

特集 I : 第26回厚生政策セミナー

【パネル討論】

・司会： これより次のプログラム、パネル討論を始めさせていただきます。パネリストは、香川大学教授・佐藤忍様、成蹊大学准教授・宮井健志様、ILO-AP エコノミスト・ニリム・バルア様、フォースバレー・コンシエルジュ代表取締役社長・柴崎洋平様、三菱UFJ リサーチ&コンサルティング副主任研究員・加藤真様、当研究所から国際関係部部長の是川夕の6名の方々です。モデレーターは、国立社会保障・人口問題研究所副所長の林玲子が務めます。それではここからの進行は、モデレーターの林副所長にお願いしたいと存じます。林副所長、どうぞよろしくお願いいたします。

・林氏： ご紹介ありがとうございます。皆さん、こんにちは。本日のパネル・ディスカッションのモデレーターを務める国立社会保障・人口問題研究所で副所長しております林と申します。本日は、「国境を越える労働市場と日本」というテーマについて5人の有識者の方からご講演をいただきました。

国境を越える労働移動は、19世紀に移民とひとくくりにされていたことから、もう今は一回り二回り三回りもしているということが、今日の話でもいろいろなことがわかってきたということだと思います。日本は、高度人材受け入れでは競争力があるということ、それから、よく批判されることもある出稼ぎ型の移民というものも、近年は見直されているということがあるということ、それから、例えばアジアから日本に来られる方々は高学歴であり、ある程度の資金調達能力がある方であるとか、いろいろなことがありました。

ここでは、時間も押していることから、ディスカッションの時間は短くなってしまうと思うのですが、最初に私の方から各先生方に質問をしてお答えいただいて、それからパネリストの方同士でちょっと質疑をさせていただきます。そして今のところ、三つ、四つほどフロアの参加者の皆様から質問が来ているのですが、それらの質問をまた振っていければというふうに思っております。

最初に、佐藤先生の方からカナダについて、送り出しエージェントがカナダの中にいるという話を聞いて、これはかなり面白く、新しい先進的な仕組みだと思いました。このことについて、その他の国も同様に進んでいるのか、これはカナダ特有なのか、日本で同様な制度は可能であろうか、ということをお伺いしたいと思います。

特にこれは最後に加藤さんの方から説明がございました、いかに日本に来る移動者についての送り出し機関が非常に複雑怪奇になっているか、ということも併せて、しかしながら、例えばミャンマー、インドネシア、ネパールでは、村単位でそれぞれ異なった形で送り出しているという状況がある中で、金型形のMOUなど協定に基づいた形のこうした送り出し国エージェントが、カナダ、日本の場合は日本にちゃんといて移民を管理してい

くというようなことというのは、今後どの程度可能性があるのか、ということをもまず佐藤先生の方から、お答えいただければと思います。

・佐藤氏： 大変貴重なご質問ありがとうございます。まずはカナダの農業の場合、農業限定です。農業の場合、職种的にいても二つ三つです。日本の技能実習生でいくと職種は85を超えます。あるいは、日本の技能実習生の管理方式からいうと、作業単位でいきますと180くらい、つまり日本の場合には非常に細分化されています。カナダよりずっと手広く、対象が非常に広いです。それと比べると、カナダは農業限定です。農業限定で、ある意味送り出し国の、本来は加藤先生の方からもお話があった、送り出し国の仲介機関がいろいろな斡旋をやりながら送り出すわけですけれども、カナダの場合にはそういう仲介機関ではなくて、そういう役割をメキシコ政府が、送り出し国の政府が、ある種ブローカー機能を、労働者の選抜、送り出すという、そしてまた送り出した先での自国民の管理というものについても、関与をしていくということ政府間でそれをきちっと了解をしています。

こういう枠組みは、私は、まさにご指摘の通りで、カナダ独自のものであるというふうに思っておりますし、それが他の国では、例えば日本で可能だろうかという、それは非常に難しい。というのは、そもそもやっている対象が非常に多様になっている中では、一つの政府エージェントという形で処理するというのは、非常に日本の場合、困難なのではないのか、というふうに思っております。だから、どこかにいいモデルがあって、そのモデルを入れれば色々な問題が同時に一挙に解決できる、というようなことはおそろくないのだろうと思います。

