

日本が社会を維持していくための真の「国際化」とは？ 外国人雇用というソーシャル・イノベーションの試み

外国人労働者と聞いて真っ先に思い浮かぶのは、コンビニでバイトしている留学生たちかもしれません。そのほかの、たとえば、地方の土木工事現場や工場で食品を加工している外国人などは直接に目にする機会は少ないでしょう。が、そういうところにいま外国人労働者が急速に増えています。

わたしが勤める「協同組合ユウアンドアイ」は、そうした職場に東南アジアの方々を紹介しており、すでに三百人ほどが来日され、働いています。

かれら外国人を紹介する「監理団体」という機関が日本には二千数百社もあります。では、なぜわたしたちのような「監理団体」の仕事が必要とされているのでしょうか。

たとえば、東北地方の土木業界では人手不足が深刻です。ハローワークに求人を出しても応募者が来ない。やっと来たと思ったら、待遇が不満ですぐに辞めてしまう（なかには失業保険を得るために求職活動を装う例もあるようです）。結局、人手不足で、仕事はあるのに会社をたたむところも珍しくないそうです。

まさに人口減少と高齢化の現実です。そこに救いの手となっているのが外国人労働者なのです。

置が幾度もされてきましたが、「ブラック企業」はなかなかなくなりません。そのため、実習制度はすぐにでも廃止すべきだという意見もあります。

その一方で、労働力不足は深刻化しており、それを受けて、国会で議論され、二〇一九年四月から新制度「特定技能」がスタートしました。しかし、新制度への移行はスムーズに進んでいないのが実状です。

そこで、トラブルから実習生を守るため、労働法違反などがないか、「監理団体」職員が会社を回ってチェックしているのです。

技能実習制度の弊害を告発するルポや報道などでは、非道な日本企業が外国人を奴隷のように酷使する心痛む実態などが取りあげられています。

しかしもちろん、それがすべてではありません。

感謝したり共感することを社会全体が実践できるか……

外国人実習生と日本側雇用主の関係がうまくいくにはいくつかのバターンがあると思いますが、そのひとつに、「外国人を従業員であるとともに、家族の一員のように接する職場」があげられます。

というのも、受け入れ側の中小零細企業には年間休日日数が百日未満のところも多く、社長一家が社員に対し、仕事上のつきあいだけでなく、私生活まで面倒を見るという、家族的な関係が残っていたりします。

そして、実習生たちも多くが家族をたいせつに考える人たちです。そもそもかれらが日本に出稼ぎに来るのも、家族をあたらしい家電品や家具に囲まれて住まわせたい、新婚で

フィリピン土木作業員の場合、本国で働く月の収入は日本円で二万円から四万円程度です。しかし、日本で手取り十万円をもらえば、自分の生活費二万円をひいた八万円を家族に送金できます。しかも、本国では仕事が多忙だったり、給料不払いが発生したりと波があるけれど、日本なら収入が安定します。

かれらの月収をわかりやすくいうと、時給七九〇円（地方の最低賃金）で、一日八時間を二日から三日働くと一カ月で約一四万円になる。そこから、社会保険、所得税、家賃、水道光熱費など四万円を引かれると手取りが十万円になる。そこから自分の食事代二万円を残して、八万円を母国に送金する。残業や休日出勤をすれば、その分だけ送金を増やせます。かれらはこれをよろこびますが、この待遇で働く日本人は限られています。

家庭的な職場と家族想いの外国人労働者が出会えば……

つまり、日本とフィリピンの経済格差が低賃金労働者を招き寄せているのです。ただ、日本政府は「移民労働者」を認めてきませんでした。そこで使われてきたのが「外国人技能実習制度」でした。日本で働く外国

家が買いたい、息子や娘たちを大学まで進学させてオフィスワークに就職させたいという強い思いからなのです。

それはどこか、高度成長期に東北の農村から都市に出稼ぎに出た労働者の心情に通じるものがあります。建設業で働く年配の日本人の目には、実習生たちはいつか自分が経てきた道にも見えます。

また、実習生たちの日本語は、集中トレーニングを数カ月受けてくるとはいえ、たどたどしいものです。それに、車の運転が許されず、地方では病気になるても自分で病院に行けません。暑い国から来て冬の寒さにも慣れていません。ゴミの出し方も教えないとトラブルになります。要するに、実習生は生活面では子どものように手間がかかるのです。

