

研究ノート

外国人労働者を地域社会でどう受け入れていくのか
～ベトナム人女性研修・実習生の現状から考える～ (講演記録)

福島大学行政政策学類 坂本 恵

はじめに：「外国人研修・技能実習制度」と
はどのような制度なのか

まず、本論で取り上げる「外国人研修・技能実習制度」と呼ばれる制度の説明から始めます。(図1) これは、最長3年間、海外から日本に来て、日本の受け入れ企業で研修と就労を行うという制度です。1年目が「研修期間」で、2年目と3年目は「特定活動」の期間となり、労働関係法令が適用され、労働者として働くこととなります。

では、今、どのぐらいの方がどういう国から福島をはじめとして日本に来られているのか。本格的にこの制度が始まったのは1993年からで、制度実施以降17年が経過しました。中国、ベトナム、フィリピン、こういった国からの研修・技能実習生受け入れはすでに1992～93年の段階から始まりましたが、その後15カ国に拡大をしました。(図2) この図にもあるように、ほとんどのASEAN諸国は、制度の対象国で、日本に研修・実習生を送り出しています。遠くはインド、モンゴル、ウズベキスタンも含まれます。ただ、実際は中国からの送り出しが全体の8割を超える形になっています。福島県では約85%が中国から来ている研修・実習生です。

まず、指摘したいのは、研修・実習生の数の急激な増加の問題です。(図3) この一覧表は法務省の最新資料をもとに作ったものですが、特にこの5～6年です。平成15年でいうと、1年目の研修生が44,464人、2年目以降の実習生が46,352人となり、合計で9万人ほどでした。私自身がこの問題にかかわったのは2007年からでした。そのときは16万人と言われていましたが、この表を見ていただくとわかるように、平成20年

図1

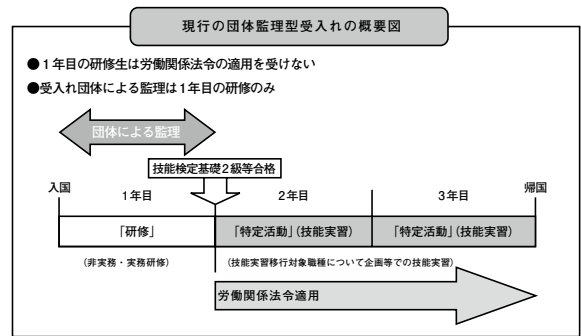


図2 1993年から中国・ASEAN諸国等15カ国から

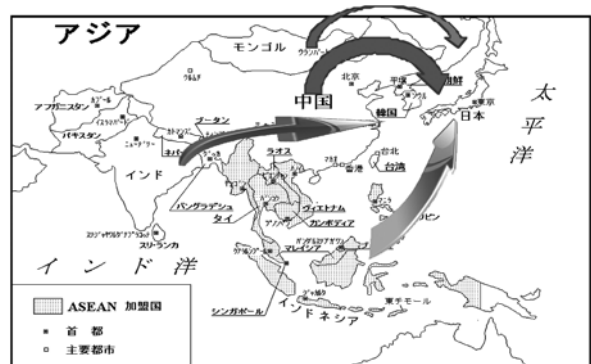


図3 2008年で19万人に

(参考) 技能実習移行者数(平成20年) 62,520人

Table with 7 columns (years from Heisei 15 to Heisei 20) and 3 rows (Trainees, Skill Trainees, Total). Values show a steady increase over the period.

(単位：人、各年末現在)

- 東北6県で1万人超
福島県は東北最多の2,800人に(うち中国人が8割) 県内の外国人登録者のうちすでに3人に1人(33%)が「研修・技能実習生」(H20年末統計・永住・特別永住者をのぞく)
●その8割は20-30歳代の衣服・縫製加工工業等で働く女性外国人労働者

末で19万人、まだ集計は出ていませんが、2009年の現時点では20万人は超えたのではないかと考えられます。

この中で、東北6県では1万人を超える外国人研修・実習生が来られています。福島県は、東北6県で一番受け入れ数が多く、現時点で約2,800人です。

つまり、福島県内で外国人登録をしている方で、永住・特別永住ということで、定住されている方を除けば、登録をしている人の3人に1人が研修・実習生になってきている現状です。

その多くが、20歳代、30歳代の、主には衣服縫製業で就労する女性の外国人労働者です。(図4)これは今の表をグラフにしたものです。上のほうが研修生、下のほうが技能実習生です。これを見ると、この5～6年ではほぼ2倍になっているのがよくわかります。

平成10年と比較をすると、過去10年の推移では、1年目の研修生は全国で3倍以上になっています。2年目以降の技能実習生は、この10年間、平成10年以降で7倍にまで増加しています。

これは、いろいろな経済的な状況もありますし、いわゆる「リーマン・ショック」による世界的な景気後退の中で、昨年から若干途中帰国させられてしまう研修・実習生が福島でも出ています。こういった短期的ファクターは別にすると、この増加は動向として当面変わらないのではないかと考えられます。5年間で倍加したということ的前提に、今後5年後はどうなるかと考えると、全国ではほぼ20万人の研修実習生の方が5年後には40万人に上るということも可能性としては十分考えられます。福島県は2,800名ですから、5,000名を超えて6,000名に近づくような研修・実習生が福島

を訪れ、一定期間、地域住民として在住することは想定可能です。これは、特に主な送り出し国になっている中国、ベトナム、フィリピンなどの、いわゆる「送り出し圧力」、つまり、日本も含めて海外にどんどん若年労働力を送り出したいという要因が、基本的には変わっていないという現状があります。

それから、研修・実習生の人に依存して事業経営や、農・漁業生産を維持するという、受け入れ側の日本企業や個人経営者の要求もやはり基本的には変わってないことが指摘できます。そう考えると、今後5年で外国人研修・技能実習生の受け入れ数が倍加するという可能性は十分あるのではないかと考えられます。これは非常に急な変化でもあります。それゆえ、どういふふう地域や受け入れ企業、地方自治体で受け入れ体制を構築していくのかは、やはり急いで検討すべき課題です。