我々は社会の中に出来上がってきているものをうまくアレンジしながら、この社会、あるいはこの関係国の間で、新たなシステムを構築していく以外にないのだろうと思っております。やはり、カナダはカナダの特殊な環境の中で、ああいうものを見事に、カナダについて取りわけ言いたかったのは、カナダは何よりも永住移民をモデルとしているのです。それに対して、それにまったく対極にあるような一時的な移民を、それも一時的な移民の中でも季節限定、そして季節が終わったら確実に帰させてという、全く永住移民とは対極にあるシステムを、カナダという国は見事に両立させながらやっている。そのバランスという、その対極にあるものを、カナダの社会が許容する前提として、送り出し国の政府をきちんと自分たちの管理システムの中に包摂する形でカナダ社会はこれを受け入れているのだろうと理解しています。そういう特殊なケースを、簡単にこれを他の方に、あるいは日本に持ってこられる、というほど単純でもなからうと思っております。

・林氏： ありがとうございます。それでは加藤さんの方から、日本への送り出しの色々な機関を見た感想から、特定技能などは全て2国間協定をもとに行っているということもあるので、ある程度制度をより良くするには、というご提案、カナダ型に近づくか、など、もしご提案など、ご意見がありましたら教えていただければと思います。

・加藤氏： 今回5カ国対象に調査をして、送り出し機関、仲介斡旋機関の管理という点で、比較的国際的評価が高いのは、やはりフィリピンの取り組みだったと考えています。フィリピンは、もちろん送り出し機関をライセンス制にして、更新を5年に一度とかにしてやっているわけですが、仲介斡旋機関に自国民労働者の保護を義務づけています。何かあった場合は、必ずそのリクルート・エージェンシーが責任を取るようにするというにしているのです。フィリピンから出た先で、主権が及ばない海外の国に行った際でも、何かあった場合は、リクルート・エージェンシーに自国民保護の機能、あるいはアウトソーシングしているといいますか、そういった形で制度を建てつけているというのがありました。

あと、フィリピンは多く送り出す先の国には、日本にもありますけれども、海外雇用庁の出先機関ということで「ポロ」と言われるフィリピンの大使館の中に移住労働者を専門に扱うような機関を設置していて、必ずフィリピン人労働者を雇用する際には、「ポロ」の面接を受けなければいけないとか、受ける企業の社長が面接を受けなければいけない、というような規定にしていることで、かなり自国民保護、労働者の保護を手厚くしているかな、というところがございました。

もう一つだけお伝えすると、ベトナムに関して、ちょっと少しお話がずれるかもしれませんが、このコロナ禍以降、送り出しができなくなってしまったということで、ビジネスの源泉が途絶えてしまったということで、今、どんなことが起きているのか、ということに関して少しヒアリングをした時には、日本にいる自分たちが送り出した実習生などに対して直接自分たちが連絡を取って、自分たちはベトナム国内にいるのだけれども、日本国内での転職斡旋をしているような、それで受け入れる企業から費用を得る、というようなビジネスが、この1年ぐらいで起きているというような話もございました。

・林氏： それはいいビジネスということではなく、新たな？

・加藤氏： 新たなビジネスということで、いいか悪いかちょっとわからないですけど。

・林氏： そうですか。ありがとうございます。例えばフィリピンで、自国民の労働者保護をエージェンシーに求めるとか、あとはフィリピン大使館、世界にあるフィリピン大使館がいろいろな機能を果たしているし、例えば、ちゃんとフィリピン人で結婚したり出生したり死亡したときに、きちんとそれを登録しましょう、というのを大使館経由でプロモートしているという話もこれまで聞いていたりするわけですが、そうした正規化に資する取り組みを送り出し国も受け入れ国もやっていかなければいけない、という話になったところで、ここでニリムさんの方に少々伺いたいと思います。と申しますのは、やはり今回コロナの感染率が移民の人が多かった。そして、やはり普段脆弱な立場にいると

というようなことが、この感染率ということで非常に多く出てしまったということ、データを用いて説明していただいたわけですが、ここで移民でもきちんと感染予防だとか、ワクチンだとか、それからソーシャル・プロテクションといったものを確保しなければいけないということが一つありながら、一番問題になるのはアンドキュメンテッド、非正規の移民が特に脆弱であるときに、これをどのような形で保護していくのか、ということと同時に、やはりアンドキュメンテッドな人がいないようにするような取り組み、例えば送り出し国がいろいろなフィリピン的にやるということもあるでしょうし、国際機関として、この非正規移民を減らすような取り組みといったものは、どのように、どのぐらい今進んでいるのか、そうしたことについてちょっと知見をお伺いできればと思います。

・ニリム氏： ありがとうございます。ご質問ありがとうございます。他に、コジマ・ヒロシさんから、コロナの感染率は、移動労働者の宗教によって違うのか、また、受け入れ国の宗教によっても違うのか、というご質問をいただいています。これについて私たちは調べてはいませんが、違いは無いと思っています。

