

農業分野における外国人材の 人権リスクと金融機関の役割

—現場ヒアリングに基づく構造分析と対応の方向性—

農林中央金庫 法務・コンプライアンス部 部長代理 佐々木慎吾

〔要 旨〕

近年、企業に対してサプライチェーンを含めた人権尊重の取組みが求められるなか、農業分野においても外国人材の受入に伴う人権リスクへの対応が重要な課題となっている。他方で、現場におけるリスクの多くは、明確な法令違反として顕在化するものではなく、外国人材の構造的ぜい弱性や農業特有の産業構造、文化的・情動的なギャップなどを背景として生じる「違法ではないが問題となり得るリスク」である。

本稿では、農業分野における外国人材の人権リスクについて、現場ヒアリングを踏まえながらその発生構造を整理するとともに、受入が円滑に機能している事例の特徴を考察する。人権課題への対応においては、法令遵守のみに着目するのではなく、リスクが生じる構造そのものを把握し、予防的な観点から取り組むことが重要である。また、金融機関は人権リスクを単なる管理対象として捉えるのではなく、取引先への気づきの提供や判断支援、関係者間の連携促進を通じて行動変容を後押しする役割を果たし得る。農業分野における持続的な人材確保と経営基盤の強化の観点からも、人権課題を経営課題として捉え直すことが求められる。

目 次

はじめに

1 農業分野における人権リスクの構造

- (1) 外国人材受入におけるライフサイクル別リスク
- (2) 構造的ぜい弱性と農業の特徴
- (3) 「違法ではないが問題となり得るリスク」

2 現場ヒアリングから見える実態

- (1) 外国人材と受入側の「すれ違い」
- (2) 現場におけるトラブルの発生構造
- (3) 受入がうまく機能している事例の特徴

3 金融機関に求められる役割

- (1) 従来のリスク管理の限界
- (2) 「人権」を実務に翻訳する視点
- (3) 金融機関による介入の方向性

4 農林中央金庫の取組と実務的示唆

- (1) 取組の位置づけ

- (2) 啓発活動および実務ツールの整備

- (3) 現場ヒアリングを通じた実態把握と課題の深掘り

- (4) 取組を通じて得られた示唆

- (5) 取組の限界と今後の課題

5 政策的・実務的インプリケーション

- (1) 「違法性」から「構造リスク」への認識転換

- (2) 人権課題の「経営課題化」と実務への落とし込み

- (3) グレーゾーン対応力の底上げ

- (4) 金融機関の「付加価値創出機能」としての位置づけ

- (5) マルチステークホルダーによる連携の必要性

おわりに

はじめに

近年、企業活動における人権尊重の重要性が国際的に高まっている。「ビジネスと人権」に関する国連指導原則の浸透や、欧州を中心とした人権デューディリジェンス（以下DD）規制の進展を背景に、企業に対して自社のみならずサプライチェーンを通じた人権への負の影響の防止・軽減が求められている。

こうした潮流のなかで、農業分野も例外ではない。とりわけわが国においては、担い手不足の深刻化を背景に、外国人材への依存度が高まりつつある。他方で、外国人材の受入をめぐるのは、国際的に「強制労働」や「人身取引」に該当し得る事案への懸念が指摘されており、農業分野は労働集約的な産業構造や中小・零細事業者が多いという特性から、人権リスクが顕在化しやすい領域とされている。

もっとも、現場に目を向けると、問題は必ずしも法令違反や明確な人権侵害として顕在化しているケースに限らない。むしろ、文化的背景の違いや情報格差、制度的制約といった要因が重なり合うなかで、「違法ではないがトラブルにつながり得る」事象が数多く存在している。こうした領域は、従来のコンプライアンスやリスク管理の枠組みでは把握しにくく、結果として離職や紛争、さらには産業全体の持続性に影響を及ぼす可能性がある。

これらの課題に対し、金融機関はどのよ

うな役割を果たし得るのか。本来、人権への影響は直接的な財務リスクとしては必ずしも顕在化しないため、従来の信用リスク管理の枠組みだけでは十分な対応が難しい側面がある。一方で、金融機関は取引先との対話や情報提供を通じて、行動変容を促す潜在的な影響力を有する主体でもある。

本稿では、農業分野における外国人材の人権リスクについて、現場ヒアリングをもとにその構造を整理するとともに、金融機関に求められる役割と実務上の対応方向について検討する。特に、従来の「違法か否か」という観点にとどまらず、「どのような構造の下でリスクが生じるのか」という視点から課題を捉え直すことで、より実効的な対応のあり方を提示することを目的とする。

