



## JP-MIRAI ニュースレター Vol.36 2023.1.31

毎月1回、外国人労働者やビジネスと人権に関する情報、事務局の取り組みなどをニュースレターでご紹介します。JP-MIRAIのイベント情報は、「JP-MIRAI イベント短信」で、タイムリーにお届けいたします。



Photo:JICA

12/11～12にJICA中部・名古屋出入国在留管理局共催「外国人のための生活・仕事相談会」にブース出展しました。JP-MIRAIのブースでは、JP-MIRAIの活動や、JP-MIRAIポータルの紹介を行いました。

### 国際労働機関(ILO)駐日事務所とJICA/JP-MIRAIとの連携に向けて



Photo:JICA

国際労働機関(以下:ILO)駐日事務所とJICAは2023年1月6日、企業活動における人権侵害を防ぐ「ビ

ビジネスと人権」の促進のために協力の覚書を交わしました。本覚書には、双方の専門性や知見を生かしながら、ビジネスと人権の取り組みをより効果的に促進することを目指すことが示されました。具体的には研修やセミナーへ専門家を相互に派遣したり、国内外のステークホルダーに対し共同で働きかけたりと、今後の連携を強化していくことが予定です。

上記の動きを踏まえ、JP-MIRAI 事務局では ILO 駐日代表の高崎(「崎」は山へんに立・可が正式)真一氏を訪問し、2023 年の JP-MIRAI の活動内容について共有を行い、望ましい施策とその課題について議論しました。課題の1つとして、検討中の JP-MIRAI 認証について、法令遵守の確拠は前提事項であり、それに加えて認証基準が外国人労働者の目に映った際に「このような認証を得ている企業であれば働きたい」と思ってもらえるような付加価値のある内容になっているか。他方、企業の目線では「国際基準を目指すことが出来る認証基準の仕組みになっているか」が重要であるとの指摘がされました。次にグリーンバンスメカニズムに関しても、相談者からの「匿名性担保と手続の客観性・透明性が重要であり、相談しやすい制度的な保障が確保されること」が普及の鍵になるとの示唆を得ました。今後、JP-MIRAI では国際的な人権・労働の基準を実現するために ILO と連携しつつ、国内のみならず国際社会からも評価頂ける取り組みを拡大していきます。

- ILO プレスリリースは[こちら](#)から

## 欧州で進む人権デュー・ディリジェンスの法制化

2015 年に英国で現代奴隷法が成立し、売上高の合計が 3600 万ポンドを超える企業に対して、自社およびサプライチェーン上での強制労働や児童労働、人身取引を防止するために行った取り組みについて情報開示が求められるようになりました。この法律は、英国の法律ですが、英国で事業を行っている企業を対象としているため、該当する日本企業も対象となり、日本企業における人権デュー・ディリジェンスの取り組みが進みました。

その後、フランスでは 2017 年に人権および環境に関する注意義務法、ドイツでは 2021 年にサプライチェーン・デュー・ディリジェンス法が成立しました。いずれの法律も、企業に対して、強制労働などの人権侵害に関するデュー・ディリジェンスの実施と、取り組みの情報開示を求めるものです。

また、欧州全体でみると、EU では、2022 年 2 月にコーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案が公表され、現在、政府、企業、市民社会の中で広く議論がなされています。こちらも、売上高・従業員数が一定の規模以上の日本企業も対象となりうる内容となっているため、多くの日本企業が注目しているところです。(詳しくは、次の蔵元左近弁護士へのインタビュー記事をご覧ください)

このように、欧州では、毎年のように各国で法案が審議され、法律が成立する度に、企業に対して、より実質的な人権デュー・ディリジェンスの取り組みが求められるようになっていきます。これまで、国内法を中心に遵守すべく取り組みを進めてこられた日本企業も、これからは、自社およびサプライチェーン上のどこに人権侵害リスクがあるのか特定し、そのリスクを防止・軽減するために法令順守を超えた取り組みを行う必要があります。

(事務局 秋山)

※人権デュー・ディリジェンスとは、人権尊重に関する方針策定や経営への統合、人権侵害など人権への負の影響を特定・評価、負の影響の防止・軽減、取り組み状況の追跡調査、そしてこれらの内容を情報開示するというプロセスを継続的に行うことです。

## JP-MIRAI 諮問委員 蔵元左近弁護士(日本国弁護士・米国ニューヨーク州弁護士)インタビュー -EU の「コーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案」が日本企業に及ぼす影響-

2022 年 2 月に欧州委員会は、企業活動における人権・環境への悪影響を予防・是正する義務を課す「コーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案」(以下、DD 指令案)を公表しました。その後、DD 指令案は欧州議会および欧州理事会で審議され、12 月には、欧州理事会は、立法に向けて欧州議会および欧州理事会で協議を開始することを公表しました。DD 指令案は、EU 域内の企業だけでなく、EU 域外の企業も対象としています。

### <EU 域内の企業>

- (1)年間平均して 500 名超の従業員を有し、かつ、全世界での純売上高が 1 億 5000 万ユーロ超の企業
- (2)人権・環境面でハイリスクと評価されている業種については、年間平均して 250 名超の従業員を有し、かつ、全世界での純売上高が 4000 万ユーロ超の企業