プレゼンテーションをお聞きいただいたときに申し上げたのですが、シンガポールでは2021年の2月のコロナ感染者の90%以上が外国人労働者、寮に暮らしている外国人労働者でありました。また、タイでは移住労働者の感染率はタイ国民よりも3倍高い水準でした。スライドで2倍と申し上げましたが、数字が少し違っていましたけれども、いずれにしても自国民よりも高い水準です。また、サウジアラビア、そしてクウェートでも、移住労働者の感染率が高くなっています。移住労働者の感染率はシンガポールでもタイでもサウジアラビアでもクウェートでも高いのです。そして宗教はそれぞれの国で違います。シンガポールは大半がキリスト教、タイは大半が仏教徒、サウジアラビア、そしてクウェートは大半がイスラム教徒です。したがって宗教との関連はないと思います。

関連しているとすれば居住環境が基準を満たしていない、生活環境が基準を満たしていないといったこと、これは受け入れ国の政策に関係するもので、受入国において基準がなかったり、あるいは規制が低かったりする、あるいは雇用主の態度によるかもしれません。また移住労働者は低賃金であり、独自に自分で健全な住宅を手配することができない、ということなどが理由だと思います。

それから非正規、アンドキュメンテッドの労働者を減らすために、どのような措置、どのようなステップが取られたのか、というご質問についてですが、アンドキュメンテッド、非正規の労働者は、自国に適切な仕事がないこと、そして海外にチャンスを求めるということが原因でもありますし、また受け入れ国の労働力不足も原因です。自国民は難しい低賃金の仕事につきたがりません。建設業や家庭内労働者、漁業、魚介類加工、農業などは人手不足に陥っています。このような労働力不足を補っているのが、移住労働者です。また、同時に多くの国で、合法的な経路による入国はより時間やコストがかかり煩雑です。移住労働者にとっては、国境を越えるのは、例えばタイなどに行くのに、正規の方法でない方が簡単にできてしまいます。そして正規の法律で認められた形での仕事に就くのは採

用コストも高くなり、より時間もかかるということがあります。私たちの調査では、合法的な仕事は移住コストが高いかもしれませんが。しかし、合法的な仕事の方がより良い保護が提供される、そして賃金もより高いので、正規の法的に認められた仕事の方がより良い仕事です。ご質問に対する回答としては、この合法的な経路をもっと効率よくする、煩雑なプロセスを少なくする、負担を下げる、コストもかからないようにする、という方法が考えられると思います。

どのように国々が非正規の移住労働者を少なくできるのか、についてですけれども、一つとれるアプローチとしてはタイの例を挙げたいと思います。定期的にタイでは非正規労働者を正規の労働者にするということをしています。仕事に就いているという条件、そしてまた雇用主が仕事を提供するという契約を出している場合には、労働者は正規労働者として扱われるようになります。これは近隣諸国からの場合です。これにより、非正規労働者の数がコロナ禍でも減っています。

・林氏： ありがとうございます。いくつか対策がとられたと思います。合法的な形で行っていくということと、また定期的に合法的にしていくということです。ILO や他の国際機関において、何かこの制度と比較をした上での評価制度などあるのでしょうか。

・ニリム氏： 移民労働者の管理ということでおっしゃっているのでしょうか。これは非正規の移民労働者を減らすということでおっしゃっているのでしょうか。

・林氏： はい。その通りです。

・ニリム氏： 初めにこれはいくつかの国で起こっていますけれども、まず良質の労働市場に関する情報が必要です。スキルや、また労働力不足に関してです。その後政府として判断をしなければなりません。これは判断です。雇用主が移民労働者を労働力不足の時に採用できるのかどうか。また、どのように判断をするのか。純粋に労働力不足があるかどうか、ということに関して、それぞれの国においては異なるメカニズムがあります。

例えば、シンガポールにおいては価格メカニズムがあります。彼らの場合は課税をするということになります。そうすることによって、労働力を採用するのか、それも海外から採用するのか、それとも国内で誰かにやってもらうことができるのかどうか、ということです。そこで、まず不足があるかどうかということと、あともう一つは、政府がしなくてはいけないというのがあります。

ILO は権利のスタンダードに関してフォーカスをしています。これは労働者の権利の保護に関してです。従って、我々の方から受け入れに関して何か処方箋があるというわけではありません。受け入れは国に任されています。良好な労働の情報があるかどうか、ということに基づいています。しかし、労働基準に関しては、移民労働者と自国民に関しては、同等な扱いを受けるべきであると思っています。労働条件に関しては、この雇用とま