なお、本稿における「人権リスク」とは、いわゆる企業にとってのリスクではなく、外国人材をはじめとするステークホルダーに対する負の影響を指すものである。また、本稿で農業分野を取り上げるのは、農業が他産業と比較して特に問題が大きいことを意味するものではない。農業は農林中央金庫グループの基盤産業であり、筆者が実務上接点を有する分野であることから分析対象としたものである。

1 農業分野における 人権リスクの構造

(1) 外国人材受入におけるライフサイクル別リスク

農業分野における外国人材の人権リスクは、単一の局面で発生するものではなく、採用から就労、生活、帰国に至る一連の過程において累積的に形成される特徴を有する。

まず採用・来日前の段階では、送出機関やブローカーを介した高額な手数料の負担や借金の存在が問題となり得る。こうした経済的負担は、来日後の離職を困難にし、実質的な拘束性を生み出す要因となる。

次に雇用関係においては、賃金や労働時間、安全衛生に関するリスクが存在する。農業は農繁期における長時間労働や、農薬・農業機械の使用といった特有の危険を伴う産業であり、適切な教育や管理が行われない場合、重大な事故や健康被害につながる可能性がある。

さらに生活面では、住居環境や私生活への過度な介入といった問題が指摘されることがある。これらは形式的には雇用契約の範囲外であっても、実態としては労働条件と密接に関係している。

最後に、苦情申立や救済へのアクセスが十分に確保されていない場合、問題が表面化せず、潜在的なリスクが蓄積

されることとなる。

このように、農業分野における人権リスクは「雇用」単体の問題ではなく、ライフサイクル全体を通じた構造的な問題として捉える必要がある。第1表に示すとおり、人権リスクは各段階において異なる形で現れるとともに、違法性の有無にかかわらず問題となり得る事象が広く存在している。

(2) 構造的ぜい弱性と農業の特徴

前節で整理したとおり、農業分野における人権リスクは、採用前から雇用・生活に至るライフサイクル全体にわたって存在するが、その発生を理解するうえでは、個別事象を列挙するだけでなく、それらを生み出す「構造」に目を向けることが重要である。

まず第一に指摘されるべきは、外国人材が置かれている構造的ぜい弱性である。技能実習制度や特定技能制度の下で来日する外国人材は、渡航時点で高額な手数料負担や借入を抱えている場合があり、これが経済的な圧力として作用する。また、言語や制度に関する情報格差があることに加え、

第1表 農業分野における外国人材人権リスク

プロセス	人権リスク(例)	問題となりうるリスク(例)
募集・採用	不公正な募集、高額手数料、情報格差	借金による拘束、期待条件との乖離
就労・職場	労働条件、安全衛生、ハラスメント	認識ズレ、指導方法の摩擦、長時間労働
生活・社会統合	居住環境、私生活、地域関係	孤立、コミュニティ不適合、心理的負担
苦情・救済	苦情申立、相談アクセス	言語障壁、報復懸念、制度不理解

資料 国連機関(ILO、IOM等)で用いられる移住労働者の受入プロセスに関する整理を踏まえ、筆者作成

在留資格上の制約から転職や離職の自由が限定される場合もあり、結果として受入企業との関係において交渉力が著しく弱い立場に置かれる。このような状況は、仮に明示的な強制や違法行為が存在しない場合であっても、実質的には「辞めたくても辞められない」「不利益を甘受せざるを得ない」といった状態を生み出し得る。

第二に、こうした外国人材のぜい弱性は、農業という産業の特性と結びつくことで、より顕著に現れる。農業は一般に労働集約的であるとともに、中小・零細規模の経営体が分散して存在する産業である。このため、体系的な人事管理や労務管理の仕組みが十分に整備されていない場合も少なくなく、受入は個々の経営者の経験や価値観に大きく依存する傾向がある。また、農作業は季節変動が大きく、農繁期には長時間労働が発生しやすいほか、農薬や農業機械、炎天下での作業など、安全衛生上のリスクも相対的に高い。

さらに、農業は都市部と比較して労働市場が限定的な地域に立地することが多く、外国人材にとって地理的・社会的な選択肢が制限されやすいという特徴も有する。この点は、例えば製造業やサービス業のように、近隣に複数の就業機会が存在する環境とは異なり、特定の受入先への依存度が高まりやすいことを意味する。その結果、受入側には「人材が流出しないようにしたい」という意識が働きやすく、意図せざる形で外出や転職に関する制約が強化されるなど、間接的な拘束につながる場合もある。

