

2019 年 6 月上智大学国連ウィーク

ILO100 周年記念・労働 CSR セミナー

外国人労働者のディーセント・ワークと
人権をめぐる課題と労使の対応

NPO 法人日本 ILO 協議会は、上智大学および ILO 駐日事務所との共催により、2019 年 5 月 31 日、上智大学国際会議場において、標記の「ILO100 周年記念・労働 CSR セミナー」を開催した。グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) と日本生産性本部が協賛し、当日の参加者は 231 人であった。

わが国の外国人就労者は 200 万人を超えるといわれ、高度人材の活用や非熟練労働者の受入れが大きな課題となっている。昨年 12 月には「移住グローバル・コンパクト」が国連総会で採択された。セミナーでは、これらの情勢を踏まえて、外国人労働者のディーセント・ワークと人権をめぐる課題と労使の対応について検討し、これからの課題を議論した。

セミナーは、長谷川眞一・日本 ILO 協議

会専務理事の司会で開会、田口晶子・ILO 駐日事務所所長とプテンカラム・ジョン・ジョセフ・上智大学グローバル化推進担当理事・経済学部教授が挨拶を行い、続いて ILO アジア太平洋地域総局のニリム・バルア氏による基調報告および厚生労働省海外人材受入就労対策室の吉田暁郎氏による特別報告があった。その後の事例報告では、(株)アシックスの吉本譲二氏、ものづくり産業労働組合・JAM の古山修氏、NGO シェアの沢田貴志氏が、それぞれ現状と課題について発表した。パネルディスカッションでは、コメンテーターとして上智大学教授の浦元義照氏と GCNJ 幹事の龍田久美氏が加わり、日本 ILO 協議会の熊谷謙一氏がモデレーターをつとめ、活発な議論が行われた。以下、セミナーの概要を紹介する。

●基調報告.....

アジアにおける労働移動の状況と課題

ニリム・バルア (ILO アジア太平洋地域総局・労働移動上級専門家)

アジア諸国 (12 カ国) からの移民労働者の総計は 2015 年の 559 万人をピークに、以後 17 年の 524 万人まで漸減 (6%減)

している。これは、主に湾岸諸国の労働需要の減退による。アセアン加盟国を見ると、17 年、フィリピンからの出国労働

者数が143万人で突出している。国別で目立つのは、インドネシアの最近6年間の出国者総数の約6割が女性であることだ。女性労働の場合、家事労働が多くを占め、低賃金でかつ一般的な労働基準の適用が見送られている。

アジアにおける移民労働に関する重要な課題について述べる。

まず、公正な採用と賃金の支払いが阻害されていることである。さまざまな理由でILO第181号条約（民間職業仲介事業所）の保護が及ばず、移民労働者が国家間の移動に際し手数料（人材募集や斡旋で生ずるコスト）支払いを余儀なくされている。世銀とILOの調査によると、国と産業によって移民と採用のコストに大きな違いがみられるが、例えばパキスタンからサウジアラビアへの移民コストについては受入国平均賃金の9か月以上にも達している。多くの女性が従事する家事労働等において産前産後休暇が付与されず、最低賃金も適用されず、またしばしば非正規で保護の適用のない移民労働を選ばざるを得ない状況に追い込まれている。

アジア太平洋地域における技能認定及び技能開発も対処すべき課題である。グローバルな人材獲得競争の中で技能労働者の需要が高まる中、ASEANで実施されているような技能の相互認証合意等は注目に値するが、その適用範囲の拡大が望まれる。

