

外国人労働者の受け入れと 企業の関わり方

B6EB1061 粕谷梨伽

はじめに

近年の少子高齢化の波を受けて、日本の生産年齢人口は減少している。

一方で世界全体の人口は増え続け、70 億人を突破した。

諸先進国では外国人労働者の受け入れを行っている国もあるが、日本は積極的に行ってこなかった。

しかし 2019 年に出入国管理及び難民認定法が改正され、特定の分野に限ってではあるが、いわゆる単純労働を担う外国人労働者の長期滞在(場合によっては妻帯も可能)が実現することとなった。

これまで単純労働を担ってきた外国人労働者、特に技能実習生に関しては、賃金の未払いや待遇のざさんさなど、さまざまなことが今も問題になっている。

本論では、外国人労働者のなかでもいわゆる単純労働のような仕事を今後担っていく、技能実習生や技能 1 号、技能 2 号といった資格を持つ人たちに焦点を当てて「彼らの権利を守りながら働いてもらうにはどういう CSR 的な施策を企業が行っていくべきか」を中心に展開していく。そういった外国人材のほうが、高度な専門職の知識を持った外国人材より弱い立場に陥りやすく、しっかりとした制度で彼らの権利を守る必要があると考えたからだ。

また本論では、自分の意思で日本に働きに来た外国人労働者に対しての CSR を提案していきたいと思う。

目次

第1章 理論編	4~15
第1節 企業倫理 CSRとは	4
第2節 外国人労働者をめぐる現状	5~15
日本の生産年齢人口について.....	5
諸外国の外国人労働者の受け入れ比率.....	6
日本の外国人労働者をめぐる現状	6~9
出入国管理及び難民認定法の改正について.....	9~11
外国人労働者を育成する日本人が感じること	12~13
技能実習生の置かれている現状.....	13~15
第2章 分析編	16~22
第1節 群馬農協チキンフーズ株式会社	16
第2節 パナソニック電工株式会社	17~18
第3節 ワコールホールディングス	18~19
第4節 セブン・イレブン・ジャパン/カシオ計算機株式会社	19~20
第5節 公益財団 宮城県国際化協会	21~22
第3章 提言編	22~23
おわりに	24
参考文献.....	25~26

第1章 理論編

第1節 企業倫理 CSRについて

本論を具体的に進めていく前に、「企業倫理とは」「CSRとは」、本論ではどういった考え方なのかを以下で説明する。

企業倫理とは

企業の目的は契約に基づいた利益追求ではあるが、企業活動上で最重要かつ守るべき基準となっている考え方のこと。守るべき基準としては、法令遵守はもちろん、自然環境や社会環境、人権保護といった道徳的観点から企業活動を規定し、組織として統率する考え方、仕組み、組織づくり、運用方法を含めた考え方。（グロービス経営大学院 HP より引用）

CSR(Corporate Social Responsibility)とは

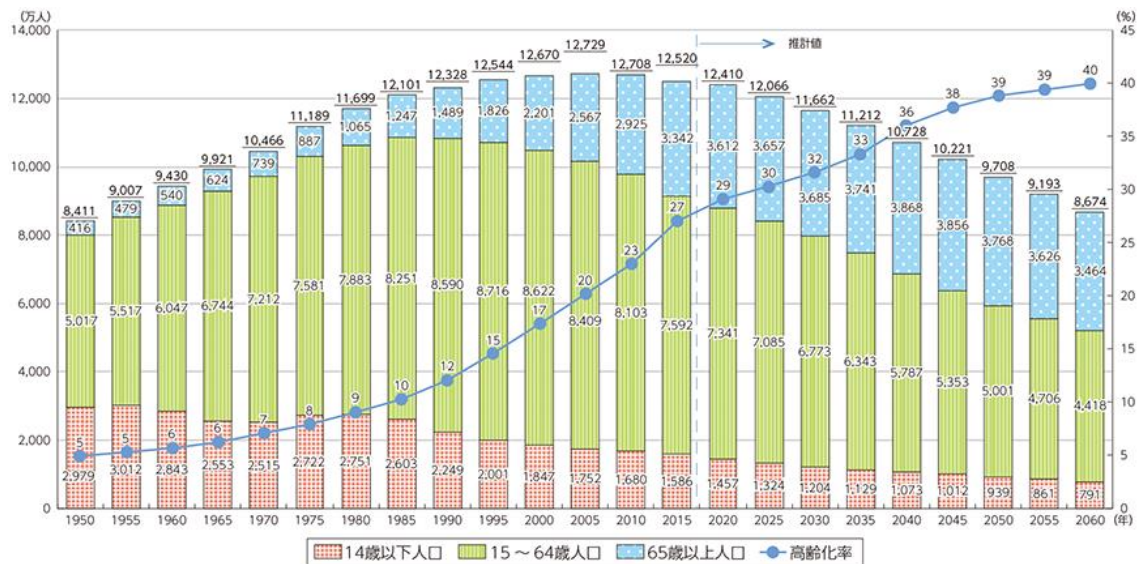
「企業の社会的責任」とは、企業が社会や環境と共存し、持続可能な成長を図るため、その活動の影響について責任をとる企業行動であり、企業を取り巻く様々なステークホルダーからの信頼を得るための企業のあり方を指す。（経済産業省 HP より引用）

これから議論を進めていく「外国人労働者が日本で働く際に必要になってくる CSR 施策」については、企業倫理の観点、法令遵守以上に、全ての働く人の権利を守る「人権保護」といった道徳的な規範の観点からも大切にされるべき議論であると私は考えている。

第2節 外国人労働者をめぐる現状

〈日本の生産年齢人口について¹⁾〉

外国人労働者について話を進める前に、まず日本の労働人口についてみていく。



(出典) 2015年までは総務省「国勢調査」(年齢不詳人口を除く)、

2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(出生中位・死亡中位推計)

総務省の統計によると、日本の人口は2008年度をピークに減少し続け、2030年には総人口は1億1,662万人、生産年齢人口は6,773万人、2060年には総人口は8,674万人、生産年齢人口は4,418万人にまで減少すると見込まれている。さらに、高齢化率も年を追うごとに増え始め、2030年には32%、2060年には40%にも到達すると見込まれている。

