

【特集】第31回国際労働問題シンポジウム：持続可能な開発目標（SDGs）とディーセント・ワーク：アジアにおける開発と労働：グローバル市民社会の視点から

著者	吉村 真子
出版者	法政大学大原社会問題研究所
雑誌名	大原社会問題研究所雑誌
巻	726
ページ	22-32
発行年	2019-04-01
URL	http://doi.org/10.15002/00021848

アジアにおける開発と労働

——グローバル市民社会の視点から

吉村 真子*



ご紹介にあずかりました法政大学社会学部の吉村真子です。アジアにおける開発と労働について研究しています。大原社会問題研究所のプロジェクトなどにも参加しておりますが、こうしたシンポジウムの基調講演は外部から著名な研究者をお招きするのが通常かとも思ったのですが、アジアをフィールドとして地域研究をしている立場から、アジアで働く労働者の権利や保護、グローバル市民社会という視点から問題提起をすることもできるのではないかと思い、お引き受けいたしました。私自身は東南アジアをフィールドとして、大学院時代から現地調査をしてきました。研究テーマはアジアにおける経済発展と労働力構造の変化、わかりやすくいうならば「働く人」が研究対象です。またヒトの移動（マイグレーション）や移住労働について関心を持って、日本の外国人（移住）労働者の問題も含めて、アジア全体の働く人や労働移動といったテーマも研究領域としています。また「働く人」ということでは、ジェンダーの視点も非常に重要ですので、そうした視点も含めてお話ししたいと思います。

1 ディーセント・ワークと持続可能な開発目標（SDGs）

持続可能な開発目標すなわちSDGs（Sustainable Development Goals）、ディーセント・ワークといった言葉は、すでに皆さまご存じだと思います。グローバル化が進んでいるなかで、ディーセント・ワークやSDGsは非常に重要なキーワードとなってきています。それでは実際にグローバル化におけるアジアの労働の状況はどうなっているのでしょうか。またアジアにおける労働者をめぐる問題にはどういったものがあるのでしょうか。キーワードのひとつであるディーセント・ワークとは「働きがいのある人間らしい仕事」という意味です。ですが、日本の場合、働きがいがある、やりがいがあるということによって、若者も含めて、労働者が搾取される状況もあります。つまり、働きがいややりがいがあるから、長時間労働やサービス残業、労働強化や過重負担も当然であるといったやり方です。そうしたことを考えると、「まっとうな仕事、まっとうな働き方」と言う方がわかりやすいかもしれません。特に新自由主義が進行している現状では、労働者としての権利と保護

* 吉村真子（よしむら・まこ） 法政大学社会学部教授。東京大学大学院経済学研究科博士課程修了。博士（経済学）。東南アジア地域研究。主な著書に『マレーシアの経済発展と労働力構造』（法政大学出版局、1996年）、『移民・マイノリティと変容する世界』（宮島喬と共編、法政大学出版局、2012年）、*Japan and Southeast Asia*（共編、Ateneo de Manila University Press、2014）など。

の問題は非常に重要です。ディーセント・ワークとは、そうした労働者の権利と保護、そして人間らしい生活や生き方の保証と関連付けながら議論することが大切です。

持続可能な開発目標（SDGs）という言葉で皆さまがイメージするのは、おそらくこの図1のチャートだと思います。SDGsは、2001年から2015年にかけて実施されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月に国連サミットで提唱されました。前身のミレニアム開発目標は、豊かな世界を作っていくために協力をすることを約束したミレニアム宣言を受けて策定されました。ミレニアム開発目標では2015年までに貧困を撲滅するということが大きな議論のひとつでした。貧困をなくすということは、単に開発途上国の経済成長率を上げて経済的に豊かにしましょうということだけではなく、いかに開発途上国の人々が暮らしていくか、そして識字率や教育の向上、保健の向上、ジェンダーギャップの解消、平和や紛争のない世界なども含めて考えていこうというのがポイントだったと思います。

