

アジア各国の動向

フィリピン

日本に受け入れ求めるが、看護師不足

一〇月二五日から二九日にかけて、第五回目の交渉が行われた日比FTA交渉。これまでの交渉に引き続き、外国人労働者、特に看護師と介護士の受け入れが最大の焦点となった。日本の国家資格取得を条件に、受け入れ人数を制限（年に看護師、介護士各一〇〇人、計二〇〇人）したうえで、特定活動ビザによる入国、就労を認めるというのが日本政府の方針だ。フィリピン側は、「国家資格取得後は在留期間制限をなくす」という日本側の提案を受け、就労年数制限が事実上撤廃されたことに理解を示した。しかし、看護師については、日本側の提案を受け入れる一方、介護士については、「日本人同様、介護福祉資格を取得しなくても介護労働に携われるようにすべき」と指摘。受け入れ人数の上限設定にも強く反発した。これに対し、日本側は、入国後に日本国内の専門学校等で介護福祉士の資格を取得することを認めるという新提案を示した。受け入れ人数枠については平行線のままだが、年内合意に向けて交渉は山場を迎えたいといえる。

Overseas Employment Administration)

によると、二〇〇三年の海外で働くフィリピン人労働者数は、八六万七九六九人。イラク戦争や新型肺炎（SARS）等の影響を受け、前年実績比二・七％減であった。しかし、海外労働者数が減少した一方で、彼らからの送金額（二〇〇三年通年）は、七六億米ドルで、前年より六・三％増加している。送金額の上昇は、陸上ベースの比較的

賃金の高い職（看護師や介護士、事務職）に就く労働者が増加しているためとされる。

海外労働者からの送金に国内経済を支えられているフィリピンでは、労働者の海外への送り出し機会の開発を国の政策として実施してきたという特徴をもつ。現在、海外雇用政策において中心的な役割を担っているのは、一九八二年に設立された海外雇用庁である。一九七四年のオイルショックにより、

「石油価格の上昇による債務の増大」と「オイルブームに沸く中東での建設労働者を中心とした労働力需要」という二つの側面で影響を受けたフィリピンは、開発政策の一環として「新労働法」（一九七四年）のもと、海外雇用政策に着手。その目的は、失業問題の解決と外貨獲得（対外債務返済のため）、そして海外からの新技術の導入であり、国内の雇用機会創出が実現するまでの、あくまでも「短期的政策」であった。

しかし七五年から八六年の一〇年間で、海外労働者数は約一二倍にまで拡大する。それと同時に、海外からの送金義務や就労先の待遇等に関する問題が浮上。海外雇用への国家的依存度が年々高まるなか、海外雇用政策はもはや一時期的なものではなくなった。

こうした状況をうけて、「移住労働者と海外フィリピン人に関する九五年法」が制定された。この「九五年法」は、フィリピンの海外雇用政策の「転換点」ともいわれる。その最大の特徴は、初めて「経済成長の維持と国家開発の手段として海外雇用を促進することとはしない」と明言したことであった。加えて、基本的には熟練労働者のみ海外に送り出すという「選択的送り出し」の方針を打ち出したことである。これは、低熟練であるがために、海外労働者が就労先で劣悪な労働条件や虐待を受けるというような事態を回避することが目的であった。その背景には、一九八〇年代後半から海外就労者における女性比率の増加（海外労働者の女性化）とともに顕在化した、就労先での彼女たちの待遇等をめぐる諸問題が存在する。

このように「九五年法」では、「労働者保護」を優先し、「適正な送り出し」を実現しつつ、最終的には海外への労働者の送り出しの停止を目指すものであった。しかし、その後の経済危機や政権交代を経て、「九五年法」は、「労働者保護」よりも「適正な送り出し」に力点が移されていく。

二〇〇一年に誕生したアロヨ政権では、海外労働者のもたらす経済効果を認め、特に専門職種の労働市場の確保に積極的な海外雇用政策を展開。現在も方針に変化はない。政府は、欧米に

海外雇用政策の変遷

海外雇用庁（POEA=Philippine



POEAのホームページから

おける看護職、教師、IT技術者、船員といった職種需要増加を強調。こうした専門職の賃金は他の職種に比べ高く、彼らからの送金は、低迷が続く国内経済を支え、「最大の輸出品が労働力」とまで言われている。