第三に重要なのは、これらの構造的要因が、必ずしも違法行為として認識されにくいという点である。例えば、賃金や労働時間が法令基準を満たしていたとしても、入国前に想定していた条件とのかい離や、他地域・他産業との比較において不利であると外国人材が認識した場合、不満や離職意向が高まる可能性がある。また、農業現場における指導方法やコミュニケーションのあり方は、日本人従業員にとっては一般的であっても、文化的背景の異なる外国人材にとっては威圧的、あるいは差別的と受け止められる場合がある。これらは形式的には違法とは言えないが、労使関係の悪化や紛争、ひいては離職につながる重要な要因となり得る。

加えて、外国人材の増加に伴い、受入職場における関係性の複雑化も見逃せない。外国人材と経営者との関係だけでなく、日本人従業員との間でも役割分担や負担の偏在が生じることがあり、これが適切に評価・調整されない場合、不満が外国人材に向けられる形で顕在化する可能性がある。このように、人権リスクは当事者間の問題として単純化できるものではなく、組織全体の設計やマネジメントに起因する側面を有している。

以上のように、農業分野における人権リスクは、外国人材の構造的ぜい弱性、産業特性、地域性、そして組織運営のあり方が複合的に作用することで生じている。このことは、個別の違法行為の有無のみをもって問題を把握するアプローチには限界があ

ることを示唆している。すなわち、実務においては、「どのような条件下でリスクが生じやすいのか」という視点から構造を理解し、予防的に対応することが求められるのである。

なお、こうした構造的リスクの発生要因は農業分野に特有のものではなく、製造業、建設業、サービス業を含む外国人材受入のさまざまな現場においても程度の差こそあれ見られる。本稿では農業分野を題材としているが、その示唆は幅広い産業に共通すると考えられる。

(3) 「違法ではないが問題となり得るリスク」

前節で見たとおり、農業分野における人権リスクは、外国人材の構造的ぜい弱性と産業特性が重なり合うことで生じる。このことは同時に、当該リスクの多くが、必ずしも明確な違法行為として顕在化するものではないことを意味している。むしろ実務上は、「法令には違反していないが、労使関係の悪化や離職、さらには社会的評価の低下につながり得る事象」、いわゆるグレーゾーンの領域にこそ、重要な論点が存在すると言える。

第一に挙げられるのは、「適法性と納得感のかい離」である。例えば、賃金水準や労働条件が法令上の最低基準を満たしている場合であっても、外国人材の側がそれを必ずしも適切と評価するとは限らない。近年では、SNS等を通じて他地域・他産業の労働条件に関する情報へ容易にアクセスで

きるようになっており、外国人材は自身の処遇を「日本人と比較してどうか」ではなく、「他の受入先と比較してどうか」という観点で評価する傾向がある。この結果、受入側が「日本人と同等の待遇」を提供していると認識している場合でも、外国人材の側では不満が生じる可能性がある。

第二に、文化的・価値観の違いに起因する認識のずれがある。農業現場においては、作業の安全確保や効率性の観点から、比較的強い口調での指導や迅速な意思伝達が行われることがあるが、こうした指導方法が外国人材にとっては威圧的、あるいはハラスメントとして受け止められる場合がある。また、宗教上の配慮や生活習慣に関する理解が不十分な場合、受入側に悪意がなくとも、結果として差別的な取扱いと受け止められ、関係悪化につながる可能性がある。このような事象は法令違反として明確に整理されることが難しい反面、紛争リスクの高い領域である。

第三に、制度や慣行に内在する暗黙の拘束性も重要な論点である。例えば、外出や転職に関して形式的な制限が存在しない場合であっても、「人材が流出すると経営に影響が出る」といった受入側の意識や、地域社会との関係性のなかで、事実上の制約として機能するケースがある。また、外国人材が相談できる相手を欠き、孤立した状態に置かれることで、不満や困難を表明しにくい環境が生まれる場合もある。これらは法的には問題がない場合でも、実質的には行動の自由を制限し、人権リスクとして

評価され得る。

第四に、組織内の関係性に起因するリスクも無視できない。外国人材の受入に伴い、日本人従業員側に指導やサポートの負担が集中する場合、その負担が十分に評価されないと、不満が外国人材に向かう形で表出することがある。また、在留資格や役割の違いによる待遇差が十分に説明されない場合、「なぜ自分だけ扱いが異なるのか」という不信感が生じる。こうした問題は、個々の当事者の問題というよりも、組織全体の設計やマネジメントのあり方に起因する側面が強い。