(図5)これは、福島県の研修・実習生の就労職種についてのグラフです。東北6県は似通った動向がありますが、半数以上の研修・実習生が福島県の場合は衣服・繊維製品の製造作業に従事しています。その次は電気機械の器具組み立てです。また、農業作業、金属加工就労者もいます。金属加工や部品加工には男性の研修・実習生が多く就労する傾向がありますが、衣服・繊維製品の製造に関しては女性就労者が圧倒的です。つまり、比較的年代的にも若い女性の方が福島にはたくさん来られているということが、この分布から指摘できます。

(図6)平成20年度の福島県の在留外国人統計で、「福島県の国際化の現状」から「性別年齢別の外国人登録

図4

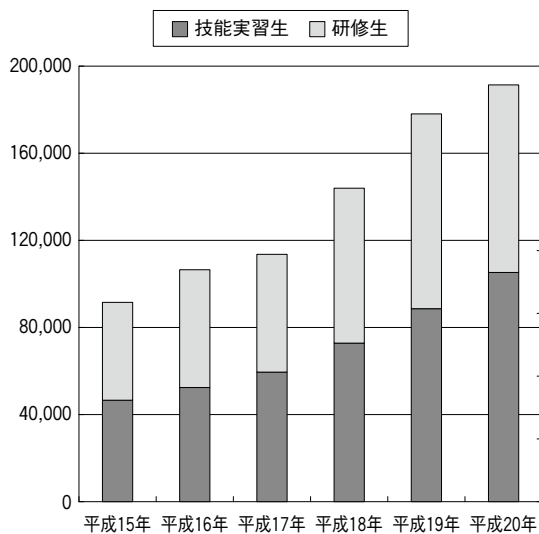


図5 福島県における外国人研修・実習生の就労職種 (2008年)

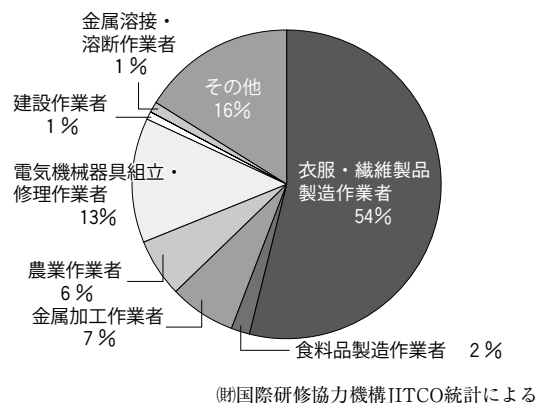
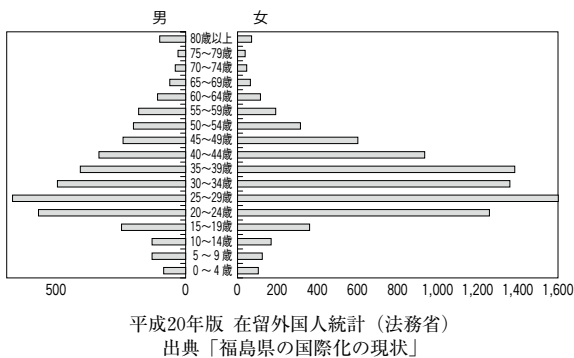


図6 性別年齢別の外国人登録者数



者数」を紹介します。男女比は女性のほうが非常に多くなっています。これは福島県国際課の分析にもあるように、国際結婚で、特に中国から若い女性が来られているということが一つの理由であると考えられます。同時に、先にのべたように外国人研修・実習生2,800人が県内に在住し、外国人登録をしていますので、20代、30代の若い女性の登録者が多いということも反映しているグラフになっています。

もう一つサンプルとして、中国に次いで二番目に多くの研修・実習生を送り出しているベトナムから日本に来ている研修・実習生の各県別の統計を紹介します。(図7) 県によって片寄りがありますが、特に1年目の研修生が多いのは愛知県、広島、東京です。2年目の技能実習生が多いのは、やはり愛知県、大阪、広島という順になっています。

こういう分布には理由があります。愛知県の場合はトヨタがあり、広島はマツダがあります。東京は企業の本社が集中していますので、1年目の実質的な研修生を多く受け入れている影響が考えられます。三重県は日系ブラジル人が多く、亀山ブランドとか、やはり電気機械の組み立てが多いのです。岐阜は伝統的に縫製業が盛んです。

## 1. 違法行為の横行と人権侵害の実態

外国人研修・実習生の数の急激な増加とともに、県内でもいくつかの就労にかかわるトラブルの事例が報告されています。賃金不払いや最低賃金法違反、長時間残業の強要などの受け入れ事業所の側の労働法令違反に対して、これを不正行為として認定し、行政処分を行う「不正行為認定」というものがあります。この「不

図7

研修生数が多い都道府県（2007年）

1位. 愛知県（728人）、2位. 広島県（286人）

3位. 東京都（245人）、

4位. 三重県（199人）、5位. 岐阜県（142人）

技能実習生数

技能実習生が多い都道府県（2007年度）

1位. 愛知県（1,066人）、2位. 大阪府（486人）

3位. 広島県（354人）、

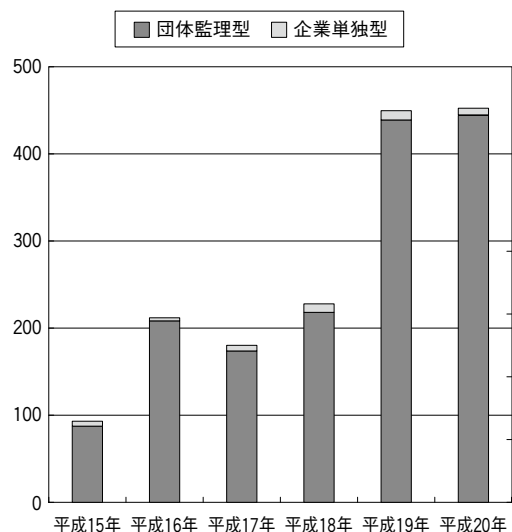
4位. 三重県（262人）、5位. 岐阜県（224人）

農村山間部に多くのベトナム人が生活する現状

正行為認定」による行政処分を受けた事業所・団体数は、法務省によると全国で平成19年、20年度でそれぞれ約400件です。この不正行為認定数は‘氷山の一角’といえます。特に指摘する必要があるのは、縫製や部品製造、農業など、一社では海外から研修・実習生を受け入れることのできない事業所が、何社かで受入れのための団体＝「受入れ協同組合」を作る「団体監理型」という受け入れ形態での不正行為認定が圧倒的に多く、全体の認定数のほぼ95%で推移しています。(図8)