国内は看護師・医師不足

海外雇用庁によれば、今日までに海外での職を求めて国を去ったフィリピン看護師は、およそ三〇万人。現在海外で働く看護師は、全体の約八五%とされる。行き先は、サウジアラビア・英国・アイルランド・リビア・シンガポール・米国・台湾などだが、これらの国々は、フィリピンの看護師資格だけで就労を認めているというのではなく、一定の制限を設けている（ただし、サウジアラビアなどは、語学力や看護の能力などを個別に評価したうえで柔軟に受け入れている）。

少子化・高齢化が進む先進国では、肉体的にも精神的にも重労働で、HIV感染などの危険性と隣り合わせの看護師を目指す若者が減少。国内の看護師不足に悩む先進諸国では、外国からの移民看護師で補おうとする動きが顕著だ。一方、フィリピンの看護師たちは、国内の低賃金・就労環境の悪さから、海外での就労を希望する者が増加している。

看護師不足に悩む先進国の需要に比べて、フィリピン看護師達が海外へ渡るとは、結果的には自国の経済に貢献しているといえる。しかし、このままていくと、近い将来フィリピン国内では看護師の人材不足という問題に直面する。特に地方では、地元よりも

高い賃金を求めて看護師たちは、まず都市部を目指す。そして都市部から、さらに高賃金・好条件を求めて国外へ出てしまう。こうして地方では常に看護師が不足し、そのためにさらに就業環境が悪化するという悪循環をひきおこしている。

看護師だけでなく、就業環境の悪さから海外での職を求める医師も増加。なかには、アメリカの就労ビザ取得のために看護学校に入学し、新たに看護師の資格を取得する医師までいる。

こうした看護師や医師の海外流出は、単なる人材不足の問題にとどまらず、フィリピンの医療体制そのものを危機的状況に陥れる恐れがあるとして、PNA（フィリピン看護師協会）は、看護師の待遇の改善を主張。政府も同様の指摘をしている。ギンゴナ副大統領（二〇〇三年当時）は「政府主導による制度の見直しの必要性」を説き、ダリット保健相も現行の看護師教育・育成制度を見直さなければならないとして、その第一歩が「国内の看護師の給与水準の引き上げである」と主張。同相は、「国内の経済状況と就業機会

の不足」が問題であり、少しでも早く職場経験を積めるように、看護師の育成過程を早めるよう現行制度を変更する意向を示している。

フィリピンでは年間一万人以上の看護師が新しく輩出されるが、そのうち国内に就業するのは数百人程度とされる。しかし、この数だけが問題なのではない。経験豊かなベテラン看護師や優秀な看護師たちが、海外でのより良い就業環境を求めて国を去ることは、いわゆる「三流」の看護師が国内に残されることを、そして同時に、看護師の育成を担うべき人材の不足を意味する。現在のように看護師養成の学校がただ増えるだけでは、その質は向上しない。より高度な技術と高い能力を持つ看護師を育成するためにも、優秀な指導者・育成者が必要である。彼らが国内にとどまるように、さらには、一度海外へ出てしまった優秀な人材が、指導者として安心し、かつやりがいを感じて国内へ戻ってくるができるように、国内の看護師の就業環境の改善が必要とされる。

日本とのFTA交渉の行方が注目さ

中国 増加する海外就労圧力と適正化の模索

二〇〇三年の経済成長率が九・一%

を記録し、現在もさらにそれを上回る勢いで成長を続ける中国。経済バブルの崩壊が憂慮される中で、人民元の切り上げや金融の引き締めなど政府の慎重な政策対応が期待されるとともに、今後の動向は世界各国からの注目を集

めている。

その中国では現在、農村余剰労働力をどのように活用していくのかという問題が経済成長を今後順調に進めるための基礎として、重要視されている。先に発表された「中国就業状況と政策」白書では、二〇二〇年までに中国の労

れるなか、フィリピンでは、日本語や介護の勉強、日本の施設での研修の実施等、人材を送り出す準備が進められている。その一方で、二〇〇四年九月には、国営のフィリピン総合病院（PGH）で、賃上げと待遇改善に向けた法整備を求めて、看護師・医師達がデモを行った。既に海外で働いている看護師たちの移住先での待遇問題も浮上している。