これらの「違法ではないが問題となり得るリスク」に共通するのは、いずれも「意図的な人権侵害」というよりも、認識の差異や情報不足、構造的な制約に起因しているという点である。したがって、対応にあたっては、単に法令遵守を徹底するだけでは不十分であり、現場におけるコミュニケーションの質の向上や、事前の説明・期待値のすり合わせ、さらには組織全体としての受入体制の整備が不可欠となる。

また、これらのリスクは軽視されがちであるものの、放置した場合には離職や紛争といった形で顕在化し、人材確保や経営の安定性に影響を及ぼす可能性がある。加えて、近年では企業のサプライチェーンを通じた人権対応が国際的に注目されていることから、こうしたグレーゾーンの問題が外部からの批判やレピュテーションリスクとして顕在化する可能性も否定できない。

このように、農業分野における人権リス

クを適切に把握するためには、「違法か否か」という観点に加え、「どのような状況が問題を引き起こし得るのか」という視点から、予防的・構造的に捉えることが求められる。次節では、こうした特徴を踏まえ、金融機関がどのように関与し得るのかについて検討する。

2 現場ヒアリングから見える実態

(1) 外国人材と受入側の「すれ違い」

現場ヒアリングを通じて確認されたのは、外国人材と受入側との間に存在する多様な「認識のずれ」である。これらは、法令違反として顕在化する以前の段階において、日常的に発生している。

例えば、受入側が「日本人と同等の待遇」を提供していると認識している場合であっても、外国人材の側は必ずしもそれを適切と評価するとは限らない。外国人材は、他地域や他企業の待遇と比較して自身の処遇を評価する傾向があり、その結果、受入側との間に期待値のずれが生じる場合がある。また、在留資格の違いによる制度上の制約や待遇差が十分に説明されていない場合、「なぜ自分は認められないのか」といった不満にもつながり得る。

さらに、指導方法やコミュニケーションに関しても認識の差異が見られる。農業現場では迅速な対応や安全確保のために強い口調での指導が行われることがあるが、これが文化的背景の異なる外国人材にとって

は威圧的に受け止められる場合がある。一方で、逆に柔らかい言い方で注意が十分に伝わらず、指導が機能しないといった事例も確認されている。

これらの事象は、個々には小さなすれ違いに見えるが、蓄積することで信頼関係の低下や離職につながり得る点で重要である。

(2) 現場におけるトラブルの発生構造

ヒアリングからは、前章で整理した構造的要因が、現場において特定の形でトラブルとして顕在化している様子が確認された。すなわち、これらの要因はそれ自体が直接的な問題として現れるのではなく、認識の差異や関係性の変化を通じて具体的な摩擦として表出している点に特徴がある。

まず、理解不足に関しては、外国人材が日本社会や職場環境に関する十分な知識を持たないまま業務に従事することが一因となる。例えば、生活音や働き方、職場での暗黙のルールなどは、母国では問題とならない場合であっても、日本ではトラブルの原因となることがある。こうした差異は、単に説明するだけでは十分に伝わらない場合も多く、実際の環境に置かれて初めて認識される側面もある。このような理解不足は、注意や指導の場面における認識の差として現れ、受入側との間で摩擦を生じさせる要因となる。

一方、心理的孤立は、外国人材が職場や地域社会のなかで十分な関係性を築けていない場合に生じやすい。例えば、過度に配慮された結果として「特別扱い」され、組

織の一員として扱われていないと感じたり、通訳を介した間接的なコミュニケーションが中心となることで、企業との直接的な関係が構築されにくいといった状況が見られる。こうした状況は、組織への帰属意識の低下やコミュニケーションの断絶を通じて、結果として離職や外部への依存といった行動につながり得る。

このような状態においては、日本語学習への意欲が低下したり、同国出身者との閉じたコミュニティに依存する傾向が強まることがある。また、孤立感が高まるなかで、外部からの誘いや不適切な情報に影響を受けやすくなるといったリスクも指摘されている。

これらの要因は、いずれも法令違反として明確に把握されるものではないものの、トラブルの発生や行動変容に大きな影響を与えるものである。

(3) 受入がうまく機能している事例の特徴

他方、外国人材の受入が比較的円滑に行われている事例においては、いくつかの共通点が見られる。

第一に、受入側の姿勢が明確であることである。すなわち、「どのような人材として受け入れるのか」「どのような役割を期待するのか」といった点が明確に示されており、外国人材に対してもその趣旨が十分に伝えられている。これにより、過度な遠慮や曖昧な関係ではなく、適切な距離感を保った関係が構築されやすくなる。

第二に、ルールと期待値の明示が挙げられる。就業上のルールだけでなく、生活面を含め「どのような行動が求められるのか」を具体的に示し、必要に応じて文書等で確認することで、認識のずれを防ぐ効果がある。