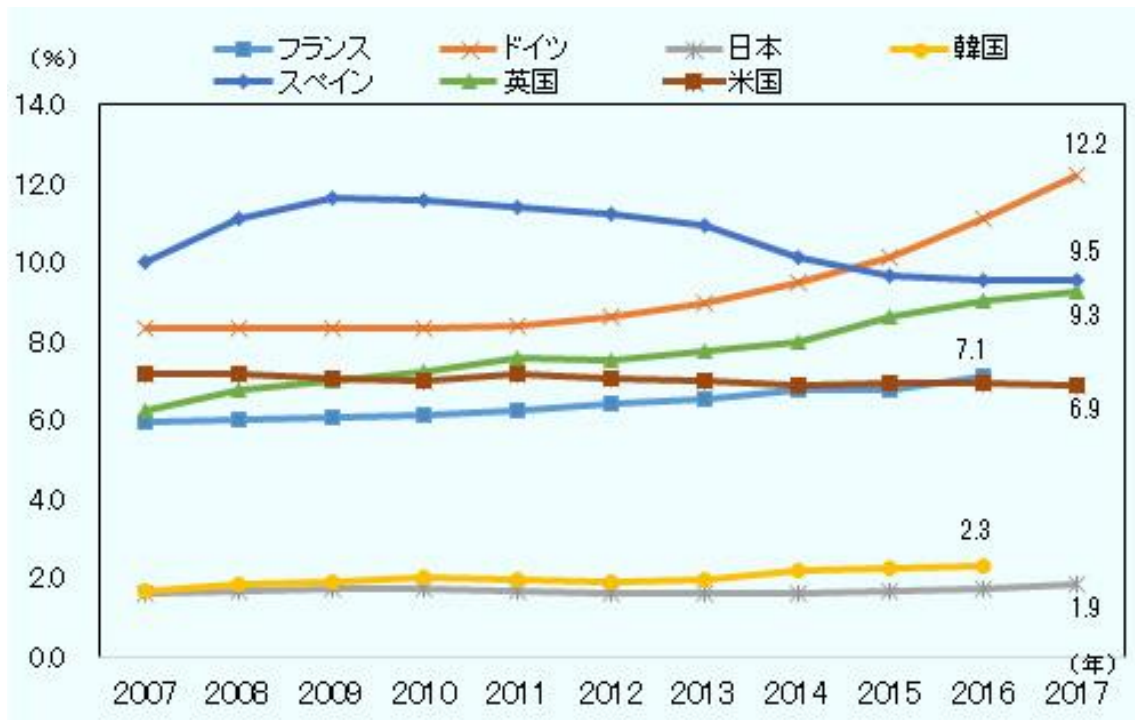
この人口減少、少子高齢化が今後も進む日本で、国内にある既存の労働力だけでは働き手が不足することは誰の目から見ても明らかであろう。

これからは外国人労働者を日本に引き入れ、既存の日本の労働力と共に労働力として活用していくことが必須となっていく。

¹ 総務省 平成28年度版 情報通信白書 を参考に作成

〈諸外国の外国人労働者の受け入れ比率²⁾〉

その上で、日本と同じ人口減少、少子高齢化が進む先進国では、外国人労働者をどの程度自国に受け入れているであろうか。次の図は、主要各国の総人口に占める在留外国人比率を示したものである。



(JETRO の HP より引用 注)フランスと韓国の 2017 年はデータなし)

難民の受け入れ等を積極的に行っているドイツを筆頭に、欧米諸国は約 7%以上で推移しているのが見て取れる。欧米諸国が高い理由としては、植民地支配をしていた時代からの外国人の自国への流入が受け入れられてきたことや、国自体がそもそも外国人の受け入れに積極的であるなど、様々な文化的要因が考えられる。

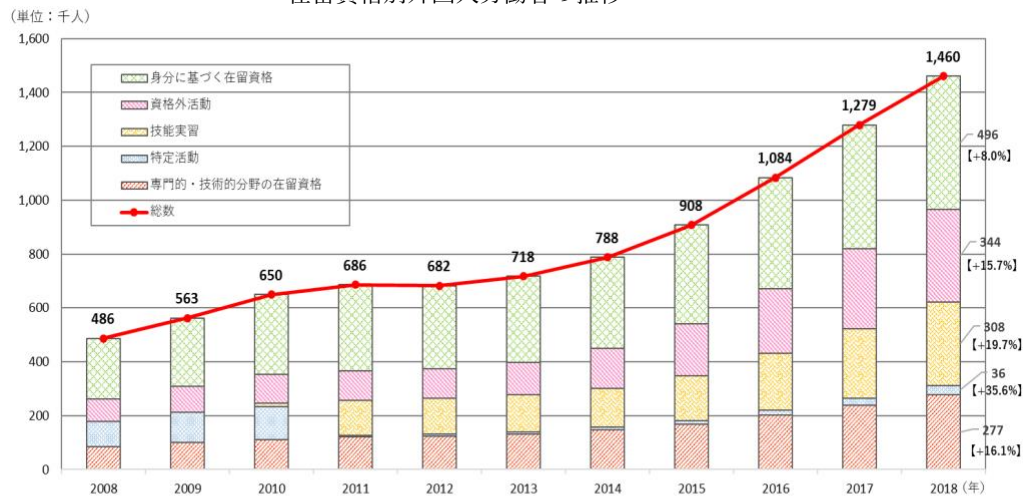
その一方で日本の比率は、各国の中で最も低い水準にある。外国人材の受け入れに当たっては、社会保障などさまざまな費用面の問題も存在する。さらにドイツやアメリカでも巻き起こった議論で、国内雇用をめぐる軋轢などさまざまな面で受け入れへの課題は山積しているが、少なくとも数字上に限れば、日本の受け入れの余地は現時点では大きいのではないかと思われる。

²⁾ JETRO 地域分析レポート、厚生労働省「外国人雇用状況」の届け出状況まとめ を参考に作成

〈日本の外国人労働者をめぐる現状〉

次に在留資格別の外国人労働者の推移を見てみる。日本には、平成30年10月末現在、外国人労働者数は1,460,463人であり、平成29年10月末現在の1,278,670人に比べて181,793人(14.2%)の増加となっている。平成19年度に外国人を雇用している事業所及び外国人労働者数の届け出が義務化されて以降、過去最高の数値を更新した。

在留資格別外国人労働者の推移



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（平成30年10月末現在）」

注1：【】内は、前年同期比を示している。

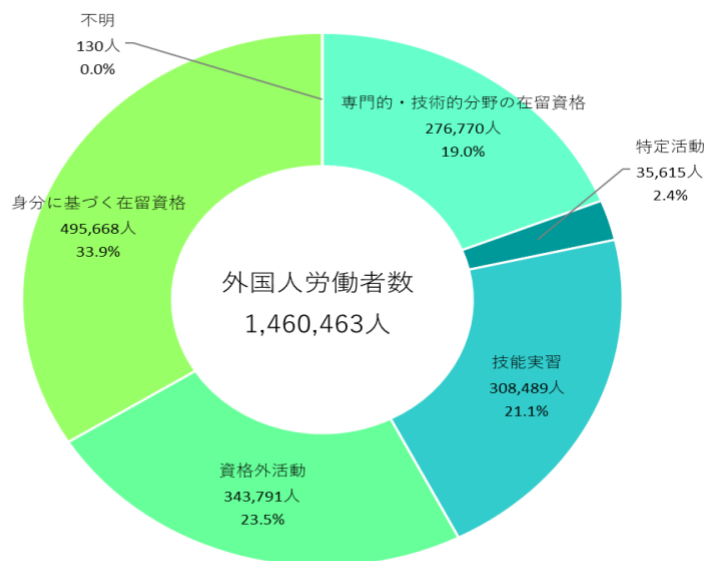
注2：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師等が該当する。

