を超える月もある ※公共料金は実習生が負担
	管理費			3万円	実習生の管理、監督費(監理団体へ支払い)
合計		803万円	30万円	20万円	

6. 波及効果

受入漁家にとって、実習生が暮らす住居などの初期費用が大きな負担となり、ここが制度の導入を考えるうえで、一番迷うところであった。しかし、今まで受け入れた実習生は比較的年齢が若い作業が早く、理解力も高い真面目な実習生が多かったため養殖作業の効率は飛躍的に高まった。また、籠の修繕では、早さではなく丁寧な作業を指導することで籠の使用年数が延び、資材購入費の軽減につながっている。さらに、受入漁家は常に実習生がいることで仕事の計画が立てやすく、突発的な作業にも対応できるため、気持ちにも余裕が生まれた(表2)。

表2 実習生を受け入れることでのメリットとデメリット

	パート アルバイト	外国人技能実習生
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・忙しいときだけ雇える ・人件費が抑えられる ・仕事がわかっている 	<ul style="list-style-type: none"> ・若手の実習生が多い ・作業が早く、理解力が高い ・資材の修繕による購入費軽減 ・年間作業計画が立てやすい
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・集めるのが難しい ・高齢化 ・予定外の仕事が頼みづらい 	<ul style="list-style-type: none"> ・住居費、人件費等の経費増 ・言葉の壁

こうした実習生の姿を他の部会員も見て、技能実習制度に対して年々関心が高まり、今ではホタテ増養殖部会員9軒のうち、3軒がこの制度を導入し、現在10名が浜で活躍している。さらに、他地区のホタテ養殖漁業者からも大きな関心が寄せられ、11年間で13人の実習生を受け入れた経験をもとに相談に乗っている。

現在、増毛町には人口の約3%にあたる100人以上の外国人実習生がおり、水産加工場や漁業、果樹園などの町の主要産業を支えている。町は「外国人とより良い関係を築き、ともに生活しやすい町づくり」を目指し、「日本語教室」、「カラオケ大会」などの多文化共生交流会を開催し、町民との交流に力を入れており、町の活性化につながっている。

7. 今後の課題や計画と問題点

令和6年に「外国人技能実習制度」の廃止と新たな「育成就労制度」の新設が決まった。技能実習制度と大きく異なるのは、一定の条件を満たすことで受け入れ先の変更や同業種内の転職が可能となることである。これによって、受入側は費用をかけて準備を整えても、利便性が良い場所や賃金の高い就業先に人が流れてしまうことを懸念している。その一方で、「育成就労制度」では在留資格を取得できれば継続して働くことができるため、大切に育てた人材を長期間雇用できるのは大きなメリットである。

今後も新制度を活用し「育成就労者」を雇用する計画だが、受入漁家は今まで以上に増毛町の良さや就労環境をアピールし、「選ばれる地域」を目指していきたいと考えている。

現在の技能実習生については、実習期間を終え故郷に帰り、ここで得た知識を生かし、日本での就労を目指す後輩に、増毛町での経験や暮らしを伝えることで次につながる架け橋になってくれる事を望んでいる。



