

移住労働者の脆弱性とは

Global HR Strategy



自己紹介

Global HR Strategy

2

Shohei Sugita / 杉田 昌平

弁護士(2011年東京弁護士会登録、入管取次弁護士(2013年～)、社会保険労務士(2017年～)
 弁護士法人Global HR Strategy代表社員(2021年～)
 JICA国際協力専門員(外国人雇用/出入国管理関係法令及び労働関係法令)(2021年～)
 慶應義塾大学大学院法務研究科訪問講師(2021年～)



- 2011年12月 センチュリー法律事務所入所(～2014年12月)
- 2013年4月 慶應義塾大学法科大学院助教(～2015年8月)
- 2015年1月 アンダーソン・毛利・友常法律事務所入所(～2017年8月)
- 2015年6月 名古屋大学大学院法学研究科特任講師
(ハノイ法科大学内日本法教育研究センター)(～2017年8月)
- 2017年9月 センチュリー法律事務所入所(現職)
名古屋大学大学院法学研究科科学研究員(～2017年9月)
- 2017年10月 名古屋大学大学院法学研究科研究員(～2021年3月)
慶應義塾大学グローバル法研究所研究員(～2019年6月)
ハノイ法科大学客員研究員(～2019年10月)
- 2019年6月 慶應義塾大学法科大学院特任講師(～2021年3月)
- 2020年2月 経済産業省中小企業庁「次世代の担い手研究会」委員
- 2020年9月 厚生労働省委託事業「ビルクリーニング分野における外国人材受入れ体制適正化調査」検討委員
- 2020年11月 ASSC=JICA「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」アドバイザー



目次

Global HR Strategy

3

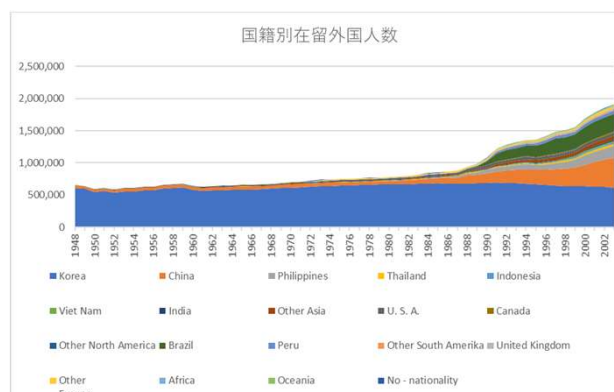
- 1 外国人労働者が増加する背景
- 2 制度論の整理と脆弱性要因による分析
- 3 移住労働者の脆弱性とその対応
- 4 脆弱性を利用しない/利用させないために企業ができること

外国人労働者へのニーズの背景

Global HR Strategy

4

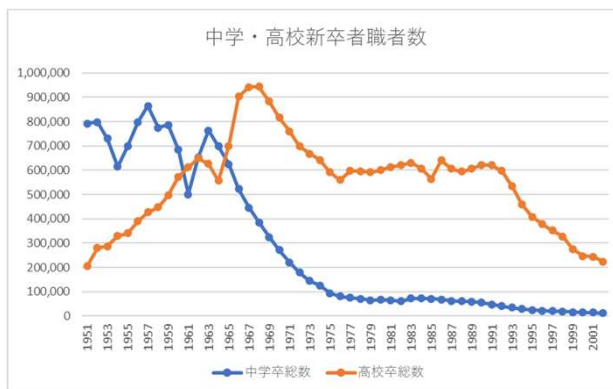
- 終戦直後から1980年代まで、日本では外国人労働者の受入れは大きな規模では行われていなかった。高度成長期の旺盛な労働力需要を、国内の広域のかつ学校と接続した職業紹介により対応した。