注3：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

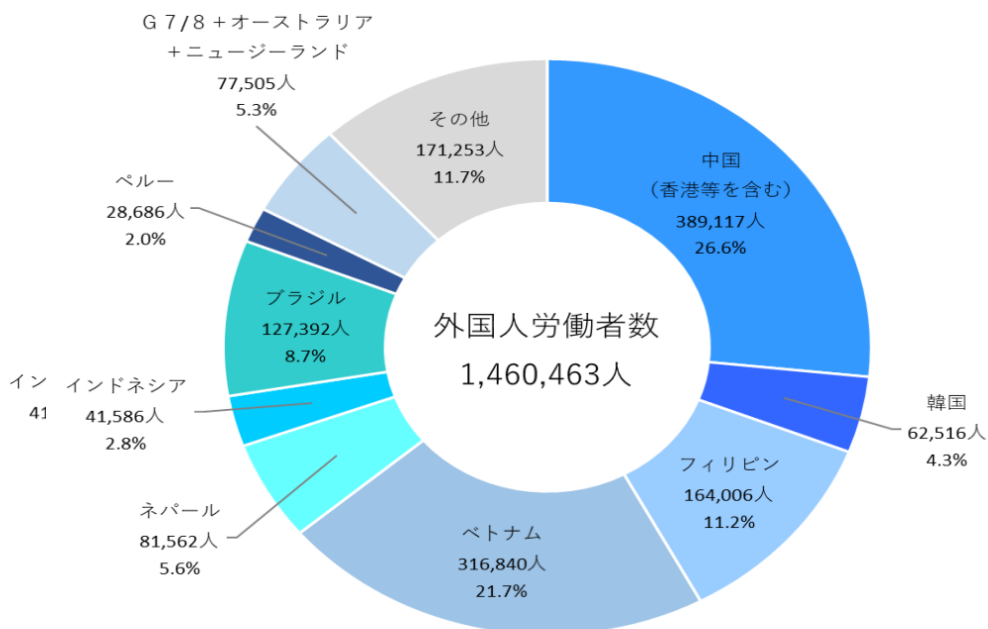
注4：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うもの。

注5：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

在留資格別外国人労働者の割合

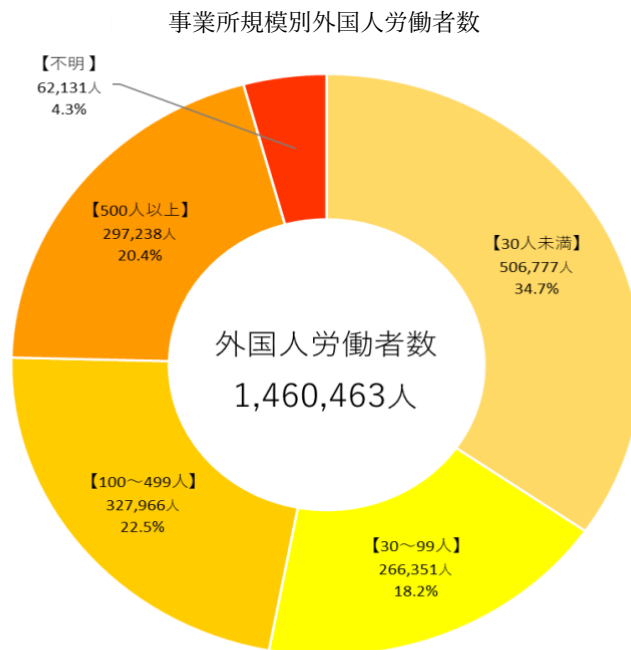


国籍別外国人労働者の割合



国籍別のグラフ(平成30年度10月末現在の人数)から、中国が外国人労働者の国籍としては一番多く、日本における外国人労働者全体の26.6%を占める。特に全体で2位のベトナムについては、前年同期比で76,581人(31.9%)と大きく増加した。また在留資格別にみると、資格外活動(留学)の外国人労働者数は298,461人と前年同期比で38,857人(15.0%)増加し、「技能実習」は308,489人と前年同期比で50,701人(19.7%)増加している。

事業所規模別にみると、「30人未満事業所」で働く者が最も多く、外国人労働者数全体の34.7%を占めている。なお、外国人労働者数ほどの規模においても増加しており、特に、30人未満の小規模事業所では前年の同期比で16.9%増加し、最も大きな増加率となっている。いわゆる中小企業と呼ばれている会社が外国人労働者と実際に対面していることが明らかになった。



〈出入国管理法及び難民認定法の改正について³⁾〉

これまで我が国の外国人労働者をめぐる現状について説明してきたが、2019年4月に「出入国管理法及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が施行された。この改正法に基づき今後は、外国人材受け入れ拡大への新たな在留資格として、「特定技能1号」と「特定技能2号」が設けられた。以下でまず、この新しい制度について内容と特徴を整理していく。

「出入国管理法及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」

- 1.在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」の創設
- 2.受け入れのプロセス等に関する規定の創設
- 3.外国人に対する支援に関する規定の整備
- 4.受入れ期間に関する規定の整備
- 5.登録支援期間に関する規定の整備
- 6.届出、指導・助言、報告等に関する規定の整備

³⁾ 法務省 新たな在留資格「特定技能」について を参考に作成

7.特定技能 2 号外国人の配偶者及び子に対し在留資格を付与することを可能とする規定の整備

8.その他関連する手続き・罰則等の整備以上の 8 つを記したものである。

本論で今後使用していく在留資格「特定技能 1 号、2 号」について説明していく。

特定技能 1 号

-特定産業分野に属する相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

特定技能 2 号

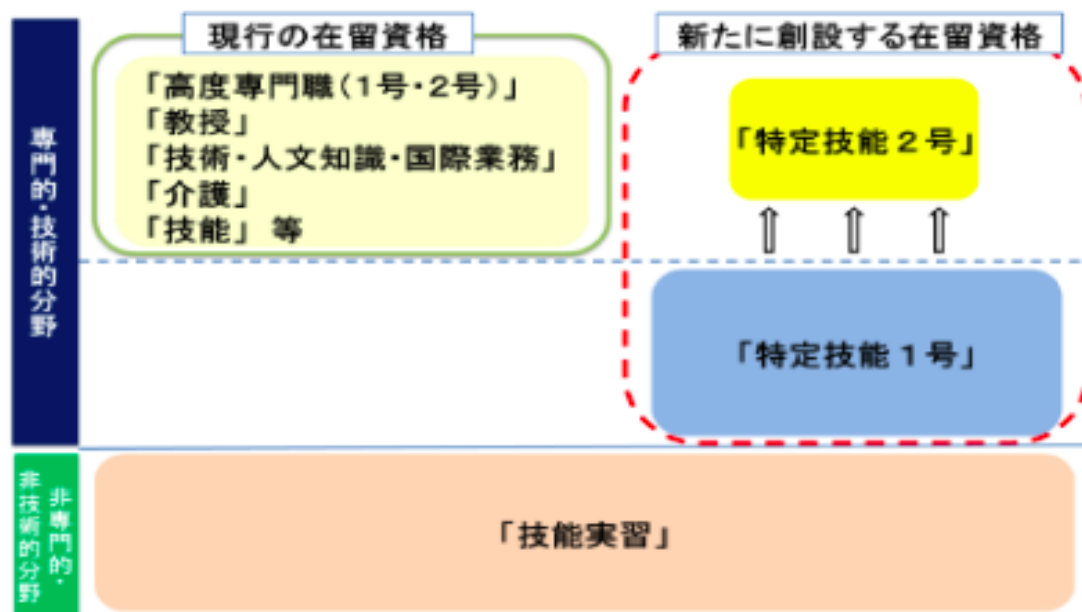
-特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