移民労働に関する地域間協力と国家間のパートナーシップの強化も大きな課題の1つである。ILOの多国間枠組みに沿っ

て、各国政府は労使団体と協議のうえ、労働移動の促進のための国際協調に取り組むべきである。



る。ILOの第143号条約（移民労働者）は、秘密裡の労働移動や移民労働者の不法な雇用を摘発し、それを抑制するための対応策を加盟国に呼びかけている。日本の新しいビザ制度や技能実習生に関しても、移民労働者の受入段階の政策策定については各国の権利であり一般的にその裁量が大きいの、受入後の移民労働者の保護政策については、平等待遇原則の確保を中心に議論されるべきである。また、日本をはじめとした受入国における移民に対する一般市民の意識も課題として挙げられる。例えば、日本において非正規移民は労働に関する権利を平等に与えられるべきではないとの回答が56%に及ぶことがILOの調査によって明らかとなっているが、これはILO第143号条約の規定にそぐわない。

これらの課題を踏まえ、グローバルレベルでの移民のガバナンスの枠組みをいくつか紹介する。ILOの三者構成専門家会議は2016年、「公正な人事募集・斡旋のための一般原則・実務指針」を採択し、13の原則と31の実務的な指針を提供している。人材募集や職業斡旋は、人権と労働基準の遵守が前提であり、労働者はいかなる手数料や費用も支払わされるべきではなく、転職にあたり雇用主の

許可が必要とされるべきでないことなどが強調されている。日本も批准する ILO 第 181 号条約（民間職業仲介事業所）でも同様の規制が明記されており、2018 年には「募集・斡旋手数料」と「関連費用」についての定義が示された。

国連の持続可能な開発目標（SDGs）も移民ガバナンスに関する中核的な枠組みといえる。ゴール 8「働きがいも経済成長も」のターゲット 8.8 では「移住労働者、特に女性や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する」と定めている。このほか、ゴール 10「人や国の不平等をなくそう」などでも安全で秩序ある正規移住の促進や移住労働者による送金コストの低減などが強調されている。

国連は 2018 年 12 月、モロッコで開催した政府間会合で「安全で秩序ある正規移住のためのグローバル・コンパクト」（移住グローバル・コンパクト）を採択した。SDGs との連携を意識したもので、包括的で拘束力のないガイドラインだが、正規移住の促進（目標 5）、ディーセント・ワークの保障（目標 6）をはじめ、23 の目標を定めている。

また、加盟国による移住グローバル・コンパクトの実施を支援する国連ネットワークの設立が計画されている。2022 年からは 4 年ごとに「国際移民レビューフォーラム」を開催することになっており、加盟国が実施の状況について議論し共有する主要な国際プラットフォームとして機能することが期待される。

●特別報告..... 外国人労働者の雇用に関する現状と課題

吉田 暁郎（厚生労働省職業安定局 海外人材受入就労対策室長）

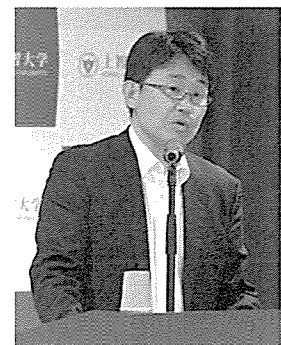
雇用情勢は、着実に改善が進むなか、求人が求職を大幅に上回って推移している。平成 31 年 2 月の完全失業率は 2.3% で約 26 年ぶりの低い水準であり、有効求人倍率は 1.63 倍と約 45 年ぶりの高い水準である。

国内の在留外国人総数は、平成 29 年末で約 256 万人。総人口の 2.02% で過去最高となった。これは前年比 18 万人の増加で、増加率は 7.5%。5 年連続で増えている。自治体でみると、例えば群馬県大泉

町で人口に占める外国人の割合が 18.1% となっている。

出入国管理法などの規定のもと、日本で就労するいわゆる外国人労働者は、平成 30 年 10 月末時点で、過去最高の 146 万人である。

在留資格別で見ると、「専門的・



技術的分野の在留資格者」が27万7千人、定住者（主に日系人）や永住者、日本人の配偶者など、「身分に基づき在留する者」が49万6千人、「技能実習生」が30万8千人、EPA看護師、介護福祉士やワーキングホリデーなどの「特定活動」が3万6千人、留学生のアルバイトなど「資格外活動」が34万4千人となっている。

