

参 考 論 文

MANAGING
THE PHILIPPINE OVERSEAS
EMPLOYMENT PROGRAM:
KEY POLICY ISSUES
AND RESPONSES

フィリピンにおける海外雇用プログラム管理：
主要な政策課題と成果

By

Rosalinda Dimapilis Baldoz

Administrator

Philippine Overseas Employment Administration

**フィリピンにおける海外雇用プログラム管理:
主要な政策課題と成果
Rosalinda Dimapilis Baldoz
フィリピン海外雇用庁長官**

はじめに

フィリピンにおける海外雇用プログラムの歴史は1970年代始めに遡り、「国内外及び組織化の有無を問わず、完全雇用を促進し労働者に完全な保護を提供しなければならない」とする憲法上明確に規定された国の職務に根ざしたものである。これに係る法的枠組みである根拠法は、1975年フィリピン労働法であり、1995年には、移民労働者及び海外に居住するフィリピン人に関する法律という名称で知られる共和国法第8042号も制定されている。こうした憲法上及び法律上の枠組みは、永続的かつ持続的な各種移民政策の強固な基盤となっており、世界中に何百万人ものフィリピン人を送り出すための下地となっている。

世界各国に居住し働いているフィリピン人は約700万人であり、うち309万人は一時的な労働者、120万人は永住者、160万人は不法就労者である。毎日およそ2800人の労働者が海外に流出しており、最新の推計によれば、フィリピン人海外労働者(OWF)は190を超える国及びすべての大洋に展開しており、海上勤務を含む様々な技能を有する労働者が見られる。このように、フィリピン人海外労働者が、世界で有数の人的資本であることに現在も変わりない。例えば、フィリピン人船員は、下級船員及び上級船員のいずれについても他の国々に匹敵するレベルにある。また、2002年には、209,695人の船員及び682,315人の陸上勤務者からなる計891,908人の海外労働者を送り出している。様々な資格及び技能を有する陸上勤務者としては、看護師、情報技術者、エンジニア、建設労働者、教師、メイド、乳母、介護人、子守り、エンターテイナー、パフォーマンス・アーティスト等が挙げられる。実際、海外労働者が得意とするサービス業は、フィリピン経済の中で最もグローバル化が進んだ分野である。

課題と成果

30年もの間、海外雇用の管理に当たってきた経験から、主な問題点及び様々な教訓が示されるが、いずれにしてもそれらの根底にある原則は、「国内外及び組織化の有無を問わず、労働者に完全な保護を提供し総ての国民に対し完全雇用と平等な雇用機会を促進する」という憲法に規定された国家の職務である。こうした背景から、政府は、フィリピン以外の国で就労するか否かは労働者個人の選択であるが、海外雇用が労働者本人及びその家族、そして国全体にもたらす便益を最大化し、コストを最小化することは、国及び関係者すべての責務であると認識している。そのためには、労働者の雇用促進、労働者に関する文書手続きを効率的かつ体系的に行うための仕組み、就労前後及び就労期間中の虐待や搾取を最小限に抑えるための保護の仕組みを導入する必要がある。

民間分野の参入

当初、海外雇用は政府の完全な管理下にあったが、その後、民間分野の参入を認める政策転換があり、海外企業も25%を上限として認められるようになってきている。ただし、外国人投資家ではなく、フィリピン人オーナーが当該事業の経営者あるいは管理者であることが条件となっている。その他、政府による規制としては、許認可制度、仲介手数料制度、罰金制度、報奨金制度等が挙げられる。規制緩和と民間への権限委譲、特に職業斡旋業者を介してではあるが、雇用主及び労働者が雇用に関するあらゆる条件を取り決めることができる制度の導入は、依然として政策決定者及び行政関係者にとって取り組むべき課題である。

- ・ **許認可制度**：海外雇用に関する投資策緩和にもかかわらず、政府は依然として、許認可制度を通じて民間職業斡旋業者に対する監督権限を行使している。許認可を得ることはある種の特権であって、決して請求可能な権利ではない。すなわち、一定の条件を満たした上に認められるものであり、条件を満たさなくなればいつでも撤回、取消の可能性はある。