特定産業分野（14 分野）

-介護、ビルクリーニング、素形材産業産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食産業

*ただし特定技能 2 号は下線部の 2 分野のみ受け入れ可能

	特定技能 1 号	特定技能 2 号
在留期間	1 年、6 ヶ月又は 4 ヶ月ごとの更新、通算で上限 5 年まで	3 年、1 年又は 6 ヶ月ごとの更新
技能水準	試験等で確認（技能実習 2 号を修了した外国人は試験等免除）	試験等で確認
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認(同文)	試験等での確認は不要
家族の帯同	基本的に認めない	要件を満たせば可能(配偶者、子)
受入れ期間または登録支援期間による支援	支援の対象	支援の対象外



(法務省 新たな在留資格「特定技能」について より図を引用)

日本はこれまで高度な専門的な能力を持った外国人材を中心に受入れてきた。いわゆる単純労働分野においても、基本的に日系ブラジル人に限定して受入れを行ってきた。他にも留学生や技能実習生という名目で外国人が単純労働として働くということはあるが、それはあくまでも学業以外の時間のアルバイトを利用したものであったり、技能実習生が身につけた技術や経験を送出国へ経験を持ち帰ることを前提とした国際協力の一環であり、外国人の本格的な労働という位置付けではなかった。

しかし新制度では、日本と協定を結んでいる送出国の国籍を有する外国人材を幅広く受け入れる。また受入れ外国人を労働者と位置付け、日本人並みの労働条件の確保や各種社会保障制度への加入が企業に義務付けられる。

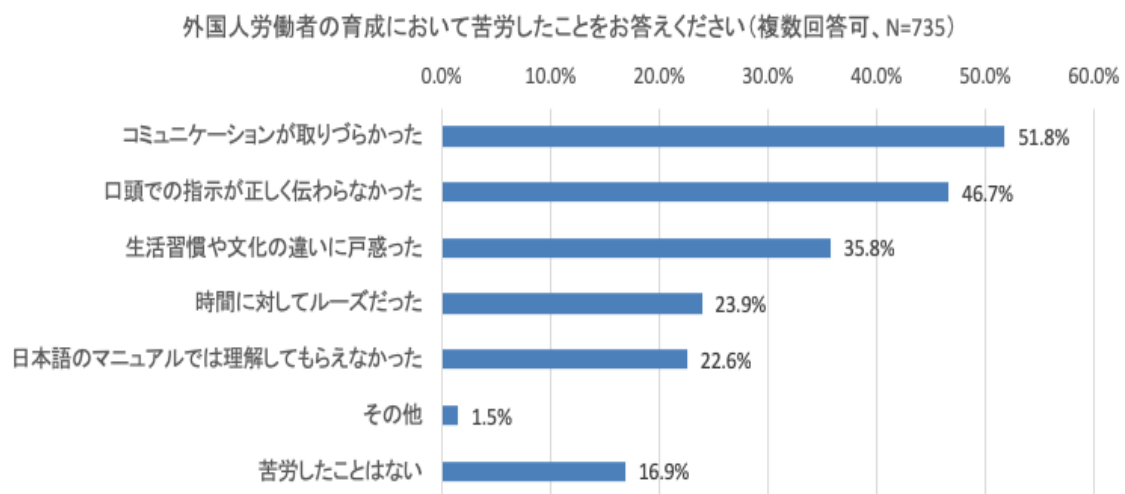
そして既存の一部の技能実習(技能2号修了者に限る)から無試験で特定技能1号に移行できる。その結果、技能実習では最大5年の滞在期間であったものが、さらに最大5年延長されることになる。また、技能実習生には原則的に認められなかった転職についても、特定技能1号では関連業種内であれば自由となっており、技能実習生から技能1号への移行は今後増えて行くと思われる。

〈外国人労働者を育成する日本人が感じること4〉

これまで日本における外国人労働者の現状や、今後の外国人労働者を増やす契機になるであろう技能1号、技能2号の説明をしてきた。

では実際、現場で外国人労働者と対面している人たちは、何を不満に思い、何に改善を求めているのか。それを探ることで、外国人労働者と共存するためのヒントがみえてくるはずだ。

株式会社スタディストが2019年1月18日から20日にかけて、「外国人労働者の育成に関する課題調査」（インターネット調査）を行った。調査対象としては、47都道府県在住かつ、建設業・製造業・卸売業・小売業・宿泊業・飲食サービス業のいずれかに勤務し（パート・アルバイトを除く）、5年以内に外国人労働者の育成経験がある男女735人が調査対象である。以下は、外国人労働者の育成において苦労したこと、外国人労働者の育成において役立つと感じるものに対して回答されたものである。



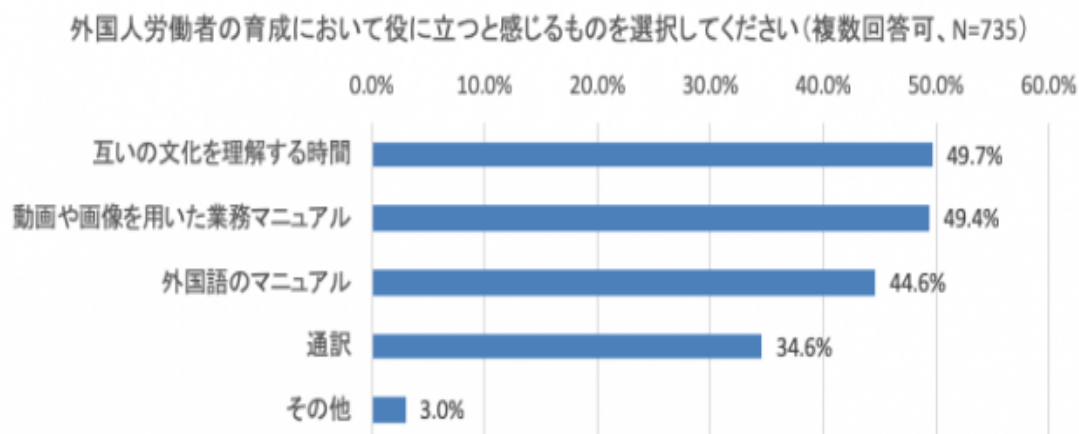
(外国人労働者の育成に関する課題調査 より引用)

まずは「外国人労働者の育成において苦労したこと」の回答を分析していく。

「コミュニケーションが取りづらかった」が最も多く51.8%に上った。コミュニケーションの取りづらさの要因としては、日本語力不足(もしくは共通言語における意思疎通が流暢にできない)を筆頭に、日本に特有の「阿吽の呼吸」による理解が難しいなど、つまり文化の違いによって引き起こされるものである。次に多い「口頭での指示が正しく伝わらな