た労働条件に関しては同等でなければいけないと思っています。

・林氏： ありがとうございます。国内と国外の労働者は平等に扱われるというところで、ここで宮井先生の話として質問をしたいところだと思います。やはりそこに同等の扱いというのが難しいという意見もあるという中で、宮井先生の方からは新しいアプローチとして、人生計画、キャリアプランを考えた上で、その動く本人にとって一番良い形で移動ができるように、ということが非常に新しい点だと思います。けれども、一方で、例えばアジア健康構想のように介護労働者が、今は日本に来るけれども、その後、自国の高齢化の波に対応するような人材になるとか、そういう還流移動を使った人材の開発というのが今後必要になっていくという、そういったことだと思うんですが、その点について、さらにこの点はこうした方がいいとかいうことがありましたら、ということと、それから政治的対応が必要という点、これも非常に重要だと思います。日本でもすでに、例えばオールドカマーと言いますか、朝鮮総連なりいろいろなそれから日伯協会などそうした協会団体がある中で、今後はどのような形で発展していけば、もっとみんながいいような形で制度が改革できていくのかなど、もしご意見などありましたら、もう少しお話しいただければと思います。

・宮井氏： ありがとうございます。二点とも大変重要なご質問かと思っています。

まず1点目ですけれども、おっしゃる通り例えば介護の還流移動でありますとか、ケアドレインと言われるような問題ですね。それにどういふふうに対処していくかという問題においても、移民出稼ぎというのはやはり注目されていることは確かであります。問題は、やはり短期で移動する、技能を学ぶ、となった時にどういった形で自国に戻って、ある種自国の人材として活躍していただくか、その一つのキャリアのステップとして出稼ぎをどういふふうに活用していただくか、という話になるわけなのですが、まさしくこの点においてこそ、どういったキャリアを彼女ら・彼らが望むものであるのか、というのをしっかりと酌み取ることが大切だと思います。

実際に、帰国意思が強い移住者の場合には、なぜ定住や永住を目指すようになるのかというと、やはりライフキャリア上で転機がある、ということもそうなんですけれども、むしろ、目的とした期間で目的を達成することができず、結果的に滞在が長引いてしまって永住を選ぶ、こういったケースも非常に多いわけです。ですから、しっかりと技術を学びたいのであれば、その技術をしっかりと学ぶことができる、貯蓄目標があるのであれば、それを達成することができる。そういった形で制度を作っていく、ということが、いかにして戻らせるか、よりも生産的な考え方なのではないかなと思います。それをやる上で政治的の代表というお話なんですけれども、おっしゃる通り、様々な民族団体であるとかディアスポラ共同体がこういった取り組みを行っております。ただポイントは、こうしたディアスポラ共同体と政府、政治との繋がりというのが必ずしも明確ではない場合が多いということです。

私が外国人代表というふうを考えているのは、地方参政権などももちろん大切ではあるんですけども、それ以上に、外国人をある種公共的な場を通して意見を汲み上げる、そのビジビリティを上げるという取り組みです。

一つの例として在外国民を対象にしたものですが、在外国民を中心に議会を作るという事例があります。この議会には決定権はないのですが、在外国民を中心に意見を集約し、在外国民に関する政策について答申を述べる権利がある。そういった在外国民評議会と言われるような例はヨーロッパを中心にたくさん見られます。こうした形での特別代表を通じて、より納得し得る公正な制度を組み上げていくというのが、政治的代表的では大切なのではないかと考えております。

・林氏： ありがとうございます。いろいろな事例があるということも学びました。

それでは柴崎さんの方にお伺いしたいと思います。こんなに日本は高度人材が多くて、ということなどびっくりしたこともあったのですが、またインドにかなり行かれていて、写真もすごくパワフルな写真だったのですが、これは結局、IT分野なのでしょう。日本に来てくれる方にはいろいろな分野があると思いますけれども、どの分野が一番柴崎さんとして有望だと思われるかということと、それからコロナによって、今、我々もオンラインでやっていますけれども、インドにいても出来るよねという仕事もかなり広がっている中で、今後実際に動いて行くことの新たな必要性が出てきたり、ちょっと職種なんかの業態が変わってくるのかな、とも考えられたりするわけですが、そのあたり聞きされていることで思ってもらえることを教えていただければと思います。

・柴崎氏： ありがとうございます。最初の質問のどの分野というところなのですが、これはシンプルで、特定技能で定められた14業種以外に高度人材領域でいいますと、IT、もしくはエンジニアリングの超高度人材という形になります。

