

責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム 第2回総会・公開フォーラム
～「選ばれる日本」に向けて必要な取り組みを考える～
実施報告書

国際協力機構(JICA)と一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーン(ASSC)が共同で事務局を担う「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」は、12月6日に第2回会員総会及び公開フォーラムを開催しました。

会員規模は2020年11月の創設時の51からおよそ1年で352に増え、外国人労働者を受入れる企業及び業界団体、自治体、労働組合、市民社会、研究者の方々との活動基盤が拡大しました。

多様な関係者の連携を通じて日本における外国人労働者の抱える労働・社会問題の解決を目指す、日本で初めての取り組みとなるプラットフォームとして、設立1年の活動を振り返るとともに、「『選ばれる日本』に向けて必要な取り組みを考える」ための議論を行いました。

なお、資料ならびに動画は、発表者のご了解を得てホームページに掲載しています。詳細はそちらをご覧ください。

1. 概要

- (1) 会議名: 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム
第2回総会・公開フォーラム ～「選ばれる日本」に向けて必要な取り組みを考える～
- (2) 開催日: 12月6日(月)14:00～18:05 (会員総会 14:00～14:55、公開フォーラム 15:30～18:05)
- (3) 後援: 法務省、厚生労働省、経済産業省、一般社団法人 日本経済団体連合会、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
- (4) 場所: 東京都千代田区大手町 1-3-7 日経ビル 3 階 日経ホール【+オンライン配信】
- (5) 目的: 多様な関係者の連携を通じてわが国における外国人労働者の抱える労働・社会問題の解決を目指すために、多くの方々に取り組みを知っていただくこと
- (6) 参加人数: 会場 71名、オンライン269名 合計340名

2. プログラム(公開フォーラム)

第1部「選ばれる日本」に向けた JP-MIRAI 初年度の活動報告

- (1) 2021 年活動ハイライト
- (2) 協力団体感謝状贈呈(コラボ事業、講師等)
- (3) 優良活動報告(4 事例)

第2部 フォーラム「選ばれる日本」に向けて今後必要な取り組みとは?

開会挨拶「国際社会の中で『選ばれる日本へ』」 JICA 理事長 北岡伸一
ビデオメッセージ 中谷元内閣総理大臣補佐官(国際人権問題担当)
基調講演(1)「国際社会で求められる人権への取り組み」

駐日米国大使館経済部一等書記官 パメラ・ポンティアス氏

基調講演(2)「ビジネスと人権～民間企業の取組み」

トヨタ自動車株式会社 人事部 海外労政室 室長 奥山洋介氏

パネルディスカッション「今求められる取組みと、JP-MIRAI の役割」

モデレーター： 杉田昌平弁護士

パネリスト： 佐賀県地域交流部国際課長 井崎和也氏
連合東京事務局長 斉藤千秋氏
京都精華大学 学長 ウスビ・サコ氏
味の素株式会社 中尾洋三氏

閉会挨拶 JP-MIRAI 事務局長 和田征樹

3. 第 1 部「選ばれる日本」に向けた JP-MIRAI 初年度の活動報告

第1部では、JP-MIRAI 発足後1年間の取組みを報告しました。詳細は、資料をご覧ください。2021 年活動ハイライト

「選ばれる日本」に向けて、これまで JP-MIRAI が取り組んだ活動を事務局が報告しました。

初年度は、①外国人労働者とのコミュニケーション強化、②改善に向けた取組み、③国内外への情報発信、④会員コラボ事業、の4つの柱で活動が行われました。

- ① **外国人労働者とのコミュニケーション強化**については、外国人労働者向けポータルサイト(アプリ)の 2022 年立上げに向け、開発を始めました。外国人労働者の声を聴くためのアンケート準備や、ポータルを通じて声を聴く仕組みが導入される予定です。また、「JP-MIRAI 外国人労働者向け相談窓口」について、これまで研究会等を通じて中立性の高い苦情処理・救済メカニズムの構築を目指し検討を重ねてきました。トラブルになる前にまず相談できる窓口、1 人では解決できない問題には伴走支援、トラブルに対しては裁判外紛争解決手続き(ADR)を提供するものです。JP-MIRAI では ADR に関し東京弁護士会紛争解決センターと連携していきます。この JP-MIRAI 相談・救済窓口をパイロット事業として来年早々に開始すべくご関心の企業様を募ってきましたが、継続して募集しています。
- ② **改善に向けた取組み**については、会員限定の勉強会を、会員の専門家に登壇いただく形式で5回開催。会員による優良取組み事例を7件取材し、ホームページに公開しました。
- ③ **国内外への情報発信**として、ホームページでの情報更新や会員向けニュースレターを定期的に発行しました。また、海外への情報発信として、駐日各国大使館との意見交換等を行いました。
- ④ **会員コラボ事業**は、コロナ禍や母国の政情不安により帰国困難となったベトナム人とミャンマー人に対し、セミナーなどの緊急支援活動を、会員の皆様のご協力を得て行いました。