った」という回答も、入りたてで仕事の内容を理解していないことに加え、言語や根底に流れる文化の違いによるものであると推測できる。

上の図を分析すると、「共通言語による意思疎通の不足」、「互いの文化への理解不足（何を言ったら分かるか）」などが、育成する上で大きな苦勞となっていることが読み取れる。



次に、「外国人労働者の育成において役に立つと感じるもの」について回答したアンケートについて分析していく。

「互いの文化を理解する時間」と「動画や画像を用いた業務マニュアル」がほぼ同率で多いという結果になっている。ここでも「お互いの文化理解」「共通言語での意思疎通」が必要と感じるということになっている。また、「動画や画像を用いた業務マニュアル」を必要と感じている部分については、共通言語での業務理解が難しいため、言語を使わない業務マニュアルが求められているのだと考えられる。もちろんそういったマニュアルがあることはとても役立つ。動画や画像を用いた業務マニュアルがあることと共に、そしてそれ以上に、その業務を「何のために行うのか」を理解していれば、言語が多少おぼつかなくても、その他のいろいろな作業にも応用できるのではないかと思う。

〈技能実習生の置かれている現状⁵⁾〉

次に外国人労働者側はどういったことで困難さを感じているのか。

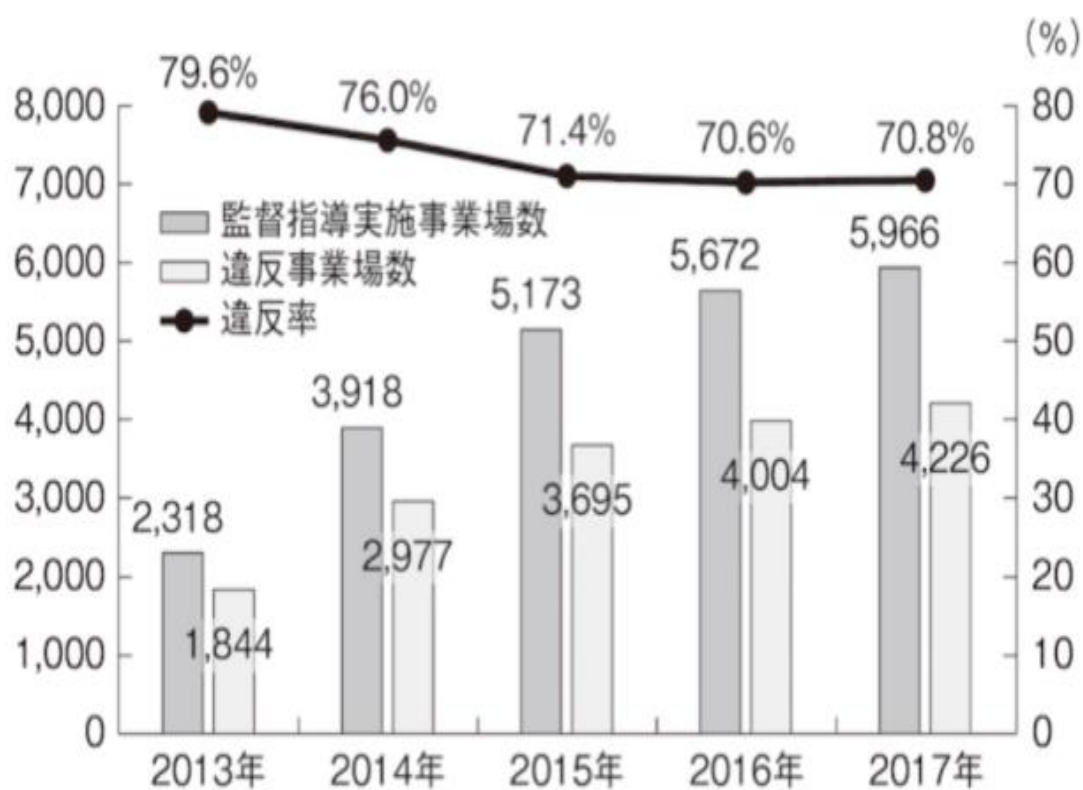
先述した技能1号、技能2号の新制度について、今までの制度の中で一番似通っているものは技能実習制度であろう。今後も新制度と併用されていくこの制度を利用している外国

⁵⁾ 法務省 技能実習制度の現状（不正行為・失踪）を参考に作成

人労働者の視点で、本論は、どういうことに対して困難さを感じているのか記していきたいと思う。

特に技能実習制度は劣悪な環境として認識されている。長時間労働や最低賃金違反、安全基準を下回る職場環境、パワハラやセクハラなど数多くの問題が未だ解決されていないことが多い。実際に、平成 27 年度には 5,803 人、平成 28 年には 5,058 人もの技能実習生の失踪者が存在している。

以下は 2017 年に厚生労働省が労働基準監督署を通じて全国約 6000 の事業場を対象に行った監督指導では、7 割以上で労働基準関係法違反が認められた。ここまで法律が違反されているのを見ると、実際に法律が機能しているとは思えない。



出典：厚生労働省

そして違反の内容としては以下の項目が挙げられた。

違反事項	違反事業場数
労働時間	1,566
安全基準	1,176
割増賃金の支払	945
就業規則	551
労働条件の明示	541
賃金の支払	526
健康診断	477
衛生基準	473
賃金台帳	448
法令等の周知	342
寄宿舍の安全基準	148
最低賃金の支払	92

出典：厚生労働省

内容を見ていくと、労働時間に関する違反が最多の 1,566 件(全体の 26.2%)であり、その後は安全基準や賃金支払いのトラブル、就業規則に関する違反等が見られた。

しかし同じ厚生労働省の調査によれば、2017 年に技能実習生から労働基準監督署に対して行われた申告はわずか 89 件であった。2018 年には約 30 万人近く存在している技能実習生数と、活用している企業の数を見ても、報道の数や上の実態調査と照らし合わせても、問題報告があまりにも少ない。法令違反が可視化されていないというのが実態だと推測できる。

ここまで日本の外国人労働者（技能実習生を本論では中心に話を進めたが）をめぐる現状や、受け入れる側の日本人の意見など、様々な観点で「日本の外国人労働者」について分析してきた。それをふまえ、外国人労働者が働きやすい環境を整えるための支援や制度の仕組み作りについて、大きく以下の 4 つの観点から考察していく。

- (Ⅰ)言語面・文化面（以下では言語面は日本語教育に焦点を当てて考える）
- (Ⅱ)価値観、その会社の経営理念の共有
- (Ⅲ)労働条件の待遇
- (Ⅳ)生活面(仕事以外の環境で快適に生活する)

分析編では、この 4 つの観点から、それぞれ取り組みを行っている企業の事例を説明・分析していく。

第2章 分析編

第1章 群馬農協チキンフーズ株式会社⁶

(I)言語面・文化面

従業員 114 名の中小企業。ブロイラーの処理・解体・加工の工程を行うにあたり、ベトナム人技能実習生 21 名を受け入れている。ベトナム人実習生が多い為、彼らの母語であるベトナム語だけでコミュニケーションを取ってしまっている場合も多く、業務中だけでは日本語の習得が難しいという環境にあった。