そして、ポスト・ミレニアム開発目標ということで提起されたのがSDGsであり、サステナビリティがキーワードです。サステナビリティとは決して環境問題だけを意味するのではなく、バランスの取れた開発、人間が今後どのように地球のなかで共存して生きていくかという意味を持っています。SDGsでは図1のように、①貧困、②飢餓、③保健、④教育、⑤ジェンダー、⑥水・衛生、⑦エネルギー、⑧成長・雇用、⑨イノベーション、⑩不平等、⑪都市、⑫生産・消費、⑬気候変動、⑭海洋資源、⑮陸上資源、⑯平和、⑰実施手段という17の目標が挙げられています。ミレニアム開発目標でも挙がっていた教育やジェンダーといったテーマが目標に入っているだけでなく、環境や資源などの問題が新たに重視されるようになってきました。また雇用の問題も入っています。持

図1 持続可能な開発目標（SDGs）



持続可能な開発目標の「SDG8」＝「すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する」というのは、雇用の問題、労働の問題です。つまり全体として、開発途上国の開発や先進国の連携において、単に先進国が開発途上国を助けよう、貧困をなくしていこう、環境や資源のバランスを考えよう、というだけではなく、平和、ジェンダー平等、格差や不平等という問題をどう考えるかということを含めて、経済・社会・環境面などから持続可能な開発を考えようというのがポイントです。

そうした議論をふまえて、アジアの労働問題を考えると、グローバル化のなかでさまざまな問題が指摘されます。第一に、労働のカジュアル化・非正規化・脆弱化です。つまり、雇用があればいいのかというと、そうではない。実際にアジアの雇用もしくは労働がさまざまな形で不安定で脆弱な立場に置かれているという問題をどう考えるのかという構造的な問題があります。第二に、ジェンダーギャップ(ジェンダー格差)です。つまり、ジェンダーという視点を入れて見ることによって、開発途上国の状況もしくはアジアの労働状況は、日本も含めてさまざまな問題を抱えていることがわかります。第三に、開発途上国における経済の構造転換です。先進国においても構造転換は大きな問題となっています。どのように対応すべきなのか。どのように今後も経済の構造を考えていくのかという問題は大きな課題です。

現状を見ると、不安定な雇用が依然として多いです。世界において不安定な雇用の下にある労働者は15億人いると言われていたのですが、その15億人のうち9億人がアジアにいます。またアジアのみならず開発途上国全体として、働いても働いても生活するのに十分な収入を得られないワーキングプアという問題もあります。ワーキングプアの問題は、開発途上国に限らず、先進国でも提起されている問題です。日本でも、シングルマザーが不安定な雇用の下で複数の仕事に就いて働いても収入が生活保護レベルにも達しないといったケースが社会問題化しています。

2 アジアの労働とディーセント・ワーク

それでは、労働とディーセント・ワークを考えたときにどういうことがポイントになってくるのか。雇用の問題、ジェンダーの問題、社会的保護などの課題にどう取り組むか。失業、不平等、貧困、社会的排除などの問題もかかってきます。そして職場における暴力やハラスメント(セクシャルハラスメント、モラルハラスメント、パワーハラスメントなど)の問題も、開発途上国では大きな問題です。そして労働者の健康と安全の確保、そして強制労働、児童労働、差別の問題なども当然出てきます。

そうした差別・暴力・ハラスメントを受けやすい労働者とは、どういった労働者でしょうか。あらゆる労働者がそうした状況にあるとも言えますが、被害を受けやすい、よく注意しなければならないと言われているグループとはどういった労働者でしょうか。それは例えば、契約労働者や派遣労働者、請負労働者といった雇用形態の労働者です。それから夜間労働者、家事労働者(例えば家政婦さんやメイドさんと言われる人たち)など。さらに先住民、少数民族といった人たち。そして移民、移住労働者、いわゆる外国人労働者です。それから船員、妊婦、HIV感染者、LGBTIもしくはLGBTQ+といったセクシュアルマイノリティの人たちも、職場において差別・暴力・ハラスメントの対象になりやすいといったことがどこの国においても(もちろん日本においても)指摘さ