国別でみると、中国が最も多く389,117人（外国人労働者全体の26.6%）、ついでベトナムが316,840人（同21.7%）、フィリピンが164,006人（同11.2%）の順である。直近の推移では、ベトナムが対前年同期比で76,581人増（+31.9%）と大幅に増え、インドネシアが同7,427人増（+21.7%）とこれに続く。

産業別でみると、「製造業」が29.7%と最多で、「サービス業」が15.8%、「卸売・小売業」と「宿泊業、飲食サービス業」がそれぞれ12.7%となっている。

外国人を雇用する事業所数は、平成30年10月末時点で、過去最高の216,348ヵ所。平成26年以降は、毎年約2万事業所ペースで増加している。

政府は昨年12月、改正入管法に基づく「特定技能」の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針を定めた。中小・小規模事業者をはじめとする深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組みを進めてもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受入れていく仕組みを構築するものである。

受入れのための在留資格として、新た

に「特定技能1号」と「特定技能2号」を定めた。特定技能1号のポイントは、特定産業分野に属する相当程度の知識または経験を必要とする業務に従事する外国人向けの在留資格で、特定技能2号のポイントは、特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務についての在留資格である。

外国人労働者を受入れる機関の基準として、外国人と結ぶ雇用契約の内容が、例えば、報酬額が日本人と同等以上とするなど適切なものであること、外国人が理解できる言語で理解を助けるといった支援体制を持っていること、生活を支援する計画が適切であることなどが定められている。

特定1号では当面14の特定産業分野で受入れるとしており、分野ごとに受入れ見込み数や従事する業務、受入れ機関に課す条件などを規定している。厚労省の管轄である「介護」では、5年間の最大受入れ数を6万人、従事する業務は身体介護のほかレクリエーションや機能訓練の補助などの支援業務とし、訪問系サービスは対象外とした。また追加的な条件としては、事業所単位での受入れ人数枠を設定することとした。

政府は、さらに、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（外国人雇用管理指針）を改正し、本年4月から適用した。①募集と採用の適正化②適正な労働条件の確保③安全衛生の確保④労働・社会保険の適用⑤適切な人事管理・教育訓練・福利厚生⑥解雇の予防と再就職援助の6分野

について細い内容を明示している。

例えば、「適正な人事管理」に関して、賃金や労働時間など主要な労働条件については書面で明示し、その際、当該労働

者の母国語で理解できるようにする、評価や賃金決定など人事管理の運用の透明性・公平性を確保することなどを求めている。

●事例報告 1

グローバル企業と外国人労働者の課題

吉本 譲二 (株)アシックス CSR 統括部・CSR・サステナビリティ部 部長)

当社は、1949 年、創業者の鬼塚喜八郎がスポーツを通じて青少年を健全に育成することを願い、スポーツ・シューズの企業を神戸に創業したことに始まる。事業は、日本のほか、米国地域、欧州地域、東アジア、オセアニア／東南・南アジアの 5 つの地域で展開しており、グループ 49 社で売上が 3,866 億円。海外比率は約 70%になっている。製品はシューズが 83.3%、アパレルが 12.0%、用具が 4.6%である。

昨年当社は、米国系の NPO からマレーシアの工場における移民労働者に関わる二つの問題点を指摘された。人材紹介の手数料を賃金から天引きしていること、労働条件を事前に伝えていなかったことである。工場の従業員の募集と採用は現地の送り出し国の人材紹介会社に委託していたが、これらの問題を工場側が把握しかねていたことが分かった。

この事実を受けて当社は、AAFA (American Apparel & Footwear Association) などと協議し、それらの問題点を解決する「責任ある雇用に関する宣言」を策定した。宣言には、それを会社の行動綱領に盛り込み、実際に綱領に