### <EU 域外の企業>

- (1)EU 域内での純売上高が 1 億 5000 万ユーロ超の企業
  - (2)人権・環境面でハイリスクと評価されている業種については、EU 域内での純売上高が 4000 万ユーロ超の企業
- ※人権・環境面でハイリスクと評価されている業種:繊維産業、農林水産業、食品製造業、鉱物採掘業、金属製造業など

上記の適用条件はハードルが高く、直接適用される日本企業は多くはないと思われますが、DD 指令案では、適用対象企業に対し、自社だけでなくサプライヤーなども含む企業活動全般について、人権および環境のデュー・

ディリジェンスの実施や、苦情処理メカニズムの設置・運用等の措置を取ることを義務付ける内容となっているため、直接適用されない企業であっても、適用対象企業である EU 域内の企業と取引がある日本企業は、顧客からの DD 指令案にもとづく要望に対応する必要がある、EU域内の企業を通じて、実質的にDD指令案の内容が適用されることになると思います。

たとえば、苦情処理メカニズムについては、当事者だけでなく、NGO や労働組合からの通報を受け付ける仕組みが求められています。そこで、サプライヤーの技能実習生の労働状況に関して NGO からEU域内の企業へ通報がなされた場合には、サプライヤーはEU域内の企業の調査に協力する必要が出て来ます。また、DD指令案は、人権だけでなく環境・気候変動への対応も含んでいるため、環境に関する苦情処理の対応も必要となります。そこで、これに応じて、日本企業の側も、現状の内部通報・コンプライアンス通報制度を大幅にレベルアップさせる必要が出て来ると思います。技能実習生の雇用に関しても、単なる労働力の確保やコスト削減のためではなく、このような国際的な基準を意識して取り組みを行う必要があります。

DD 指令案は、現在も、欧州議会で審議中ですので、JP-MIRAI の会員のみなさまにおかれましても、推移を見守っていただく必要があると思います。

## 今月のブックレビュー／『境界から世界を見る—ボーダースタディーズ入門』(2015、岩波書店)

アレクサンダー・C. ディーナー = ジョシュア・ヘーガン (著), 川久保 文紀 (翻訳) 著

「外国人」とは何を意味するのでしょうか。言い方を変えると、何が人を外国人とするのでしょうか。

日本の法律では、「外国人」についての定義がおかれています。具体的には、出入国管理及び難民認定法(入管法)において「日本の国籍を有しない者をいう」(2 条 2 号)と定義されています。この定義を見ると、日本国籍を有しない者=外国人という定義になっており、一見、わかりやすいようにも思います。

ですが、歴史を振り返って見ると、この定義に立ってみても外国人の概念は不変不動のものではありません。戦前においては、外地と呼ばれていた地域について日本の領土に属していた地域があり、外地に所在する人も日本国籍を有するとされていました。

このように、現在の定義にたった場合でも、「外国人」という概念は絶対的な概念ではないように思います。

この、人を「外国人」とする一つの重要な概念が「国境」ないし「境界」ではないでしょうか。「境界」の中に帰属する人ではなく、「境界」の外から中に移動した人を「外国人」と把握することが多いため、「境界」の引き方によって「外国人」の範囲も変化することが生じ得ます。

この「境界」に関する学問であるボーダースタディーズの入門書が本書です。本書では、「国境」を中心に「境界」に関する学際的な検討が横断的に紹介されています。移民に関する事項についても、ボーダースタディーズの観点から紹介がなされています。

本書を手にとった後で日本の歴史を考えると、「安土桃山時代の国境はどこだったのか」等、日本の国境概念についての興味は尽きません。また、それゆえ、「境界」というのは絶対的なものではなく、そして、それによって画される「外国人」という法的な地位も絶対的なものではないように感じられます。

本書は「外国人」という概念の相対性を考えるきっかけを提供してくれます。いつもと違った視点から「外国人」という概念を考えてみたいときに手に取っていただきたい書籍です。(杉田)

## 今月の JP-MIRAI 事務局短信

### 「変化するベトナム! と JP-MIRAI」

1 月 8 日の週に、三年ぶりにベトナムを訪問しました。テト直前ということもあり、労働・傷病兵・社会省幹部との面会は叶いませんでしたが、最大の移民労働者送出国であるゲアン省人民委員会や教育機関、送出国際機関、送出国際機関等多くの方と面談し、ベトナムの現状について理解することが出来ました。

ベトナムは、コロナ禍にも関わらず、2022 年の成長率は 8%、今後も高い成長率が予測されているなど高度成長期を迎えている状態です。これにより地方でも工業団地が次々と建設されるなど、雇用が生まれており、一部ではベトナム国内の人手不足という声も聞かれました。

また、SNS が急速に発展しており、今回ゲアン省でインタビューした帰国技能実習生 5 名は、いずれも訪日前に実習実施先について、近くにスーパーがあるか? 駅から近いか? 仕事に関する口コミなどを念入りに情報収集して決めたとのことです。送出国際機関によれば、SNS で日本の情報が伝わるようになり、一部業種や低賃金のポストには、応募者を見つけることが難しくなっている一方で、人気のある業種や賃金の高いポストには、依然人気があるようです。

