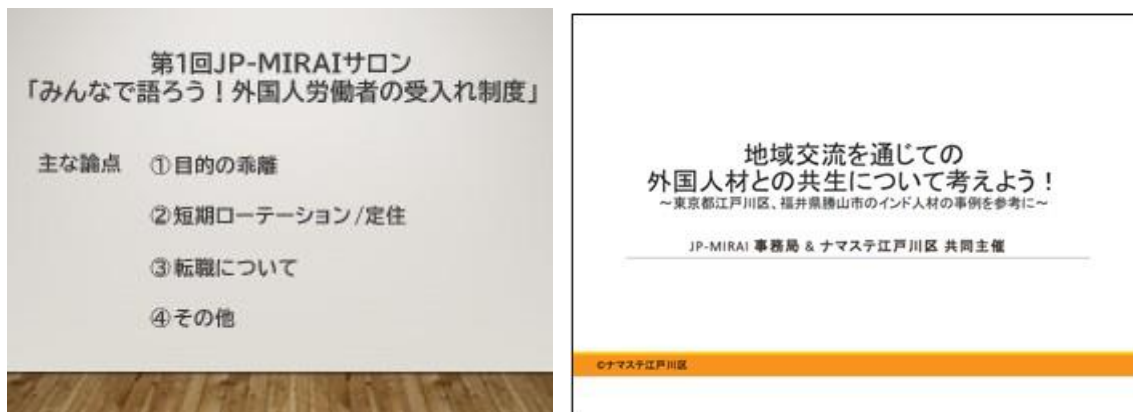




JP-MIRAI ニュースレター Vol.38 2023.3.31

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。



JP-MIRAI では、2023 年 2 月より月に 1 回程度、毎回テーマを決めて会員同士が自由に意見交換および交流する場として「JP-MIRAI サロン」をオンラインにて開催しています。

2/16 には第 1 回「みんなで語ろう！外国人労働者の受入れ制度」、3/17 には第 2 回「地域交流を通じての外国人材との共生について考えよう！」を開催しました。

第 1 回は、外国人労働者の受入れ制度をテーマに開催したところ、外国人労働者からの相談対応をされている方や、外国人労働者の仲介団体、企業などから様々な取り組みをされている方にご参加いただき、意見交換の中で様々な視点を提示して頂きました。例えば、現状は技術移転という視点で外国人労働者を受け入れている企業は多くはないのかもしれないが、今後は本気で人材育成を行う必要があるのではないかというご意見がありました。また、外国人労働者も必ずしも技術を習得するために来日を希望しているということではないという実態も考慮し、どのような制度が望ましいのかということが議論されました。更に、短期ローテーションモデルか定住かの選択における外国人労働者の意思の重要性や、転職に関わる諸課題などの論点についても活発に議論が行われました。

第 2 回は、外国人材との共生をテーマに、ナマスエ江戸川区の近藤代表と、一緒に活動を立ち上げたマハビール様から話題提供として、東京都江戸川区と、福井県勝山市の特徴が異なる二つの地域におけるインド人労働者と地域との交流についてご報告いただき、その後参加者の皆様との意見交換を行いました。その中で、外国人の方との距離を感じている地域の方たちとの交流についてのアイデアや、外国人労働者への日本語教育支援についての取り組み等が紹介されました。日本全国さまざまな地域から、多文化共生や外国人労働者とかかわる仕事をされている方が参加されました。更に、イベント終了後、今回の参加者の方からナマスエ江戸川区様に連絡があり、新たな交流も生まれました。

JP-MIRAI では、会員のみなさまからのサロンで取り上げるテーマのご提案もお待ちしておりますので、ぜひ、事務局までご連絡ください。

JP-MIRAI サロンについては、会員専用ページにてご案内しております。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用にご確認ください。

-JP-MIRAI サロンのご案内は[こちら](#)から

UA ゼンセン 秋山瞳政策政治局副部長 インタビュー

—UA ゼンセンのビジネスと人権、外国人労働者に関する取り組み—

UA ゼンセンは、繊維、化学、食品、流通、サービスなどの国民生活に関連する 185 万人超の多様な組合員で構成される、日本最大の産業別労働組合であり、ビジネスと人権に関する取り組みや、技能実習生を含む外国人労働者に対する取り組みを推進されています。今回、UA ゼンセン政策政治局副部長の秋山瞳様に、同組合のお取り組みについてインタビューを行いました。