第三に、日常的なコミュニケーションの確保である。単に業務指示を伝達するだけでなく、本人の理解度や感じ方を確認する対話を重ねることで、不満や誤解の早期把握につながる。また、外国人材が職場や地域に対して帰属意識を持てるような環境づくりも、定着に寄与する要素と考えられる。

これらの点を踏まえると、外国人材の受入がうまく機能するか否かは、個別の制度や条件以上に、受入側の姿勢やコミュニケーションの設計に大きく依存していることがうかがえる。

3 金融機関に求められる役割

(1) 従来のリスク管理の限界

農業分野における外国人材の人権リスクは、これまでみてきたとおり、必ずしも法令違反や明確な不正行為として顕在化するものに限られない。この特徴は、金融機関の従来のリスク管理手法との間に一定のギャップを生じさせている。

一般に金融機関は、取引先に関するリスクを信用リスクやコンプライアンスリスクといった枠組みで把握しており、特に人権に関しては、強制労働や重大な労働法違反など、外部報道や行政処分として顕在化し

た事象を中心に対応することが多い。しかしながら、農業分野における人権リスクの多くは、「違法ではないが問題となり得る」グレーゾーンに位置するため、こうしたアプローチでは十分に捕捉することが難しい。

また、人権問題は必ずしも短期的な財務影響として顕在化するとは限らない。そのため、信用リスクとしての優先度が相対的に低く評価されやすく、結果として取引先との対話や関与が限定的となる傾向がある。しかし一方で、外国人材の離職や労働環境の問題は、慢性的な人手不足に直結し、農業経営の持続可能性に影響を及ぼす可能性があるほか、サプライチェーンを通じた評価の低下やレピュテーションリスクとして顕在化する可能性もある。

このように、農業分野における人権リスクは、「財務リスクとして直ちに把握されるものではないが、中長期的には事業の安定性や持続性に影響を及ぼし得るリスク」として位置づける必要がある。したがって、金融機関においても、従来のリスク管理の枠組みに加え、より広い観点からの対応が求められる。

(2) 「人権」を実務に翻訳する視点

もっとも、「人権」という概念は、農業者にとって必ずしも馴染みのあるものではなく、「思想的」「自分たちの経営とは関係が薄い」といった受け止め方をされる場合もある。この点は、現場への働きかけを行ううえでの大きなハードルとなり得る。

実務的に重要なのは、この「人権」とい

う概念を、現場の経営課題や日常的なオペレーションと結びつく形で翻訳することである。具体的には、人権リスクを「人材の定着」「作業の安全確保」「職場内コミュニケーション」といった観点に置き換えて捉えることで、農業者にとって理解しやすく、実践可能なものとすることができる。

例えば、労働安全衛生の確保は、国際的には人権の一部として位置づけられているが、現場においては「事故防止」「作業効率向上」という観点から説明する方が受け入れられやすい。また、外国人材とのコミュニケーションの問題も、「人権尊重」というよりは、「誤解を防ぎ、定着率を高めるための経営上の工夫」として位置づけることで、具体的な行動につながりやすくなる。

こうした翻訳作業は、単に言葉を置き換えるというよりも、人権の概念を経営課題として再解釈するプロセスであると言える。金融機関は、取引先との対話や情報提供を通じて、このプロセスを支援する役割を担うことができる。

(3) 金融機関による介入の方向性

以上を踏まえると、農業分野における人権リスクに対して、金融機関が果たし得る役割は、単なるリスクの把握や排除にとどまらず、より広い意味での「行動変容の促進」にあると考えられる。本稿では、その具体的な方向性として、以下の三点を指摘したい。

a リスクの可視化と気づきの促進

第一に、取引先における人権リスクを可視化し、「気づき」を促す役割である。前述のとおり、農業分野の人権リスクは顕在化しにくく、当事者自身が問題として認識していない場合も多い。このため、チェックリストやヒアリングなどを通じて、現状の取組状況や潜在的な課題を整理し、客観的に提示することが重要となる。

この際、単に「問題があるか否か」を判断するのではなく、「どのような点がリスクとなり得るのか」「どのような改善余地があるのか」といった観点でフィードバックを行うことが、実効的な改善につながる。

b 判断軸の提供と実務知見の共有

第二に、現場で判断に迷いやすいグレーゾーンについて、一定の判断軸や考え方を提示する役割である。文化的差異や制度上の制約に起因する問題は、「何が正解か」が一義的に決まらない場合が多い。そのため、具体的な事例や対応の考え方を共有し、取引先が自ら判断できるよう支援することが求められる。