某国会議員との面談においては、昨年末、日本からベトナムへの帰国便を巡る汚職事件で、前駐日大使や外務次官(次期駐日大使)や副首相側近が逮捕されましたが、これに端を発して、ベトナムの国会でも「日本に技能実習生を送る事について見直すべきである」という意見が出されるなど、ベトナムでの人権意識が高まりつつあるとのことです。

大使館のお話では、昨年は、技能実習の査証を 9 万 5 千件発行し、史上最高だった 2019 年の 10 万件に迫る勢いだったとのことですが、コロナ禍で待機していた方の申請約 3 万件を除くと、全般的には低下していると見

ておられるようです。

ゲアン省では、2022 年は、日本より台湾への送り出しの方が多かったとのことで、ビン郊外でも日本と並んで台湾へ働きに行こうという看板を見かけました。

さて、この機会に JP-MIRAI の活動についても、色々な訪問先でご紹介や意見交換を行いました。ゲアン省労働局では、JP-MIRAI ポータルに対し「こういう情報サイトが重要だ！」という評価を頂き、早速、就職紹介センターにチラシを置いて頂けることになりました。意見交換では、2023 年春にリリースを予定している「外国人セルフチェックシート」について、ゲアン省のポスター(QR コード)から入ってアカウントを作成された方の人権侵害リスクなどを提供することも可能とご説明したところ、大きな関心を持たれました。ICM や ILO でも、ポータルサイトでのコンテンツの共有やアプリ普及などで協力していくことになりました。

その他、送出し機関の業界団体である、ベトナム人労働者派遣協会(VAMAS)の副会長とも面談を行い、JP-MIRAI ポータルの普及やゼロフィーの取り組みなどで、連携を検討することで一致しました。複数の送出し機関からゼロフィーの取組みを進めているとお話もあり、今年のキーワードになりそうです。

今回の出張を通じて、やはり私たちは「選ばれる日本」に向けての取組みを一層強化しなければならないと強く感じた次第です。(事務局 六戸)



## JP-MIRAI 事務局からのお知らせ

「2023 年企業向けパッケージ」発表イベント～企業は、ビジネスと人権こどのように取り組むべきか～

JP-MIRAI は 2022 年 5 月から「外国人労働者相談・救済パイロット事業」を実施し、企業のビジネスと人権の取組みをサポートしてきました。この経験及び企業や有識者の意見を踏まえ、2023 年からより総合的に企業を支援する「企業向けパッケージ」を展開することとしました。

本イベントにおいては、「2023 年企業向けパッケージ」を公式発表するとともに、企業がビジネスと人権こどのように取り組むべきかについて、議論を行います。

- 詳細・参加のお申し込みは、[こちら](#)から

---

JP-MIRAI 相談窓口「アシスト」では、毎月ニュースレター「外国人支援のささえ手通信アシスト」を発行しています。

### ◆1月号◆

#### \*今月のニュース

留学生の日本企業への就職者は減少  
政府、「人身取引対策行動計画」を決定

#### \*今月の寄稿「留学生の就職支援の今」

「ダイバーシティ&インクルージョン」公益財団法人 21 世紀職業財団会長 伊岐 典子さん

#### \*今月の最前線

東京都労働相談情報センターはどんなところですか？

-1 月号は[こちら](#)から

-バックナンバーおよびご登録は[こちら](#)から

---

## JP-MIRAI アプリ

外国人の方が安心・安全に日本で働き・暮らすための役立つコンテンツを提供するアプリです。

どの在留資格の方にも、役立つ情報があります。

ぜひ、お近くの外国人の方にアプリのご利用を広めてください！



\*アプリのインストールはこちらから！



---

## JP-MIRAI ポータル

官民が協力して作っている外国人のみなさんが安心・安全に日本で働き・暮らす為の総合サイト

\*[広報チラシ](#)\*

JP-MIRAI ポータルの広報ツールとして3つの機能(ポータル、アシスト、フレンズ)とスマートフォンアプリを紹介

9言語(日本語、英語、中国語、ベトナム語、タガログ語、インドネシア語、ミャンマー語、ポルトガル語、スペイン語)の展開

情報拡散に是非、ご活用ください!

\*[紹介動画](#)\*

JP-MIRAI ポータルをより多くの方にわかりやすくご紹介する動画

---

[JP-MIRAI フレンズ](#)

外国人と日本人でコミュニケーションができるサービス

\*[9言語のチラシ](#)\*

(日本語、英語、中国語、ベトナム語、タガログ語、インドネシア語、ミャンマー語、ポルトガル語、スペイン語)

---

[JP-MIRAI アシスト](#)

多くの悩みを抱えた方の為の相談サービスを行っています

---

## 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)事務局



※会員専用ページのパスワードは、入会手続き完了のメールもしくはイベント短信をご確認ください

ニュースレターの配信停止は[こちら](#)から  
※会員の方はイベント短信も配信停止となります※