しかし「せっかく日本に来ているのだから日本語をシッカリ習得してもらいたい」という会社側の思いから、群馬県労働政策課が主催する「技能実習制度に係る日本語指導者強化セミナー」に参加し、2018 年 8 月から実習生向けの日本語勉強会を実施した。

第 1 回の勉強会では、自己紹介や出身地の説明、また仕事内容についても日本語で発表してもらい、日本語に触れる機会とした。

2 回目の勉強会では、社長から日々の作業に対する感謝や、今後の日本語の行事に対して会社が実習生にどのような支援を行なっていくのかを発表した。また以前に行った社員旅行について、日本語で発表を行うなど、日本語で楽しかった出来事の共有を行った。次回以降は、様々な日本の標識の勉強や、日本文化に直接触れることができるお祭りや餅つきなどの社外研修会を通じて日本語勉強会を継続する予定であるとしている。

〈分析〉日本語の教育支援に関しては、「どこまでの日本語レベルを外国人労働者に求めるのか」という問題がある。私の意見としては、仕事の業務内容や指示が日本語で通じることがどの業種に属していようと必要になることだと思っている。業種によっては（接客業など従業員以外の日本人と仕事で接することが多いもの）、相手の話す日本語を理解し、日本語である程度返答できる、日常会話レベルの日本語力が必要となってくるだろう。

今までの技能実習生や、これから増えてくるであろう技能 1 号や 2 号の資格を持った外国人労働者はいわゆる単純労働の仕事に就くことが多いと考えられる。そういった外国人労働者を直接雇うのは、人数規模が小さい中小企業であることが多い。中小企業は、個人に

⁶ JITRO 一般財団法人 国際研修協力機構 交流プラザ を参考に作成

合わせた細かい対応が可能な一方、それを支援する人手や資金が足りない可能性も十分考えられる。その為、個人の能力や性格が大きく影響してくるであろう言語や文化面の支援に関しては、どこかの大企業の傘下であれば、大元の本社が資金的な支援や支援プログラム作りを担い、現場の人間の負担を少しでも軽くする必要があるのではと考える。また政府や自治体などの公的機関、また NPO 団体など様々な外部の団体と協力して、言語や文化的な教育支援を行っていくことが、今後の受け入れを無理しすぎずに行っていくことができるかの鍵となる。

第 2 節 パナソニック電工株式会社⁷

(II) 価値観、その会社の経営理念の共有

パナソニック株式会社のグループ企業。従業員は単体で 12,240 名（連結 56,848 名）。

「能力発揮サポート」として外国籍の社員が入社後に働きやすい環境を整備して能力発揮と定着率向上を図ることを目的に、具体的に以下の 3 つの取組を行っている。

① ビジネス日本語研修

外国籍社員の日本語能力に合わせ、レベル分けしたクラスで日本語を受講してもらう。

② クロスカルチャー（異文化）研修

入社 1 年目の社員と、職場上司を対象に 1 日かけて実施する。お互いに今後スムーズに仕事を進めていく上で、日本と海外における働き方の違いを理解してもらうため、職場上司と外国籍の社員の参加を義務付けている。座学だけではなく、事例などの紹介を交えながらワークショップ形式で進める。

③ 経営理念研修

外国人社員に対して半日かけて実施するもので、創業者の松下幸之助の考え方をはじめ経営基本理念、綱領、信条、遵奉すべき精神などを学び、ビジョンや確認や意味づけを行う。これらは日本人新入社員とともに一度学ぶが、外国籍の社員により理解を深めてもらうために個別に実施している。

〈分析〉価値観、その会社の経営理念の共有は会社の規模が大きくなるほど、また、その会社が扱う事業内容が多岐に渡れば渡るほど、重要になっていく。抽象的な企業理念を、個別の事象に適応して考える必要があるからだ。

⁷ 一般社団法人 留学生支援ネットワーク を参考にして作成

①と②に関しては、言語面・文化面の事例に関わってくる。

③の研修は長期的に勤めていけばいくほど重要な視点になっていくと思う。普段の業務に慣れが出てくるからこそ、そこから自分の頭で、業務をより良い方向に伸ばしていくことが、外国籍の社員にも日本人の社員と同等に求められるはずだ。

第3節 ワコールホールディングス⁸

(Ⅲ)労働条件の待遇

ワコールホールディングスは従業員 21,401 名（連結）の繊維製品製造業である。

女性下着大手のワコールホールディングスが自社製品の製造工程にかかわるサプライチェーン（製品供給網）に、外国人技能実習生の人権を侵害している会社がないかどうかの調査を始めた。賃金不払いなどの不正行為があれば改善を求める。応じない場合は取引そのものを見直す。調査は、ワコール HD 傘下のワコールトルシアンが今夏（2018 年の夏）から始めた。主力の下着ブランド「ワコール」「ウイング」の国内の生産委託先 60 工場のうち、外国人労働者が働く約 40 工場が対象で、計 538 人の技能実習生が働く。40 のうち 32 工場はグループと資本関係がない取引先だ。（朝日新聞 DIGITAL より引用）

実際にワコール HD の社員が、実際に全国の工場を訪ね、約 25 項目をチェックしていく。以下実際のワコール HD の技能実習生の働き方チェックリスト（抜粋）である。

	直近 3 年間で労働基準監督署や入国管理局からの指摘や是正勧告をうけたことは？
	直近 3 年間で技能実習生の早期帰国、失踪などでトラブルはありましたか？
	労働時間は、労働者の出勤日ごとに始業・終業時刻を記録していますか？
	毎月、勤務データ・残業などの給与額を給与明細書などで技能実習生が確認できていますか？
	技能実習生名義の口座の通帳、パスポート、在留カード、印鑑を使用者が保管していますか？
	地域は地域別最低賃金額以上の額を支払っていますか？
	所定労働時間は週 40 時間、1 日 8 時間以内ですか？

⁸ 朝日新聞 DIGITAL、WACOAL HOLDINGS CORP.の HP を参考にし作成

	少なくとも毎週1日の休日か4週間を通じて4日以上の日を休んでいますか？
	技能実習生を雇い入れた時、健康診断を実施していますか？

(朝日新聞 DIGITAL より引用、作成)

また以下はワコールが策定した CSR についてのガイドラインである。

ワコールが策定した「CSR 調達ガイドライン」

1. 組織統治－コンプライアンスと透明性の高い組織管理体制の構築
2. 人権の尊重と人権侵害への非加担
3. 健全な労使関係、労働安全衛生
4. 環境保全への配慮
5. 公正な競争と自他の財産権尊重
6. 消費者の安全・安心の担保
7. 地域社会との共生、社会貢献

この CSR 調達ガイドラインの定める内容の遵守状況について、製造委託先の自己評価等によるモニタリング（自己評価シートを利用した書類調査）から、分析・評価フィードバック、是正・改善計画、フォローアップという、四つのサイクルを機能させること。このことによって、的確に問題を把握し、継続的に是正・改善を行う取組を 2018 年 1 月より開始。課題が見つければ製造委託先と一緒に改善策を考え、継続的に支援を行っていく仕組みを作った。