(2) 協力団体感謝状贈呈(コラボ事業、講師等)

現在のJP-MIRAIは、会員・非会員の方々のご協力を得ながら活動を行っています。この1年間で、70を超える方々に無償で講師やプロボノ、取材協力など、快くご協力を賜りました。このようなご協力に対し、事務局より感謝の意をお伝えしました。

(3) 優良活動報告(4 会員)

JP-MIRAI の会員の皆様には、行動原則に沿った活動の計画と実施をお願いしています。その進捗・成果を共有する場として、活動報告会を10月にオンラインで行い、自薦他薦により11会員が発表され、80名が参加しました。参加者による「いいね」投票(複数選択)により、4 会員の事例が優秀賞に選ばれました。

本フォーラムでは、その4会員の表彰式を行い、その後、各会員より取り組みを紹介していただきました。ここでは概要をご紹介します。詳しくは、ホームページ掲載動画や資料をご覧ください。



和田事務局長より表彰状を受け取る
アジア技術交流協同組合の小川氏

【アサヒグループホールディングス(株)】

国内グループ会社での外国人技能実習生について、労働環境の現場調査を第三者機関と行いました。その結果、いくつか課題が判明したため改善を進めました。例えば、実習生が緊急時の通報番号や寮の住所を実習生が覚えていない、就業規則や社内規定や操作マニュアルの母国語版がない、等です。また、日本語の学習環境も改善しました。

【帝人フロンティア(株)】

技能実習生に係る問題を改善するために、CSR 調達のガイドラインに、「移民労働者・移住労働者・外国人労働者」に母国語による契約書の提供、身分証明書・パスポート等の雇用者による保持・破壊等の禁止や適正な手数料等について明記し、取引先に展開しています。また、技能実習生を採用するグループ会社では、信頼のおける監理団体に一元化し、手数料は受け入れ企業が負担し実習生は負担しないゼロフィーの取り組みを始めたことが報告されました。

【大場孝弘様(個人会員)】

京都での日本語教室のネットワーク活動についてお話しします。日本語教室は地域に住む外国人との橋渡しとして機能すると考えています。日本語教室の運営者やボランティアに、日本語を教えるだけでなく日常会話を通じて外国人個人への関心を広げてもらうよう働きかけています。外国人が、問題に遭遇したときに、ボランティアの皆さんが日本語教室や団体を超えて支援者に繋げることを目指しています。

【アジア技術交流協同組合(ASEA)】

インドネシアから技能実習生の受け入れを行っています。組合内のインドネシア人スタッフと互いの違いを尊重するために日本人メンターによる文化翻訳プロジェクトを導入しました。例えばお酒が出る懇親会は参加できないのでランチ会の交流に変更した、メンターと話すことにより居心地がよくなった、という効果がありました。また、技能実習生が実習終了後に母国で技能を活かせるようにするため、早期のキャリアプランの提案や支援をしています。その結果、モチベーション向上に繋がったと感じています。

4. 第2部 フォーラム「選ばれる日本」に向けて今後必要な取り組みとは？

(1) 開会挨拶「国際社会の中で『選ばれる日本へ』」 JICA 理事長 北岡伸一

この一年間で参加規模や活動も拡大したことに感謝します。日本国内で働く外国人の方々が困っているという課題に手を差し伸べることができるのは JICA であると、2年ほど前に当時の菅内閣官房長官にお話をしたことがきっかけで、本活動に JICA が関わることになりました。国際協力を担う JICA として、途上国では海外で働く国民の送金が経済の重要な部分を占める国がある中で、国際協力として行う意味があると思ってのことでした。また、東南アジアではフィリピン以外では少子化が進み、域内の労働力が取り合いになることは見



えており、日本が選ばれる国になるための取り組みは急務です。JICA 緒方貞子平和開発研究所では、2030年から2040年にかけての外国人受入れのシミュレーションを行い、今後取るべきアクションの提言を準備しています。私は奈良県出身ですが、かつての平城京は国際的な都市でした。中国や朝鮮半島や中央アジアなどからの方々を受入れ今の日本が形成されました。そういうことを思い出し、もっと受入れに寛容な国になりたいと思っています。JP-MIRAI は、選ばれる国になるために、SDGsで謳われる「誰も取り残さない」国になるための大切なプラットフォームです。会員の取り組みが進めばプラットフォーム全体も進みます。歴史学者として送り出しの研究をしたこともあり、好ましくないことはいつの時代もこの国でも起こりえます。しかし、今は武器としての技術、スマートフォンがあります。ぜひ良い情報を提供して良貨が悪貨を駆逐していきたいです。ポータル・アプリに加え相談救済メカニズムも重要です。JICA は途上国の訓練機関と連携しながら人材育成をしていきます。そして皆様とともに日本社会を変えていく本プラットフォームに期待をしています。今後も協力をお願いします。