外国人労働者へのニーズの背景

5

- 国内の豊富な若年未熟練労働者の労働市場への参加は、1990年代まで、毎年60万人規模で存在した。しかし、1990年代に入り、急速に減少した。

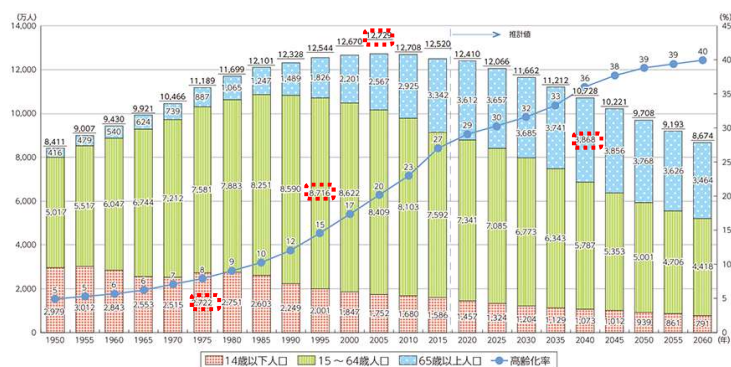


出典：日本長期統計総覧（出典：各年度の文部省『学校基本調査』）より報告者作成

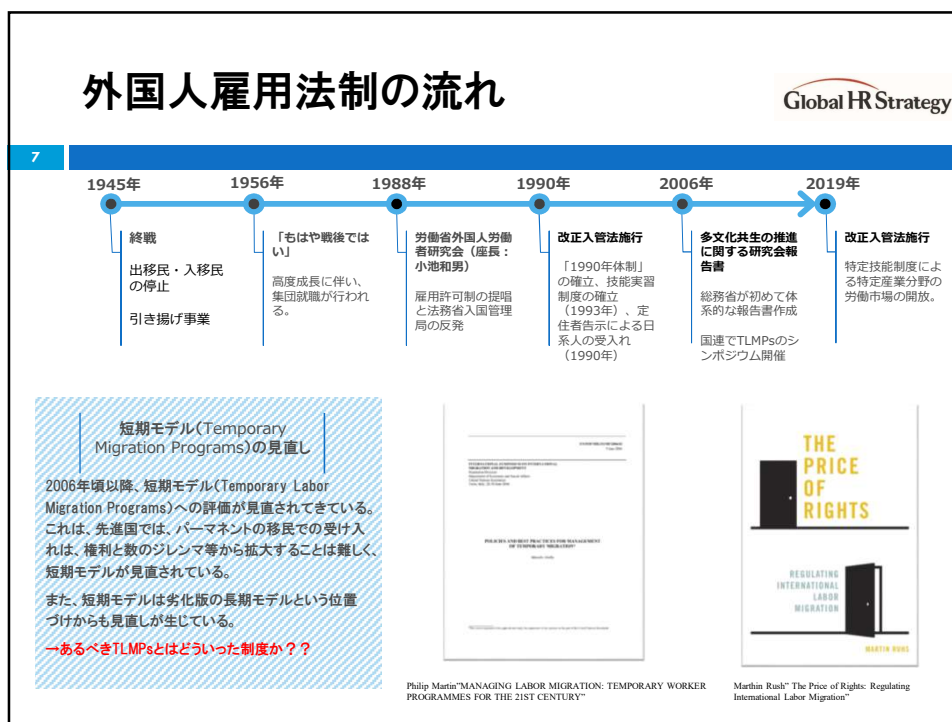
外国人労働者へのニーズの背景

6

- 1990年代に、日本の労働市場への新規参加者の基本的構造は変化した。この構造は変わらないので、外国人雇用へのニーズのトレンドも変わらない。



出典：総務省「平成28年版 情報通信白書」



目次

Global HR Strategy

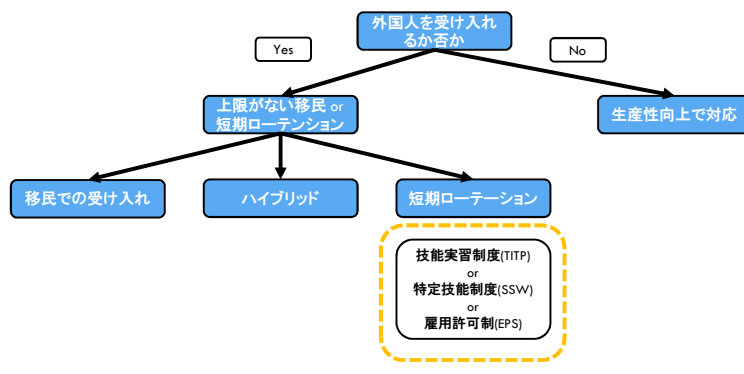
8

- 1 外国人労働者が増加する背景
- 2 制度論の整理と脆弱性要因による分析
- 3 移住労働者の脆弱性とその対応
- 4 脆弱性を利用しない/利用させないために企業ができること

制度論の整理

Global HR Strategy

9



- Temporary Labor Migration Programの中で比較しても特徴は基本的に同じ
"Temporary labor migration programs Governance, migrant worker rights, and recommendations for the U.N. Global Compact for Migration"
- TITPはTLMPsの中では相対的に数字が良い

海老原 嗣生「ずいぶん印象と異なる外国人技能実習制度の現実」、「技能実習制度を押し広めるべき逆説的な理由」

脆弱性要因モデルとは

Global HR Strategy

10

- 移住労働者の問題は、問題の原因を「技能実習制度」、「特定技能制度」、「雇用許可制(EPS)」といった受入国の制度を中心に考えても解決しない(問題と制度の因果関係が不明確)。
- 移住労働者が脆弱な立場に置かれる要因は、国境を越えること、言語、性別、制度等多岐に渡る。
- 移住労働者の脆弱性を作り出す要因を特定し、可能な限りその要因を取り除くとともに、脆弱性を利用しない/利用させない仕組みを作ることが大切。
- 脆弱性要因による分析モデル(the determinants of migrant vulnerability (DOMV) model)について述べるものとして“IOM Handbook on Protection and Assistance to Migrants Vulnerable to Violence, Exploitation and Abuse”(IOM、2019)がある。

制度に横断する原因例

Global HR Strategy

11

・雇用許可制の実態(明らかになった点、上記4つの評価ポイントについて)

・1) 雇用許可制下において「非公式費用(賄賂・斡旋手数料)」や「民間ブローカー費用」が発生しており、100万円近い借金を背負って韓国へ入国している労働者が存在する。

・2) 労働市場への影響を抑えるため労働市場テストを実施しているが、韓国人労働者の採用実績は1%程度にとどまる。韓国人労働者の中には外国人労働者の流入により雇用機会の縮小等の影響を受けている層が存在する。

・3) 賃金、労働時間、住居環境等において、外国人労働者が劣悪な環境で就労・生活を強いられている実態が存在する。

・4) 勤務先変更が制度としては準備されているが、実質的な利用は難しく、法令違反をして変更せざるを得ない状況がある。また、非正規滞在者数・割合は年々増加しており、勤務先から離脱し、非正規滞在化している労働者も一定割合存在する。