フィリピンが日本に強く求める労働市場の開放。看護師、介護士の受け入れに関する合意が実現しても、フィリピンは多くの課題を抱えることになりそうだ。

【参考】

小ヶ谷千穂（二〇〇三）「フィリピンの海外雇用政策 その推移と『海外労働者の女性化』を中心に」小井戸彰宏編『移民政策の国際比較』明石書店
SUPPLY AND DEMAND SITUATION FOR NURSES, LABSTAT July 2003, Bureau of labor and Employment
Philippines running out of good nurses, doctors, November 9 2003, The Manila Times 他

（国際研究部 町田敦子）

働力は、毎年平均五五〇万人増加し続け、労働適齢人口の総規模は、九・四億人に膨れ上がると予想しており、現在でも一・五億人の農村余剰労働力が農村からの移転就労を必要としていると指摘している。

そういった状況の中、国内の農村か

ら都市への労働移動に加え、海外への労働輸出圧力も自然と高まっている。また、二〇〇一年からの「第一〇次五カ年計画」で位置づけられた「走出去」戦略による企業の海外進出を支える高度技能人材へのニーズも高まっている。

労働者送り出しの類型

労働社会保障部国際労働情報研究所の馬永堂教授によると、この政策対応を具体化した中国の海外への労働輸出の形態には、二つのパターンが存在する。ひとつは、海外との技術協力を目的に行われるもので、①労働協力協定のような二国間の政府協定②個別のプロジェクトやプログラムなど海外とのプロジェクト契約③海外企業の具体的なニーズに基づく契約④中国との合弁ビジネスパートナーとして派遣——などがそれにあたる。もうひとつのより根強い類型としては、いうまでもなく、個人が親類縁者などの伝手で海外に渡り就労するという形態がある。

技術協力等による送り出しの具体的手続き

技術協力等の公の理由で出国し海外で技能研修や就労を行う場合、窓口は大きく分けて、①国家外国専門家局が所管する系統②商務部が所管する系統の二つがある。

国家外国専門家局は、中国対外应用技术交流促進会、中国国際人材交流協会など国レベルの八団体を傘下にもち、その八団体と連携した仲介組織として国からの資格認定証を受けた地方組織等があり、これを通じて海外研修生、

就労者のリクルートを行っている。全体的傾向として海外の進んだ技術を取り入れることを目的としている。

一方、商務部では、資格認定を受けた全国各地の経済団体等が個別に派遣対象者を選定している。貿易や合弁の推進に力点をおく傾向がある。

海外への派遣にあたっては、「対外労働合作プロジェクトの審査規定」「海外に派遣する労働人員の教育訓練と管理の規定」「中国と海外の合弁企業や提携企業と職業斡旋機関の設立に関する管理の暫定規定」「外国の就業斡旋の管理規定」などに基づくほか、各省レベルでも国際人材に関する諸規定や綱領が用意されており、人選、資格、手続きの細目が規定されている。

対象者は、高度技能者と未熟練労働者に二分される。派遣期間は、一年間から二年間と短期である場合が多い。海外に研修生や労働者を派遣する場合



都市への人口集中が送り出し圧力に（北京市内）

合、国家外国専門家局や商務部に認定された仲介サービス機関では、派遣契約の内容、派遣先国の法律、政治経済、言語、生活文化等について出国前研修を行うことになっている。

海外への送り出しの実情

技術協力プロジェクトによる海外就労に関して、近年増加傾向にあると、先述の馬教授は指摘する。過去一〇年間に二四五万人が研修や就労に従事し、総計一億四四六万米ドルの報酬がもたらされている。

渡航先は、日本以外にも、シンガポール、韓国などアジア諸国をはじめ、イギリス、オーストラリア、アメリカ、カナダ、スウェーデン、フランスなど欧米諸国など多岐に及んでいる。

個人による海外就労の数は、相対的にまだ多くはないが、国家外国専門家局の推計によると九〇年代から現在までの八万人、二〇〇三年の一年間に一万人が就労目的で海外に出ている。

歴史的に見て、中国では、三〇〇年以上前から東南アジアばかりでなく欧米諸国にまで移民が行われていた。一九七八年以来、改革開放が進む中で、先に移民した東南アジア華人を中心とした「華人ネットワーク」からの投資が中国の経済発展の中で重要な役割を果たしてきた。華人、華僑は、九〇年代半ばにすでに五〇〇〇万人存在していた。

社会科学学院の王春光教授は、一九七五年頃まで政治難民として処遇されてきた欧州の華人は、その後、政治、経済、社会の安定した基盤を得て、現在では良好な環境を築いており、そうい