沿っているかどうかを定期的に報告することを含まれ、現在までに 134 社のブランドと工場



がサインした。なお、マレーシアの工場の従業員の給料の紹介料天引き分は、本年早々までに各人に完済された。

現在、国内外の委託先工場での外国人労働者の存在を確認し、状態を把握する調査をしている。そのうえで委託先工場に対して「責任ある雇用に関する宣言」への理解を訴え、署名を要請している。

新たな委託先として新規の工場と契約しようとするとき、その工場がアシックスの CSR スタンドにかなっているかどうかを、生産部と CSR 部が連携しつつ、数カ月かけ段階を踏んで判断を下す。CSR 部が工場所在地国のリスクなどに関する情報を提供し、生産部が工場を訪問して簡易スクリーニングを実施する。CSR 部はその内容を分析し、工場監査を行い、会社の CSR スタンドに沿っていると判断されると契約に至る。

スタンドをわずかに満たしていな

いが、商品特性上委託せざるを得ない場合が出てくる。この場合、工場はCSRスタンダードに沿うために指摘項目についての改善レポートを作成する。CSR部でこのレポートを確認し、未達成項目については、工場はさらなる改善を進める。こうした取組みを経て、現在、全体の92%の工場がCSRスタンダードを達成している。2020年までに100%達成を目指している。

アシックスCSRスタンダードの調査項目では、6つの重点項目が規定されている。「強制労働」、「児童労働」、「ハラスメント」、「差別」、「賃金」、「労働時間」の6つ。例えば、「児童労働」については、その有無

のチェックはもとより、禁止規定があるかどうか、児童労働を防止する対策が取られているかどうかをチェックする。

「妊産婦保護」や「結社の自由」、「安全衛生」など他の一般項目と合わせて点数制で評価し、契約の判断材料にする。5点評価で、例えば多くの項目で平均3点以上であっても、重点項目で2点の評価が出れば、それだけで契約見送りの判断になる。

アシックスはILOとIFC（国際金融公社）の共同の技術協力プログラムであるベターワークのメンバーであり、現場の監査を含めたサポートを得ている。

●事例報告2

外国人労働者の組織化と労働組合の課題

古山 修（ものづくり労働組合（JAM）組織化推進局局长）

JAMは、主に機械・金属産業の労働者35万人を結集する産業別労働組合である。従業員100人未満の事業所が60%余りを占めており、中小企業における労働運動を担っている。毎日、外国人労働者を含めた労働者の組織化活動に励んでいるが、組織化の進捗は満足できるものになっていない。厚生労働省から報告があったが、外国人労働者の29.7%が製造業に従事しているのだから、これを視野に組織化へ一層努力したい。

JAMは本年3月、傘下に新たな労働組合組織「JAMゼネラルユニオン」（JAM・GU）を立ち上げた。中小企業で働く未組織労働者の受け皿になるもので、外国人

労働者や、委託請負労働者、コンビニエンス・ストアのオーナー



など個人事業主も組織化の対象としている。

二つの大きな目標、「安心して楽しく働ける職場づくり」と「職場環境の改善」に取り組んでいる。JAM・GUは基本理念として、働きがいのある人間らしい仕事を通じた生活水準の向上、ステークホルダー全体の利益を大切にすること、個別・集团的労使紛争の解決などを定めている

が、これは ISO26000（組織の社会的責任に関する国際規格）に沿ったものだ。組織化により労働組合の一員になることで、雇用主と対等な関係を築くことが狙いだ。

労働組合の組織化にあたって大切なことは、戦略がしっかりしていなければならないということだ。オルガナザーと企業内の核になるメンバーとが信頼関係を醸成し、思考を重ね、情報を収集・交換し、ともに実践を重ねるという“組織戦略”を踏まえ、そのうえで単位組合を結成するという“組織化戦略”に結びつける。

外国人労働者の組織化にあたっては、まず現在の職場環境だけではなく出身国の文化も理解して信頼関係を築くことから始まる。労働問題や労使関係上の悩みとは別に、海外の本や映画などの話題も加えて打ち解け、相手が、この人と一緒にやろうという気持ちになったら具体的な相談に入る。近年は在日中国人や金融関係で働く外国人、外国の出先機関や公