(2) 中谷元内閣総理大臣補佐官(国際人権問題担当)からのビデオメッセージ

本日はフォーラムの開催おめでとうございます。昨年、日本に滞在する外国人労働者は172万人を超え、技能実習の外国人労働者は約40万人となり、コロナ禍にも関わらず、過去最高となりました。外国人



労働者の方々は、日本の経済・社会の重要な構成員となっており、この方々のディーセント・ワークを実現していくことが多文化共生社会に向けて前進するために必要です。国際社会では、SDGsや「ビジネスと人権」の意識が高まっており、日本における外国人労働者の待遇は、企業など雇用主や受入れ団体にとっても、訪日労働者の確保や ESG 投資、ブランディングに影響を及ぼしうる重要なテーマになっています。外国人が日本の経済社会において重要な役割を担う中で、政府は本年6月に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の改訂を行いました。これは、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会の実現に寄与するという目的を達成する上での方向性を示すものです。JICAがJP-MIRAIのプラットフォームづくりをリードし、民間企業、自治体、NPO、学識経験者等の連携を強化すること

は、「選ばれる日本」に向けた取組みを進める上で、非常に意義があります。私は国際人権問題を担当しており、対外的に人権外交を積極的に進めていくにあたり、まずは、足下の国内における課題について取り組むことが重要だと認識しています。その中の一つが、国内における外国人との共生の在り方です。政府として、国内外問わず、積極的に人権問題に取り組む、よりよき国家、世界を作っていくことが不可欠です。本日の公開フォーラムにおいて、立場の異なる皆様による体験や知識、見解などが有機的に交わりあうことにより、さらに議論が深まっていくことを期待しております。

(3) 来賓祝辞 東京弁護士会会長 矢吹公敏氏

本日のフォーラム開催おめでとうございます。さきほど、JP-MIRAI の共同事務局の JICA と、専門 ADR 創設の基本合意書に署名しました。これは JP-MIRAI が実施予定の相談窓口を頼る外国人の相談者と使用者や関係者との紛争を公正かつ迅速に解決することを目的に、東京弁護士会が設置し運営している紛争解決センター (Alternative Dispute Resolution=ADR センター) 内に新たな専門 ADR を設けるための基本合意です。裁判外の紛争解決方法として、迅速かつ当事者同士が納得できるものを目指しています。裁判は時間がかかり、その間に、労働者は通常は解雇されてしまいます。外国人労働者にとっては、適切な労働条件のもとで継続して雇用されることが最も重要と考えています。他方で、雇用する企業にとっても外国人労働者の人権を守りながら雇用を継続することが重要であると理解しています。一般に ESG 投資が強まっていると言われているが、人権への取り組みをきちんとしている企業に世界から投資が増える流れができています。東京弁護士会は長年、外国人労働者の人権に対する取り組みを行っています。この度外国人労働者の ADR を設置できることに大いに意義を感じています。私は1995年から法整備支援活動を、アジア各国で行ってきました。現地の法律家とともに現地の法の支配を各国で取り組むことはとても大切だと思っていました。今は、多くの外国人が来日して日本の方々と一緒に働いていくことが重要とつくづく感じています。その時に大切なのが多様性です。最近読んだ本「ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー」の中で、多様性の話が出てきました。私は「多様性はうんざりするほど大変だし、めんどくさいけれど、無知を減らすからいいことなんだ」という部分が大好きです。また、「エンパシーとは何か」というところで、息子が「相手の靴を履いてみる」と答えていました。「共感」には、お互いに相手の靴を履いてみようという気持ちや、相手との肌感覚でお付き合いをすることが大切だと思っています。そのような中で専門ADRを運営することはとても意義のあることです。まだ第一歩ですが、今後皆様の仲間に入れていただいて積極的に参加させていただきたいです。



(4) 基調講演(1)「国際社会で求められる人権への取り組み」

駐日米国大使館経済部一等書記官 パメラ・ポンティアス氏

本日は駐日米国臨時大使のレイモンド・F・グリーンに変わり、米国政府を代表し、ビジネスと人権にかかわる世界の動向についてJP-MIRAIの皆様にお話しする機会をいただき感謝します。