他方、「企業単独型」というのは、大手の企業が、中国などの現地企業から人材を受け入れて研修を受けさせて、帰ったら現地の会社で働くというような形です。逆に不正行為が起こることが非常に少なくなっています。中小零細企業が受け入れ組合をつくっ

図8 不正行為認定機関の推移



て受け入れているところに、不正行為が集中していることがわかります。

福島で生じている不正行為を紹介します。一番最近報道されたケースでは、中島村の縫製加工業の会社でしたけれども、最終的に8名のベトナム人女性実習生が救済を求めました。8名とも3年目の実習生で、本人たちが手帳に細かく書いていたようですが、年間の労働時間は3,600時間にのぼりました。これは過労死水準の数倍という労働時間です。つまり1カ月に300時間働くということです。長時間の労働にも驚かされますが、年間に3,600時間働いて、では年間給与はいくらもらっていたかという、90万円しかもらっていないことが明らかになりました。平均の時給が福島県の最低賃金の半分以下の約300円、月の休日が1日か2日ということです。

結婚して小さなお子さんを残して来ている方もみえました。途中で病気になってどれだけ会社に、病院に連れて行ってほしい、本当にだめなんだということも言っても、なかなか連れて行ってもらえなかったようです。一度だけ病院に連れて行ってもらったという人がいましたが、もう一回行きたいと言っても、薬を買っておいでということと連れて行ってもらえなかったようです。これは事実上、拘束の状態にあったといえます。

女性が住んでいる実習生寮に、夜、会社関係者の男性がいきなり入ってきて、彼女たちを脅すようなこともあったといえます。別の県中地方の食肉加工業の会社のケースでは、一日中、食肉の解体に当たり、さらに、あまりに残業が長いので、これ以上は残業はできないと研修生が言うと、「ほかの国から研修・実習生はたくさん来ていて、代わりはいっぱいいる。帰ってもらっていい」と言われたケースがあります。これは1年ほど前に連絡があったケースです。

労災にかかわるトラブルもあります。作業中にけがをしてもきちんと対応してもらえないどころか、ほとんどお金ももらわずに帰国を強要されるというようなケースも県内で起こっています。契約期間の途中解雇のケースです。これは研修・実習生とは別なケースですが、2008年の11月に県中地域で就労していた40歳代のタイ人女性が、契約期間の途中で途中解雇されました。日本語が不自由で、日本の法律も知らないということもあって、一人では会社と交渉ができず、「会社都合」にもかかわらず、「自己都合」ということで退職を強要されるというケースで、労働組合やボランティア、地域の社会福祉協議会が積極的な支援を行い

ました。20歳代の女性の中国人残留孤児三世のケースでは、同じく県中の風俗店で働いていたケースですが、店がきちんと給料を払わないことに対して、父親や祖父と共に店に交渉に行っても、残留孤児一世、二世の方ですから日本語がほとんどできなくて、逆にうまく説得されてそのまま帰ってきてしまったということも起こっています。

県の労働局が、平成20年、研修・実習生を受け入れている県内の企業124社を調査したところ、9割の企業で法定労働時間違反などの労働基準法違反が発覚しました。2,800人が在住する福島県内で、今現在もこういう違法行為に直面している外国人労働者が、決して少なくはないという現状です。

「入国管理法」が2009年7月15日の国会審議で改正されました。全体的には外国人登録証ではなくて在留カードを発行するなど、大きく変わる部分もありますが、入管法の改正はもう一つ、研修・実習制度を厳格化するというのも一つのポイントでした。これは、全国で頻発する違法な実態を反映し、監理を強化するという視点からの改正でした。改正のポイントの一つは、研修期間を従来の1年から2カ月に短縮し、1年目から労働者として扱うことで、最低賃金法などの労働関係法令を適用し、保護するということです。

また、受け入れ団体の監理責任強化も盛り込みました。受け入れ団体とは、たとえば小さいいくつかの会社が受け入れ組合をつくって受け入れる「団体管理型」のケースです。この受入れ組合（第一次受入れ機関）は実際に研修・実習生が派遣されて働いている事業所（第二次受入れ機関）が適法に研修・実習を行っているか監理する責任が従来からありました。しかし、これまで、この「監理責任」は1年目だけでいいというのが法務省「指針」でしたが、2年目、3年目も受け入れている団体自体に監理の責任があるということを明確にしました。さらに、行政処分の厳格化や、送り出し機関の保証金徴収の禁止、現地での違法な契約の禁止などを盛り込みました。これらは全体として、これまで不正な受け入れを行っていた、受入れ団体や事業所、受入れにかかわっていた国内外の業者にとって非常に厳しい法改正です。

一方で、この法令改正に対しては、さまざまな違法行為の温床となっているような受け入れ組合や、違法な行為を行う企業、ブローカーに対してさらに厳しく対応する必要がある、とする指摘もあります。また、現行法で2年目以降、労働関係法令が適用されている「実習」期間中でも違法行為が横行しており、労働関

係法令を1年目に拡大適用しても違法行為の抑止にはつながらないのではないかと指摘もあります。法改正は行われましたが、これらに関しては現在、実施にかかわる各省の省令改正が行われています。省令や指針の中で、違法行為抑止と厳格化を図り、違法な受け入れが実質的にできなくなるような法的根拠を明確にした、しっかりした是正を行う必要があります。