館で働く人たちの組織化を進めてきた。

外国人労働者を雇用する使用者には、人権経営に徹してもらいたい。従業員の権利の行使と保護のための国際規格 SA8000 が提唱する、児童労働や強制労働の禁止、健康と安全の確保、結社の自由及び団体交渉権の所持、差別の禁止、適切な労働時間の遵守、公正な報酬など、9つの社会的責任に十分に沿った経営が望まれる。

ISO26000 が示す社会的原則についても、企業の労働慣行にしっかりと定着することが重要だ。企業経営を進めるにあたって労働組合と協働して取り組むことを重視してほしいと思う。

行政に対しては、外国人を受入れる際の対応の改善を望む。受入れに伴うブローカーの暗躍が心配だ。韓国で実施されている雇用許可制度などが参考例ではないか。その他、労働組合と使用者の取組みに対する助言と指導を期待する。

●事例報告 3

外国人労働者の健康課題と NGO の取組み

沢田 貴志（国際保健協力市民の会〈シェア〉副代表・港町診療所所長）

国際保健協力市民の会〈シェア〉は、これまで自ら外国人のコミュニティに出向き、何が問題なのか、なぜ病院に行かないのかなどを聴取した。言葉が通じない、あるいは健康保険制度がない・加入していないなどの状況を現場で把握し、支援活動をすすめてきた。

日本はいま、外国人政策の転換期にあるのではないかと思う。2000年代の頃は、

総務省の「地域における多文化共生推進プラン」により、多文化共生の地域づくりが動き出していた。1990年代に深刻化した結核患者の問題も、東京都が外国人結核患者治療服薬支援員（医療通訳者）の養成・派遣を始めたこともあって、増加を抑えるという一定の効果をあげた。

ところが2012年以降、結核患者がふたたび急増するという大変なことが起き

ている。この背景には、技能実習と留学で来日する外国人労働者の急増があり、この人たちまでは健康確保対策の手が及んでいなかったということが分かった。所得水準も低くなってきており、労働環境の要因もあげられる。

技能実習生は、病気になると雇用主から、帰国して治療した方がいいと言われ、実習現場から離れるよう勧められるケースが多いが、借金をして来日した実習生は帰国を望まない。発病を隠して働き続け、結果として集団感染につながることもあり、あるいは本人が失踪するケースも出てくる。結核であっても本来、就労しながら通院・治療で回復できるのだから解雇や離職の勧めは不当な扱いだ。

妊娠による失職の問題も暗い陰を投げかける。技能実習中に妊娠し、職場から失踪して都会で見つかる例が相次いでいる。出産し、新生児を遺棄した女性もいる。この背景には、日本滞在中妊娠したら実習を中止しなければならないとする裏契約書の存在がある。

さらに建設現場での危険作業や除染作業による労働災害や職業病の罹患の問題がある。転職や転居の自由がない実習生に対し、実態の把握や問題の改善の面で対応のメカニズムがうまく機能していない。

日本語学校もサービス業を支える人材バンクの様相を呈している。生徒たちは入学前の借金と授業料の支払いという重

圧を抱え、病気になっても休学し、休業することが難しい。最近の調査では、生徒たちの睡眠時間が以前よりも明らかに短く



なっているとの結果が出ている。身体に不調を感じても病院に行く時間がなく、健康面での不調が危惧される。

2020年代、少子高齢化の進むこの国の外国人政策はどこに向かっていくのか。2010年代には、技能実習生や留学生に頼り、外国人労働者の労働力だけを切り取る政策に重点が置かれたと思う。それらの労働者は家族を帯同することが認められていないが、この働き方にはメンタル面での心配もあり、人権にも関わる重い課題になっている。新たな制度のもとで、これらの問題がどう克服されるのか、気になるところである。