人権は各国政府が支持を示すだけのものではありません。すべての人々の権利の保護と促進のために、市民や組織団体、また企業にも果たすべき重要な役割があります。この問題に取り組むために、ここに官民並びに市民社会が一同に会することができうれしく思います。ここから英語でメッセージをお伝えします。

本日ご参加の皆様のコラボレーションは、ビジネスと人権を成功させるためにパートナーシップがいかに重要かを示す実例です。情報の流れや貿易政策、パートナーシップを通じてビジネスと人権問題の対応をどのように促進していくか、についてお話します。

情報とは、政府、企業、組織、市民に良いこと、すなわち模倣すべきベストプラクティスと、悪いこと、つまり人権侵害や違反について教育する手段です。情報が自由に流れることで、私たちは推進したいことにスポットライトを当てたり、他の人が隠したいことを明るみに出したりすることができます。米政府は、人権情報を会議を通じて非公式に、また、「国別人権報告書」、「人身取引報告書」、「最悪の形態の児童労働報告書」等、様々な報告書を通じて提供しています。また、「人身取引と戦うヒーロー賞」、「勇気ある女性賞」、「国務長官のコーポレートエクセレンス優秀企業賞」など、よりよい社会の実現を目指す人々のための表彰をしています。報告書を作成したり優れた活動を表彰したりというのは米政府だけではありません。より良い地球を実現するために、世界中で研究や情報を発信する政府や団体が増えています。

私は外交官の立場でこれらの報告書の作成に携わり、多くの大使館で個人や企業を受賞者に推薦してきました。この経験を通じて、政府、企業、市民とのパートナーシップが、信頼できる情報の収集に不可欠であることを断言できます。今日ここにおいでになる皆さんのようなパートナーのご協力がなければ、信頼できる質の高い報告書は作れません。

米政府は1997年に初めての国別人権報告書を発行しましたが、私たちは時代の変化していることを認識しており、情報の流れや質問の仕方を替えなければならないと認識しています。時代に適応するためにサプライチェーンにおける強制労働や児童労働を防止するための政策立案を支援するためのアプリを開発しました。例えば米国労働省の Comply Chain APP、国務省が資金提供をしているウェブサイト Responsible Sourcing Tool などです。

米政府は人権や労働基準に関する情報やアドバイザリー、勧告もしています。これらは主に民間企業向けのもので、企業がグローバルな調達やビジネス上の意思決定の参考になります。例えば今年7月、米政府は新疆サプライチェーン・ビジネスアドバイザリーを更新し、新疆へのサプライチェーンや投資に関する企業のリスクを強調しました。新疆および中華人民共和国全体に強制労働やその他の人権侵害に加担している企業があるからです。アドバイザリーは他の国についての情報も提供しています。例えば英国現代奴隷法などです。

信頼できる情報があれば、社会のすべての人が人権の保護と促進に貢献することができます。また、各国政府にはこれらの権利を規定する基準や規則を設定する責任があります。このように、人権は米国の貿易政府の中核をなすものです。



バイデン大統領は米国通商代表部のキャサリン・タイ大使に、各国政府機関と協力して労働者を中心とした貿易政策を策定するよう求めています。貿易は世界経済を機能させるために不可欠です。しかし私たちは政策の中身を通じて、貿易がより高い基準を目指して切磋琢磨する善の力となることを確認しなければなりません。米国政府は強制労働を伴う製品の輸入を阻止するための対策を実施し、外国企業で人権侵害の疑いあるものについて輸出管理を強化しました。また、強制労働や児童労働で作られたと合理的に疑われる製品については輸入を禁止する規則もあります。

さらにこの分野での国際協力を再活性化しています。世界貿易機関(WTO)、経済協力開発機構(OECD)、アジア太平洋経済協力会議(APEC)は、労働基準と貿易政策を議論するための重要なフォーラムです。高い労働基準があれば賃金は上がり、職場は安全になり差別は減少します。このような高い水準に合意することができれば世界中の人々がメリットを享受します。

高い基準とそれを実現するための政策を設定した後は、その実施が重要になります。これこそがパートナーシップが本当に大事なところ。なぜなら企業の活動は世界中の何百万人もの人々の生活に影響を与えるからです。小さな企業でも複数の大陸をまたぐ供給網を持っています。企業の活動は世界中の何百万人もの生活に影響を与えます。つまり、全ての企業は人権を尊重し促進するために、重要な役割を果たすことができるということです。

マルチステークホルダー・イニシアチブを通じて企業とパートナーシップを組むことは、米国政府がビジネスと労働者の権利を支援する最も効果的な方法の一つです。その一例が国際労働機関(ILO)と国際金融公社(IFC)とのパートナーシップであるベターワーク・プログラムです。いくつかの日本企業は、すでにこのプログラムに参加しています。ベターワーク・プログラムは労働者の条件を改善するだけではありません。工場が強制労働のない信頼できるサプライヤーとして知られることで競争力を高めることにも繋がります。米国政府はベターワーク・プログラムの開始を支援し現在も支援続けています。政府、グローバルブランド、工場オーナー、労働者、労働組合が一体となって、アパレル業界の労働条件を改善し、この業界の成長の持続性に貢献しています。