つまり、家族的な職場に、家族想いの実習生が来て、生活の世話を焼いてもらって暮ら

します。この出会いの歯車がピタツとはまって、それぞれの心に「家族的なケアの会社に出会えてうれし」「かれらのおかげで行き詰まった会社に展望が開けた」という気持ちが生まれたとき、好循環が回り出します。

実習生のほうは熱心に働き、もちまへの笑顔で職場のムードを明るくする。会社のほうは、仕事が前よりうまく回り出し、積極的に営業に出る意欲まで出てくる。

こうした成功パターンは必ずしも狙って奏功するとも思えませんし、受入企業すべてにあてはまる方法でもありません。が、ただ、ここにはいくつかたいせつな教訓が見て取れるように思えます。たとえば、

人の五人に一人がこの制度で来日しています。外国人技能実習制度とは、「実際の実務を通して実践的な技術や技能・知識を学び、帰国後、母国の経済発展に役立ててもらう」国際貢献の教育制度です。九〇年代に日本がまだ世界に冠たる技術力を有していた時代に創設されたものです。

教育制度だから、労働者ではなく「実習生」です。一年目と三年目には試験もあり勉強が必要です。とはいえ、「実際の実務を通して」学ぶ制度だから、現場仕事が中心です。そのため、実態としては教育制度というより出稼ぎ労働者の受け入れ制度になっています。

また、この実習制度には最初は三年という期間設定があります。逆にいえば、なにか特別なことがない限り三年は辞めないという縛りでもあります。日本側の経営者の目から見れば、あすにも辞めてしまいかもしれない日本人をひやひや雇うよりも計画が立てやすく安心です。

ところが、この制度を悪用して外国人を過酷な労働条件下で働かせる人権侵害が多数発生しました。法改正や制度の見直しなどの措

・メリットは双方にあると感謝しあうこと
・家族想いという価値観で共感をもつこと
・日本側が世話焼きを厭わないこと
これらは総じていえば、「思いやり」という一語に尽きるのかもしれない。

外国人労働者を受け入れ、どううまくやっていくか……。これは受け入れた会社にとって存続に関わる切実な経営課題です。これとまったくおなじことが、日本社会全体についてもいえると思います。

今後の日本を考えたとき、人口減少と高齢化だけでなく、災害の激甚化や大地震が予想されています。介護施設から老人を避難させるにも、壊れた土手を修復するにも、流れ出した土砂を搬出するにも、すべて人手が必要です。インターネットや人工知能の技術革新ではまかなえない人手の部分が不足します。

これまでの日本人の「国際化」は日本から世界に製品を売らんかなのための「国際化」でした。これからは人手不足を補うための、日本が社会を維持していくための「国際化」、いわゆる「内なる国際化」が必要です。

いまの実習生の例でいうなら、文化背景の異なる外国人を仲間にし、感謝したり共感したり、世話焼きしたりといったようなことを、社会全体でやれるのかということです。

わたしが回っている東北の会社の中でも、とくに成功例だと思うところは、みなさん、それを会社ぐるみで、しかもどこかおもしろがりながら実践していらいっしやいます。それがはたして日本全体でやれるのか。

これはもうソーシャル・イノベーション（社会変革）の試みです。専門家の議論など届かないローカルな仕事の現場で、そうした果敢なチャレンジがいま着々と増えています。



▲東日本大震災や台風の被災地で復旧工事に携わるフィリピン人の実習生たち。災害が増え続ける日本では、とても貴重な働き手になっている

PROFILE

協同組合ユウアンドアイ
玉腰辰己

1966 年愛知県生まれ。日本大学芸術学部卒業。西武百貨店、ギャガ・コミュニケーションズ、上海・台北・シンガポール留学、日本語教師、笹川平和財団研究員、聖心女子大学非常勤講師などを経て、2019 年から岩手・盛岡に移住し、協同組合ユウアンドアイで技能実習生の受入企業の監査を担当している。博士（国際関係論、早稲田大学）。共著に『日中関係史 1972-2012 III 社会・文化』（東京大学出版会）、『証言 日中映画興亡史』（蒼蒼社）がある。国際関係でも政府間関係より社会間関係に関心があり、いまは外国人労働者とこれからの日本社会のあり方に興味をもっている。