った華人の支援を得て、今後、毎年五〇万から六〇万の労働力の不足が予想される欧州を海外就労先として視野にいろことは重要であると指摘する。

WTO加盟以降、中国では欧米との関係が、生産流通、情報通信、科学技術など多方面で密接になり、頻繁な交流が行われるようになったことから、欧米諸国での海外就労機会も加速的に増加しており、華人ネットワークによる送り出し以外にも、研修プログラムの充実や移民先としての将来性が注目されている。

現状と課題

経済成長のファクターとしての就業問題。労働提携を国内のみならず全世界に向け模索する中国であるが、国が認定する経営資格をもたない闇の仲介組織が後を絶たず、社会問題となっている。

中国中央メディアの報道によると、シンガポールでは、「自由工」と呼ばれる中国からの違法就労者の問題が深刻なものとなっている。ある仲介組織を通じて就業ビザを取得し、合法的に中国を出国した労働者が、渡航した先には、会社も工場もない。調べてみると、世話になった仲介業者は国からの認定のない違法仲介業者であった。渡航者は、その仲介業者にパスポートもビザも取り上げられ、本人は、帰国することも出来ない。現地で違法就労の臨時工となるが、シンガポールは違法就労への取り締まりも厳しく、結局強制帰国を強いられるという悲惨なケースが後をたない。違法仲介業者に多額の研修費用を騙し取られるという事

例も報告されている。日本や韓国でも同様の事例が発生している。

大手仲介組織の経営者は、国の規定を根拠に、①経営資格をもっている組織であること②派遣のための保障金額が契約報酬の二〇%におさまっていること③契約内容を仔細に研究すること

タイ受け入れ、送り出しの両面をもつ国

アジア経済危機から七年。当時建設が途中で中止となったビルに再び改築の手が入り、街には新築マンションやコンドミニアムの広告があふれ、バン

コク市内は今建設ラッシュだ。タイの経済回復は順調で、建設業をはじめとする様々な分野で労働需要が再び伸び始めている。しかし、建設業などにみる重労働が、近年タイ人労働者にとって魅力的な職種ではなくなってきた。このことは、ミャンマー人など外国人労働者の増加からも明らかだ。一方、タイ人労働者の海外出稼ぎ人気もいまだ高く、特に台湾を中心とした近隣諸国に二年程度出稼ぎし、大金を故郷に送金する者も少なくない。このように現在のタイは、送り出し国としての顔と、受け入れ国としての顔の二つを併せ持つ。従来のタイに対する認識は、前者が強かったといえるが、現在では後者の現象が、タイの経済や社会に大きな影響を与えつつあるようだ。FTAをめぐる交渉でわが国でも注目されるタイの、労働者の移動というテーマに焦点をあて考察してみる。

④追跡調査が可能であること——などに注意すること呼びかけている。

グローバル化の進展による経済の国際化とともに、人の移動も拡大している。その一方で、法律や管理のあり方が不十分であると有識者は指摘する。この意味で、移民局の設立、法律の整

人気渡航先国は 台湾、ブルネイ、香港など

現在、海外で働くタイ人は登録済み労働者で約五五万人、不法就労者を含めると約百万人程度とみられている。渡航先は、アジア諸国（台湾、ブルネイ、香港、韓国、日本など）と、中東（サウジアラビア、クウェート、リビアなど）が多い。海外出稼ぎが始まった当初の一九八〇年代は中東のサウジアラビアへの渡航者が多く見られたが、一九九一年の湾岸戦争以後は、台湾が人気渡航先国となっている。海外渡航を希望する労働者は、全国に約二七〇

社あるといわれる民間の海外出稼ぎ斡旋業者（ブローカー）から仕事の斡旋を受ける。しかしブローカーによる詐欺事件、不法に高い斡旋料、海外渡航先での不利な就労条件、人権侵害問題など様々な問題が取沙汰されており、出稼ぎ労働者の保護は十分とはいえないのが実情のようだ。

海外へ出稼ぎを希望する者の多くは、経済的に不利な条件を抱える東北地方の農民であり、海外渡航経験は初めて

備、国際労務協力の管理体制の整備、海外就労のための手続きの簡素化を早急に進めることで、労働者の権利を保護し、経済発展を促進する適正な政策の策定と制度の運営が期待されている。（国際研究部 主任調査員