弊社も10数年前こういう事業を始めたときは、実は半分はエンジニア、IT中心でしたが、半分は日本語人材の日本へのリクルーティングをやっておりました。要は海外の日本語学科とかアジア・スタディみたいな研究室等で日本語が話せる、ということが一番の武器に日本にリクルーティング、むしろ日本からオファーをもらっていました。ただ、今、その需要ほとんど無くなりました。なぜ私が専門性のある人材に日本語を教えるべきだ、そして日本に呼び込むのが一番得策だと言ったかといいますと、海外では、やはり高度人材、要はビジネスで活躍したいという人は、言語の世界に、そういうところあまり行きません。やはり外国語学部、私も外国語学部卒ですが、外国語学部日本語学科というところに行く人は、どちらかというと、ビジネスの世界よりはアカデミックなところだったり、もしくは翻訳者・通訳者という世界だったり、日本のビジネス界でそのままというタイプではありません。

一方、日本で最も人が足りていないブルーカラー・ワーカー領域だと、特定技能でほぼ網羅されました。高度人材領域では、やはりIT、圧倒的に人が足りていないです。この

40年で、私は1975年生まれ、出生数が209万人近くいた時代です。去年70万人台に出生数がほぼ三分の一、で、これだけ若者が減っているのに大学生の数が増えています。大学生の数は人口半減どころか三分の一に、18歳人口が減っていく時代に、大学生が増えました。つまり企業は、新卒採用でまだまだ潤沢に人材を採用できるわけです。実は、特に大手企業だったり。そこに一番足りなくて一番需要が今、増えているのがITなのです。

つまり大学の学部、大学院等でエンジニアの人材は潤沢に今でもプロデュースされるのですが、IT屋が、ITエンジニアがいません。これはもう世界から採用するしかないです。一方、日本企業におけるいわゆる文系事務系の仕事、ここに海外からってというのはやはりかなり難易度高いです。日本語がパーフェクトに喋れて、日本語でレポートを上げて、行間読めて、ということが必要になってきますので。エンジニアのメインはITというのは、高度人材領域を最もこれから需要がある、もちろんバイオだDNAだ、そういう世界もこれからは非常にニーズが高まっていくと思います。

もう一つ、リモートのところですが。リモートで働くということが当たり前になった中で、ピープル・トランスファーが本当に必要なのかと、本当に鋭い点で、必要なくなるかもしれません。ただ、日本の若年層の人口が減っているということがあって、やはり一定数は日本の本社でちゃんと人材を確保したいというニーズ、あとは先ほどお見せしたように、日本は世界的に人材争奪戦で有利だと言いたいのではなくて、若手領域、特に新卒から20代中盤、この領域の越境採用では圧倒的に優位性がありますとお伝えしたので、やはり日本に呼び込むということが日本企業の強みであることは間違いありません。インドのインド工科大学の学生たちも、現地採用で日本企業を目指してくれる人は1人もいないと言っても過言ではないぐらいです。なので、日本という魅力のある国に呼び込むというのが、ソーシングパワーであることは間違いありませんが、企業は呼び込むレベルが上の人たちがいいです。ヘッドクォーターでも活躍してほしい人。あとはオフショア的に海外でリモートで働いてもらう、これ契約的には業務委託の中の準委任契約というのがメインになるのですが、このリモート・ハイヤリング、海外現地採用を遠隔で、この両方をうまく使い分けていくということが、今後の日本企業の採用の非常に大事な部分になってきます。

・林氏： ありがとうございます。企業の海外展開という意味でも最初はちょっと日本に来てもらおうということは、非常に重要なのだろうなというふうに理解いたしました。

それでは、次にパネリストの先生方からお互いに質問ということで、何かあれば言っていたきたいのですが。

・宮井氏： 佐藤先生に一点お聞きしたいんですけども。カナダの事例をすごく説明していただいて、やはりカナダの制度は、よく練られている制度だと思います。それと同時に、やはり日本への含意というのが、もう少し聞きたいと思うところです。実際にカナダの事例から日本に適用するのは難しいというお話だったのですけれども、だとすると、どこか学ぶことはできないのか、攻めどころとしてはどこなのか、というのを、もう少し教えて