これらの例はパートナーシップの力を示しています。民間企業、組合、市民社会その他のステークホルダーと協力することで、ともに人権を促進することができるのです。

まとめるにあたり、人権と労働者の権利を尊重するために、企業が実践する際の指針となる3つの多国間の原則を申し上げます。国連ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)、OECD 多国籍企業ガイドライン、労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言です。

2013年以降、米国や日本を含む20以上の国が国連の枠組みの中でビジネスと人権に取り組む国家行動計画を策定しました。今年の6月には、OECD による責任ある企業行動に関する第9回グローバルフォーラムが開催されました。政府、企業、労働組合、市民団体が一同に会し、責任あるビジネスとは何かそれに関するガイドラインの実施について話し合いました。

情報の共有と普及、切磋琢磨して頂点を目指すための政策を打ち出し、パートナーシップにより情報を共有し普及させることで、緊急性の高い人権政策課題の解決に向けて協力していくことができます。

私たちがこのようなことができるのは、企業、特に米国と日本の企業は、共通の民主主義の基盤があるからです。また、人権と労働者の重要性を伝える最も重要なコミュニケーターだからです。企業は国内また海外の事

業活動において現地の賃金を引き上げ、現地の労働条件を改善し、地域社会との信頼関係を築く能力を持っています。

このイベントに参加する機会をいただいた JP-MIRAI 様に改めて感謝します。参加されている皆様が最高の雇用慣行の実現に向かうために、協力して取り組みを行っていただくことを期待します。

(5) 基調講演(2)「ビジネスと人権～民間企業の取り組み」

トヨタ自動車株式会社 人事部 海外労政室 室長 奥山洋介氏

本日は、「ビジネスと人権～民間企業の取り組み」について発表するという大役をいただきましたが、弊社は取り組みが進んでいる、早かった、できているというわけではありません。どちらかというと時間がかかった、という会社です。一般的な会社が、ビジネスと人権を進めるにあたり、多少なりとも参考になればと思い、お話をさせていただきます。



トヨタ自動車では、ビジネスと人権を専任で扱っている部署はありません。人事部海外労政室というのは、労使・労務管理をグローバルで、かれこれ20年くらい良好な労使関係を作ろうと活動してきた部門です。これまで主に、海外での不当労働行為や人権への侵害に目を光らせてきました。日本の会社はどこもそうだと思いますが、三方良しという言葉が示す精神で、お客様、仕入先様と活動してきました。ただ儲ければよいというのではなく、働く皆さんが幸せになれば生産性も上がると考えてきました。ビジネスと人権という枠組みが出てきたときに、刺激的な言葉がたくさんでてきました。児童労働、人身売買、差別、現代奴隷などですが、我々とはあまり関係ないと感じていました。5年ほど前にこのようなことを知り、もう少し勉強してみようと考えていた時に、日本では技能実習生の手数料の問題があるということを知りました。また、仕入先様で多くの外国の方が働いていることに気づいて他人事ではないと思い、調べました。当社は国内でも1700社におよぶ直接の取引先があります。この中で取引額の高いところに絞って2年前に実習生がいるかどうか聞いたところ、1万人近い方々がいることに初めて気づいたのです。これまでは海外での不法労働行為に目を光らせていたのですが、国内にもこのような状況があったということを知り、JP-MIRAI 事務局長の和田さんにもアドバイスをいただきながら、何を注意すべきか、どこまでやるべきか、学びながら活動を進めてきました。今年の9月に、初めて外国人労働・強制労働に関する取り組み報告書(各国現代奴隷関連法に関する声明)を出すことができたのです。

トヨタは規模の大きい会社ではありますが、単独で、どういう人権問題が起こり得、どう対応すべきなのかを決めるのは難しく、これまでも色々な方の知恵をいただいて進めてきました。JP-MIRAI に参加させてもらえるのは、とてもありがたいことです。技能実習生の事例についても、誰がどこでどう対応すれば良いのか、と悩む事例をいくつか見てきました。そのような時に、JP-MIRAI では、ワンストップで困っている方の声を聴いて、解決できるようなメカニズムが準備されていると聞いて、大いに期待しているところです。本日は詳細の報告は時間の都合上できませんので、当社の具体的な活動や考えは、当社のサステナビリティレポートやデータブック、ホームページ等を見ていただければ幸いです。

