

国際労働移動の課題時系列フロー

1



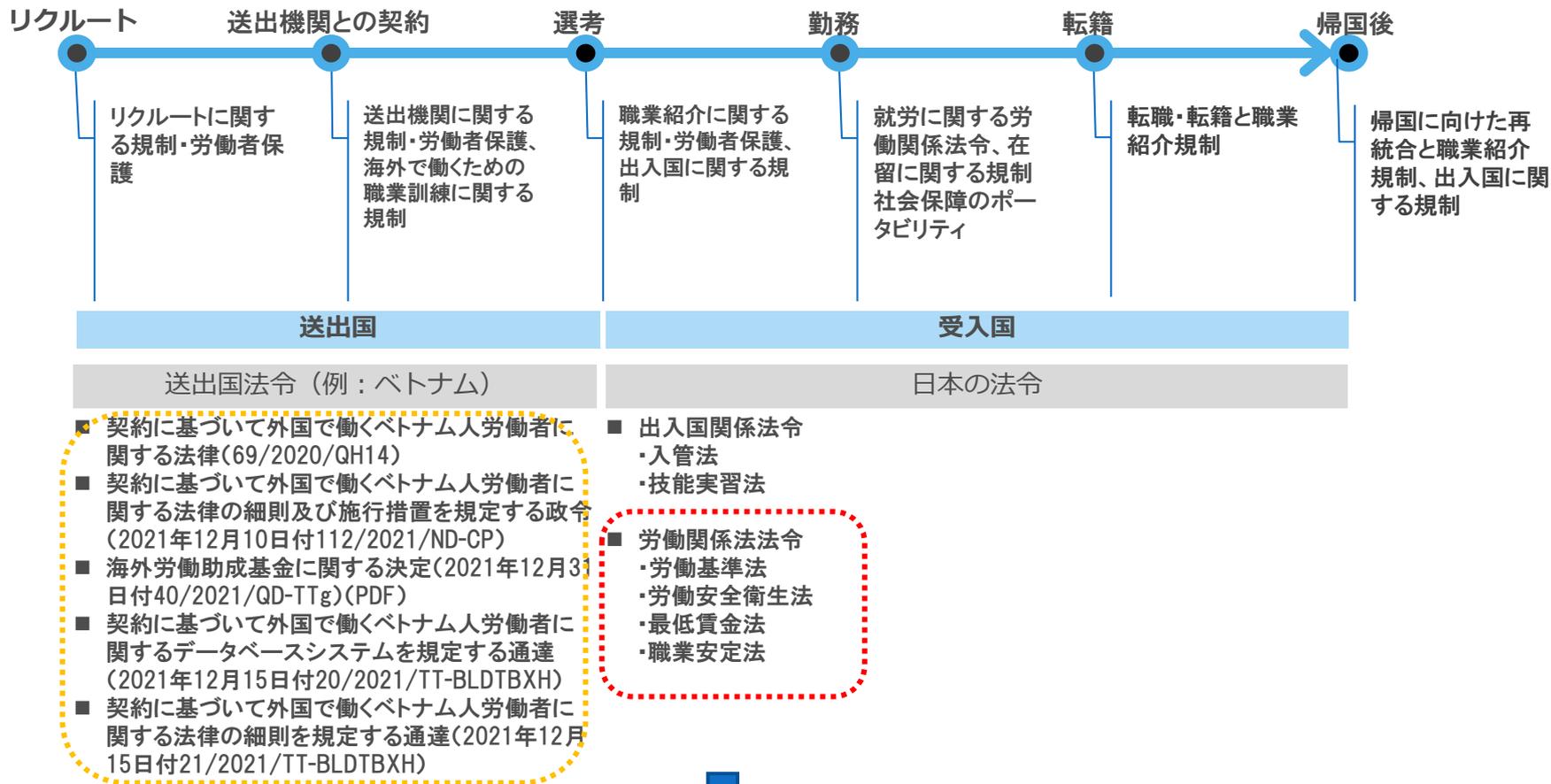
- 開発途上国(出身国)における貧困
- 産業政策上の課題
- 人的資本の開発機会の制限