いただければと思います。

・佐藤氏：なるほど。私は、カナダから学ぶべきだと常々こう思ってカナダを紹介することが多いのですが、日本はやりつつ、カナダを対象国として比較の国として紹介しながら、でもカナダのものを単純に持ってくればいいという、そんなもんじゃないですよ、という意味で紹介をしています。その時に、さっき言ったように、カナダは両極をうまくやって、永住移民と季節移民といたらいいか、それをうまくバランスを取りながらやる一つのクッション材として、潤滑油として、送り出し国政府エージェントをうまく絡めて、それなりの問題がまたありますけれども、絡めたりしています。

他方で、これは是川先生の方から私に聞きたいということの中にあっただのは、SAWPと技能実習のどこが違うのか、そういう対比をちゃんとしてくれとおっしゃっていたと思います。それとも関係するのですけれども、日本の技能実習生というのは、カナダのように両極端に対応するとどこに位置するのかといひますと、間に位置します。まさに間、と思います。間というのは、ちょうど是川先生が労働移民中心の受け入れだ、とおっしゃっていました。是川先生が発見された事実だと思ひますけれど、統計から、日本は永住移民が多い、ただそれは労働移民を中心に受け入れている、こうおっしゃった。この労働移民中心の受け入れを日本でいうとき、労働移民はこれまではどちらかという技能、専門技能職の中で、在留にはっきりした条件がなくて更新ができる、その結果として永住になっていく。つまり、専門技術職については、日本で働いて、うまくいかなければ帰れる、でもうまくいくと自分も自信ができると、日本の社会も企業もこの人について欲しいと思えば、彼らは実力を発揮してこの社会で認められて、どんどん永住の方向にいくと。つまり日本は、これまで専門技術職に関して言えば、働く世界で実力を出す人はウェルカムですよと言う仕組みが、この社会にはあったんだ、ということを引きちんとは是川さんが言ったのだと思ひます。今、僕は、日本の社会がさらに一歩踏み出しているのは、専門技術職ではなくて、むしろ、今まで日本のことだから単純労働力なんて言ひますけれども、現場技能職といった方がいい、現場技能職のレベルで、むしろ技能実習で第三号ができる、そして特定技能ができる、特定人材ができるという形で、現場技能職の方に、能力を発揮していただいて、自分もこの社会でやっていこうという自信もでき、日本の社会もこの人とやっていきたいという、お互いがうまくマッチングすれば、日本にこれからずっといていただくという、これまで専門技術職において認められた、キャリアのパターンというのを更に現場の技能職についても適用させていく、というスタイルがこの日本の社会に根付き始めようとしていると。そういう意味で、私が今、日本の社会も向かっている方向性、そういう意味で私は日本の現場の中にも、人材育成思考というのが登場しているというふうに言っているわけです。

・宮井氏：ありがとうございます。短いリアクションとしては、まさしく中間にある、というのは、良い意味でもあり悪い意味でもある、というのを一つお伝えしておきたい、

というのがポイントです。やはり、カナダの二極化しているからこそ、お互いわかりやすく帰るというのが前提化される、ただ逆に5年間にわたってしまうと、やはり5年間ってパーマネントに属してしまうカテゴリーに入ってしまうからこそ、ある種の中途半端さというのは、どういうふうに解釈していくべきなのか、というのは、引き続き議論していきたい、と思うところです。

・林氏： いろいろな形があるということで、カナダ型、日本型もどうなっていくのか楽しみですが、ここでニリムさんから手が挙がっていますので、どうぞお話しください。

・ニリム氏： ありがとうございます。パネリスト同士でもお話をしてもいいという機会であるというふうにおっしゃいましたので、佐藤先生にお聞きしたいと思います。カナダのスキームにおきましては、労働者は雇用主を変えることはできるのでしょうか。いいますのは、最近私達は似たような季節労働者のプログラムをニュージーランドとオーストラリアでレビューをしたところ、非常に多くのパラメーターでの評価は良かったのですが、労働者は雇用主を変えることができない、またワーク・パーミットというのは雇用主に結び付けられています。そういった意味では脆弱な立場にあり、不服の申し立てや苦情などを申し立てることができないということでした。また、労働組合員にも参加をすることができないということで、カナダのスキームの場合は、労働組合の役割はどういうものなのでしょうか。

またもう一つコメントがあるのですが、加藤さんのこれはアジアの送り出し国からなのですが日本に対してということですが、日本は181の条約に関して批准をされていると思います。この中で重要な条項のうちの一つというのは、採用費用またそれに関連する費用に関しては労働者に対して請求をしてはいけない、また例外はあるけれども、その例外を作るためには手順があるということでした。そこで日本は送り出し国から採用費用、また関連費用などに関しては労働者に請求されるべきではなく、雇用主が負担するべきだということに関してお聞きしたいと思います。