現行の許認可政策の基本的考えは、既に許認可を取得している業者に対して許認可更新時に適用される条件に比べ、新規参入者に対する条件を遥かに厳しく設定することにより、新規参入を制限しようとするものである。
- ・ **資本要件**：自己資本要件は 100 万ペソから 200 万ペソに引き上げられており、新規参入者については、申請時点で上記の要件を満たしていなければならない。既に許認可を取得している業者については、年 4 回均等払込での段階的資本増強が認められている。この段階的資本増強が認められる期間は許認可有効期間に一致し、これまでは 2 年間とされていたが、さらに 2 年間の延長が認められている。
- ・ **市場要件**：市場要件についても、他の職業斡旋業者とそれ以前に取引関係のない雇用主、かつて取引関係があったが過去 5 年間実績のない雇用主に対する初年度仲介件数（労働者数）について、50 人から 100 人に引き上げられている。この「新バージョンマーケット」要件の遵守は必要条件であり、この要件を満たせない場合、1 年間の仮免許の解除、あるいは許認可の自動的取消の措置がとられる。反対に、要件を満たせば、許認可期間は自動的に 4 年間延長される。
- ・ **第三者預託**：上記二つの要件より重要であるが、商業銀行への第三者預託金額が 30 万ペソから 100 万ペソに引き上げられるとともに、保証金についても 10 万ペソに引き上げられている。新規申請者と既存の許認可業者に対する自己資本要件が、第三者預託にも適用される。第三者預託及び保証金は、①職業斡旋業者と主な雇用主との契約上の義務が履行されるよう、②罰金が確実に支払われるよう、③労働者から違法に徴収した仲介料を返却できるようにするための財務保証となるものである。パフォーミング・アーティストやエンターテイナーを雇う外国人雇用主に対しては、さらに 2 万米ドルの第三者預託が必要となる。シンガポールでの雇用を目的として家政婦を雇う雇用主には、労働者一人当たり 2000 シンガポールドルの保証金が必要となる。外国人雇用主とフィリピン人職業斡旋業者間の連帯責任原則に基づき、両者は、労働者からの賠償請求及び労働者に認められた裁定金に関する支払い義務を有し、これらの原資とするために第三者預託及び保証金を課すことができるのである。第三者預託から徴収、あるいは差し押さえられた場合は、不足分を補充し当初の金額を維持しなければならない。
- ・ **紹介料制度**：政府は、引き続き、労働者からの紹介料徴収に対する規制を設けている。一般原則として陸上勤務者については、許認可職業斡旋業者は、最大 1 か月分の給与に相当する紹介料を労働者から徴収できる。一方、「紹介料」が認められていない国では、職業斡旋業者には如何なる紹介料の徴収も認められておらず、これに違反した場合は許認可を取り消される。台湾の場合、現場で実際に発生するサービス料金については労働者から徴収することが認められている。具体的には、健康診断、旅券取得に要する手数料、警察からの人物保証の取得、職業検査、文書の認証費用等については、労働者から文書作成手数料を徴収することが認められている。また、外国人雇用主は、航空運賃及びビザ取得費用の支払義務を負う。海上勤務者に関わる斡旋業者については、如何なる紹介料の徴収も禁じられている。
- ・ **罰金制度**：政府は、許認可職業斡旋業者に対して、各業者に発行された許認可証に記載されるすべての条件を遵守することを求めている。また、違反及び侵害について規定し、それぞれの罰金を規定した違反罰金表が整備されており、それによれば、最悪の場合、許認可

可が取り消されるとともに、政府に罰金を支払い、労働者に過徴の料金を払い戻さなければならない。新たな許認可政策の基本原則は、仲介斡旋業への新規参入を難しくすることであるが、しかし、一旦許認可が与えられれば、政府は、労働者の募集・派遣プロセスの効率化を図ることにより、スムーズな事業運営に寄与しなければならない。しかし、業者が規則に違反した場合、政府は、業者に対して容易に許認可の取消、停止が可能である。