福島県男女共生センターの私どもの公募研究としても、研修・実習生でトラブルにまきこまれ、人権が侵害されている外国人を救済する施策を引き続き研究したいと考えています。同時に、外国人労働者を受け入れている県内の企業も合わせてサポートする必要があります。

## 2. ベトナム人女性はなぜ故国を離れて国際的移住労働者となるのか

外国人研修・技能実習制度が抱える問題を考える上で、こういった受け入れ国・制度実施国としての日本の問題を考えると同時に、なぜ、中国から、あるいはベトナム、フィリピンから、20万人に及ぶ人たちが日本を訪れるのか、つまり送り出し国が直面する状況についても検討していく必要があります。

この問題を考える上でも、私ども福島県男女共生センター公募研究メンバーは、2009年1月にベトナムに現地調査に行きました。ここでは、一つの事例として送り出し国としてのベトナム政府の送り出し政策と、なぜベトナム人女性が日本に就労に向かうのか、その個人的なレベルでの動機についても検討します。ベトナム人女性がなぜ故国を離れて国際的な移住労働者となるのか、その理由は、ベトナムの女性の社会的な地位や、家庭内での女性役割や意識の問題と深くかかわっています。

ベトナムは社会主義国になって以降、憲法に男女平等と女性の権利保障をうたいました。また、様々な指標で、ベトナムは女性の社会進出が進んだ国として紹介されています。様々な指標がありますが、ベトナムの女性の73%がいろいろな経済活動に参加をして、社会的労働の50%を女性が占めるまでになりました。

また、ベトナムの国会議員の女性比率はアジア・太平洋圏で非常に高く、女性の国政参加が進んだ国でもあります。

第12期（2008年～）国会議員25.8%

（アジア・太平洋圏で女性国会議員比率第三位）

省レベルの地方議員数 23.33%

国家副主席 （1人）

国務大臣 12.5%

注) 世界の下院女性平均女性議員比率は、18.5%

一番新しい2008年統計でベトナムの国会議員の女性議員比率は25.8%です。4人に1人が女性の国会議員です。これはアジア圏で第1位、アジア・太平洋圏でも第3位の高さです。さらに、省レベルの地方議員の方も23.3%であり、日本と比較しても非常に高くなっています。ベトナムの女性連合の会長は国家副主席でもあり、国務大臣の中でも12.5%という高さです。

民間の調査会社の統計によると、世界の下院（日本では衆議院）の平均女性議員比率は18.5%です。日本は夏の衆議院選挙のときに、小沢チルドレンという形で女性の国会議員がたくさん誕生しました。しかし、それでも2009年9月30日現在の数字で衆議院の女性国会議員比率はわずか11.3%で、世界187カ国中121位です。2009年の衆議院選挙前は134位でしたので13位上がったことは上がりましたが、まだまだという状況です。

（図9）この表は、下院の女性議員比率を世界の地域ごとにみた統計です。一番高いのは、ノルディック、つまり北欧です。30%台後半から40%が軒並みということです。その次はこのヨーロッパです。アジア・太平洋圏というのは下のほうです。日本の11.3%はアジアの中でも平均を引き下げています。

2009年1月の調査ではベトナム最大の女性団体である「ベトナム女性連合」とも協議する機会を持ちました。（図10）こちらの右端の方が副館長で、ちょうどベトナムの正月であるテトの前でした。率直な話し合いになり、特に海外で働いているベトナムの女性労働者のサポートには、なかなか手が回っていないという

図9 Women in Parliament by Region: 1995-2004

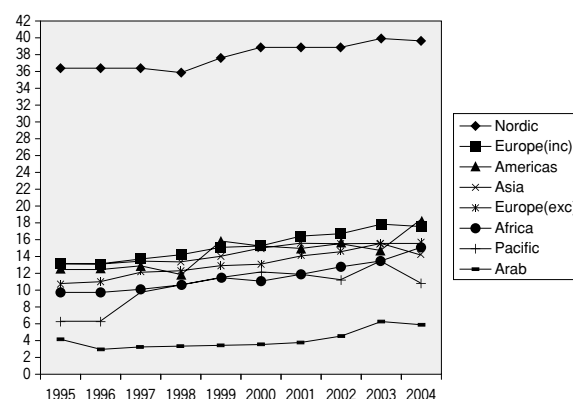




図10

ことを、副館長は発言されました。また、日本で働くベトナム人女性の権利を守る取り組みで、日本のさまざまな人と協力を強めていきたいとも述べられ、建前だけではない議論ができました。

### 3. 豊かさへと向かう中で直面する女性の困難

ベトナムでは19世紀以降、フランスや日本の支配も経験し、ベトナム戦争は10年にわたりました。その後、中国とも短期間でしたが戦争を経験しました。そういう繰り返された戦争や、激動の時を越えて、豊かな国づくりへと向かうなかで、あるいは、向かうが故の困難があります。

まず第1に、今日のベトナム人女性が直面している困難を考える上で、農村部の女性の問題を取り上げます。

ベトナム人女性の社会進出率の高さとは一見矛盾するように見えますが、とりわけ農村部の女性たちがおかれた、非常に困難な状況の存在を見ておく必要があります。統計によるばらつきはありますが、いくつかの指標を示してみます。

- ベトナムの農村女性の労働時間は一日16-18時間、男性の平均6-8時間よりも長い。農村部の貧困。
- 市場経済、工業化、現代化によって高い技術労働、専門的知識、高度の教育資格、外国語能力が求められるが、これらは男性の労働力のほうが身につけている。

(農業技術、科学技術、市場経済で競争するための必要な知識。農村女性の9.2%しか技術訓練を受けていない。男性は15.2%)

- 農村労働者の56%が仕事不足で、女性はその大きな割合を占める。女性が世帯主の家族の収入は、男性が世帯主の場合の62%にすぎない。

女性の労働時間が1日16時間から18時間というのは、これは12時間とか13時間という統計もあるので少しばらつきがあります。しかし、2007年にベトナム女性連合の国際部長が来日した際の講演の中でも16時間から18時間という指摘がされています。