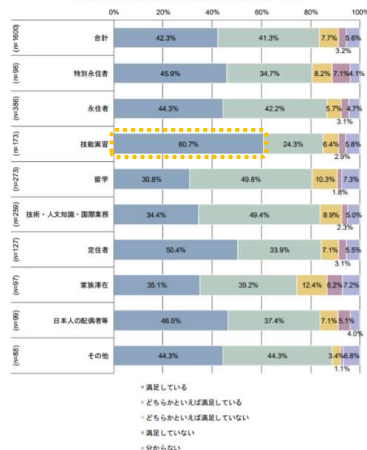
加藤真「現地調査からみる韓国・雇用許可制の実態「フロントア」からの受入れでもみられるブローカー、入国前借金、厳しい労働環境」
https://www.murc.jp/report/rc/policy_rearh/politics/seiken_210514/

制度のイメージと統計

Global HR Strategy

12

図表 50 【在留資格別生活環境全般的満足度(単一回答)】

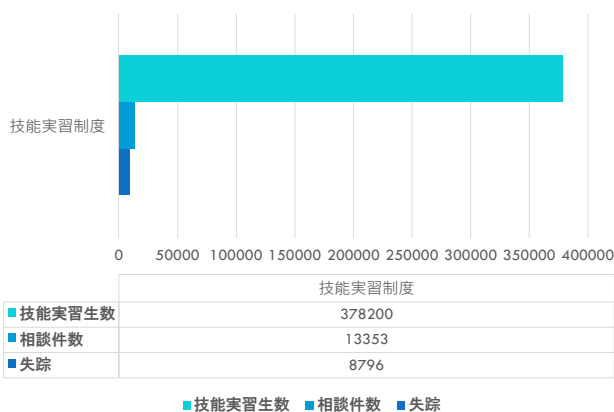


令和2年度在留外国人に対する基礎調査報告書
<https://www.moj.go.jp/isa/content/001341984.pdf>

数字で見た技能実習制度

Global HR Strategy

13



技能実習生数: 2020年12月末在留統計(https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_tourouku.html)
 相談件数: 令和2年外国人技能実習機構業務統計(https://www.oit.go.jp/gycoumutoukei_r2/)
 失踪数(2019年): <https://www.moj.go.jp/isa/content/001334958.pdf>

労働関係法令について(実習実施者)

Global HR Strategy

14

違反が多い項目: 厚労省「外国人技能実習生の実習実施者に対する令和2年の監督指導、送検等の状況を公表します」
 ⇨ 日本人のみを雇用する事業場との比較で見た場合、技能実習生を採用する事業場の方が数字が良いという論文がある。

違反項目	件数
安全基準(安衛法20条~25条)	1,974(24.3%)
労働時間(労基法32条、40条)	1,275(15.7%)
割増賃金の支払い(労基法37条)	1,261(15.5%)
賃金の支払い(労基法24条)	842(10.4%)
就業規則(労基法89条)	720(8.9%)
衛生基準(安衛法20条~25条)	608(7.5%)
労働条件の明示(労基法15条)	559(6.9%)
賃金台帳(労基法108条)	493(6.1%)
健康診断(安衛法66条)	441(5.4%)
年次有給休暇(労基法39条)	365(4.5%)
法令等の周知(労基法106条)	320(3.9%)
時間把握(安衛法66条の8の3)	292(3.6%)

目次

Global HR Strategy

15

- 1 外国人労働者が増加する背景
- 2 制度論の整理と脆弱性要因による分析
- 3 日本に向けた移住労働者の脆弱性とその対応
- 4 脆弱性を利用しない/利用させないために企業ができること

脆弱性要因のマッピング

Global HR Strategy

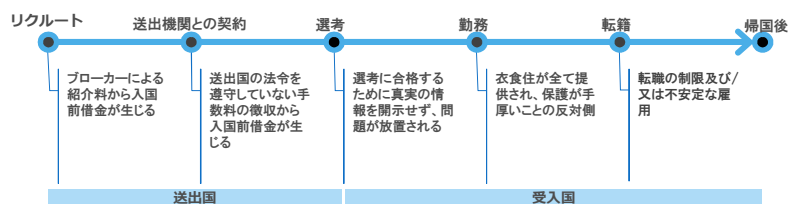
16

- 脆弱性要因は、要因の性質と時系列によってマッピングすることが可能である。



脆弱性要因	例
個人	年齢、性別、人種/民族的アイデンティティ、性的指向、性同一性、個人の歴史、精神的な健康等
世帯・家族	家族の規模、世帯構成、社会経済的地位、移住経験、生計、教育レベル等
コミュニティ	医療教育へのアクセス、生計を生み出す機会へのアクセス等
制度	法の支配、ガバナンス、移民政策、人権の尊重等

"IOM Handbook on Protection and Assistance to Migrants Vulnerable to Violence, Exploitation and Abuse" (IOM, 2019)



移住労働者の脆弱性

Global HR Strategy

17

- 移住労働者の脆弱性要因は①移住労働者固有の脆弱性と②日本人と共通する脆弱性がある。
- 移住労働者雇用の脆弱性要因の例は、高額な移住費用と入国前借金等。
- 日本人と共通する脆弱性要因の例は、非正規雇用における雇用の不安定さ等。
- 移住労働者の脆弱性は、この①移住労働者固有の脆弱性×②日本人と共通する脆弱性のかけ算で脆弱な立場になりやすくなっている。