- 権利の保障
- 人的資本の移転可能性
- 経済的統合
- 文化的な共生
- 海外送金と開発

- 人的資本の再移転可能性
- 出身国への再統合

移住過程と権利保障

2



移住の全過程で権利を保障する発想が必要

- 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。



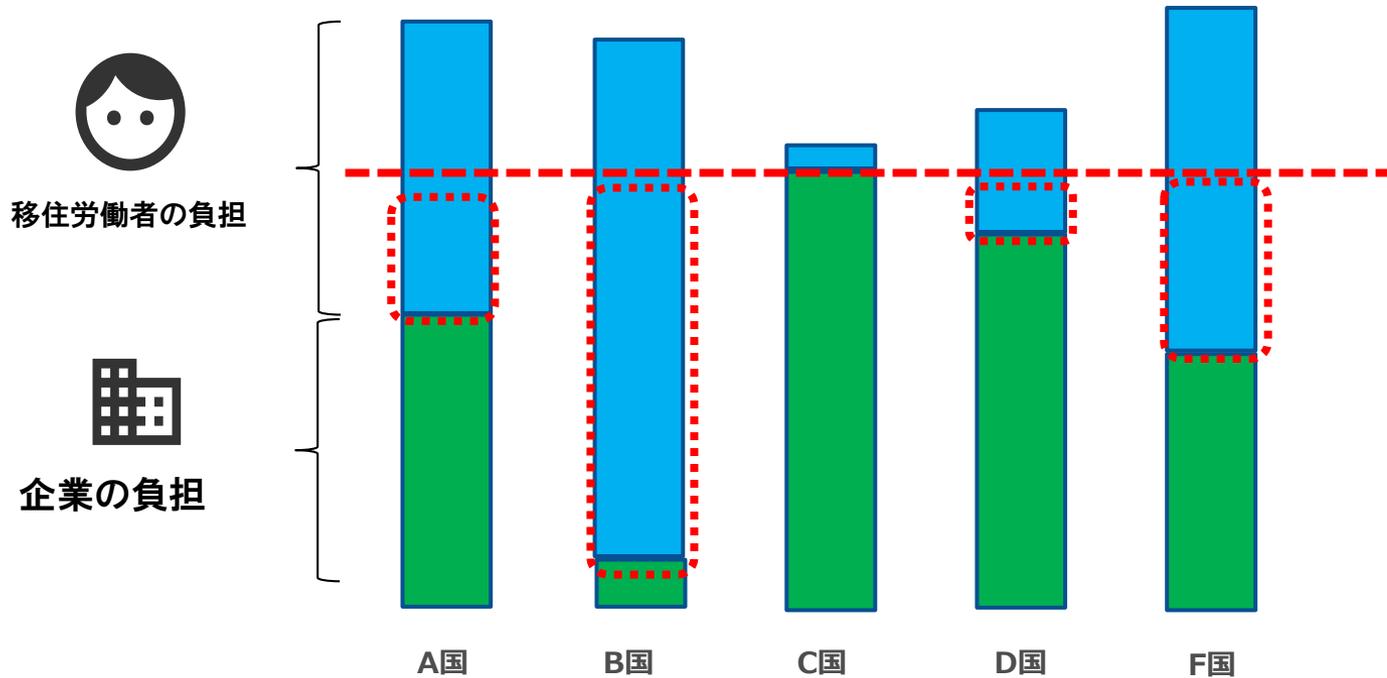
脆弱性要因	例
個人	年齢、性別、人種的/民族的アイデンティティ、性的指向、性同一性、個人の歴史、精神的な健康等
世帯・家族	家族の規模、世帯構成、社会経済的地位、移住経験、生計、教育レベル等
コミュニティ	医療教育へのアクセス、生計を生み出す機会へのアクセス等
制度	法の支配、ガバナンス、移民政策、人権の尊重等