野村かすみ）

で、海外での文化や語学にハンデを抱えている場合が少なくない。例えば東北部の農村地帯では、村に回ってくる斡旋業者に二〇万バーツ（約六〇万円）程度の斡旋料を支払って、二年の就労契約を結び、渡航する。斡旋料は、複数の親戚から借りて工面するか、渡航先での月収から月賦で返済する方法があるという。こうして渡航した労働者は、建設業や工場労働者として、月収二〜三万バーツを稼ぎ、そのうちのほとんどを故郷の家族に仕送りしている。彼らが仮にバンコクの建設現場で働いても、日給最低賃金の一七〇バーツ、月給にして五〇〇〇バーツ程度にしかならないことを考えると頷ける話だ。

受け入れはミャンマー、 ラオスなど近隣諸国から

一方、タイの受け入れ国としての状況を見てみよう。タイが外国人労働者を受け入れてきたのは、一九七〇年代からで、一九七八年に初の外国人労働者法が制定された。次いで一九八〇年代の経済の高成長期に、労働市場が逼迫し、特に労働集約的な建設分野や農

業関連分野で労働者不足が起きた。しかし、経済規模が拡大するのに伴い、タイ人も次第にいわゆる三K労働を敬遠するようになる。これら分野の使用からの強い要望もあり、タイ政府はついに一九九六年から外国人労働者の合法的な雇用登録を開始した。しかし、一九九七年のアジア経済危機は外国人労働者受け入れの流れを再び変化させる。危機以降、タイ経済は低迷し、タイ人の失業問題が顕著化するにつれて、タイ国民の雇用確保が優先とされた。そのため、外国人の登録雇用者数を著しく低く制限することとなる。ところが外国人労働者の就労していた業種にタイ人を雇用させることで失業問題を緩和しようという安易な考えは、現実の労働市場には適切ではなかった。労働市場はすでに二極分化しており、不況時とはいえ三K業種への就業を希望するタイ人は少なく、同分野の使用からは相変わらずの労働力不足に悩まされる結果となった。その後経済が回復するにつれて、経済危機後一〇万人と制限されていた外国人雇用登録の制限も二〇〇四年に撤廃された。

タイ周辺国からの労働者受け入れは、単純労働の業種に限定されている。経済危機後に、外国人労働者の雇用が許可された分野は、①陸・水上運輸、鉱物採掘、陶器・レンガ製造、建設、精米、穀物加工工場、製材②漁業・関連産業、魚醬工場、製氷工場③未熟練労働者を必要とする労働集約的工場④メイド、洗濯作業員⑤畜産⑥果樹園、ゴム・ヤシプランテーション——の六業種であり、これらはタイ人の労働供給が少ない分野だといえる。二〇〇三年

表1 業種別・臨時許可取得外国人労働者数

業 種	2003年閣議決定			
	ミャンマー	ラオス	カンボジア	合 計
一般労働	53,291	3,217	4,447	60,955
漁業労働	46,442	761	8,659	55,862
工場労働	46,634	4,897	1,224	52,755
家政婦	40,909	9,265	2,511	52,685
家畜飼育牧場	9,292	975	870	11,137
農 場	51,223	2,199	1,964	55,386
合 計	247,791	21,314	19,675	288,780

出典：週刊タイ経済2004年10月4日号

二月末時点での登録済み外国人労働者は約二八万八〇〇〇人で、そのうち二四万七〇〇〇人がミャンマー人、ラオス人が二万一〇〇〇人、カンボジア人が一万九〇〇〇人となっている（表1）。しかし、実際に不法に就労しているこれらの国の労働者は合わせて一〇〇万〜二〇〇万人に上るのではないかとも言われている。一方、登録制度を変更した二〇〇四年の状況は、外国人労働者一二六万九〇七四人、そのうち九〇万五八八一人がミャンマー人、一七万三七七五人がラオス人、一五万七三三二人がカンボジア人であった（二〇〇四年七月二十九日までに労働省外外国人労働者管理委員会に登録された数）。地方別ではバンコクでの就業者が一

表2 2004~2006年の外国人労働者需要予測

事 業	必要数(人)		
	2004年	2005年	2006年
一般労働	94,965	98,231	94,098
漁業関連	124,426	124,591	125,506
工場労働	125,126	125,834	133,266
家政婦	79,960	80,865	80,888
裁 培	85,089	86,863	87,566
畜 産	17,715	17,741	17,744
合 計	527,281	534,125	539,068