移住労働者の脆弱性メカニズム(例1)

Global HR Strategy

18

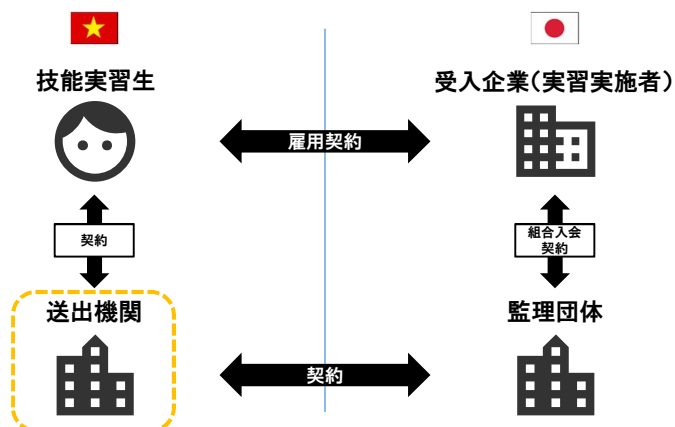
- 高額な入国前借金がある場合、帰国ができず、また転職が制限されることが多いため、人権侵害が生じた場合でも、権利を回復する手段を取ることができない。
- 高額な入国前借金があり、また、正規の方法で転職や在留の延長ができない場合、非正規在留となることがあるが、非正規在留となった場合、公的な救済メカニズムの範囲ではなくなり、より脆弱な立場に立たされる。
- 非正規在留となった後は、法令に違反すると知りつつ必要性に迫られて偽造在留カードを購入する等の手段をとることがあるが、法令に違反すると、さらに脆弱な立場に立たされる。

送出機関とは？

Global HR Strategy

19

- 技能実習制度(団体監理型)※但し、特定技能制度や高度人材についても職安法の規定から、同じ構造になる。

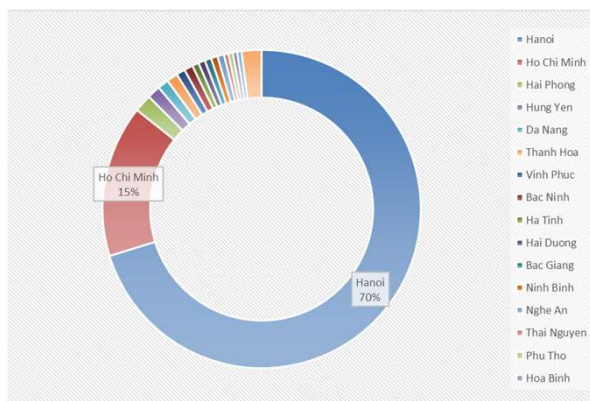


技能実習制度における政府認定送出機関の数と所在

Global HR Strategy

20

本店所在地	数	%
Hanoi	314	70.24609
Ho Chi Minh	69	15.43624
Hai Phong	8	1.789709
Hung Yen	6	1.342282
Da Nang	5	1.118568
Thanh Hoa	5	1.118568
Vinh Phuc	4	0.894855
Bac Ninh	4	0.894855
Ha Tinh	3	0.671141
Hai Duong	3	0.671141
Bac Giang	3	0.671141
Ninh Binh	3	0.671141
Nghe An	3	0.671141
Thai Nguyen	2	0.447427
Phu Tho	2	0.447427
Hoa Binh	2	0.447427
Binh Dinh	2	0.447427
その他	9	2.013423
合計	447	100



出典：外国人技能実習機構外国政府認定送出機関一覧(ベトナム)より報告者作成

海外労働者の出身地域

Global HR Strategy

21

出身地	人数
Nghe An	16,547
Hai Duong	14,389
Ha Tinh	11,194
Thanh Hoa	8,119
Bac Giang	6,963
Hanoi	6,289
Quang Binh	6,029
Thai Binh	5,923
Phu Tho	5,389
Hung Yen	4,190
Nam Dinh	3,910
Hai Phong	3,520
Bac Ninh	3,402
Thai Nguyen	2,007
Ha Nam	1,912
Ho Chi Minh	1,886
Ninh Binh	1,740
Vinh Phuc	1,682
Quang Tri	1,275
Ben Tre	1,188
Vinh Long	978
Dak Lak	706
Quang Ngai	575
Yen Bai	316
Gia Lai	265

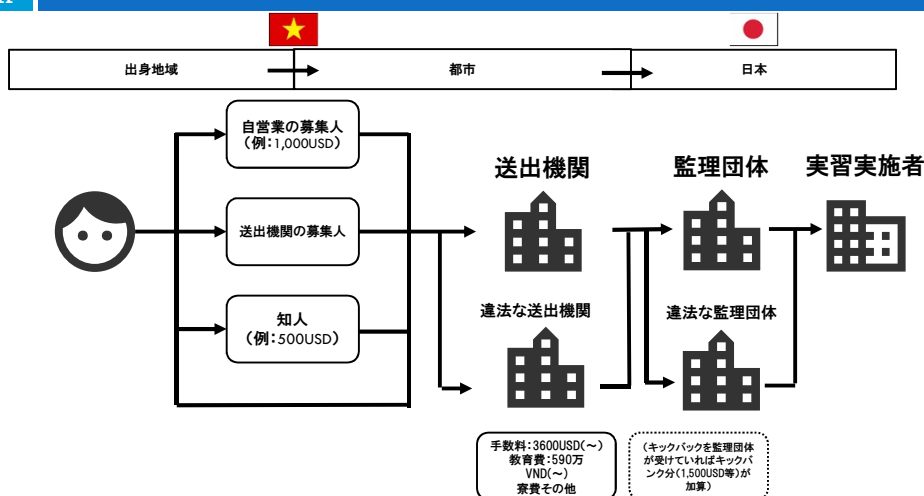
- 技能実習生としての訪日者の統計ではなく、ベトナムから海外(日本以外)へ渡航する労働者の出身地域である。
- IOMの分析によれば、紅河デルタ地帯、北中部地域、北湾岸地域の出身者が多くなっているが、出身地域が南部へ移行していることも指摘されている。