- ・ **奨励制度**：上述の罰金制度は、業績の優れた業者、募集に関する違反ゼロの業者、責任を問われる判決を受けたことのない業者、充実した福利制度を提供あるいは地域志向のプロジェクトを実施している業者に対する報償・奨励制度と組み合わせて運用されている。こうした奨励制度としては、労働者に関する事務処理窓口の業者施設内での設置許可、特定労働者の契約に関する認証要件の免除、顧客紹介プログラムへの参加、更なる4年間の許認可延長、業者紹介メーリングリストその他の情報提供制度への掲載等がある。
- ・ **規制緩和圧力**：政府は、職業紹介業者によって、「社会的弱者に属する労働者に関する紹介料等の基準の設定」といった許認可や労働者に関する文書手続きに関する規制について、一層の規制緩和を求められている。規制緩和をより一層推進するための既存の法律の改正が議会聴聞会の議題にのぼったが、職業斡旋業者側の要求に沿うような成果は得られていない。逆に、海外雇用庁（POEA）の規制機能を明確化し、より一層規制を強化する法案が下院で可決されており、上院本会議での審議が予定されている。こうした問題の解決を目的とする移送命令書の交付を求める請願に基づいた労働長官及び海外雇用庁長官に対する訴訟が、現在、最高裁判所で継続中である。規制緩和とは、海外雇用庁に関する限りは、各種プロセスを合理化し、官僚主義的で煩雑な手続を排除し、取引コストの低減に寄与することを意味しており、決して規制の撤廃を意味しているのではない。一方で、完全雇用及び市場実態の絡みからは、労働者及び雇用主において労働者の福利と利益を損なうことなく決定すべき問題として、政府が海外雇用問題から手を引くという解釈もある。しかし、残念ながらこれを可能とする経済状態は未だもってフィリピンでは現実的でない。

労働者と雇用主に関する文書手続き

労働者と雇用主双方に関する情報を適切に記録することは、労働者と雇用主双方及び政府にとって、いずれの国に居住している場合でもフィリピン人海外労働者の足跡をより効率的に把握することを可能にし、また、戦争その他の自然災害等により緊急的に強制収容や本国送還を必要とするような問題が発生した場合、十分な保護を提供することを可能にする。文書手続きは次のようなプロセスにより行われる。

- ・ **雇用主の確認及び認証制度**：海外雇用を目的とする人材確保プロセスは、まず労働機関の担当官の確認を受け、外国に所在する大使館職員によって証明された認定書類の提出を経て、雇用主に関する記録を作成することから始まる。職業斡旋業者は、こうした認定手続を経た雇用主と締結する人材募集契約書に規定される条件に基づき、人材の仲介を行うことができる。人材募集に係る申請は、確認及び証明の手続を経た後、海外雇用庁に送付され、登録される。
- ・ **労働者に関する文書システム**：労働者については、雇用許可証、信用証明書、技能証明書、正式署名のある認証済労働契約書の提出後に記録される。文書手続きが完了すると、海外雇用庁は、労働者に対して出国前オリエンテーションセミナー（PDOS）への出席を求める。労働者は、健康医療保険の適用を受けることができるよう、海外労働者福祉管理局（OWWA）に会費を支払う。空港での出国手続用に海外雇用証明書が労働者に交付され、これにより、労働者は、旅行税及びターミナル使用料が免除される。また、労働者の扶養家族についても旅行税の減免を受けることができる。

- ・ **OFWS のための E リンク**：労働者の関係書類については、複数の政府機関における処理が必要であることから、これに伴う費用及び時間は必然的に労働者にとって負担となる。こうした問題への対処として、労働者が、できるだけ少ない費用かつ最短の時間ですべての書類を一か所で入手することができるワンストップ・センター(one stop processing center)が設置されている。ワンストップ・センターという考え方は、フィリピン人海外労働者に関わるすべての業者のデータベースを電子的にリンクさせることを目指す取組の第一歩である。この取組は、汚職の温床となっている官僚主義的事務処理の解消を目的としている。労働者に関わる書類処理の迅速化を図るため、常時稼働の3つの電子システムが導入されている。すなわち、①海外雇用庁及び海外労働者福祉管理局での手続きが完了したことを確認する唯一の証明書である E レシート、②労働契約を電子的に処理する電子申請制度、③フィリピン人海外労働者ごとに恒久的に使用される認識番号を掲載した電子身元確認カードで、これまで用いられてきた海外雇用証明書(OEC)に取って代わる E カードである。E カードは、政府がフィリピン人海外労働者全員に発行する身元確認カードであり、世界のどこからでも送金カードとして使用することができる。また、ショッピングモールにおいては、割引カードとして、クレジットカードとしても利用可能である。さらに、海外労働者福祉管理局への加入を証明する役割も果たし、すべての政府機関での事務手続等において使用可能である。また、電子契約書提出制度によって、業者はインターネットにより、各自の事務所においてすべての関係書類をコード化し、海外雇用庁に送信することができ、海外雇用庁は送信された書類を処理し E カードを発行する。
- ・ **出国する OFWS のデータベース**：電子データベースの導入により、何百万人ものフィリピン人海外労働者について、いつでも各種集計が可能になっている。海外労働者の状況に関する日報が一般に公開されており、国別また技能別の集計データについても、申請があれば提供可能である。また、強制収容あるいは本国送還が必要な緊急事態が生じた場合、あるいは家族が連絡を取りたい場合に、即座に海外労働者の居所を突き止められるということは、極めて重要なことである。
- ・ **優良経営者・労働者のための奨励策**：政府は、優れた経営者及び労働者の育成を奨励するため、表彰制度等の奨励策を設けている。具体的には、優れた経営者には、関係書類の確認、認証等の手続きが免除され、労働者には、毎年授与される民間基金によるプロジェクトである「新しい英雄」(Bagong Bayani) 賞が大統領から授与される。表彰の際には、盾と賞金が受賞者に手渡される。