出典：チュラロンコン大学、タイ開発研究所、マヒドン大学人口社会研究所「2003-2005年のタイの国内移動労働者雇用の需要」調査研究

万人と最大で、ついでターク県、サムットサコン県、チェンマイ県、ラノン県、チョンブリ県と続いている。外国人労働者に関する問題としては、労働者の保護制度がまだ確立していない点が挙げられる。労働者の法定最低賃金は決まっておらず、また労働者保護の認識もあまり高くない。スラム労働者などタイ人の労働者についても労働者の保護政策が行き届かない状況の中で、外国人に対する保護という認識にまで至らないというのが実情であるように思われる。また、自由貿易政策を強力に推し進める現政権にとって、外国人労働者を安い賃金で雇用する企業から生産された製品を輸出することは、EUをはじめとする強力な人権意識を持つ国々からの批判、つまり貿易障壁問題にもなりかねないという懸念がある。とはいえ、外国人労働者による単純労働力は、タイの労働市場にと

つてもはやなくてはならないことも事実。大学研究機関の外国人労働者の労働需要予測（表2）は、タイの労働市場にとって二〇〇三年の登録済み外国人労働者数が適切であることを示している。

外国人労働者管理の新戦略

タイ政府は、外国人労働者に対する

高い需要を受け入れつつも、密入国や不法移民が行う麻薬取引や売春、人身売買などの犯罪、およびエイズなどの公衆衛生の問題を管理していきたいという考えのようだ。現在のタクシン政権では、麻薬撲滅に特に力を入れており、不法に滞留している外国人に対しては厳しい措置を取っている。日本を含む先進国からの不法滞在に対しても神経を尖らせる。日本人に関しては、若年者が労働許可証なしにノンイミグランドビザでタイに入国し、現地の日系企業に現地人採用として就職するケースがよく見られる。また、就職せずに日本からの資金を元に、長期滞在するフリーター感覚の日本人も増加しているという。政府は、日本人に対しては月給六万バーツ（約一八万円）以下のものに限り、ノンイミグランドビザの延長はしないと発表した。タイの現地紙によると、バンコクには日本人の不法就労者は約三万人程度と見られ、この数は日本大使館に在留届を出している二万八〇〇〇人（二〇〇三年）とほぼ等しい数になっている。

政府はこれまでラオス（二〇〇二年

一〇月）、カンボジア（二〇〇三年五月）、ミャンマー（二〇〇三年六月）と合意覚書（MOU）を調印し、不法

就労者に関する政策協力を行っていくことで合意に達している。二〇〇四年三月の閣議決定においては、各県の知事をこれら三カ国からの労働者の密入国阻止・予防・抑制対策の長とすることとし、外国人労働者管理のための七つの戦略を発表した。その内容は、①外国人労働者雇用システム整備戦略②外国人労働者雇用基準設定戦略③密入国外国人労働者阻止戦略④密入国外国人労働者逮捕・訴訟戦略⑤強制送還戦略⑥外国人労働者システム整備広報戦略⑦追跡・評価戦略——となっている。

これらの新戦略を受け、政府は二〇〇四年七月から、登録制度を大きく改革した。登録済みの労働者に一三桁のIDナンバーを与え、登録情報（氏名、性別、職種、指紋、出身地などの情報）をデータベース化。登録後、労働者は常にIDカードを携帯することを義務付けられ、所持していない外国人労働者は強制送還される。また、タイでの雇用期間は原則一年で、一度更新可能で、最大二年まで就労できる。また場合によっては、市民権を得られる場合もあるという。さらに、雇用登録を行った労働者がタイ国内の銀行口座を開設できるようにすることを検討中であるという。これは外国人労働者の保護が目的。従来外国人労働者は仕送りを中間業者などに依存してきたため、詐欺や窃盗などの被害に逢うことが多かったためだ。

両側面、ともに課題

現在のタイでは、海外に出稼ぎに行くことも、ミャンマー人をはじめとす

る外国人を目にすることも通常のことであり、受け入れられている。海外に出稼ぎに行く労働者が登録済み人数で約五五万人(推定一〇〇万人)、タイで働く外国人労働者が約一三〇万人(推定二〇〇万人)ということをおぼろげに、タイがもはや送り出し国としてだけでなく、受入国としての様々な対策を必要としていることは明らかだ。タイにとって単純労働力としての外国人労働者がもはや必要不可欠なものとなっ