(6) パネルディスカッション「今求められる取り組みと、JP-MIRAI の役割」

杉田弁護士の進行のもと、企業、自治体、労働組合、学術といった多様な立場の4名のパネリストにより、外国人労働者・住民に対し、今取組まれていることが報告され、その後、JP-MIRAI の役割等について議論されました。

モデレーター： 杉田昌平弁護士

パネリスト： 佐賀県地域交流部国際課長 井崎和也氏

連合東京事務局長 斉藤千秋氏

京都精華大学 学長 ウスビ・サコ氏

味の素株式会社 中尾洋三氏



● 味の素株式会社 中尾洋三氏

企業においては人権デュー・ディリジェンスが求められる中で、方針策定やリスク評価はできますが、その先に求められる活動、特に救済メカニズムなどに苦慮する日本企業が多いのが実情です。当社は、海外のサプライチェーンならびに国内の外国人労働者への取り組みが大きなテーマと考えています。外国人労働者については、JP-MIRAI 共同事務局の ASSC が、多様なステークホルダーと行った「外国人労働者ラウンドテーブル」を通じて「外国人労働者の責任ある受入れに関する東京宣言2020」をまとめました。当社はこれに、昨年賛同し、これに基づいて取引先に対応するよう依頼しました。さらに、具体的な活動内容を伝えるために、コンシューマー・グッツ・フォーラム(CGF)において、当社を含むその会員の22社と共に、今年9月に「技能実習生・特定技能としての外国人労働者の責任ある雇用ガイドライン」を策定しました。今後はこれを取引先に展開し伝えていく予定です。人権デュー・ディリジェンスにおいては、きちんとモニタリングすることが重要です。当社はこれまで監査などを年に1-2回行っていましたが、これだけでは、今起きている問題に対応ができないのです。そこで、モニタリングを通じて、今起きている課題をとらえていくことが重要であり、ESG の投資家などからも今後ますます求められることだと思っています。

● 佐賀県地域交流部国際課長 井崎和也氏



現在、佐賀県では多文化共生の施策を展開しています。佐賀県でも平成27年頃から技能実習生を中心とする外国人住民が増えています。技能実習制度は国際貢献という国の位置づけですが、実質的には実習生が経済活動を支えている状況です。一方で、職場と住まいの往復だけで地域との交流に限られており、地域住民と外国人の双方に不安が生じています。県としては、外国人の方々が地域に根差した生活を送れるような取り組みは地域づくりそのものと考え、外国人と地域との融合の取り組みを始めました。

その一つが、企業における働きやすい環境づくりを支援しながら、外国人が地域と関わりを持つことができるよう支援する、「産業分野との連携による地域との融合」の取り組み推進です。企業、地域、そして行政が連携した地域づくりが他の様々な地域に広がるよう取り組んでおり、JA との協業の例をスライドに示しています。外国人材と受入れ側双方のコミュニケーション支援を行っています。

また、日本語教室を活用した地域住民と顔の見える関係づくりも進め、地域交流・相談の場となるよう進めています。日本語教室を核となるよう、地元のまちづくり団体と協力して地域住民のマインドの醸成を進めています。優良事例を増やし、他の地域に広げています。事例をスライドに記しているのでご覧ください。

● 連合東京事務局長 斉藤千秋氏



連合は日本の労働組合のナショナルセンターであり、全国で700万人の組合員を有しています。東京で働く121万人の組合員を擁するのが連合東京です。外国人に対する取り組みとして、今年10月から LINE を活用した労働相談を15か国語で提供しています。2019年から3年間、技能実習生の処遇、働く環境や生活環境の改善を求める要請行動を行いました。外国人技能実習機構には、監理団体への指導や実習先への指導強化、実習生の相談対応をきちんと行ってほしいといった要請をしています。外国人

技能実習機構と連携するために、連合東京のホームページに外国人技能実習機構のリンクを張る了解をいただいています。2019年に署名を始めたのは、技能実習生の受入れが定着しているのに、処遇の説明やワークルールを知らない実習生に対する監理団体の扱いについて改善が必要、との認識があったからです。具体的な課題意識は3つあります。劣悪な監理団体下の労働者の実態把握と指導強化、外国人労働者の労働条件の改善、また、家族を含めた生活環境とりわけ子どもの教育問題などです。

● 京都精華大学 学長 ウスビ・サコ氏

外国人人材のこれから、ということでお話します。本学はリベラルアーツ中心で、人間尊重と自由自治を掲げ、留学生を広く受け入れ人間形成に貢献したいと思っています。2018年に学長になり、この数年間で留学生は増え、構成員の三分の一が外国人です。そのような中、留学生はお客さんではなく、重要な構成員として、お客様扱いせずに大学活動に参画してもらうことを重視しています。留学生の出身国は大学院を含めると約2