出典:『Viet Nam Migration Profile 2016』IOM 2017
 原資料: DoLAB, MoLISA, Document No.1379/QLDNN-PCTH dated 16 September 2015 and Document No.821/QLDNN-PCTH dated 17 May 2016. Data for 2016 was undated in March 2017)
 参考文献:令和2年3月国立社会保障・人口問題研究所「アジア諸国からの労働力送り出し圧力に関する総合的研究(第一次)報告書」

技能実習生の訪日経路と 手数料問題の難しさ

Global HR Strategy

22



訪日までに積算して7,000USDから8,000USD、多いときは10,000USD以上の費用がかかる場合がある

移住労働者の脆弱性メカニズム(例2)

Global HR Strategy

23

- 日本のメンバーシップ型雇用では正社員が産業組織の中心であり、メンバーシップの外縁である非正規労働者の保護が不足している。
- 移住労働者は非正規雇用となるため、非正規労働者と同等の労働条件になる。
- 非正規労働者は権利を擁護する仕組みへのアクセスが制限されている。

日本の雇用慣行と移住労働者

Global HR Strategy

24

- 外国人の採用はジョブ型採用に馴染みやすい

日本型採用(メンバーシップ型)

- ①先にメンバーとなる人を採用する
- ②人を仕事に配属する



仕事

ジョブ型採用

- ①先に仕事が存在する
- ②仕事に人を配属する

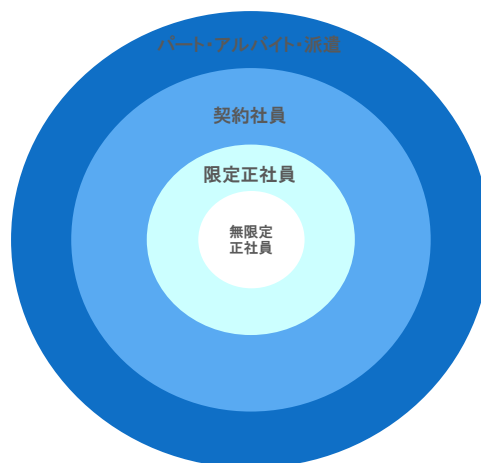
仕事



メンバーシップ型雇用

Global HR Strategy

25



メンバーシップ型雇用における 限定正社員とは？

Global HR Strategy

26

Ⅲ 私見

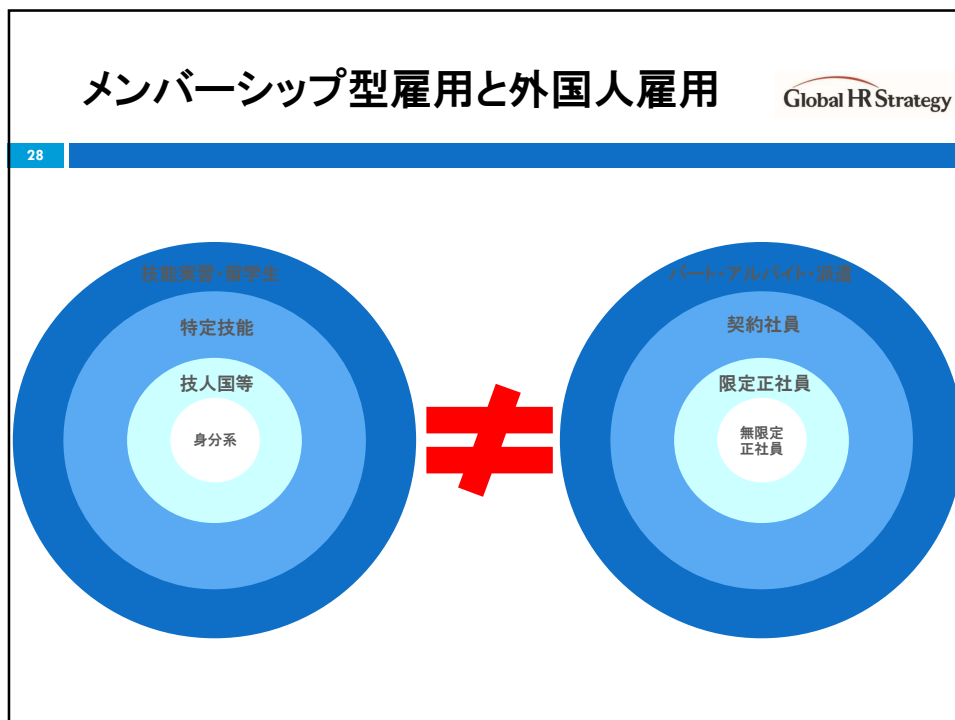
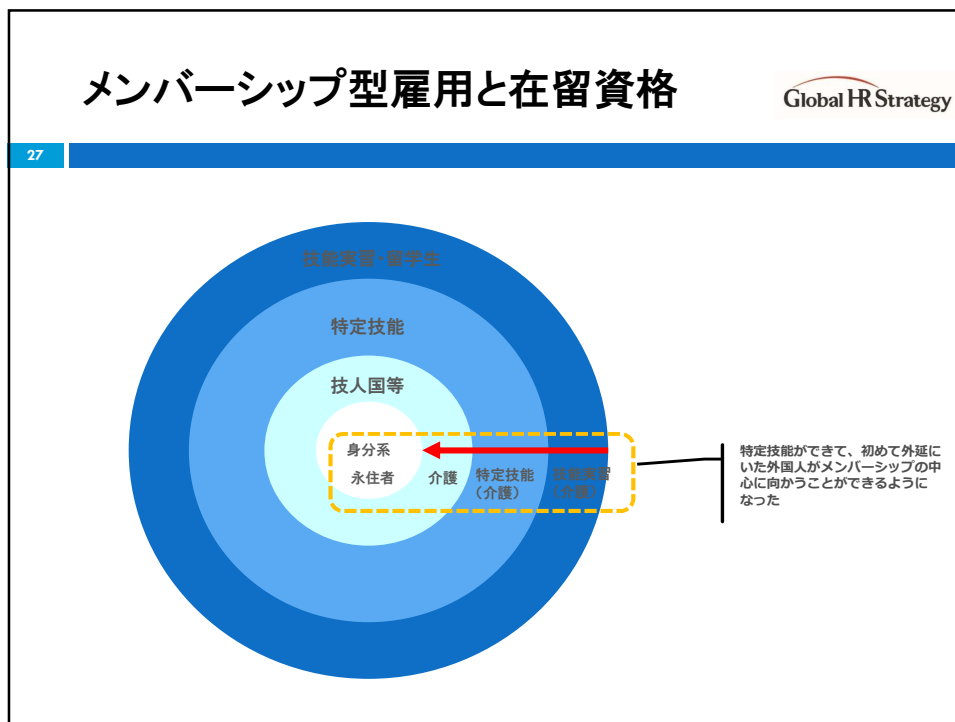
- ・ジョブ型は労働契約により労働条件が特定された雇用形態ということ、しかし日本では、無限定＝包括的合意が、一つの契約パターンに過ぎないのに「基本形」と認識されているので、ジョブ型はそこからの「逸脱」とみられる