れています。

それでは開発途上国、特にアジアについて考えていきましょう。戦後の日本の高度経済成長は言うまでもなく、その後、私たちはさまざまな開発途上国の成長モデルを見てきました。東アジアNIEs、そしてそれを追うASEAN4、そしてBRICs、そしてBRICsの後に続くと言われているNEXT11やVISTAなどを見てみると、共通した特徴として出てきているのが「輸出指向型工業化」による経済成長です。「輸出指向型工業化」とは、国内において輸出向けの工業化を行い、外貨を稼ぎ、それを国内の経済発展に向けていくという開発戦略です。そうした国における共通した特徴は外資誘致と輸出加工区の設置です。すなわち、外資を工業化の担い手として積極的に誘致をする、そのために関税などの優遇措置を行う自由貿易区域や輸出加工区を設定するというものです。

その過程で生じたのは、女性工場労働者が不熟練労働として大量に雇用されるという現象です。おそらく皆さんが工場労働者のイメージとして持っているのは、町工場で火花を飛ばし、機械油にまみれながら汗水たらして働く男性たちだと思います。確かに、製鉄・自動車・金属・化学といった業種の資本集約的工程の熟練労働者や技術者は男性が中心です。しかしながら、繊維・衣服、電機・電子といった業種の労働集約的工程の不熟練・半熟練労働者は圧倒的に女性が大半です。例えばユニクロが中国に大工場を建てて、生産ラインを設けるとしたら、何百台というミシンがずらりと並び、また布をカッティングする作業台がずらっと並ぶことになると思います。そこで働いている労働者はどういう人たちでしょうか。女性の工具です。もちろん男性もいますが女性がほとんどです。そうした労働集約的工程の労働者は女性が中心になります。電子産業などは最先端の技術を使っている最先端の部門で、資本集約的ではないのかとイメージなさるかもしれませんが、本社のアドミニストレーションやマネジメント（経営・管理）の部門と研究開発のR&D部門は、先進国の本社で男性が中心に働いています。しかし、その実際の生産工程のなかには、例えばICチップの植え込みや、電気製品をつくるときの部品の組み立てなど労働集約的な工程があり、そうした工程は労賃の安い開発途上国に移転されます。日本の電子メーカーも例えばかつては九州の工場でのパートの女性工具に半導体のチップの埋め込みをしてもらっていたのが、日本国内の賃金が増えると、次第にそうした工程は東アジアNIEsに移転され、東アジアで労賃が高くなると東南アジアに移転されて、現地で女性労働者が大量に雇用されていくようになったのです。そうした電子産業の欧米の多国籍企業が東南アジアの自由貿易地域に労働集約的工程を移転し、現地の女性工場労働者を大量に雇用したケースをもとに1980年代から90年代にフェミニスト経済学者が議論したのが、新国際分業（New International Division of Labour：NIDL）と女性労働の問題です。伝統的な国際分業では農業－工業の分業であったのに対して、新国際分業では多国籍企業によって製造業の労働集約的工程を開発途上国に移転されることが議論されたのですが、さらにその労働集約的工程の労働者として女性が大量に雇用されることが特徴として議論されました。

では開発途上国に進出した多国籍企業はなぜ女性を多く雇用するのでしょうか。これまでのさまざまな研究・文献や、そして私自身も実際に東南アジアや東アジアの現地企業の社長や工場長にヒアリング調査などを行った結果から、女性労働の選好の要因はおもに8つ挙げられます。多国籍企業が女性労働を選好する理由として、第一に「女性の賃金水準が低い」。第二に「新規雇用が容易」であり、多国籍企業の場合、きれいなエアコンのついた職場で給料がもらえる、制服ももらえるとい

うことで、中卒や高卒の女性にも人気で、どんどん雇うことができます。また第三に「就業年数が比較的短く、雇用調整が容易である」ということも指摘されています。そして第四に「女性は指先が器用である」。第五に「視力が良い」。第六に「女性は勤勉でまじめ」。第七に「女性は忍耐強い」。第八に「女性は従順で素直」といった理由が挙げられています。