雇用契約の標準化、施行、紛争解決システム

- ・ **雇用契約**：労働者保護を実現する一つの方法は、送出し国、受入れ国双方の法律及び慣行に合致した雇用基準を規定することである。そして、労働契約書は、こうした雇用基準に基づき作成され、契約書の条件を労働者に前面開示すべきである。労働契約書は、労働者が常に手元に置いておかなければならない重要な書類である。海外雇用庁の承認を受けた契約書を携帯することなしに出国すべきではない。出国前オリエンテーション・セミナーにおいては、賃金、職種、労働時間、航空運賃、宿泊施設、食費補助、病気休暇、バケーション休暇、雇用契約解除の正当理由、救急医療、報酬、苦情処理機関、心身的苦痛、死亡の際の労働者の本国送還方法といった契約内容の説明が行われる。労働契約の内容は、労働及び雇用管理に関する国際条約及び原則に基づいており、フィリピン及び受入れ国の法律及び法理論に沿ったものでなければならない。また、労働契約に関し対立が生じた場合は、雇用主あるいは受入れ国政府との交渉により意見の調整を図らなければならない。二つの法制度のうち「いずれかより手厚い保護が得られる規定を採用する」という原則が適用され、如何なる場合においてもフィリピン国法規に基づく規定より保護の程度が劣るものであってはならない。

- ・ **契約強制**：契約の施行、解釈、違反に関わる事例は、苦情処理機関を通じて労働者と雇用主により解決される。大使館及び領事館による調停が可能であり、そうでない場合、フィリピン国内の労働関係委員会（National Labor Relation Commission：NLRC）による仲裁に委ねることができる。
- ・ **懲戒制度**：契約に著しく違反した雇用主及び労働者は、海外雇用庁のブラックリストに掲載され、違反の程度に応じて一時的若しくは永久的に海外雇用プログラムに参加できなくなる。こうした懲戒制度は、悪質で良心的でない雇用主や問題労働者の排除に効果があることが証明されている。

福祉支援プログラム

フィリピン大使館及び領事館では、労働あるいは福祉担当の職員が労働者の相談に当たっている。また、各担当者は、雇用主及び受入れ国の政府当局とともに、フィリピン人海外労働者の福祉関係事案の処理に当たっている。具体的には、法律的支援及び交渉における労働者の権利の代表、刑務所に収監されている労働者の訪問、仲裁の仲立ち、労働者の地元社会への適応を手助けする各種プログラムの実施する観点からの教会、民間団体等のコミュニティー組織との連携といった事柄が挙げられる。また、政府に雇用された医師や心理学者を派遣し、労働者の健康や心理社会的問題にも対処している。こうしたサービスは、各地に置かれているフィリピン人労働者リソースセンター（Filipino Workers Resource Center）で実施されており、同センターでは、本国での生活やより高度な職種への転職を可能にするため、様々な技能訓練や技能向上講習が開催されている。労働あるいは雇用関連の問題に起因する本国送還の場合、連帯責任原則に基づき、送還費用は雇用主と紹介業者が負担することになっており、料金支払済のチケットを労働者に支給しなければならず、そうしない場合、海外雇用庁により、他の労働者の書類処理が停止される。