0か国です。昔は留学生の窓口を設け支援するというのが一般的でしたが、本学では、留学生は国内学生と同じ扱いです。入試も留学生に全てオープンにし、日本人と同様に競い合ってもらいます。つまり留学生をパッケージではなく個として受け入れているのです。ダイバーシティ宣言をし、「違いとともに成長する」ことを日本人にも留学生にも伝えていきます。日本での就職を希望する留学生も増えているため、専門に加えマイナー科目履修も進め、社会実践力を増やす機会を設けました。建築を専門にする学生がビジネスをマイナーで学ぶ、などです。また、共通教育プログラムを増やし日本社会に入る準備をしています。寮生活の考えも同様で、基本的に2人部屋で、日本人と留学生が一部屋で暮らします。日本人学生やスタッフが外国文化に慣れる研修をする、40か国にショートプログラムで行けるなど学内でグローバル化を感じられるようにしています。就職率は高いのですが、留学生の就職率はまだ20～30%にとどまっており、40～50%に近付けるのが課題です。私自身は一般社団法人日本外国人材協会の会長でもあり、京都府の外国籍府民共生施策懇談会委員も務めており、これからどのように共生社会を実現するか関心を持っています。

● (杉田氏)

皆様ご発表ありがとうございました。では、次に、JP-MIRAI の役割について議論を進めます。中尾さんに伺います。大手企業の人権デュー・ディリジェンスのプロセスの中で、今起きている問題を把握できるのか課題、とおっしゃっていました。JP-MIRAI の相談・救済パイロット事業への期待または役割についてどうお考えですか？

● (中尾氏)



問題が起きた時点で相談でき労働者の声を吸い上げることができれば、人権侵害が起きる前に対応できます。企業にとっても未然防止になり、労働者にとっても問題が起こる前に改善することができます。それでも直らないところは苦情処理メカニズムに繋げていくわけですが、その前に解決できることが重要です。パイロット事業の考え方は、企業にとっても大きなメリットがあります。また、1社では労働者への取り組みはなかなかできず、問題が大きくなってしまいます。JP-MIRAI で全体の仕組みができれば、対応のノウハウが JP-MIRAI に蓄積され、労使双方のメリットに繋がり、解決が早まると思います。

● (杉田氏)

監査やアンケートの限界という課題認識から、人権侵害を未然防止することの重要性について、パイロット事業への期待をいただきました。先ほど北岡理事長の冒頭あいさつにも「IT の力の活用」という話がありましたので、技術を使ってモニタリングを行うことの重要性を痛感しました。

次に、井崎さんには、地域において中小企業を含めた雇用主の理解を高めることの重要性をご指摘いただきました。JP-MIRAI ポータルは優良事例等の提供なども行う予定ですが、現場の観点からポータル等への評価や期待はいかがでしょうか？

● (井崎氏)

佐賀県でも残念ながらブラックな事例があるのは認識していますが、もぐらたたきのように解決するのは難しいと思っています。働きやすい環境づくりを企業自ら取り組むような意識が当たり前となるようにしていきたいです。在留資格の制度面が良くわからず外国人を雇いたい雇えずにいるという話も聞いています。制度

面について分かりやすい説明を提供してもらえると嬉しいです。企業の人権の取組事例をたくさん共有していただき企業が自ら取り組めるよう理解を促すことも大切だと思います。

- （杉田氏）

情報発信を通じて、より分かりやすくしたいという期待を感じました。ポータルを各地域で活用できるという思いながらお話を聞いておりました。

では斉藤様にお聞きします。労働の現場に近く、色々な問題を実習生からも聞かれているということですが、JP-MIRAIのポータル・アプリや相談・救済は、ご相談に対応されている実習生や労働組合の皆さんの役に立つのでしょうか？

- （斉藤氏）

とても役立つアプリとプラットフォームになると思います。そのためには気を付けるべきことが二つあります。一つは、アプリを使えるための環境が必要です。今でも無料 WIFI が使える場所から相談を NPO に発信される方々も多くいらっしゃると思っています。行政や企業の皆様には、無料 WIFI を使うことができる場所を増やしてもらうよう要望をしています。外国人に限らず日本人でも生活困窮している方々が繋がる環境を提供していただきたいです。二つ目は、日本で働くための労働法制を理解してもらう必要があります。労働基準法、育児介護休業法、同一労働同一賃金の法制など、外国人に限らず日本人でも理解していない方が多い中で、このようなアプリを活用して伝え、外国人の皆さんの働く条件がどのように決められているかを教えることができると期待しています。また、留学生がアルバイトをする際にも、このような情報を理解してもらえれば、労働条件の引き上げにつながるのではと思います。