〈分析〉ワコールは 2016 年 11 月に、国際人権 NGO から、グループ会社が製造を委託していたミャンマーの工場の環境が劣悪だと指摘されていた。そういった指摘を受けての今回の調査であったと考えられる。グループ会社にとどまらず、製品の調達元まで遡って外国人労働者の人権を守ろうと数えるこのワコール HD の取り組みは、特に日本の企業において、先進的である。人権を重視した企業経営を行えば、企業ブランドを高められる、そういった動きが他企業に広がる流れができたらいと思う。

第 4 節 セブン・イレブン・ジャパン⁹

(IV)生活面

⁹ GoodWay、セブン銀行、高齢者住宅新聞 Online の HP を参考に作成

セブン・イレブン・ジャパンは2011年の3月から海外送金の事業者のウェスタンユニオンと提携し、海外送金のサービスを実施した。

初年度の返金総数は3万2000件だったが、2017年度には約115万件に到達した。

9個の言語、日本語、英語、タガログ語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語、インドネシア語、タイ語に対応しているという点も特徴的だ。アプリのダウンロード数は2016年10月時点で7万4000件、2017年10月時点で13万8000件にのぼる。また口座数は約26万口座（2019年3月末時点）。日本で働く外国人の約19%が使っている計算である。アプリを通じて、地域情報の発信や災害時の緊急情報の発信が可能なことから、外国人が多く暮らす地方公共団体と多文化共生の推進に関する協定をしていくと発表しており、愛知県名古屋市、神奈川県川崎市・横浜市、岐阜県可児市などと既に協定を結んでいる。

〈分析〉日本に来る外国人労働者の中には、自国で働くよりもたくさん稼げるといった目的で、日本に働きに来る人もいる。そういった外国人労働者は、自国に残してきた家族にか以外送金している場合が多い。世界全体の海外移民による総金額は2007年には2650億ドルだったのが、2016年には5736億ドルまで倍増。ODAの額以上のものであり、また開発途上国の経済発展にも大きな影響を与える額のものである。

一方で送金手段は無数にあり、大小さまざまなトラブルや、マネーロンダリングやテロ活動に関与するものもあるなど、送金に対しての透明性も模索され続けていた。その中で、セブン・イレブン・ジャパンが行った取り組みは外国人労働者の安全を間接的に守るものでもある。さらに、日本語が不自由な外国人が暮らしていく中で銀行に行き、日本語で書類を書き、口座を開くのは大変である。面倒な手続きなしで口座が開けるのは、日本に働きにきた外国人労働者にとって嬉しいことなのではないか。

〈カシオ計算機株式会社¹⁰〉

従業員数2,768名（うち外国人29名）

外国人社員に対して、宗教的配慮は必要としてイスラム教徒である外国人社員のためにお祈り部屋を設置するなど宗教に配慮した施策を行っている。また社員食堂では、宗教上の理由で豚肉が食べられない人に、豚肉が使用してあることがわかるようにするなど、工夫

¹⁰ 厚生労働省 外国人の活用好事例集 を参考に作成

している。また外国人材の帰京のための有給休暇の取得者が少ない状況にあった。外国人社員の帰京のために、長期休暇取得を推進するため、「母国帰国休暇」制度として創設し、入社3年経過から、3年に一回のペースで特別休暇として外国人社員のみが付与する仕組みとして制度化している。

〈分析〉日本に働きにきた外国人労働者にどこまで「日本文化に馴染んでもらうか」は、今後もCSRの施策を考えていく上で重要な課題になっていくはずだ。特に宗教の問題は、想像以上にデリケートであり、その部分を否定されたり抑圧されたりすることで、業務に支障が出てくる場合もある。そういった問題に対しては、寛容に制度を作っていくべきである。

第5節 公益財団 宮城県国際化協会の事例¹¹

公共団体など外部の団体と協力した技能実習生の受入れの取り組み例を紹介する。地域住民との交流を生むことなど、外国人労働者が地域に馴染むことを目的とした交流として、宮城県国際課協会と関わりのあった企業の技能実習生を対象に行った取り組みである。

1.一般市民向けのセミナーの開催

地域住民としての技能実習生について理解を深めるためのセミナーを開催した。

90人（うち技能実習生40人）が参加し、地域住民と相互交流を図った。

技能実習制度についての説明や、実際の受け入れ企業の紹介、参加者同士の懇談などを行った。さらにインドネシア人実習生の民族舞踊の紹介、ベトナム人実習生による実習内容の説明なども行った。

技能実習生に対して様々な角度から紹介し、地域住民としての技能実習生について理解を深めてもらう場とした。参加後のアンケートでは、参加者全員が「技能実習生についての知識が深まった」と回答しており、さらに「技能実習生身近に感じるようになった」と回答した人も多く、技能実習生を新たな視点で捉える良い契機となったと感じる地元住民が多かった。

2.地域住民との交流会

¹¹ 宮城県国際課協会 多文化共生事業事例集 を参考に作成

市民団体の主宰する日本語教室で学ぶベトナム人技能実習生と地域住民との交流会を開催。石巻で約 120 名（うち実習生 33 人）が参加した。

石巻では、市地域振興課、市民団体と連携し、同団体主催の日本語教室で学ぶベトナム人実習生と地域住民との交流会を開催した。実習生自らのプレゼンテーションで、地域の基幹産業である水産加工業や建設業に従事する彼らが震災からの復興の一翼を担っていることを伝えるとともに、手作りのベトナム料理をふるまうなど、普段は接点の少ない実習生と地域住民が直接交流する機会を生んだ。実習生からは、「ベトナムのことを世界に紹介したいという自分の夢がかなった」「ベトナムの文化や歴史を紹介できて、幸せと誇りを感じた」という感想が寄せられ、普段の実習では得られない達成感を味わった実習生も多くいた。

仙台では小学校の児童との交流が行われた。実習生 10 人、児童 93 人が参加した。ベトナム人技能実習生が寮の近くにある小学校を訪問し、実習生によるベトナムの紹介、児童による日本文化紹介等を通して交流を深めた。このベトナム人実習生は近くのスーパーの総菜加工で働いていたため、この系列スーパーを利用したことのある児童も多数おり、自分たちの暮らしと技能実習生とのつながりを初めて実感した児童も多かった。

第 3 章 提言編

分析編にて様々な事例を紹介してきたが、私は技能実習生などの外国人労働者を雇う機会の多い中小企業と、会社の規模に対してあまり外国人労働者を雇っていないもしくは高度で専門的な技術や知識を持ち合わせた人材を多く雇っている大企業では、外国人労働者が働く際に求められる CSR も異なってくるのではと私は考えている。

第 2 章第 3 節で紹介したワコールホールディングスの、下請け先まで遡っての調査はまさに資金力や発言力のある大企業だからできた政策であり、下請け企業やグループ会社が発案したとしてもスムーズに行うことはできなかったであろう。大企業は、資金力や発言力を生かした施策の仕組みを作り、そういった CSR 活動の旗振り役として活動していくことが期待されているはずであるし、その企業もその期待に応えていくことが望ましい。一方で資金力や発言力の乏しい中小企業は何を行えばいいのか。現場で実際に外国人労働者と接するのは、彼らであり、個々に合わせた対応や、現場で実際仕組みを活用した時のメリットデメリットなど、目に見えて感じるはずである。そういった「現場の人間だから