もう一つ背景として、忘れてならないのは、1986年の「ドイモイ (Doi Moi)」以降の急激な市場経済の浸透と、それに伴う工業化、産業の近代化の問題です。ドイモイ以降、今まで以上に高い技術、国営企業などで働いていたより、高い技術や資格、外国語能力などが労働者に求められ始めました。一方で、そういう高度技術の習得にアクセスできるのは、やはり男性のほうが依然として多いという事実があります。農村女性の場合、技術訓練にアクセスできる比率は9.2%であり、男性の15.2%を大きく下回っています。これが、その後の就労チャンスと、さらに収入の多寡にも影響を及ぼすことは容易に想像できます。

次に貧困率についてです。ベトナムは一番貧困率が高いときは70%ぐらいでしたが、現在は15%ぐらいです。政府の取り組みの結果といえます。ただ、農村と都市部で比較をすると、都市部は9.2%ぐらいまで減ってきています。つまり人口の8割を占める農村部のほうが貧困の解消の点で取り残されている現状があります。さらに農作業において、女性が労働の多くの部分を担っている状況があります。

(図11) この表は、農村部における夫と妻との間で

図11 ベトナム農村部における夫と妻の間での労働分配

労働の種類	夫による労働	妻による労働
耕耘	21.10%	29.60%
田植え、種蒔き	5.6	61.6
育成	2.1	59.4
防除	36	29.1
収穫	5.9	32.6
加工	5.2	50.8
販売	2.2	83.3
用品の購入	8.3	74
管理	0.8	88.3

注) 家族と女性研究センターによって実施された1996年5月～10月のBac ThaiとNam Ha省の400世帯の農家の調査  
<http://www.jpvn.org/text-j/sodai/poorwm.html>

の労働分配について示したもので、この調査は「家族と女性研究センター」によって実施された1996年5月～10月のBac ThaiとNam Ha省の400世帯の農家の資料です。これは1996年ですから少し古い統計ですが、例えば耕耘に関しては、夫が21%、妻が29%です。横に足しても100%にならないのは子どもや祖父母の労働が別にあるということだと考えられます。田植え、種蒔きにいたっては女性のほうが10倍ぐらいよく働いています。加工や販売、用品の購入なども同様です。管理にいたっては88%ですから、農村の労働現場において、いかに女性が多くを担っているかがわかります。

ベトナムでは、個々の農民には土地の所有権ではなく、使用权が与えられます。法改正があって女性も使用权の名義人になることができるようになりました。しかし、全体の約20%にとどまっています。この使用权の問題はお金を借りることに直結します。使用权を持っていればそれを担保にして、お金が借りられますが、使用权を持っていないということは正規のルートでお金が借りられないということで、土地使用権の名義人になる女性比率と女性の貧困状況はリンクする問題なのです。

日本の外務省などが企画した2007年に東京で開かれたシンポジウムで、ベトナム女性連合の国際部長のファムさんがこういうことを言われています。

ベトナムは依然として貧しい途上国であり、女性は貧困層の大多数を占めている。ベトナムにおける貧困の女性化は、今なお挑戦すべき課題であり、その根は伝統的ジェンダー差別にある。

社会主義移行以降の現在でもこういったジェンダー差別が、十分克服しきれていないということを認めた点でこの発言は率直な指摘であるといえます。

ベトナム人女性が直面する困難を考える上で、第2の点は、ドイモイ以降の急激な経済変化と市場経済導入の問題です。

ドイモイ以降の経済成長と社会構造の変化を具体的に言うと、一つはドイモイ以前にベトナムの国営企業で働いていた人たちがかなり解雇されました。それに反比例して民間部門の賃労働が増加する傾向が一時かなり起こりました。国営企業から解雇された人は数万人に及んで、そのうちの70%は女性労働者とする統計もあります。市場経済導入に伴う「ドイモイ・ショック」は、男女を問わず労働者に深刻な影響を及ぼしましたが、アジア経済研究所の石塚二葉氏も指摘するように、

もともと賃労働にアクセスが困難であった女性労働者にはより深刻な影響を及ぼしました。ベトナム国内でも、女性労働者を保護するための法律がいくつもできていますが、効果を上げている部分と、なかなか効果が上がっていない部分もあり、理想と現実のギャップがあります。これは、大阪女学院大学の香川孝三氏の指摘によります。現時点でも男性の賃金を100とした場合、女性の場合は75にとどまっています。

さらに、ドイモイ以降、都市と農村の所得格差の拡大が生じます。南部のメコンデルタと北部の紅河流域などで地域差が大きくありますが、場所によっては、農作業の一部機械化がすすみ、農耕機械を共同で管理し、請負で田植えや耕運を機械で行うということが行われるようになってきました。農作業の機械化は、それによって収入を得ていた人々の就労の機会を減少させることにもつながります。つまり、今まで10人でやっていた作業に、機械を1台入れることにより、例えば1人でできるようになれば、9人は余剰労働力となり、仕事を失います。

こういった農村部と都市部の格差拡大に対して、ベトナム政府や女性連合は、女性就労者への資金援助や自立支援策の実施、農村部における農業生産以外の就労機会の創設=地方の工業化や、都市部への移入促進などで対応しようとしています。こういう状況の中で、地方から都市へという流れを越えて、一気に、地方から海外へという海外就労が現実的選択して浮かび上がってきます。8,500万人ともいわれる人口の7割を占める若年労働力の海外就労の促進です。

第3の点です。

これは、積極的に海外へ労働力を送り出そうとする、ベトナム政府の労働者派遣政策の問題です。財津信氏は「ベトナムからの労働力輸出に関する研究」において、ベトナム政府による海外への労働力輸出政策について、次のように指摘しています。

東南アジアにおいては、ベトナムは労働力輸出に関して後発の国家であり、先発の国家に対するアドバンテージとして、やはり、そこにいかに食い込むかということという、より安い賃金での契約を受け入れざるを得なくなっている。