例えば、宗教上の配慮や労働条件の調整に関しては、画一的なルールを提示することが難しい一方で、「どのような点に配慮すべきか」「本人とどのように対話すべきか」といったプロセスを示すことは可能である。このような知見の共有は、個別のトラブルを未然に防ぐうえで有効である。

c ステークホルダーをつなぐハブ機能の 発揮

第三に、農業者、行政、業界団体、専門家といった多様なステークホルダーをつなぐハブとしての役割である。人権リスクの多くは、単一の主体で解決できるものではなく、制度的・構造的な要因が関与していることから、関係者間の連携が不可欠である。

金融機関は、取引先との継続的な接点を有するとともに、業界全体の動向や外部の知見を把握し得る立場にある。この強みを活かし、現場の課題を外部に橋渡しするとともに、外部の知見を現場に還元することで、全体としての底上げを図ることが期待される。

以上のように、農業分野における人権リスクへの対応において、金融機関は単なる資金の提供者にとどまらず、「気づきの提供者」「判断支援者」「連携のハブ」としての役割を果たすことが可能である。この役割は、従来の信用リスク管理の枠組みとは異なり、必ずしも短期的な収益やリスク低減に直結するものではない。しかし、中長期的に見れば、農業経営の持続可能性の向上や、産業全体の信頼性確保に資するものであり、金融機関にとっての新たな付加価値の創出につながる可能性を有している。

4 農林中央金庫の取組と 実務的示唆

(1) 取組の位置づけ

前章で示したとおり、農業分野における人権リスクは、違法行為として顕在化する以前の段階において多く存在しており、従来のリスク管理手法では十分に対応しきれない側面を有している。このような特徴を踏まえると、金融機関による対応は、個別の不祥事への対処というよりも、取引先の認識変容や行動変容を促す「予防的アプローチ」として設計される必要がある。

農林中央金庫では、この点を踏まえ、農業分野における外国人材の人権尊重に関して、取引先への啓発および現場実態の把握を組み合わせた取組を進めてきた。これらは、投融資先のリスク管理の高度化という側面にとどまらず、農業分野における人材確保や持続的な経営の基盤強化に資する施策として位置づけられている。

(2) 啓発活動および実務ツールの整備

具体的な取組としては、まず、外国人材を雇用・受入する農業法人等を対象に、人権尊重の観点からのセルフチェックを促す「自己診断型ツール」を整備し、取引先に対する啓発活動を行っている。

本ツールは、単に法令遵守状況を確認するものではなく、労働条件、コミュニケーション、生活環境など幅広い観点から、現場における課題の有無や改善余地を可視化

することを目的としている。あわせて、解説資料や事例集を提供することで、「何が問題となり得るのか」「どのように対応すべきか」といった点について理解を促す構成としている。

このような取組は、前章で述べた「リスクの可視化」と「判断軸の提供」に対応するものであり、特にグレーゾーンに位置する論点について、取引先自身が気づきを得る契機となることを意図している。

一方で、これらの啓発活動は、一律的な対応を求めるものではなく、現場の実情に応じた改善を促すものであることが重要である。農業分野においては、経営規模や品目、地域特性によって状況が大きく異なるため、画一的な基準ではなく、あくまで「考えるための材料」を提供する形での働きかけが有効であると考えられる。

(3) 現場ヒアリングを通じた実態把握と課題の深掘り

加えて、啓発活動と並行して、外部専門家や関係団体との意見交換、さらには現場関係者へのヒアリングを通じて、農業分野における外国人材受入の実態把握を行っている。

これらのヒアリングから明らかになったのは、前章で整理したとおり、外国人材のせい弱性と農業特有の構造が重なり合うなかで、「違法ではないが問題となり得るリスク」が広く存在しているという点である。例えば、待遇に関する認識の差異、指導方法をめぐる文化的な摩擦、宗教や生活習慣

への配慮のあり方など、形式的な法令遵守では捉えきれない論点が多数確認された。

また、こうした問題は、受入企業と外国人材の二者間の関係にとどまらず、日本人従業員や地域社会を含めた多層的な関係性のなかで生じていることも示唆された。特に、日本人側の負担感や評価のあり方が、職場内の摩擦や不満の背景となるケースは少なくなく、受入体制を組織全体の問題として捉える必要性が確認された。