外国人労働者の健康を守るためには、早期の受診と治療を完了させるための支援が必要だ。そのためには受診者と医療従事者のコミュニケーションを助ける通訳体制の構築、ソーシャルワーカーと職場の確実な連携が望まれる。通訳者や医療に関わる人材を育成する制度の確立が重要だ。2000年代の多文化共生推進プランにあらためて立ち返って政策を進めてもらいたいと思う。

●パネルディスカッション 外国人の働き方と人権をめぐる課題と労使の対応

パネルディスカッションでは、まず、モデレーターの熊谷氏からその趣旨と登壇者の紹介が行われ、続いて事例報告の三者から追加のコメントがあった。吉本氏から、外国人労働者の人権問題にいっそう留意して対応していくこと、古山氏からは、今後ともアジアやブラジルを含め外国人労働者の組織化に力を入れていくとの考えが述べられた。沢田氏は、お隣の韓国では最近、外国人労働者対策が進んでいるが、日本の対応は遅れおり関連する政策・制度の充実に力を入れるこ



とが大切との考えが示された。これらを受けて、龍田久美氏および浦元義照氏から以下のコメントがあった。

◆コメント1 外国人の働き方における人権上の課題や企業に求められていること

龍田 久美（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン人権教育分科会幹事、オリンパス(株)人事戦略企画ダイバーシティ課長）

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）は、国連グローバル・コンパクト（UNGC）のローカル・ネットワークで、本年5月現在312の企業が会員になっている。人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則について勉強し、意見交換している。



2019年度からは、サプライチェーン、SDGs、環境経営、ESGなど13の分科会において、テ

マ別にCSRの考え方や取組みについて議論や意見交換を重ねている。

人権教育分科会には、2018年度、30の企業・団体が参加した。人権への取組みは経営基盤そのものだという認識のもと、企業内での人権教育活動をいかに進めるかを課題に、有識者を招いての勉強会や人権教育ツールの作成などの活動を続けている。

昨年度は、外国人労働者をテーマに、人権上の課題や企業に求められる課題を取りまとめた。まず、「わが国の外国人労働者の現状」として、共生に向けた取組

み例を紹介、「外国人労働者の差別と差別の防止」では、レイシャル・ハラスメントの基礎知識と企業における対応事例および配慮すべき事項を整理した。「外国人技能実習生制度・留学生」では、制度の概要を紹介したうえで、受入れ企業に求められる対策や姿勢を整理し、紹介した。

人権教育分科会では、これらを通じて、採用から入社まで諸々の手続きや準備内容に関し、中長期の雇用を想定して留意すべき事項をとりまとめた。例えば、雇用契約の際のポイントとして、母国語や英語などの翻訳文を作成し、日本語のものと両方取り交わす／受入れに際しては、言葉と文化の壁をできるだけ取り除く配慮をする／入社後あらかじめ、人事登録上の名前の読み方や宗教・文化上の配慮事項（食や服装など）を本人に確認し対応する、などである。

さらに、配慮すべき事項として、日本人の日常的な振る舞いが、しっかり働こうと考えている外国人を傷つけ、疎外感を与えることがあげられる。社内で日本人だけで寄り合わない、気軽に悩みを相談できる相談窓口を用意する、宗教や文化上の理由による働き方の違いに対応する（礼拝、ラマダンなど）、事故防止に必要な掲示や標識は外国語でも表記する、などの具体的な注意事項も列記している。

もっとも重要なことは、労働力ではなく“人”として迎え容れることだ。外国人労働者は人手の確保でありコスト削減のためとの考え方をリセットし、相手を尊重する態度で接すれば多くの問題は起こらない。一人ひとりにアイデンティティがあることを肝に銘じ、国民性という言葉で一括りにしないこと、個性を決めつけないことも大切だ。