- （杉田氏）

オンラインで繋がることや、働くルールを理解することの大切さをいただきました。労使双方に労働法制を理解しなければいけないということは、私も自分が受ける相談を通じて感じています。例えばベトナムでは有給休暇を使わなかったらその日数分の休暇を買い取る法制度があり、ベトナム人労働者が日本で「買い取ってください」と請求して使用者が困ったというケースがありました。お互いの働くルールを知っていればより円滑に働くことができると思いました。

さて、サコ学長、別の視点からお伺いします。サコ学長のご専門で、空間に対する愛着の研究をされていますが、外国人に日本への愛着を持ってもらうには何が重要で、そのために JP-MIRAI に何ができるとお考えですか？

- （サコ氏）



京都府の技能実習生が住む地域を視察に行くと、地域の方々は一生涯懸命面倒を見ようとしているのに「なかなか気持ちが通じない」との悩みを聞くことがあります。そのような時には、「外国人労働者や技能実習生に食事を作ってもらえばよいのでは」と提案しています。というのも、支援が一方通行になっているように感じるのです。愛着の条件の一つに、自らの手でその場所をよくすることができる、というのがあります。単に労働するのではなく、その場所をよくするために参画する機会があるかどうかが大事で

す。職場で外国人労働者が頑張って重要なポストに就く人がいるか、というとなかなかいないですね。そういう人が一人でもいればその方に相談し、その方の経験を参考にしてほかの外国人も頑張れると思うのです。ずっと「外国人」という枠に入れられて扱われているというのが、課題なのではと思います。JP-MIRAI が情報の提供をするのは良いのですが、その情報を外国人と一緒に作っていくことが重要です。彼らがお客さんではなく、その場所をよくするアクターとして参画する過程があることがカギだと思いますので、その点を是非心がけていただきたいです。

- （杉田氏）

自分が良くする機会があるところに人は愛着を持つ、ということ、外国人をお客様として扱うのではない、ということの大切さを教えていただきました。JP-MIRAI の活動をよくする上でも重要な視点だと思います。それでは最後に、目指すべき将来像・ビジョンや JP-MIRAI の展望について、お願いします。



- （井崎氏）

地域づくりの視点で進めていますが、田舎で保守的な地域です。日本人でも遠方から引っ越されてきた方がなじめないこともあります。サコ学長の「お客さんにしない」ということを聞き感銘を受けました。田舎なので煩わしいしきたりなどもあると思いますが、それを佐賀県らしさとして感じていただき、地元の行事に遠方からの方や外国人の方も一緒に参加していただきたいと思っています。

- （斉藤氏）

将来的には人口が減る中で、技能伝承を外国人にも行っていくことが大事だと思います。その外国人の皆さんは、日本で残さなければならぬ技能を受け継いで世界に広めてもらう大事な方々です。ですから彼らの処遇の改善も重要です。本日の議論で気づいたのはディーセント・ワークや人権を考えたときに、労働者が労働により賃金を得ることは、日本人も外国人も同じです。日本人も外国人も同じ労働者にとらえて来年の春闘を進めていきます。

- （サコ氏）

ドイツで移民労働者に関する有名な話で「労働力だけが欲しかったのに人間がついてきた」というマックス・フリッシュの言葉があります。来日した外国人の刺激により新しい日本、新しい共同体をつくる、作っていくという考えが必要です。今後30年は日本の人口が減り高齢化が進みます。外国人に来てもらってよかったねと感謝の気持ちを持たないといけません。言葉の中でも「外国人労働者」という表現が使われており、この言葉が使われる限り進展しないと思います。日本では外国人だけでなく日本人も賃金が上がらないという状況があります。日本人は就職したときに処遇は「規定通り」となっていて、それを見ても内容は分からないですが知る必要があります。外国人というまとめたパッケージとしてみるのではなく、個々人を見てほしいです。私も大学で取り組んでいきたいと思っています。

- （杉田氏）

外国人を集団でくくることの意味はなく、個々の特徴を尊重することが人権の尊重そのものだと思います。多くの示唆をありがとうございました。

閉会挨拶 JP-MIRAI 事務局長 和田征樹

本日は長時間のご参加ありがとうございました。外国人労働者の皆さんが来日され日本国内でボタンの掛け違いが起こらないように、ポータル等を構築していきます。JP-MIRAI は「選ばれる日本」をつくるために、今後も活動してまいります。当プラットフォームは外国人労働者を受入れる労働環境や生活環境をよりよくするために、マルチステークホルダーが協力する場です。政府、企業、自治体、NPO/NGO、労働組合の皆様のお知恵が不可欠です。選ばれる日本となるよう、今後ともご協力をお願いします。

以上