これらの知見は、単に実態を把握するにとどまらず、啓発内容の見直しや今後の施策検討における重要な基礎情報として位置づけられる。

(4) 取組を通じて得られた示唆

以上の取組を通じて、いくつかの実務的示唆が得られている。

第一に、「人権」という概念の翻訳の重要性である。農業者に対しては、「人権尊重」という抽象的な言葉よりも、「人材の定着」「安全な職場づくり」といった具体的な経営課題として提示する方が、理解と納得を得やすい。したがって、啓発においては、国際基準との対応関係を踏まえつつも、現場の言葉で説明することが重要である。

第二に、判断軸の共有の必要性である。文化的差異や制度的背景に起因する問題については、画一的な正解を提示することが難しい一方、「どのように考え、どのように判断すべきか」というプロセスを共有することで、現場における対応力の底上げに

つながる。特に、「どこまでが許容されるのか」といった境界領域に関する整理は、トラブル予防の観点から重要である。

第三に、関係者間の対話の必要性である。農業分野における人権課題は、個別の企業努力のみで解決できるものではなく、制度や地域環境とも密接に関係している。このため、行政、業界団体、専門家等との継続的な対話を通じて、共通認識を形成していくことが不可欠である。

(5) 取組の限界と今後の課題

もっとも、以上の取組にはいくつかの限界も存在する。

第一に、啓発活動はあくまで自発的な取組を前提としており、その実効性にはばらつきが生じ得る点である。特に、人権に対する認識が十分でない場合には、チェックリスト等を形式的に捉えられる可能性もある。

第二に、金融機関として関与できる範囲には限界がある点である。採用過程における手数料や送付機関の問題など、国外を含む構造的課題については、単独での対応が難しい。また、系統組織を含めた広範な関係者との関係のなかで、どのように影響力を行使していくかは引き続きの検討課題である。

第三に、リスクの把握と施策への反映の関係も課題となる。現場ヒアリングを通じて得られた知見を、どのように体系化し、実務ツールの改善や対象先の選定に反映していくかについては、今後さらなる検討が

必要である。

これらの課題を踏まえ、今後は、ヒアリングを通じたリスクの深掘りと、啓発内容の高度化を相互に連動させるとともに、関係機関との連携を通じて、より実効的な対応を模索していくことが求められる。

5 政策的・実務的 インプリケーション

本稿では、農業分野における外国人材の人権リスクについて、構造的要因および現場ヒアリングに基づく実態を整理するとともに、金融機関に求められる役割と対応の方向性について検討してきた。これらを踏まえると、本テーマに関しては、単なる個別企業の対応にとどまらず、産業全体としての底上げを図る観点から、いくつかの政策的・実務的示唆を導くことができる。

(1) 「違法性」から「構造リスク」への 認識転換

第一に求められるのは、人権リスクを「違法行為の有無」で捉える従来の枠組みから、「どのような構造のもとでリスクが生じるのか」という視点への転換である。

農業分野における人権問題の多くは、法令違反として顕在化する以前の段階、すなわち認識のずれや情報格差、制度的制約といった要因の積み重ねとして発現する。このため、違法性の有無のみをもって評価するアプローチでは、リスクの本質を捉えることが難しい。

したがって、実務においては、例えば「どのような条件下で離職が起きやすいのか」「どのようなコミュニケーションが摩擦を生みやすいのか」といった観点から、リスクが発生するメカニズムを把握し、未然に対応することが重要となる。このような予防的視点の導入は、金融機関のみならず、農業者や関係機関においても共有されるべき基本的な方向性である。

(2) 人権課題の「経営課題化」と実務への落とし込み

第二に、人権課題を現場の経営課題として再定義し、実務に落とし込む必要がある。

前章で示したとおり、「人権」という概念は、現場の農業者にとっては抽象的であり、必ずしも自らの経営課題として認識されにくい。このため、「人権尊重」をそのまま訴求するのではなく、「人材の定着」「生産性の向上」「安全な作業環境の確保」といった具体的な経営課題と結びつけて提示することが重要となる。

特に農業分野においては、慢性的な人手不足が経営の持続可能性に直結していることから、外国人材の定着率の向上は極めて重要な課題である。この観点からは、コミュニケーションの改善や適切な労務管理は、単なる「人権対応」ではなく、経営戦略の一部として位置づけることが可能である。

したがって、今後の施策においては、人権課題を倫理的な問題としてのみ扱うのではなく、経営改善や競争力強化といった文

脈の中で整理し直すことが求められる。

(3) グレーゾーン対応力の底上げ

第三に、現場におけるグレーゾーン対応力の底上げが必要である。

文化的差異や制度的背景に起因する問題については、「唯一の正解」を提示することが難しい一方、現場では日常的に判断を迫られる場面が存在する。このような状況においては、個々の農業者の経験や感覚に依存するのではなく、一定の判断軸や考え方を共有することが重要となる。