言っただけですが、法政大学の女子学生は、そんな「従順で素直」ではありません。では、なぜ開発途上国の女性は「従順で素直」「忍耐強い」と言われるのか。ましてや「指先が器用」「視力が良い」。視力が良いって本当ですか、と聞きたくなりますよね。このように考えた場合、第一から第三の要因と、第四から第八までの要因は特徴が違うということに気づかれると思います。何かというと、第一から第三の要因は労働市場における女性労働の位置づけです。第四から第八の要因は、女性はこうだ、女性らしい女性とはこういうものだという女性の特質と言われるものです。

1981年のエルソン&ピアソンの論文に「器用な指先」というタイトルの論文があります⁽¹⁾。これはマレーシアの電子産業の女性工場労働者のケースを新国際分業の議論のなかで分析したフェミニスト経済学者の論文です。これはある意味、非常に画期的なものであったとも言えます。何が画期的であったのか。そうした多国籍企業の経営側が言う「東南アジアの女性は指先が器用である」「だから雇用するのだ」という問題について、フェミニスト経済学者は、女性の器用さは、生物学的・遺伝学的というよりも、後天的に家事労働として女性の家族や親族から私的に習得した熟練であると分析したのです。熟練なのだが、それは私的領域で習得した熟練のために、支払い対象にならないという構造を提起したのです。

では、考えてみましょう。ここに太郎君と花子ちゃんがいます。花子ちゃんは小さいときから「女の子だからお裁縫とかお料理ぐらいいきたほうがいいわよね」と言われ、幼稚園時代も「ウィンナーはタコさんにする？ リンゴはウサちゃんにする？ それじゃあ一緒にニンジンも花型で型抜きしましょう」とお母さんに言われて、いっしょに台所で料理をして、外で遊んでいると「新しいピンクのワンピース、汚さないようにしてね」と声をかけられます。他方、太郎君は小さいときから「男の子だからわんぱくでいい。サッカーでもやってらっしゃい。あらまあ、洋服汚れちゃったわね。いいわよ、いいわよ。お母さんが新しく発売になった洗剤で泥を落としてあげる」とお母さんに言われ、世話をやいてもらう。そうしたジェンダー面でステレオタイプの性別役割分担に基づいた状況で、幼少期から太郎君と花子ちゃんが育っていったとします。それが少しずつ積み重なったところでどうなるかという、いつの間にやら、花子ちゃんは縫い物もできて、お料理もできて、お母さんのお手伝いもする、とても気立てのいい女性となり、ボーヴォワールが『第二の性』で言ったように、「女は女に生まれるのではない。女になるのだ。」ということがそのまま起こっていくのです。そうすると、「器用な指先」というのは、生物学的・遺伝学的といった生まれながらの特徴ではなく、後天的に、家事労働として女性の家族や親族から私的に習得した熟練です。不熟練ではないのです。つまり、熟練をどうみなすかということに、ジェンダーの問題、もしくは社会における一般的な性別役割分業が背景としてあるということがわかります。

(1) Diane Elson and Ruth Pearson (1981) "Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing," *Feminist Review*, no.7.

しかしながら、女性の熟練は、私的領域で訓練・習得した熟練のため、支払い対象になりません。しかも女性の場合は低賃金で、長時間の単純労働にも我慢強く、従順に働くということで、資本にとっては大変に便利な労働力です。男性だったら、会社で研修を受けて熟練度が上がり、生産性が上がったなら、給料アップを要求するでしょう。女性は文句を言わない。労働運動もしない。男性の熟練が研修で得られた場合には、当然賃金の評価は変わるのに、女性は入るときからその能力を「自然に」身につけているとして評価しない。「視力が良い」という問題についても、例えばチップの表面にヒビが入っているとか、キズがついている場合、女性は気づく。クオリティコントロールの品質管理の工程でも、女性の作業員の方が細かいチェックに優れていると言われていました。しかしながら、女性が裸眼で気づくような細かいキズや不良品について、男性作業員だと十分にチェックできていないこともあるといいます。ここでも、女性が幼少期から細かいことにも気をつけるように、そして気をきかせるようにと言われ、幼少期から教え込まれ、自分自身でもそうしたことを努力して積み重ねてきたとしたら、どうでしょうか。男性の場合には、同じ水準で作業をするためには、研修で能力を高める必要があり、それは熟練として評価される対象であり、会社側では研修の費用でも賃金面でもお金がかかるのに対して、女性はその能力を最初から身につけているので、評価する必要はなく、コストパフォーマンスとしてもいい。品質管理の部門には細かいところに気がついてチェックできる女性がいい、となるのです。