戦争や自然災害のような緊急事態の発生に備えて、政府は、本国送還に伴う費用を賄う目的から、海外労働者福祉管理局の拠出金による緊急本国送還基金を設けている。本国送還の措置は、雇用主、職業斡旋業者、受入れ国政府と連携して行われ、受入れ国政府は出国手続全般に便宜を図ることになっている。労働契約、団体交渉協定、企業保険に起因する便益以外に、労働者は、政府の社会保障担当機関から埋葬補助や死亡見舞金を受け取ることができる。

本国復帰政策

フィリピンへの復帰政策については、フィリピン国内で仕事を見つけた場合、あるいは蓄えて自分自身と家族の雇用や生活費を賄うのに十分な事業を起こす準備をしている場合、できる限り早急に家族の元に労働者を返すというものである。そのためには、経済団体、銀行、生活科学技術訓練センターの協力を得ることが最も必要になってくる。また、現在、本国での就労を望む海外労働者の帰国を支援するためのデータベースが、海外労働者福祉管理局によって作成中であり、同データベースには労働者と労働者の技能及び能力に関する情報が含まれる予定である。データベースは、アウトソーシングを含めた就職・生活支援を目的として各地の商工会議所とリンクされる予定である。これにより、受入れ国からフィリピンへの技術移転が促進されることになろう。また海外労働者の家族についても、生活支援のための連携に取り込まれつつある。

フィリピン人海外労働者と家族を早期に再会させることは、食料、適切な住居、子どもの教育といった基本的なニーズが既に満たされている場合、比較的容易である。海外労働者のために手頃な費用で住居を提供する特別な住居プログラムも整備されている。また、海外労働局福祉管理局から資金援助を受けた学校及び大学によって、海外労働者の子弟のための奨学金プログラムも整備されている。さらに、海外労働者福祉管理局に加入している労働者が起業する際には、自己資本の融資を受けることも可能である。

不法移民

不法移民撲滅キャンペーンが実施されており、全国規模で展開されている。同キャンペーンには、防止措置と救済措置があり、防止措置とは、マルチメディア団体を活用した包括的かつ大規模な広報・教育プログラムであり、同プログラムには、教会組織、NGO、自治体機関、学校、民間企業等もパートナーとして参加している。

許認可職業斡旋業者のリストが、海外雇用庁のウェブサイト上に掲載されており、毎日更新されている。また、同リストを印刷したものを年4回無料で一般に配布しており、各バラガイ（最小行政単位）に送付している。職業斡旋業者の認可状況、求職内容、その他市場データについても、週7日24時間運営のホットラインを利用すれば入手可能である。こうした情報は、文書によっても入手可能である。公報や新聞発表を通じて、不法移民仲介業者の犠牲とならないよう、市民に警告を発している。一方、救済措置については、不法移民斡旋活動が報告された場合、直ちに捜査が行われ、刑事事件として訴追される。刑事事件として訴追された場合、禁固刑と罰金が科される可能性がある。さらに、警察官と市民で構成される諜報員と捜査官が24時間ベースでこうした事件に目を光らせている。

旅行代理店、ツアーグループ、移民コンサルタント等が、ビザ取得の手助けだけでなく、人材確保のあらゆる側面に渡って、不法移民を手助けしている場合がある。このため、こうした業種を海外雇用庁の管理下に置き、民間職業斡旋業者と同様、許認可取得を義務づけている。

本年6月には、2003年トラフィッキング防止法が可決し、現在、施行規則の起草中である。これにより、処罰に値する行為が明確に規定され、違反した場合にはより厳しい懲罰が科され、以前のように、単に不法就労斡旋として訴追されることはなくなる。また、海外労働者苦情受付支援デスクが全国のすべての警察署に設置され、不法な就労斡旋やトラフィッキングに即座に対処できるようになっている。しかし、これまでの経験から、不法就労斡旋及びトラフィッキングに対する予防的措置及び救済的措置のいずれについても、最も必要とされるのは、各国の労働関係機関及び治安当局との連携である。

これから取り組むべき課題

フィリピンの開発政策に関連した海外労働者及び海外雇用に対する政府の姿勢は明確である。190か国を超える国々に展開する700万人もの移民労働者及び海外在住フィリピン人は、我が国の様々な発展目標を追求する上で重要なパートナーである。経済発展のためのパートナーとして、海外労働者からの送金は、毎年70億米ドルから80億米ドルに上るドル送金の大部分を占め、こうした海外送金は、経済危機下にあってもフィリピン経済を支え続けてきた。しかし、単にドル送金源というだけでなく、政府は、海外労働者をフィリピンの世界的競争力を如実に示す存在と見なしている。