UA ゼンセンは、ビジネスと人権を労働組合の活動の基本に直結するものだと認識しています。かねてより、多国籍企業対策指針を定め、国際公正労働基準の実現にむけて、加盟組合企業の海外サプライチェーンにおける労使紛争の未然防止・解決に取り組んできました。また、2013 年には、サプライチェーン全体の人権や労働条件に配慮することを定めた CSR 対策指針を策定しています。

加盟組合に対しては、「グローバル枠組み協定(GFA)」の締結を働きかけています。これは、多国籍企業、GUF(国際産別組織)、当該企業の労働組合、当該産別組織が、労働、人権、環境に関し普遍的に認知された原則にもとづき行動し、世界的レベルでもともに協力しながら取り組みを推進するよう定めるもので、日本では、「高島屋」「ミスノ」「イオン」が GFA を締結しています。

人権デューデリジエンスについては、2022 年 12 月に UA ゼンセンとしての取り組みを策定し、2023 春季労働条件闘争に「人権デューデリジエンスの体制整備の推進」を盛り込んでいます。加盟組合に対し、サプライチェーンの人権尊重の取り組み状況の確認、労使での推進体制の整備や企業での人権方針策定の働きかけ、人権デューデリジエンスの各ステップに労働組合が参画することを求めています。受注側に位置する中小企業への加盟組合も多く、取引先から人権デューデリジエンスを求められることを見越して、労使で対応方法を検討し、自社内でチェックを行う必要があります。

労働組合は労働者の声を代弁する組織であり、人権デューデリジエンスにおいて特別なステークホルダーです。そのため、人権デューデリジエンスのプロセスに参画することで実効性が担保されると考えています。人権デューデリジエンスの各ステップの中で、企業から労働組合に情報を共有していただき、労働組合側からも、現場の実情を踏まえ情報提供や提案を行っていくことが重要です。

人権デューデリジエンスが進み、取引関係が適正化され、建設的な労使関係の中で労働者の権利が確保されることが理想ですが、発注元の行動は改善されず、受注側の企業や労働組合が発注元企業の課題を指摘することは難しい、というケースもあります。取引関係適正化とサプライチェーン上の労働者の人権尊重は車の両輪となっていますので、CSR 監査を実施する際には、発注元企業の取引慣行が受注側企業の労働者の人権に負の影響を与えていないかを確認していただく必要があると思います。

また、日本でも世界でも、結社の自由や団体交渉権の侵害があとを絶ちません。これらは、それ自体が深刻な人権侵害であるのみならず、人権デューデリジエンスにおいて重要となる労使の対話を妨げるものです。取引先に人権尊重の働きかけを行う際には、労使対話の促進にも併せて取り組んで頂きたいと思います。

UA ゼンセンには、現在約 1 万 2000 人の外国籍組合員の仲間がいます。その実態や課題を捉え、外国人労働者に関するより良い取り組みにつなげるため、2021 年 4 月~2022 年 10 月の間に、外国人労働者の雇用・生活状況について 4 つの調査を実施し、ウェブサイト上で調査結果を公表しています。また、外国人労働者に向けて、労働相談窓口を設置しています。ミャンマー人、中国人、ベトナム人スタッフが外国語対応の相談員として活動しています。外国人労働者の中には電話をかけられない状況の人もいるので、Facebook を活用しています。現在までに 700 件ほどの相談があり、組合員向けに始めた取り組みですが、組合員からの相談は 1 件のみで、その他はすべて組合員以外の外国人労働者からの相談となっています。在留資格別の相談者で一番多いのは技能実習生です。

このような取り組みから、外国人労働者は企業の人事・賃金制度から外されているという課題が浮かび上がってきました。また、日本で働き、満足しているケースもある一方で、ハラスメントや高圧的態度を受けている外国人労働者も多く、日本の労働課題が凝縮されていると感じています。このような状況は、私たち日本人の外国人労働者に対する何らかのバイアスが生み出している面があるのではないかと思います。制度上の課題に取り組むことはもとより、今こそ、多文化共生をきちんと議論するタイミングではないかと感じています。

- UA ゼンセン ホームページは[こちら](#)から

- UA ゼンセン『外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査報告書(2023年3月)』は[こちら](#)から