・林氏： それでは佐藤先生の方から、カナダの制度についてお願いします。雇用主を変えられるのか、労働組合はあるのか、という点だと思いますが。

・佐藤氏： まず転職に関して言うと、季節限定で来ています。季節限定で来ている、ということはそれだけTIME IS MONEYでして無駄な時間というか、そういうのは極力少なくするということが原則です。そういう意味で、原則は来たところで働くと、で帰るということですが、私の説明の中にちゃんと入れました通り、そうでないミスマッチのケース、ミスマッチだけではない季節が短いケースもあるわけで、農繁期が短いケース、せっかく来たにもかかわらず、終わったらそれで帰る、というのはあまりにも無駄なわけで、季節は農産物によって違うわけで、他の農地で必要であればそちらに移る、とい

う形の有効利用という仕組みは、かなりきちんとして作っているということであり、ただ、それ以外の理由で勝手に利用するというのは、あまり認められないのだろうと思います。いずれにしても、エージェントの許可等々がやっぱり必要です。

それから労組については、とりわけ面白いことがあるのですが、労働組合関係の労使関係については、カナダの場合には各州レベルで全然違います。とりわけ、ブリティッシュコロンビアの事例が研究者で紹介されているのですが、季節SAWPの場合には、毎年季節が終わったら帰ります。翌年呼びます。呼ぶ時には、経営者が、こいつは能力がある、こいつは有能だと、で呼びたいという条件で、それがはっきり証明されて呼ぶことができるわけです。呼ぶっていうのはリコールといいますけれども、リコールされるのは経営者が能力を証明した人です。今、私はそういうふうな能力がある人がリコールされるって言いました。裏の言い方をすると、経営者が、こいつは組合の活動をしてちょっと困ると思ったら、こいつは来てもらいたくない、と能力評価でネガティブな評価をします。その結果として、リピートで来る、ということができないというトラブルがあるので。そのときに、経営者にとっては絶対的な支配力です。お前が僕の言うことを聞かなければ、リコールせんぞ、言うことを聞けばリコールするぞと。と言う意味では、リコールをする・しない、というのは、経営者にとっての絶対的な支配権です。そういう意味で、都合のいい労働者をリコールする、ということが事実上可能などころがあります。

これに対して、労働組合が歯止めをかける事例がブリティッシュコロンビアであって、リコールする・しないはカナダの社会も先任権というのがあって、何年も長いこと働いた労働者にはリコールされる権利が、もう一度リコールされて勤続年数の長い順から、リコールする、というある意味ルールがあるわけです。それを外国人にSAWPにも適用せよということ、ブリティッシュコロンビアの労働組合は、SAWPの組合員を入れて、合意で妥結したのです。経営者との間で。万々歳かと思いきや、今度はメキシコ政府が、メキシコの主権国家として、それはまかりならんと。最終的に誰を送り出すかは、メキシコ政府が判断すると。メキシコ政府としては、先ほどのエージェントは何もいいことばかりするわけではなくて、国家権力ですから、国家主権を発揮しますから、しかもほかのジャマイカ等との競争関係もありますから、あまり農場主に都合の悪いことをエージェントが言ってますと、みんなメキシコから離れていくわけです。そういうことのないように、エージェントは農場主の理解も代表しながら、労働者、あるいは主権、送り出し国の利害、そこら辺のバランスをとる、あるいは農場主の顔色をうかがいながら、農場主に嫌われているような組合活動を積極的にやるようなのを、強引に押し込んでいっていると、その農場主からもメキシコ人はとらないようにしよう、という形になりかねず、やっぱりおそれていると。そこで最終的に、カナダの国内では労使で合意したにもかかわらず、先任権に従ってリコールをするということで、農場主も同意したにもかかわらず、メキシコ政府がそれはまかりならん。最終的に誰を送り出すかは、送り出し国の権利だということで、最終的にはメキシコ政府、メキシコ国家の主権によって農場主もある意味、絶対的支配権が補強されたという形で今、推移をしています。

そのあたりは、カナダの中のダイナミックな動き、あるいは国境を越える労働市場には、ナショナルな労働市場に無い、そういう力関係というのが働いているという事例として、僕は大変面白い事例だというふうに思っております。決して働く側にいいように、全てが作用するわけでは決してありません。それは国境を越える労働市場の本当の姿です。

・林氏： ありがとうございます。複雑なステークホルダーがあるということで、それでは加藤さんの方から、例えば日本はもっと強く言える立場にあるのではないか、という点について、お答えいただけますか。