1980年代から90年代の多国籍企業と女性工場労働者については、また別の議論があります。それは、多国籍企業の開発途上国への進出を考えたときに、多国籍企業の進出は開発途上国の経済や社会の発展に貢献しているのか。それとも開発途上国の安い労働力を多国籍企業が搾取しているのか。特に開発途上国の女性労働者にそうした搾取が集中しているのは問題ではないか、という議論です。

フェミニスト経済学者の間では、当然、これは大資本による搾取であると言っていたわけですが、ミシガン大学のリンダ・リム教授は、「現地の女性たちは工場での就労を自ら選択し、そこでの就労を楽しんでいる」と指摘しました。リンダ・リム教授は私の米国留学中の指導教授でもありましたが、シンガポール出身で東南アジア経済の分析で著名で、アジア通貨金融危機の際には米国政府の公聴会に有識者として呼ばれています。その彼女が東南アジアで実際に調査をした結果として、女性工場労働者たちにとっては、地元の中小企業や零細工場で働くよりも、多国籍企業の工場で働く方がよほど条件がいい、そうしたことから多国籍企業の搾取というのは一面的な言い方であり、そういったことをちゃんと勘案すべきであると主張しました。リンダ・リムは多国籍企業といった大資本の側に立った研究者ではありません。そうではなく、そうした現地の女性たちの雇用機会や労働条件も考慮すべきだと主張したのです。もちろん、そういった地域の実態を考慮することは不可欠です。そのうえで、多国籍企業や輸出加工区で生じているさまざまな問題にも着目すべきであり、女性賃金の低水準、輸出加工区の労働運動の規制、女性の深夜労働など、大きな問題があることを指摘することが重要だと言えます。

3 移住労働の女性化、ケア労働のグローバル・チェーン、海外BPO

現在、経済のグローバル化のなかで、人の移動もますます拡大してきています。そうした人の移

動をジェンダーの視点から見た場合にはどうでしょうか。1980年代以降、女性の海外出稼ぎが増えています。そうした女性の海外出稼ぎにおいては、家政婦、看護師、エンターテイナーなど、女性に向く、もしくは女性の特質と言われるような仕事に集中しています。男性はどうかというと、男性の海外出稼ぎは建設、工場労働者、農園労働者、技術者、医師、船員などで、ここにもジェンダーによる差が出てきます。こうしたことに対してFeminization of Migration、つまり人の移動や移住労働の女性化ということも指摘されています。

ケア労働について考えてみましょう。ケアワーク、ケア労働というのは、家事、育児、看護、介護など、ケアをキーワードとした労働です。特に女性に向くと言われ、また社会のなかで女性に期待されるものでもあります。それが例えば外国人(移住)労働者、外国人(移住)家政婦ということになると、雇用者の家族の女性が担うべきケア労働(家事・育児・介護など)を彼女たちが担うというだけでなく、彼女たちの家族、つまり彼女たちの出身国であるコミュニティにおいては、残された家族の世話や家事・育児を彼女たちの親族や知人が担う、つまりケア労働のグローバル・チェーンとも言えるようなことが実態として起こっています。つまり、出稼ぎ女性の家族は他の女性にケアしてもらおうと同時に、子や親を故郷に残して出稼ぎに出た女性は、出稼ぎ先の子どもや高齢者にケアや愛情を提供するといった感情の仕事を彼女たちは行っているのです。