◆コメント 2 パネル報告への7つのコメント

浦元 義照（上智大学グローバル教育センター教授）

まず言葉の問題であるが、外国人を労働者として雇用するという意味で“外国人労働者”という言い方が一般的だが、国外から外国人を招き、職場に受入れるところまで含まれることを思えば、呼び方を“移民労働者”とする方が適切ではないか。外国人労働者がこの10年で3倍に増え、留学生や技能実習生の処遇の問題や、妊娠・出産を理由とする解雇の問題が生ずるなど、国際労働基準を遵守する観点から人権や労働環境の面で諸々の課題が出

ている。いわゆる移民政策や多民族共生社会の実現について、果たしていま、政策・制度上の対策が立てら

れ奏効しているのかどうか。2015年、日本が初めて参加した第4回目の移民政策国際比較調査では、日本の移民政策統合政策指数（MIPEX）が44点で、38カ国中27位だった。なかでも調査項目の「教



育」では 29 位、「反差別」では 37 位という低いレベルだった。

日本はいま、加速化する少子化のなか経済・社会を支える人材の確保が大きな課題になっている。宿泊業や飲食サービス、建設、介護、製造、農業、小売業などで人手の確保が困難になってきており、高度人材でも獲得競争にさらされている。受入れの主体である産業界・企業の社会的責任は重い。ESG 投資の中でもとくに S = social（人権と労働）の分野は重要課題であり、経済・社会の環境整備の点で政府の役割が重要だ。国連 SDGs、とくにゴール 8「ディーセント・ワークと経済成長を」、ゴール 10「人や国の不平等をなくそう」

では適切な労働環境の整備を促しており、これに沿った政府と産業界の努力が期待される。外国人労働者の経済的側面をみると、2018 年時点で、世界の移民労働者の仕送り総額が 75 兆円 (689 Billion \$) で、世界の ODA 総額の 3.6 倍余になっている。

日本は、外国人労働者受入れについて、経済成長・維持のための人材の確保という点では、不十分とは言え、ある程度満たされている。外国人とともに働いたことのある日本人では 7～8 割がその受入れに賛成し、共生社会の実現への政策・制度の整備を肯定的にとらえる。日本は将来的に移民社会になるのではないか。

◆フロアとのディスカッション

フロアとのディスカッションでは、まず、モデレーターの熊谷氏が、登壇者からの報告について会場の参加者から寄せられている質問や意見を紹介した。そのなかには、日本で就労している外国人労働者からのものもあった。ディスカッションは、これらについて、パネリストの見解やコメントを求め、論議するかたちで進められた。

まず、ILO のバルア氏が、人々の人権意識を向上させるためには、職場における入念なオリエンテーションの実施が外国人労働者と受入れ企業従業員の相互の理解を促進するとして推奨した。またマレーシアでの例として、メディアや若者に焦点を当てた人権尊重キャンペーンを紹介、

これを通じて移民労働者の受入れが自国の経済にプラスであるというメリットが意識されたと語った。

沢田氏は、セクシャル・マイノリティに対する配慮の問題について、日本人より外国人の意識が高いとし、とくにタイやフィリピンの人たちは多様性を受けとめる感性を持っており、日本人に共生という感覚を気づかせてくれる効果があると語った。

浦元氏は、移民労働者は職場にエネルギーを注ぎ、イノベーションの力にもなるのであり、人権を尊重して活用をすすめることができなければ日本産業界の持続可能性が低迷しかねないとの危惧を語った。

古山氏は、他国との文化の違いを認め、多様性を受け容れ、新たな文化が形づくられるかもしれないとの思考を持てば、外国人労働者の組織化は進められると思うし、それが自分に課せられた責務でもあると思うと語った。

バルア氏は、日本は外国人労働者の受入れを他の国以上に促進することが可能

であるとし、政府や労働組合、使用者、NPO が力を合わせて支援サービスを充実させていくことに期待を寄せた。

今回のセミナーはパネルディスカッションの終了を経て、長谷川眞一・日本ILO 協議会専務理事のむすびにより、すべての日程を終えて閉会した。

(文責 日本ILO 協議会理事 横館 久宣)