今月のJP-MIRAI 事務局短信

～様々な動き～

3月も、出張やイベントなど動きが多い月でしたが、いくつかハイライトをご紹介します。

◆インドネシア(3月上旬)

昨年6月に訪問して以来、凡そ9か月ぶりの訪問となりましたが、この期間随分と状況が変わってきたように感じました。ベトナムからの技能実習生の受入れ数が低下している一方で、日本から熱い視線が注がれインドネシアからの送出しが増加。

インドネシア側との今後のJICA事業の展開としては、今後の同国の人材ニーズなどを鑑み、観光、建設、自動車整備、農業・水産・介護などを重点分野として事業を展開する方向で一致。併せて、日本語教育に関する要望が強くなりました。また、JP-MIRAI アプリ拡充とインドネシア政府のWebサイトとの連動による情報提供の拡大や日本とインドネシアの関係者による年次フォーラム開催なども今後協力していく予定です。

今回の訪問先の中で、新たな派遣としては、韓国への技能労働者の送出し(EPS)にあたり、インドネシア政府が主にコストを負担して、5泊6日のPre-Departure Trainingを行っていたことです。ILOやIOMとの意見交換の中でも重要であるとされている取組み。特定技能について、今後、民間送出し機関経由の送り出しが進む予定ですが、こうした研修は日本でも実施してもよいと感じました。



◆高知県(3月中旬)

林業分野は、深刻な人手不足にもかかわらず、技能実習の移行対象職種や特定技能の対象職種になっておらず、外国人材の受入れが進んでいない分野ですが、林野庁が今後外国人材の受入れ制度を構築する方針を検討していることから、先進的な取り組みを行っている、高知県の某林業会社を訪問しました。昨年からの技能実習1号として、工場の方で受け入れています。今年からは植林・育林の現場での作業を行うとのこと。1年間の滞在期間のうちに、各種資格取得の支援を行ったり、非常にご苦労されている様子。今回、資格を取った1号実習生がまた戻ってこられるような仕組みがあってもよいと感じました。



◆ゼロフィー関係

3月は、ゼロフィー関係で、ILOやベトナム政府・関係機関と何度もリモート会議を開催し、JP-MIRAIも含めた関係者が協力して、公正で倫理的なリクルートを実現する仕組みを作る方向で一致しました。その過程で、ベトナム政府から、日本側の真剣度について質問があったのが印象的でした。4月5日にハノイで関連イベントを実施する予定ですので、ご関心のある企業の皆様は是非ご参加ください。

2022年度も終わりますが、今年度は事務局の交替や新しい事業や分科会が数多く立ち上がり、飛躍の年になったと思います。来年度も組織体制の変更など引き続き、『選ばれる日本』に向けて、活動を拡大してまいりますので引き続きよろしくお願いいたします。(事務局 宍戸)

JP-MIRAI 事務局からのお知らせ

日越人材育成交流フォーラム IN ハノイ 2023 人材交流の適正化 ～国際スタンダードのリクルートをめざす～を開催します

4月5日(水)11:00~14:00 に日越外交関係樹立 50 周年を記念し、日本とベトナムの人材育成交流の更なる発展に向け、ILO 国際労働基準や国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等を遵守しつつ、国際スタンダードのリクルートをめざすベトナムと日本の両サイドのゼロフィーを含む取組の最前線の報告や、両国の人材育成交流の適正化を促進することを目的としたフォーラムを開催します。是非ともご参加下さい

-フォーラムの詳細・参加のお申し込みは[こちら](#)から

また、5月19日(金)には JP-MIRAI 臨時総会・公開フォーラムの開催を予定しています。詳細が決まり次第、イベント短信・ニュースレターVol.39 にて皆さまへお知らせいたします。

～お詫び～

前回のニュースレター(2月28日配信)の『JP-MIRAI News Letter Vol.37/今月のJP-MIRAI 事務局短
信』中の「自動車整備(2/7)」において、正しくは「新明工業様」の社名が「新明和工業様」になっておりました。
ここに訂正してお詫び申し上げます。

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。

◆3月号◆

*今月のニュース

4月から、残業の割増賃金率が変わります

*今月のインタビュー

「外国につながる子ども達の進路指導の今」多文化共生教育ネットワーク東京(Team-Net)

*今月の最前線

「子どもや若者の将来を応援」特定非営利活動法人 IWC 国際市民の会

-3月号は[こちら](#)から

-バックナンバーおよび登録は[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※