女性の海外出稼ぎの代表的な事例は、海外出稼ぎ大国とも言われるフィリピンのケースです。フィリピンは海外出稼ぎが非常に多く、フィリピン海外雇用庁(POEA)に海外出稼ぎの登録をしている労働者が234万人(2017年)、未登録(非合法)や外国での市民権を取得した移民や定住者も含めると1,000万人以上いるとも言われていて、それは人口の1割、就労人口の1.5割強に当たることとなります。出稼ぎ先は、サウジ・アラビア、アラブ首長国連邦、クウェート、カタールといった中東や、香港、日本、台湾、シンガポールといった新興国を中心としたアジア地域、定住・移民では米国が多いです。本国送金はGDPの1割にも当たる258億USドル(2015年)で、非常に大きな金額です。ですから、フィリピン経済は最大の輸出品は人であるとまで言われています。男女比率は、かつては6～7割が女性でしたが、現在は女性がわずかに多い53%を占めています。アジアからの女性の海外出稼ぎでは、インドネシアやスリランカのケースも有名ですが、インドネシア、スリランカなどは海外出稼ぎの6～8割が女性で、その多くが家政婦として働いています。

そうした外国人家政婦(ヘルパー)を考えた場合、労働実態は長時間労働です。特に赤ちゃんや病人、高齢者がいる場合は、実質24時間労働になる場合も多く、仕事内容も多様です。また、言語、宗教、生活習慣、文化なども違うので、コミュニケーションの行き違いや文化摩擦から雇用者との関係が悪くなるということもあります。そして女性に対する差別、外国人に対する差別、使用人に対する差別など、何重もの差別と偏見の対象となります。差別や偏見を示すものとしては、外国人家政婦に対するネガティブなイメージがあります。例えばメディアなどから拾ったものでは、「怠ける、怠惰」「貧しい」「盗む(お金を盗む、物を盗む、夫を盗む、息子を盗む…)」 「逃げる」「監視しないとダメ」「生活にだらしない」「ふしだら」「悪い友達」など、そうした偏見や差別が虐待などの起こる背景となっていることもあります。彼女たちがきちんとした労働者として処遇される、認識されることが必要で、労働者としての権利や保護が重要になってきます(次頁図2)。

最近のトレンドとしては、海外出稼ぎに行かずに、逆に海外から仕事を請け負うというビジネス

図2 アジアの外国人家政婦を支援する運動と支援NGOオフィス（筆者撮影）



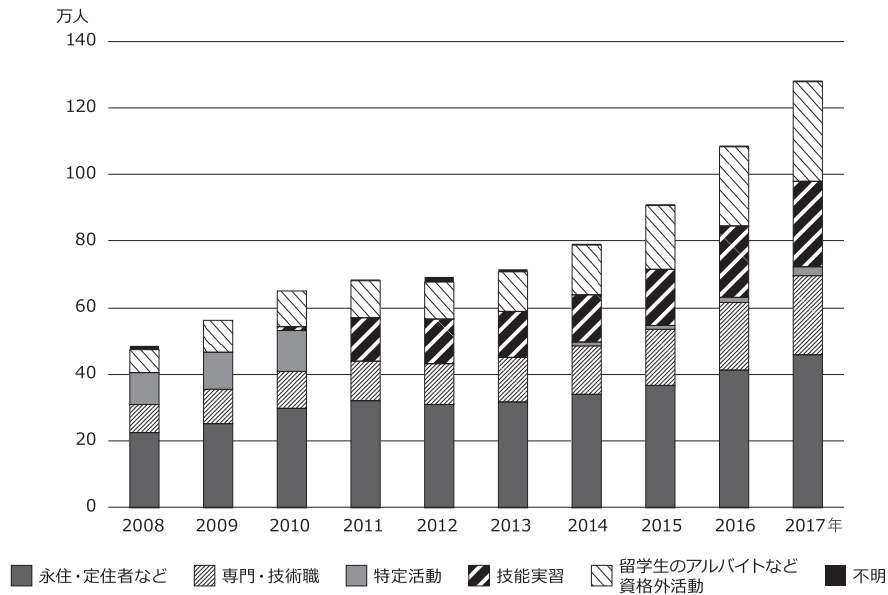
業態もあります。海外に対する業務外部委託，BPO（Business Process Outsourcing）サービスと言われるものです。具体的には，コールセンター，データ入力，ソフトウェア開発，画像加工などの作業を海外から請け負うものです。特にフィリピンやインドは高い英語力を活かして，欧米向けのコールセンターやITのソフトウェア開発などを行っています。中国，タイ，ベトナム，ミャンマー，バングラデシュでは，データ入力やソフトウェア開発などを進めています。ITのソフトウェア開発などは男性が多いですが，コールセンターのオペレーターはほとんどが女性です。これは新たな労働形態で，出稼ぎでなく地元で働けるメリットはあるのですが，24時間シフト制の問題などの課題や問題点も出てきています。