財津氏はさらに、「学歴も技能もコネもない農村出身の多くの人々にとっては、国内での単純労働に比べて、何倍もの収入を得られる『出稼ぎ』は大いなる魅力ではないか」とも論じています。この点は、就労機

会や高度技術習得へのアクセスの機会が限られている女性労働者にとくに当てはまるのではないのでしょうか。

これに関連して、ベトナムにとって海外就労者がもたらす海外送金が、国家財政にとってもいかに重要な部分を占めているかに言及しておきます。

海外に例えば自分の子どもや家族が行って、海外からベトナムにお金を送る外国送金のことを「越僑送金」ともいいます。この越僑送金がベトナムの外貨獲得のなかでかなり大きなウェイトを占めています。

2008年統計をもとにすると、ベトナム経済を支える外貨獲得には3つの大きな手段があります。1つは外国の直接投資です。これは利子がつくものやつかないものなどいろいろですけれども、この外国の直接投資が2008年は600億ドルです。日本円で約6兆円です。2つ目がODAです。これは景気後退の影響もありだいぶ減ったのですが20億ドル、約2,000億円です。もう一つが外国送金、つまり、越僑送金で、これが80億ドル、年間約8,000億円にのぼります。これが外貨の獲得の中で11.4%を占めており、ベトナム政府の積極的な若年労働力の海外輸出政策の理由が裏付けられます。

最後に第4点です。

これまで論じてきたような、歴史的に形成された女性労働への依存度の高さ、ドイモイ以降の市場経済体制がもたらした影響、ベトナム政府の積極的な若年労働力輸出施策にくわえて、では当の女性たちがどういった意識で海外に出ていき、海外就労の機会をえるのか、個人的な意識、つまり、モチベーションの問題です。現時点でこの点に関して十分論証できる資料は得られていないので、特徴的な点を述べるにとどめます。

歴史的に中国の影響が大きく、儒教的な影響から家庭内で女性が献身的な役割を果たす意識があることが指摘されています。また、女性が社会的労働でも家内労働においても大きな役割を果たしていることはすでに述べましたが、その一因として、ベトナム戦争をはじめとした相次ぐ戦争による、男性労働力の減少をあげなくてはなりません。

しかし、そういった外的要因のみで説明することは、不十分でもあるように思われます。それは、私自身が接してきた、ベトナム人の女性研修・実習生の持つ力強い意志のようなものです。とりわけ、何人かの女性たちは、本国に子供を残して日本に3年間滞在していました。この点、日本的価値観とベトナムの価値観は異なると思われます。つまり、母親が3年間も生まれただばかりや、思春期の子供を残して海外で働くという

ことがなかなか受け入れられない日本と、夫を含めた本国の家族やヘルパーなどに依存しつつも、女性が海外就労し、家計を担うことに大きなハードルがないベトナムの違いです。ベトナム人女性の姿から浮かび上がるのは、年長者や家族に対する思いやりと献身、女性が妻であり、母であり、労働者であるという「一人三役」を担っている姿です。しかしその姿は、単に自己犠牲的な姿だけではないでしょう。海外就労は、家族を支えるためであるとともに、自ら海外に行き、技術を高めたいという積極的な意欲の表れでもあると理解することが必要に思われます。

また、忘れてならないのは、こういった海外就労意欲とかわる、「豊かさ」へのあこがれです。ベトナムからの海外就労先は歴史的には、東欧各国が主流を占めていました。韓国や台湾、日本が本格的に就労先となったのはドイモイ以降です。台湾や韓国、日本など海外で働いて帰ってくると、例えば100万円を持って帰ると、ベトナムでは1,000万円程度の価値があります。念願の家も建てられるし、そこに家族みんなで住むこともできます。そういう人が村の中に1人か2人いると、自分たちも、と思うのが自然だと思われま。身近に見る「豊かさ」は、海外に就労することをあまり躊躇なく選択できるという状況と重要な関係があると考えられます。

#### 4. ベトナムと日本、ともに豊かになる道の模索

最後に、ベトナムと日本がともに豊かになる道の模索ということで、少し話は違うのですが、介護士・看護師輸出が、今、フィリピンで何を引き起こしているのかという例を1点だけ紹介します。

日本とインドネシア・フィリピンとの間でのEPA協定にもとづいて、両国からの介護士・看護師の受け入れが日本でも開始されました。福島県の複数の施設にも介護士が訪れています。この点に関して2009年10月に愛知県労働組合総連合の樽松（くれまつ）佐一事務局長らがフィリピンに行き、現地での聞き取り調査を行いました。

フィリピンは現時点で197カ国に1,000万人を送り出しています。政府はこれをもう少し増やしたいということで、ベトナム同様、とりわけ外貨獲得の重要な政策になっています。

それに対して、樽松事務局長らは、海外労働者を支援するフィリピンの団体「ミグランテ・インターナシヨ



ナル」からのヒアリング調査を実施しました。そのミグランテ・インターナショナルは「安易な海外労働の拡大は国内産業が伸びない要因になっている」と警告しているといいます。つまり、安易に海外労働の拡大に依存するという事は、逆にそれによって国内産業が伸びない原因にもなっているのではないかという指摘です。

すでに報道でも取り上げられていますが、フィリピンの国立の総合病院などでも医師が極端に不足していて、看護師も非常に少なくなっています。そのなかで医療関係者に対しても、フィリピンの政府が海外に行くことを奨励する、本人たちもその話で海外に出る、そうすると、医療機関の深刻な人材の空洞化が進み、各診療科の医師や看護師を確保できない事態まで生じています。

これがベトナムにそのまま当てはまるわけではありませんが、ベトナムが社会基盤の部分も含めて、海外送金で得られたお金を本当に有効に使いながら、インフラや水、環境なども含めて、また、一人ひとりの生活も含めて、本当に豊かになるうえで積み上げていくことになれば、ODAも含めて実りのあるものになるのではないかと考えます。

## 5. 外国人労働者をとりまく「三つの壁」と、地域社会に求められる受け入れ施策

ベトナム人女性労働者の問題から、研修・技能実習制度を検討してきました。最後に、では、こういった外国人労働者を地域社会でどう受け入れていくのか、当面の課題は何かを論じます。