ている以上、労働者を受け入れつつも、労働者の流入に伴う様々な問題を解決するための制度作りを進めていかなければならない。他方、送り出しの方も、すでに三〇年以上海外に人材を送り出している歴史があるにもかかわらず、出稼ぎ労働者の保護政策はいまだ十分とはいえない。受入国として、また送り出し国としての両方の問題はともに、今後のタイの労働政策の重要な課題となると予想される。

マレーシア

外国人労働者への依存軽減へ

マレーシア政府は、今年四月に、来年発表する経済総合五カ年計画「第九次マレーシア計画(二〇〇六―二〇一〇年)」に、外国人労働者削減策を盛り込む方針を明らかにしている。外国人労働者委員会委員長のナジブ副首相は、「このまま外国人労働者が増加すれば、二〇一〇年には労働力人口の三割を占めるようになり、多くの面で国益にかかわる」との懸念を示し、安価な外国人労働力への依存を軽減し、自国民労働者の生産性を高めることで、国際競争力を強化したい考えだ。

マレーシアの正規外国人労働者数は、二〇〇二年一月に八〇万人であったのが、二〇〇四年七月には一三〇万人に急増。不法労働者数も七〇万人に及んでいる。

これまでに人的資源省が明らかにした規制強化の中心は、①国家職業訓練委員会(MLVK)が認定する訓練期

間での事前研修の義務化②雇用主による直接契約の義務化(仲介業者・エージェントによる外国人労働者供給制度の廃止)③外国人を優遇雇用する企業に対する罰則(外国人雇用禁止)の導入(ただし、採用募集広告を週二回以上掲載してもなお自国民労働者の応募がない場合は外国人の雇用を容認)④肉体労働に従事するビザを申請する外国人へのマレーシアに関する基礎知識の試験(語学、文化、法律)及びMLVKが実施する研修の義務付け――など。これに足並みをそろえるかたちで

内務省は、①個人情報チップ内蔵のIDカードの導入による出入国管理の厳重化②指紋認証を使ったデータベースの開発③不法就労者を助長する雇用主への罰則強化④滞在期間の長短にかかわらず永住権の付与を熟練労働者のみに限定――などを実施に移す見込みだ。こうした規制強化策と平行して人的資源省は八月、外国人労働者に関する

【参考】 (国際研究部)

アユタヤ銀行調査部二〇〇四年八月レポート

週刊タイ経済二〇〇四年一〇月四日、一一日号

在タイ国日本大使館

HP: <http://embj-th.org/index.htm>

タイ国家統計局 (NSO)

HP: <http://www.nso.go.th>

Bangkok Post, Nation

実態調査に着手。調査担当の作業部会を設置し、合法・非合法の外国人労働者数及び雇用主の業種の把握を急いでいる。調査結果は、来年二月に公表を予定。それをもとにデータベースの構築も検討している。また、政府は、「全マレーシア人に仕事を」をスローガンに掲げ、自国民労働者の雇用優先を目的とするキャンペーンも実施。同時に、外国人労働者への依存を解消するため、生産設備の自動化や新技術の導入支援を目的とする企業に対する優遇制度の検討も進めている。

規制強化への動きが強まるなか、ニュー・ストレーツ・タイムズなどの地元紙も、外国人受刑者数が過去一〇年間で三倍に増加した――と、外国人労働者の急増による国内への影響を報じている。現在刑務所に収容されている囚人は四万人強だが、そのうち約四割を外国人が占めているという。受刑者の増加に伴い刑務所の維持費も増加し

ていることから、議会では、外国人労働者の外国送金への課税を求める声もあがっている。

地元紙は、外国人の急増が、結核、B型肝炎、HIV・エイズなどの感染症増加の要因のひとつにあらがっていることも報じている。チュア・ソイレック保健相は九月四日、昨年医療診断を受けた外国人労働者七〇万人のうち、二・六%が何らかの感染症にかかっていた――と公表。政府は、入国者に対する健康診断の義務付けなどの対応策を講じはじめています。

一方、こうした一連の流れに対し、使用者側は、建設業界を中心とする慢性的な人手不足に頭を悩ませている。大量の不法就労者が本国送還となった結果、建設プロジェクトがストップするといった事態も招いている。マレーシア経営者連盟(MEF)は、①直接契約のコストが大きい②スミーズな外国人採用が阻害され、オーバーステイの増加等による不法滞在者の増加といった逆効果を生む――などを理由に、仲介業者による外国人労働者供給制度の維持を主張。不法就労者削減策としては、取り締まり強化による対応を求めている。

(国際研究部 戎居皆和)