こそわかること」を仕組みを作った人間と共有し、「どうしたら外国人労働者がうまく働けるのか」という問いに対し一丸となって答えを出していくべきだと考える。

そのためには、現場の企業の人間ができること、大企業のような親元の企業ができることをそれぞれ分けて考え、それぞれが実行していくことが大切になっていくのではないかと考える。親元の企業がなければ、国や自治体、その他 NGO 団体と協力した支援づくりが求められる。

以上の観点も踏まえながら、「外国人労働者を日本で受け入れるためにはどういった施策が必要になるのか」について、第 2 章の分析編で述べた 4 つの視点をもとに、提言をまとめていきたいと思う。

(I) 言語面・文化面（以下では言語面は日本語教育に焦点を当てて考える）

どこまで日本文化に馴染んでもらうかは、難しい問題である。しかし私は「業務を行う上で、日本式のやり方であったり、業務で使う日本語は最低限理解できること」は必要になると考えている。特に「してはいけないこと」「やってしまうと危険なこと」は、外国人労働者に特に理解してもらうべき事柄であると考えている。

ゆえに、業務中によく使う言葉や用語の説明や挨拶などの日本語の勉強など、まずは業務を中心とした日本語や日本での仕事のやり方（挨拶の仕方等）などを、現場の人間が根気強く、彼らが自発的にできるようになるまで、教えていくことが重要になると考える。

それ以上の言語面については正直企業単体で教えることは難しい。外部の、市や県といった自治体、もしくは NGO 団体などと協力して教えていくことが好ましいと考える。

(II) 価値観、その会社の経営理念の共有

企業理念や経営理念は外国人労働者がその企業で働いていく中でとても重要となっていく考え方である。どの規模の会社で働いているということに関わらず、理解しておくべき重要な事柄であるので、入社後一度きりの研修で学ぶだけでなく、定期的にその考えの意義を学んでいくべきであると考えている。

(III) 労働条件の待遇

企業が率先してやるべきことの一つである。先述した通り、大企業と現場で実際に外国人労働者と対峙することの多い中小企業とで、違う役割を担うことでより幅広い視点から、外国人労働者の労働問題について考えられるのではと思う。

そして労働状況などを記したチェックリストなどを外部へ積極的に公表し、第三者の目に触れることによって、よりクリーンな職場環境を達成していけるのではと考えている。

(IV) 生活面(仕事以外の環境で快適に生活する)

正直、企業だけで達成するのは難しい。そのため各自治体や NGO 団体など外部の人間との交流のパイプを持っている団体と協力することによって、外国人労働者と職場以外の人間との間に交流が生まれるはずである。第 2 章第 5 節で紹介した事例のように、小学校や中学校に出向きお互いの文化を紹介しあったりすることは、その地に住む日本人にとっても若いうちから視野が広がる良い契機になるはずである。

おわりに

今後、日本で働く外国人労働者が増えるにつれて、彼らが快適に業務を行えることはとても重要な事柄である。そのために大企業、中小企業問わず、もちろん企業ではない国や自治体や NGO 団体なども、自分たちができることに積極的に取り組んでいくことが、その実現を早めることになると考えている。

もしかしたらそう遠くない未来では、他国から日本に働きに来た彼らに対して「外国人労働者」という言われ方すら無くなっているかもしれない。全ての人が自分らしく働きながら活躍できる社会になることを祈りたい。

最後に本論文を執筆するにあたり、様々なアドバイスをいただいた高浦先生をはじめ、高浦ゼミナールの皆さんに感謝いたします。ありがとうございました。

参考文献

https://mba.globis.ac.jp/about_mba/glossary/detail-12144.html

グロービス経営大学院 経営戦略

https://www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/kigyoukaikei/index.html

経済産業省 会計、開示、CSR 政策

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h28/html/nc111110.html>

総務省 平成 28 年度版 情報通信白書

<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2019/0303/8519356b460b5170.html>

JETRO 地域分析レポート「総論：データで見る外国人材受け入れの実態とその意義」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000472892.pdf>

厚生労働省 「外国人雇用状況」の届け出状況まとめ

<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000485526.pdf>

法務省 新たな在留資格「特定技能」について

<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl190325.pdf>

みずほ総合研究所 みずほインサイト

外国人材の受け入れ拡大と今後の課題

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000003.000032315.html>

PRTIMES 外国人労働者の育成に関する課題調査

<https://gendai.ismedia.jp/articles/-/65550>

現代ビジネス 望月優大「法令違反が 7 割超、ブラック企業を次々に生み出す技能実習制度の構造 止まらない人権侵害の現状と背景」

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/ginoujishshukyougikai/180323/4_moj-genjyou.pdf

法務省 技能実習制度の現状（不正行為・失踪）

<https://www.nec-nexs.com/sl/jinji-soumu/feature/foreign-worker/>

NEC ネクサスソリューションズ ビズサプリー総務人事ポータル 「外国人労働者がイキイキと働ける職場環境の作り方」

<https://www.asahi.com/articles/ASLBC77H1LBCULFA03M.html>

朝日新聞 DIGITAL 『「実習生の人権侵害ないか」 ワコール、委託先に異例調査』

https://www.asahi.com/articles/ASLBC7DGFLBCULFA03N.html?iref=pc_extlink

朝日新聞 DEGITAL 「人権軽視は経営リスク…実習生制度に批判、企業も危機感」

https://issn.or.jp/casestudy/company/c_panasonic_c.html

一般社団法人 留学生支援ネットワーク 企業の取り組み事例

<https://www.jitco.or.jp/ja/plaza/3481/>

JITRO 一般財団法人 国際研修協力機構 交流プラザ【好取組事例紹介】

<http://hrn.or.jp/activity/12624/>

HumanRightNow 活動報告ステートメント【声明】ワコール：「CSR 調達ガイドライン」の策定を歓迎し、その確実な実施と、さらなる透明性の確保を期待する。

<https://www.wacoalholdings.jp/csr/procurement.html>

WACOAL HOLDINGS CORP. 相互信頼と協働に基づく CSR 調達の取り組み

<https://goodway.co.jp/fip/htdocs/bbvlndny0->

[74/?block_id=74&active_action=bbs_view_main_post&post_id=162](https://goodway.co.jp/fip/htdocs/bbvlndny0-74/?block_id=74&active_action=bbs_view_main_post&post_id=162)

GoodWay コラム (VOL.154) 参入が続く海外送金サービス、世界最大手も連携

<https://www.sevenbank.co.jp/csr/materiality/05.html>

セブン銀行 重要課題 5 多文化共生の実現

https://www.koureisha-jutaku.com/newspaper/synthesis/20190821_01_3/

高齢者住宅新聞 Online

<https://www.mhlw.go.jp/content/000541696.pdf>

厚生労働省 外国人の活用好事例集

http://www.clair.or.jp/j/multiculture/docs/ceaa5a8693b9d0ad89e403f2dba4b605_3.pdf

公益財団法人 宮城県国際課協会 多文化共生事業事例集