こういった外国人労働者の就労をめぐる問題と権利擁護を考える上で、現在でも存在するいくつかの見方について、まず検討しておく必要があります。それは例えば、「ベトナム人、中国人が可哀想だから助けてあげるのか」、あるいは「結局、自分たちの意志で彼女らは、日本に来たのではないか、日本でいくら300円、400円といっても、本国の物価を考えればかなりの価値はあるはずだ」といった見方です。

たしかに、日本で最低賃金以下の「給与」であっても、中国・ベトナム・フィリピンなどでは大変な金額になることは事実です。実際に、日本から帰国して、家を建てたとかレストランをつくって自分の夢が実現したという話もあります。途中で失踪する人も、日本で働きたいからではないかという指摘もあるでしょう。

しかし、これらの点を考える上でも、外国人労働者

を取り巻く「三つの壁」が存在することに特別の注意を払う必要があります（拙論『外国人労働者と地域社会の未来』第3章を参照）。「三つの壁」とは、「言葉の壁」、「国境の壁」、「制度の壁」を意味します。

「言葉の壁」とは、外国人労働者にとっての日本語習得の難しさと、そこからくる日本語の不自由さと意思疎通の困難さを指します。外国人研修・技能実習制度では本来、1年目の研修期間に、十分な日本語や日本文化・慣習、生活上・就労上の知識を座学研修によって受け入れ機関が教えるよう、法務省指針に明記されています。しかし、この座学研修が全く行われずに、研修として来日した最初の月から残業100時間を超える労働に従事させられるケースも後を絶ちません。2009年7月の入国管理法改正に伴って、この研修期間自体が2カ月と短縮され、今後実施されることになりました。日本語学習、制度上の理解や、法的保護の知識がこの期間で十分学ぶことができるのかどうか懸念がありますが、今後厳格な実施が求められます。

言葉の不自由さとは、外国人労働者本人が、会社と交渉できない、深刻な人権侵害が起こっても外部に助けを求めることができない、医療機関に行っても医療にかかわる用語や医療制度の違いが理解できない、といった深刻な事態をもたらします。また、日本語ができない人が地域社会にいることは分かっているが、言葉が通じないので声をかけることができない、という地域社会からのサポートの障害ともなります。

また、少なくない受入れ事業所で、意識的に日本語学習を行わせない、あるいは、同じ事業所で働く日本人従業員との会話を禁止するといった行為を行い、むしろ日本語習得を意図的に行わせない事例が、福島県内でも見受けられます。これらの行為は、言語にかかわる人権＝言語権の深刻な侵害です。1年ないし3年といった期限を定めた滞在による外国人労働者であっても、地域住民としてどのように日本語学習の機会を提供していくのかは、地方自治体の課題でもあります。

その際、配慮する必要があるのは、日本を訪れる外国人労働者の場合、本国でも必ずしも十分な教育を受けていない労働者が少なからず存在するという事です。これらの労働者は、外国人研修・実習制度の場合、本国の政府認定や私的送り出し機関と、自国語での契約書を交わしてくるケースが一般的です。しかし、義務教育すら修了していない場合、本人たちにとっては、契約書の法的内容は理解が大変困難です。2009年に私どもが行った県内の外国人実習生へのインタビューによると、10名中義務教育以上の高校卒業者は2名、義

務教育の中学校にも行けずに、小学校で修了している人が半数ほどいました。アジア地域の農村部の貧困対象地域から来るこれらの人たちは、日本語学習の機会はもちろん、自国語学習の機会も本来、保証されるべきです。

「国境の壁」の問題です。たとえば、雇用期間中に労働災害があっても事業所がいわゆる「労災隠し」を行い、労働基準監督署への必要な申請や労働者への保障を行わないばかりか、ほとんどお金も払わずに、強制的に帰国させてしまうケースがあります。国境を越えて帰国させられてしまうと、ほとんどの労働者にとっては、救済の道は閉ざされてしまいます。「外国人」とは英語を話すアメリカ人やイギリス人や、フランス人であって、中国人やベトナム人は、「外国人」ではなく、あくまでも「中国人」であり、また「ベトナム人」である。このような意識が我々の側にも残っており、欧米出身者には決してできないような過酷な労働の強要や、労働法令違反が、アジア出身者に対してはできてしまう。このような潜在的・顕在的な差別意識の残存は依然として、けっして軽視できないものです。

「制度の壁」とは、国によって労働者保護制度のあり方や医療制度、地方自治体のサービスには大きな開きがあることからくる問題です。たとえば日本のように、国民皆保険の国民健康保険のシステムのない国からくると、こういった保険制度があることや、外国人であっても半年以上滞在する労働者にもこの制度の加入ができることを知らされないケースがあります。福島県内でトラブルを起こした縫製加工会社はいずれも、本人らに国民健康保険証を渡していませんでした。また、2年目以降の労働期間には、日本人と同じように労働法令が適用されますので、雇用保険も支給されます。途中解雇の場合に、事業所が雇用保険料を支払っていない場合にでも、失業した労働者には、外国人であっても失業給付が受けられることを本人たちも知らないことが多くあります。さらに、給与が不払いになって会社が倒産した場合には、国の「未払い給与立て替え払い制度」が利用できます。これは、事業所にかわって6カ月にさかのぼって、未払い分の8割ですけれども国が支払う制度です。日本人はこういう制度を十分に利用できるわけですけれども、外国人労働者はそういう制度があることすら知らないわけですから、使うということにもならないわけです。これらの「制度の壁」を乗り越えられる特別な手立てをとることが行政の責任で求められます。

こういった「三つの壁」とともに付言しておく必要

があるのは、中国でもベトナムでも、国を出るときに本国の仲介業者や政府認定の送り出し機関に、1万ドルから2万ドル、日本円で100万円から200万円のお金を保証金として払ってきている問題です。100万、200万というのは、たとえば物価が10倍違うと本国では1,000万円ぐらいの値打ちがあります。家族と親せきの田畑を全部担保に入れて、お金を工面してくるわけです。途中で帰国すると返還されない、という中国語やベトナム語の契約書を交わしてきます。この契約がある限り、どれだけ厳しい条件のなかでも、逃げ出すということが本人たちには選択できないという事態が作られているわけです。