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



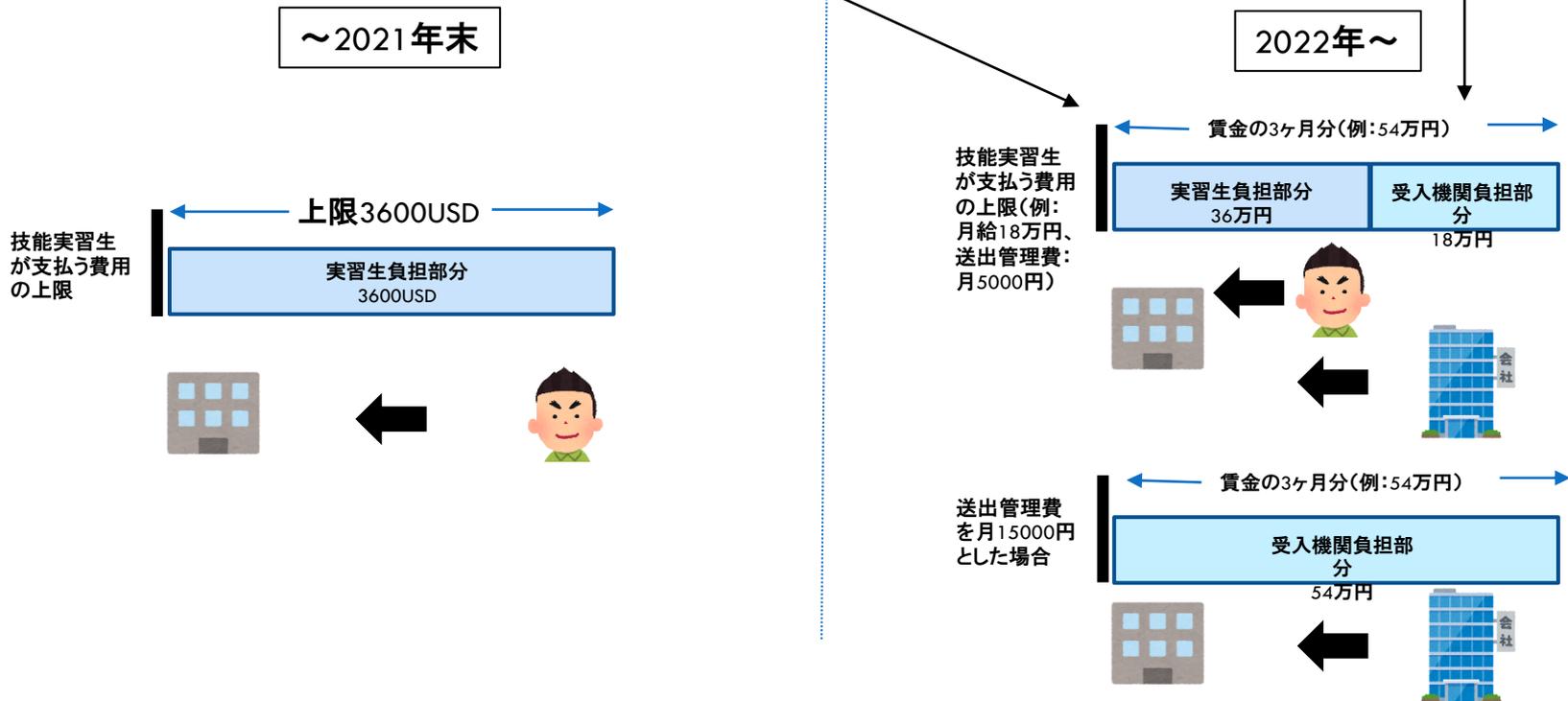
- 移住労働者の問題は、問題の原因を「技能実習制度」、「特定技能制度」、「雇用許可制(EPS)」といった受入国の制度を中心に考えても解決しない。
- 移住労働者が脆弱な立場に置かれる要因は、国境を越えること、言語、性別、制度等多岐に渡る。
- 移住労働者の脆弱性を作り出す要因を特定し、可能な限りその要因を取り除くとともに、**脆弱性を利用しない/利用させない仕組みを作ることが大切**。
- 脆弱性要因による分析モデル(the determinants of migrant vulnerability (DOMV) model)について述べるものとして“IOM Handbook on Protection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

企業による人権の尊重(例えば～)



契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律 (69/2020/QH14)の改正ポイント

- 旧法では3600USDを技能実習生から徴収できるものとしていたが、2022年1月に施行された新法23条では、3年の雇用期間海外で働く労働者から、**送出機関は賃金の3ヶ月分のサービス料を徴収することができる**とともに、**日本側が支払った金額が控除される仕組み**となった。



訪日費用についての対応

7

- 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？
 - 受入国/送出国法上違反とされていない手数料の払い戻しを求めることが良いのか？
 - →企業は、これらの間に対して答えることができる程度に自社の人権方針を持ち、方針に従った行動が求められる。