4 日本における外国人（移住）労働者問題

日本における外国人（移住）労働者の問題にも触れたいと思います。1980年代以降の労働力不足と，外国人の「不法」就労の増加が社会問題化されたことを受けて，1990年に入管法が改正され，ブラジルやペルーなどからの日系人労働者の導入と，アジアの国々から招く技能実習制度が導入されました。また，経済連携協定（EPAs）による外国人看護師や介護士の導入などが，インドネシア，フィリピンなどを中心に行われています。外国人労働者は増えていき，2018年には146万人まで増加しました（次頁図3）。

そのなかで特に国際的にも日本国内においても人権問題とされているのが日本の技能実習制度の問題です。同制度は，開発途上国の人々に対して技能実習の機会を提供する国際貢献であると位置づけつつ，実態としては，労働力不足が深刻化する3K（キツイ，キタナイ，キケン）職場の安価な労働力確保となっていると批判されています。労働者としての権利や保護も不十分です。労働条件や労働環境が悪いケースが多いのですが，それだけではなく，雇用者による差別的な扱いや賃金不払いなどのケースも問題になっています。日本弁護士連合会（日弁連）は，これは人権問題であり，技能実習制度は即刻廃止すべきであると言っています。また国際的にも，国連の人権委員会やアメリカ国務省の人身取引報告書でも問題があると指摘されています。政府は，そうした問題のあるような雇用者や団体に対しては厳しく取り締まると言っていますが，何のための実習制度なのか，実態と政策がずれているという根本的な問題にかかわっています。

図3 外国人労働者数の推移（2008-17年）

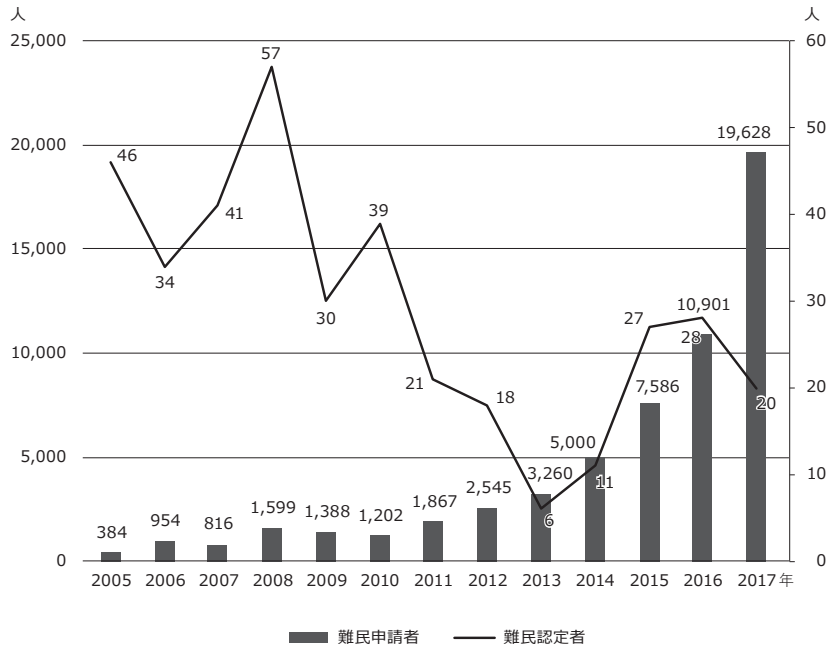


出所：厚生労働省のデータをもとに筆者作成（各年10月末時点）。

もうひとつ問題になっているのが人身売買（トラフィッキング）の問題です。1990年代以降、アジア系外国人女性の人身売買、人身取引の被害が日本で増加しています。そもそもフィリピン人女性を興行ビザで来日させて、ホステスの仕事など資格外就労をさせていた問題もありましたが、タイ人女性の観光ビザでの来日と売春の強要という犯罪が1990年代初めあたりに深刻化していきます。またさまざまな国の女性が日本のレストランや工場での仕事と言われて来日して、借金400～600万円の返済として売春を強要されるケースもあります。本人はまったくお金を受け取っていないのに、「おまえを雇うのに400～500万払ったのだ」と言われて売春を強要されるなどのひどいケースです。そうした状況に対し、アメリカ国務省『人身取引報告書』でも日本では人身売買が行われているとして批判され、日本政府は人身取引の対策として法整備を行い、興行ビザも2006年に厳格化する規制を行いました。