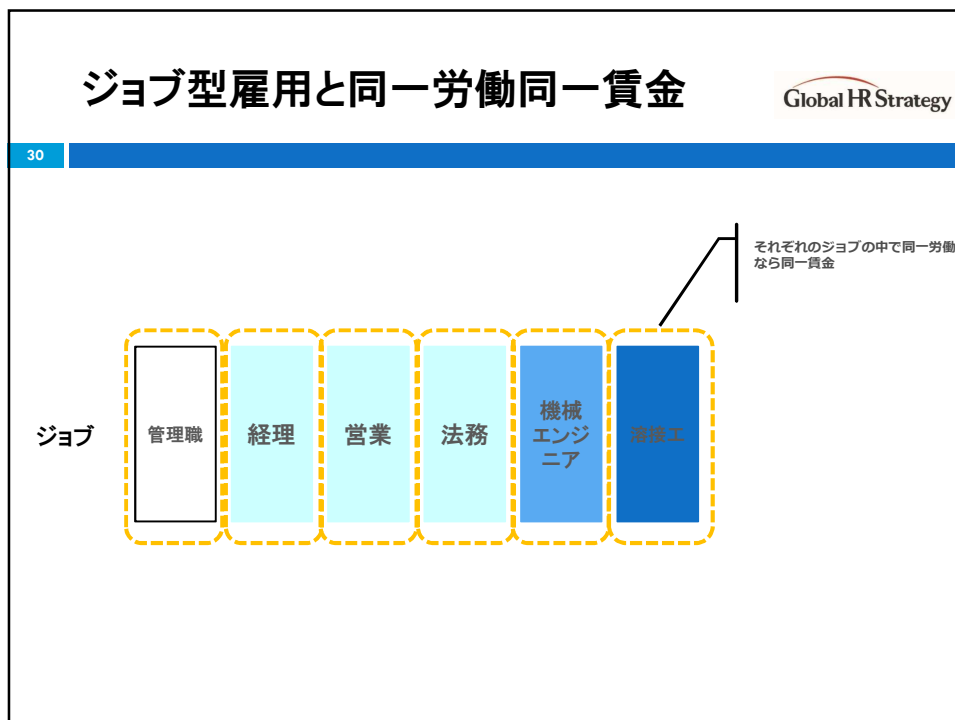
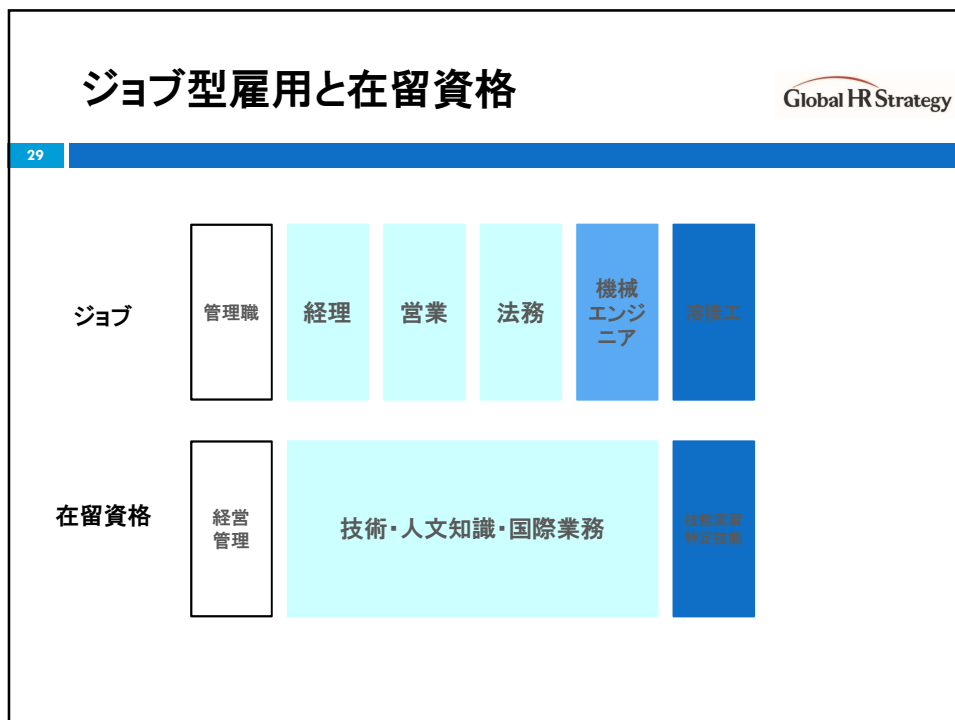
↓