## 6. 問題解決に向けた三つの視点

これまでののべてきたことを踏まえて、では外国人労働者を地域でどう受け入れていくのか、求められる施策は何かという問題です。

第1に、外国人労働者や研修・技能実習生たちを地域の住民として考えて、その視点から総合的に支援する施策とその実施体制のすみやかな構築が求められます。たとえば今後、県庁の中に「福島県外国籍住民問題連絡会議」を設置するよう提案していただくことが重要です。近県ではいくつか例があり、栃木県庁は「外国人行政連絡会議」を設置しています。また、群馬県庁は、「北関東における多文化共生の地域づくりのための検討会」という形で県庁内の部署横断的組織と、さらに、県境をも越えた連携を進めています。特に北関東4県は、4県で連携してシンポジウムなども開催しています。こういう取り組みにぜひ福島もかかわっていただきたいと思いますし、やはり県庁内の部署横断的な連絡会議を設置する必要があります。

また、「福島県外国籍住民会議」（仮称）の設置も組上に載せる必要があります。これは川崎市が条例でつくり、今はもう全国で20ぐらいの自治体が設置しています。つまり、外国籍住民が会議の主体になって、県や市長に提言をして、川崎などでは市長がそれを一定の施策に反映するという位置づけがされています。福島でもそういう会議の設置に向けスタートを切る必要があります。

さらに、総合的な支援策と体制を検討するうえで、相談の窓口を広く提供すること、外国人住民がアクセスしやすい窓口を広く確保することが重要です。この点で、日本語教室を運営している方からは、事実上は生活相談の場になっている部分があって、生活相談を

受けても何をどういうふうに対応すればいいのか迷うことがあるという話を聞くことがあります。福島県でも日本語教室に関しては、さまざまな支援が行われていますが、相談窓口としての役割も位置づけて考える必要があります。また、窓口ということによって、じつは地域の「保健センター」が窓口になるということがあります。健康診断に行ったときに、世間話も含めて生活上のことを相談することがあるのです。もう一つ、これは、福島県での先進的取り組みですが、三春町の社会福祉協議会では、生活上の相談で設けている「総合生活相談窓口」を外国人も利用し、専門家が連携して対応したケースがあります。社会福祉協議会が持つノウハウを十分に生かしながら、総合的な体制を検討する糸口になるものです。さらに、既存の人権擁護委員会や民生員委員などとの連携も課題です。

今回、中島村の縫製加工業の会社の外国人実習生寮に、地元の民生委員が行くという対応がなされています。ただ、やはり言葉のことが不安で十分な対応にならなかったとも聞いています。

また、こういう急速な地域の国際化の展開の中で、地域の国際交流協会の役割も、欧米型・交流型から、そのノウハウも生かしつつ、アジア対応、労働者や国際結婚で来日する外国人が直面する問題の解決や支援型への新展開が求められています。

第2に、外国人労働者を受け入れている中小の企業を底上げ的に支援していく必要があります。そのことなしに現在の外国人労働者をめぐる問題は根本的には解決されません。県中小企業団体中央会や商工会、農漁協との連携が重要です。

第3に、県内外、海外での先進的事例の積極的導入ということですが、県内外のさまざまな外国人労働者の受け入れ先進事例の紹介とともに、私どもの研究メンバーは、アメリカ・台湾・韓国での調査を実施し、比較研究の成果を発表予定です。

## さいごに

さいごに、福島県を訪れていた外国人実習生が日本語で書いてくれた日記を紹介します。名前は仮名にしています。

「みなさん、こんにちは。わたしのなまえはグエンです。25さいです。わたしはベトナムじんです。こどもから、わたしのきぼうはにほんにいきたい。りゆうが2つあります。1. かぞくにてつだいたい。ひとがおおいから。おとうさんとおかあさんと、わたしの

きょうだいは5にん。ぜんぶは7にんです。かぞくは、のうぎょうをやります。わたしたちも、まだがっこうにきましたから、かぞくはとてもたいへんでした。わたしはゆきがいすきです。ゆきをみたい。ベトナムにはありません。にほんにたくさんありますから。でも、わたしのきぼうもほんとうになりました。わたしのしゃちょうは、にほんからわたしのはたらいていたかいしゃにきました。そして、わたしと4にんをえらびました、そのとき、わたし、とてもたのしかった。とうせんしたときから、わたしとともだちは、にほんごをべんきょうすると、まちました。あと、1ねんかん、わたしたちはにほんにいけました。にほんにいくまえに、わたしのしゃちょうとおかあさんもあいました。わたしは1かいも、まだ、とおいになかったから、おかあさんももっとしんぱいしました。しゃちょうにいいました。わたしたちはしゃちょうのこどもとおなじだから、かぞくはしんぱいしないでください。わたしのかぞくもあんしんしました。しゃちょうはいいひととおもいます」ということで来たわけですが、来てみたら、ネズミやいろいろな虫がたくさんいるような廃屋に近いような寮で、本当につらかったということが何ページにもわたって綴られています。「しゃちょうはこどもとおなじいいました。でもほんとじゃない」と書かれていました。

日本に来た以上、あるいは福島に来た以上、本当にいい思いをして帰っていただく、5年後、10年後、いつかそういう方たちに逆に私たちが手助けを受けるときが必ず来る、あるいはすでにそうなっているのではないか。相互発展と信頼の礎は、直面する課題に我々がどのように応えていくのかに、一にかかっているとと言えるでしょう。

## (謝 辞)

本稿は、2009年10月に開催された、福島県男女共生センター主催の公募研究中間報告会での講演と、同11月に開催された、(社)国際女性教育振興会主催のシンポジウムでの講演をもとに加筆したものである。労をおとりいただいた両団体に心から感謝申し上げます。