具体的には、事例ベースでの情報提供や、典型的なトラブルとその対応プロセスの整理などを通じて、現場での意思決定を支援する仕組みが有効である。また、「何をすべきか」だけでなく、「なぜそれが重要なのか」という背景理解を促すことも、持続的な行動変容につながる。

このような対応は、個社単位で行うには限界があることから、業界団体や金融機関、行政などが連携し、知見の共有や教育機能を担うことが期待される。

(4) 金融機関の「付加価値創出機能」としての位置づけ

第四に、金融機関にとっても、人権対応を単なるリスク管理の枠組みにとどめず、付加価値創出機能として位置づける視点が重要である。

人権リスクは、短期的な信用リスクとしては顕在化しにくい一方で、長期的には労働力確保やサプライチェーンにおける評価、

さらには産業全体の信頼性に影響を与える。このため、金融機関が早期から関与し、取引先の対応力を高めることは、結果として顧客基盤の強化やリスクの未然防止につながる可能性がある。

特に農業分野においては、金融機関が地域や産業との継続的な関係性を有していることから、単なる資金供給にとどまらず、情報提供や対話を通じた支援を行うことが可能である。このような関与は、ESGの観点における評価のみならず、実務的な価値の創出にも資するものである。

(5) マルチステークホルダーによる連携の必要性

第五に、農業分野における人権課題は、単一の主体によって解決できるものではなく、複数のステークホルダーが関与する構造的課題であることを踏まえる必要がある。

送出機関や受入制度、地域社会、行政施策などが相互に関連しているなかで、個別の農業者や金融機関のみで対応できる範囲には限界がある。このため、業界団体、行政、研究機関、支援団体などとの連携を通じて、課題の共有と対応の標準化を進めることが重要である。

特に、現場で蓄積された知見を制度設計や政策に反映する循環を構築することは、持続的な改善の観点から重要であり、金融機関はその媒介的役割を担うことが期待される。

以上のように、農業分野における外国人材の人権課題に対応するためには、「違法

性の有無」から「構造的リスク」への認識転換を起点として、経営課題としての再定義、グレーゾーン対応力の強化、そして多様な主体の連携が不可欠である。

金融機関においては、これらの取組を通じた価値創出を中長期的視点で捉えるとともに、現場との対話を基盤とした実践を積み重ねていくことが求められる。その過程において得られる知見は、個別の取引先にとどまらず、農業分野全体の持続可能性の向上に資するものとなることが期待される。

おわりに

本稿では、農業分野における外国人材の人権リスクについて、構造的要因および現場ヒアリングに基づく実態を整理するとともに、金融機関に求められる役割と対応の方向性について検討した。

分析を通じ明らかとなったのは、農業分野における人権課題の多くが、「違法性の有無」という従来の枠組みでは捉えきれない、構造的かつ予防的に対応すべきリスクとして存在している点である。外国人材のぜい弱性と産業特性が重なり合うなかで、認識の差異や情報不足に起因する摩擦が生じやすく、これらが離職や労使関係の悪化を通じて、経営の持続可能性に影響を及ぼし得る。

このような課題に対応するためには、「違法か否か」から「どのような構造のもとでリスクが生じるのか」への認識転換を出発点として、人権課題を経営課題として

再定義し、現場における判断力や対応力を高めていくことが重要となる。また、個別主体の取組のみならず、関係者間の連携を通じて、知見の共有と全体の底上げを図ることが不可欠である。

金融機関においては、これらの取組を通じた価値創出を中長期的視点で捉えるとともに、取引先との対話を基盤とした実践を積み重ねていくことが求められる。その過程で得られる知見は、個別の取引先支援にとどまらず、農業分野全体の持続可能性の向上に寄与するものであると考えられる。

本稿では農業分野を対象に検討を行ったが、人権課題を構造的・予防的に捉える視点や、金融機関による支援・対話の重要性は、外国人材を受け入れる他の産業分野においても有効であると考えられる。

今後は、現場ヒアリング等を通じた実態把握をさらに深化させるとともに、そこで得られた知見を啓発や支援のあり方に反映していくことが重要である。こうした取組の積み重ねが、農業分野における外国人材の受入環境の改善と、持続的な産業基盤の形成につながることが期待される。

<参考文献>

- ・国際連合（2011）「ビジネスと人権に関する指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）」
- ・日本政府（2025）『「ビジネスと人権」に関する行動計画（改定版）』
- ・ILO（2017, revised）Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy

（ささき しんご）