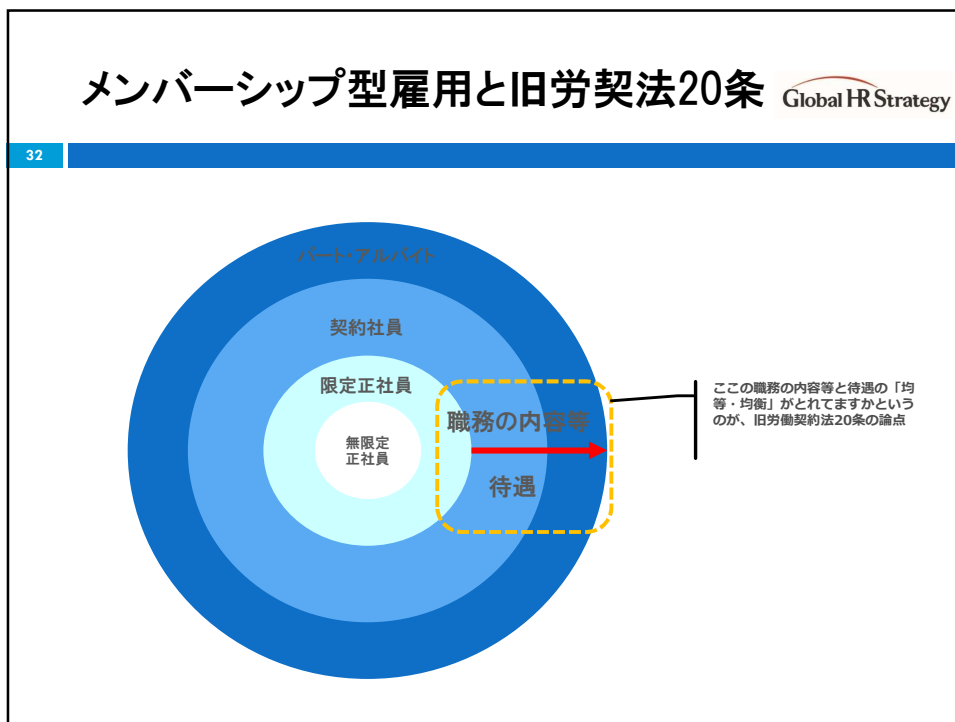
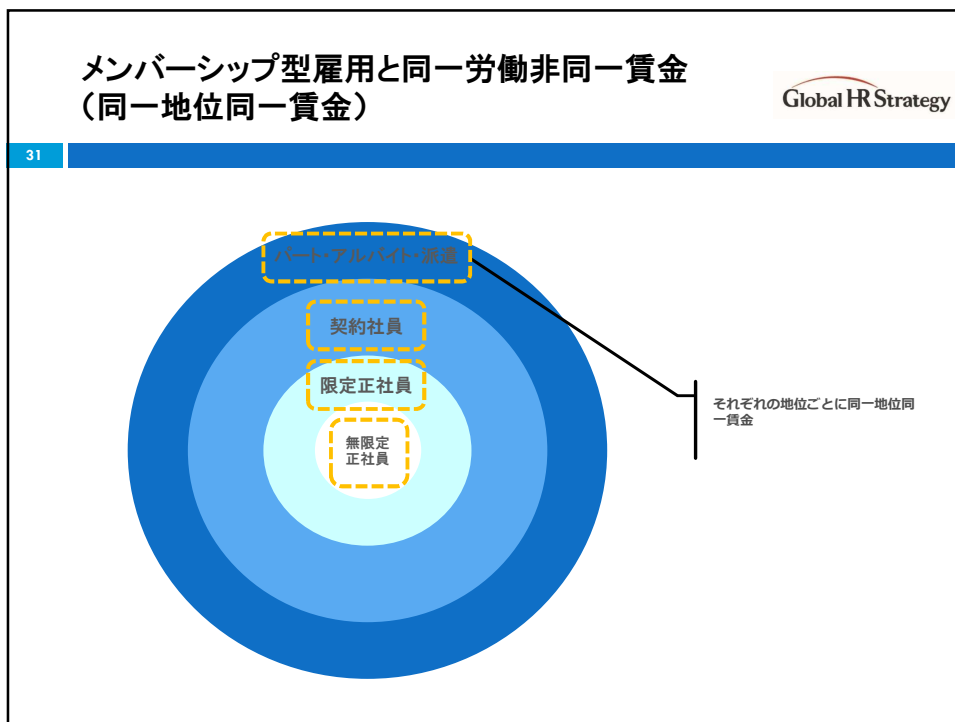
無限定正社員こそが「正規」であり、それが企業の基幹的地位に在る、との認識があるかぎり、ジョブ型であろうと限定であろうと修辭句がついた正社員は「非正規」の垂流に過ぎない。