また、日本の難民受け入れ問題は、非常に大きな問題です。従来から、日本の難民の受け入れは少ないと世界から指摘されてきました。欧米のように難民を受け入れるということは、ヨーロッパのシリア難民に対する対策を見ていると確かに及び腰になりそうなものですが、難民の受け入れは先進国として必要なことであり、義務であると認識していく必要があります。ただ最近、自称“難民”が急増しているとも言われています。難民申請をすると働けると聞いて、本当は就労目的なのに難民であると偽って難民申請することを一部で“難民ビザ”と言われていたようです。技能実習生がひどい状況から逃げ出して難民申請をするケースも出てきています。その背景にあるのは、日本の人手不足と、日本で働きたい外国人の存在です。そもそも難民認定のプロセスを改善することが必要です。法務省の担当者の人たちも現場で本当に苦勞しているのです、難民認定のプロセスをどう改善していくかが議論になると思います。

図4 難民申請者・難民認定者数の推移（2005-17年）



出所：法務省のデータから筆者作成。

表1 難民申請者の出身国（2017年）

1位	フィリピン	4,895人
2位	ベトナム	3,116人
3位	スリランカ	2,226人
4位	インドネシア	2,038人
5位	ネパール	1,450人
6位	トルコ	1,195人
7位	ミャンマー	962人
8位	カンボジア	772人
9位	インド	601人
10位	パキスタン	469人

実際に図4、表1を見ていただくとわかるとおり、難民申請はここ5～6年で10倍になっています。申請者の出身国を見ても、フィリピン、ベトナム、スリランカ、インドネシア、ネパール、トルコ、ミャンマー、カンボジア、インドなど、一見、本当に難民なのかと疑わしい国が並んでいます。今私たちが議論しなければならないのは、シリア難民の受け入れをどうするか、ミャンマーにおけるロヒンギヤの問題をどうするのか、といった難民の受け入れの問題であり、現場の法務省の人たちもそういった議論を求めています。ですから、

そもそも難民とは何か、難民受け入れを日本はどうしていくのかを考えていくことが非常に重要な段階になっていると言えます。

5 おわりに

日本においても開発途上国においても、労働や雇用をめぐる問題として、政府の雇用・労働政策や、労働者の権利・法制といったさまざまな問題があります。開発途上国でも最低賃金の問題や社会保障の問題は今後も議論が必要になってきます。外国人の「不法」就労＝雇用の問題は、どの国でも抱えている共通した問題ですし、開発途上国においても派遣や請負制度が入ってきているため

に、日本の派遣労働者が抱える問題が開発途上国でも見られます。社会における移住（外国人）労働者に差別や偏見があることも共通しており、各国の労働組合やNGOはさまざまな支援や取り組みを行っています。

私たちはどのようにアジアの労働者の問題と課題について考え、かかわっていくことができるでしょうか。まず基本となるのは労働者の権利と保護の問題です。日本においても労働者の権利や保護の問題が十分にできていません。ましてや外国人労働者をどういうふうに受け入れるかということはきちんと考えなければならない問題です。開発途上国においては、法制度があっても法の施行が十分でない場合もあります。ですから、そうしたことは世界の問題であるとも言えます。政府や労働組合の果たすべき役割として、日本に限らず、欧米の先進国もしくは開発途上国全般に、さまざまな課題が突き付けられていると思います。私たちはほかの国のことを「知らないよその国のこと」ということではなく、グローバル市民社会として、私たちはそうしたことにも積極的にかかわっていき、声をあげていく。そして連携していくことが重要です。

ご清聴ありがとうございました。(拍手)