・加藤氏： はっきり良い答えができる感じは、していないのですけれども、おっしゃっていただいた通り ILO の181号条約で、民間の仲介斡旋に関する条約で規定されていて日本も批准している、というのは理解しています。けれども、今回調査対象にした国の中ではご紹介した通り、フィリピンぐらいが労働者本人に仲介斡旋手数料を負担してはいけない、ということと比較的厳格に運用しているかなというところで、他の国はそうではない実態があったかなというふうに思っています。これから先は、私が見聞きしている範囲でしかないのですけれども、日本の外国人の支援団体などが、まさに181号条約批准しているからこそ、もっともっと政府として強く動いていいのではないか、というような意見を述べているというのは把握していますけれども、その方とどう厚労省なり外務省さんなりで動いているのかというのが私の方では把握してない状況です。

・林氏： ありがとうございました。

・柴崎氏： せっかくこのメンバーなので、一つ世で言われていないけれど、私が提言したいことを皆さんと共有できたらと思うのですけれども、我々、今日お見せしたように、もうアジア全域、ほぼ本当に全ての国で日本への就職イベントを行っています。でも700大学近くを網羅しているのですけれども、こうやって訪問しながら日本に人材リクルーティングしてみえたことってというのは、いわゆる、今日、私は、ブルーカラー・ワーカーという言葉方をしてしまっていますけれども、特定技能と技能実習の領域、介護でも建設でも農業でも漁業でも、どの領域でもその各国の高等教育機関以上、専門学校だったり、大学以上でその領域を学んでいる人たちがたくさんいて、東南アジア・南アジアだけで大学生って5,000万人以上いるので、その方々ってというのは、いわゆる技能実習でも特定技能でも喜んで大卒でも日本を目指してくれます。そんなわけないでしょ、ってよく言われるんですけども自民党本部に行ってこういう提言をしても、どういうことかっていうと、今日給与の各国の差を見せましたけれども、先ほどお伝えしたようにネパールの最高学府を出ても、初任給でやっぱり100ドルいくかいかないか、そもそもほとんど就職口がない、そういう国がたくさんあります。もしくはエリアがあります。なので、日本のこれはどちらかというところとメリット、失踪者を減らす、犯罪率を減らすみたいなのところにもすごく関わる

のですけれども、もっと各国の18歳以上であればいい、高卒だったらいい、ではなくて、大学等で専門的に学んだ人たちを日本の地方にもっと呼び込むことはできます。なので、それをもっとやればいいな、というふうに思います。何年その方々が残ってくれるか、というのは、私は制度の問題じゃなくて、どの国から来ているか、ということが一番大きいと思います。つまり中国の方々が10年前、圧倒的に日本で技能実習でも留学でも働くでも多かった。なぜ今はあまり来なくなっているか、技能実習もほとんど来なくなりました。つまり所得水準がもう日本に近づいた、それはイコール、10年前に来た人たちも戻ったらもう日本に近い所得を得られる、ということになります。つまり、10年後、この国は現地の所得がどれぐらいになるか、ということをちゃんと科学的に最初からチェックができるので、類推ができるので、そうすると10年後20年後でも日本に残ってくれる国はどこだろう。実はこれが全部予想できるのが外国人受け入れ政策ですね。長くなりましたが、以上です。

・林氏： まさにその部分で柴崎さんにお伺いしたかったことがあります。といいますのもシン・アシザワさんから質問が入ってまして、海外でも取得した学歴資格の認証が日本で欠如しているということがあると、これをどうするか、ということで、今おっしゃられたように、もうアジアにもたくさんの方々がそういった技能を勉強している方がいるというのを、日本にスムーズに来られるようにするにはどうしたら良いか、という点について、もしご意見があればお聞かせいただけますでしょうか。

・柴崎氏： これは大学、少なくとも専門・大学以上、3年か4年間学んでいけば、そのディグリーがちゃんとサーティフィケーションがありますので、いわゆる技術・人文知識・国際業務、技・人・国のときに必要とする要件を全カテゴリーに適用してしまえば、同じものを出してください、卒業証明書、成績証明書がありますよね、ってそれで私はいいと思っています。そこがグレーな領域が技能実習とか特定技能に非常に多いので、絶対ないとおかしいよねっていう、大卒以上、専門学校から専門・大学以上、高等教育機関以上に絞ればこの問題がなくなるとなっています。

・林氏： ありがとうございます。それでは、まだまだ質問それぞれあると思いますけれども、もう時間になりましたので、パネル・ディスカッションの方はここで締めさせていただきます。皆様どうもありがとうございました。

・司会： モデレーターの林様、パネリストの皆様、ありがとうございました。