- ・キャリア形成の展望がないと「正社員」の魅力がなくなる
- ・ジョブ型正社員制度が適正に展開するための前提条件として、職務内容が労働契約自体によって明確化されること、横断的な労働市場が熟成すること、交渉力が高まること、キャリア形成の支援があること、無限定正社員を頂点とする階層的人事構造がフラット化すること。

規制改革推進会議 会議情報 > 第5回保育・雇用ワーキング・グループ 議事次第 第5回保育・雇用ワーキング・グループ 議事次第
 明治大学法科大学院 野川教授 提出資料
<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/wg/hoiku/20181109/agenda.html>





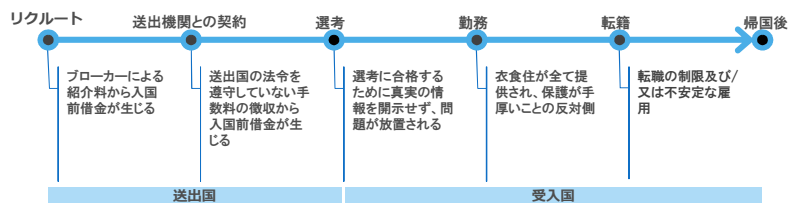


受入国の制度で脆弱性は異なるか

Global HR Strategy

33

■ 技能実習制度も特定技能制度も脆弱性は同じ



技能実習

送出国で送出国機関への移動を要する	送出国機関等の移住仲介機能を要する	情報の非対称性がある	衣食住を使用者に異存する	転職は制限される 雇用は相対的に安定
-------------------	-------------------	------------	--------------	-----------------------

特定技能

送出国で送出国機関への移動を要する	送出国機関等の移住仲介機能を要する	情報の非対称性がある	衣食住を使用者に異存する	転職は可能 雇用は相対的に不安定
-------------------	-------------------	------------	--------------	---------------------

受入国の制度で脆弱性は異なるか

Global HR Strategy

34

- 技能実習制度 or 特定技能制度 or 別の制度といった形での受入国の制度論は、移住労働者の脆弱性を中心に置いて検討していない。
- また、パーマネントな受入れを行えば解決するという問題でもない(ex: 日系人と脆弱性)。
- 国際労働移動、特に、出稼ぎという事象を正面から見て、国境を越える労働移動における移住労働者の脆弱性を軽減する仕組みを考える必要がある。

目次

Global HR Strategy

35

- 1 脆弱性要因モデルとは
- 2 日本に向けた国際労働移動と脆弱性
- 3 脆弱性を利用しない/利用させないために企業ができること

入国前借金についての対応

Global HR Strategy

36

- RBAの行動規範を採用する企業のサプライヤーが、RBAの行動規範を含むCSR条項により、技能実習生が負担してきた費用の技能実習生への返還を求められるケースがある。
 - また、体力のある企業は、自社で直接雇用している技能実習生からヒアリングを行い、費用の返還をしている。
-
- 費用を負担することで仲介者を利していないか？
 - 費用を負担することが根本的な解決につながるのか？

権利救済へのアクセスの改善

Global HR Strategy

37

- 漁船漁業職種では受入れ船主の団体、例えば漁業協同組合や船主組合が労働組合との間で労働協約を締結し関係労使の協議を円滑に促進することが定められている。

- 対話救済メカニズムに産業別労働組合が関わる仕組みも考えられる。
- その他に、国際労働移動の過程において、送出国と受入国の協力により、それぞれのプロセスにおいて分担して権利救済のアクセスを確保することができないか。

まとめ

Global HR Strategy

38

- 国際労働移動が送出国地方部→送出国都市部→受入国→送出国という移動を伴うものであるため、移動プロセス全体における移住労働者の脆弱性を把握する必要がある。
- パーマナントな受入れ＞短期ローテーションモデルといった受入れ制度ではなく、移住労働者の選択と脆弱性を中心に考える必要がある。
- 脆弱性要因を取り除く工夫が重要であり、この工夫はお金がかかるものからお金がかからないものまである。
- 脆弱性要因を全てなくすことはできない。脆弱性要因を利用しない/利用させないという基本的な行動規範を確立できることこそが重要。

ご質問等

Global HR Strategy

39



ご連絡先
〒107-0052
東京都港区赤坂2丁目19番8
号
赤坂2丁目アネックス2階
弁護士法人Global HR Strategy
GHR法律事務所
杉田 昌平
03-6441-2996
sugita.shohei@ghrs.law

ご清聴、ありがとうございました！
ご質問・ご意見・ご相談等、お気軽にお申しつけくだ
さい。