海外雇用によって生み出される利益を最大限に獲得するためには、世界労働市場にとって世界クラスの人材供給源となることで、競争力の高い労働力供給国に変革していく必要がある。フィリピンの産業界のリーダー達は、経済の近代化と世界的競争力の育成を目指した国家プログラムに組込まれるべき経済分野として、ビジネス界の力を結集し海外雇用の促進を全面的に支援している。

政府は、こうした経済発展戦略を推進するため、海外労働者に対して、新たなかつ高度な技能を身につけさせ、海外労働者支援制度、特に技能訓練に多額の投資を行う必要がある。また、政府は、労働移民管理を目的とした積極的な市場開拓キャンペーン戦略を通じて、市場拡大及びより優良な市場の開拓に努めなければならない。だからといって、労働者を牛や品物のように取引すると言っているのではない。明らかに彼らは人間である。つまり、知識、技能、語学力、そしてより重要なこととして、世界的な競争力及び受入れ国にとっての資産となることを可能にする倫理観や価値観という意味で、外国のライバルに勝るとまでは言わないまでも匹敵する質のよい労働力を提供できるよう努める必要がある。

また、相互承認制度及び専門職の免許・資格システムの緩和を通じた熟練労働者及び非熟練労働者の移動を促進する「GATS・第4モード」のサービス貿易自由化に向け取り組むためには、政府は、GATSのような多国間レベルの場でより緊密に連携していく必要がある。さらに、教育、技能訓練、送出国側の教育や訓練施設向上のための費用支援を目的とした雇用主側からの寄付を資金源とする訓練技能開発プログラムを通じて、受入国とともに、労働市場の技能需要を常に満たすことができるような制度を設立することにより、頭脳流出問題の解決を図る実行可能な制度を模索することも必要である。

フィリピン政府は、社会開発の戦略として、海外雇用が労働者及びその家族、そしてフィリピンの発展を促進する要素であると考えている。すなわち、労働者の地位向上及び労働者と家族の生活の質向上を図り、より良い市民になるために、労働者が労働者自身の選択で行動することを手助けするイネーブル・ツールとなるものなのである。

さらに、海外雇用により十分な収入の可能性が生まれることにより、政府にとっても中小企業（SME）への投資を促すことが容易になっている。また、労働者の専門能力の向上にも寄与しており、新たな情報、技能、技術を習得する機会に恵まれることで、復帰プログラムにも寄与している。

海外雇用からできる限り最大の便益を得る必要があることから、海外労働者の保護及び福祉第一の政策は、これからも是非とも必要であり、おろそかにすることはできない。政府は、海外雇用に伴う危険とリスクから海外労働者を保護するという意味で、法律上又は人道上の両面において責任を有している。

こうした海外労働者保護のための施策を十分かつ完全に実施するためには、政府だけの力では限界があるということは明らかであることから、一般への普及啓発及び教育といった観点から、民間分野、各組合、NGO/CS、メディアとの相乗的連携を念頭に置いたガバナンスの枠組みを模索する必要がある。さらに、家族を支えるために海外へ出稼ぎに行かざるを得ない未熟練・低技能労働者に関して、貧困緩和のための戦略としての効果的な復帰プログラムを通じて、社会的弱者を念頭に置いた出稼ぎ期間短縮にも取り組むべきである。

さらに、社会保障及び安全衛生問題に関する受入れ国との2国間交渉、及び送出国と受入れ国がそれぞれ抱える人の移動に関する諸問題解決のための社会的対話促進に努める国連の各機関や援助機関と協力し、地域・国際レベルで多国間取組を模索することにより、労働移民を海外労働者とその家族さらに各国及び国際コミュニティ全体にとって、平和と安全をもたらす有効なツールにしていく必要がある。

しかし、政府の力だけでは実現は難しい。上述したような課題と目標をすべての利害関係者、特に受入れ国側も共有する必要がある。労働移民問題に対処するためには世界的な協力が必要である。送出国そして受入れ国双方の政府が、移民のニーズに対応した政策と実施メカニズムを制定するため、協力していく必要がある。そのためには、多少なりとも実際的な考察を試みる必要がある。すなわち、

一つの選択肢に過ぎない労働移民を、国家が長期的な持続的成長や移民を生み出す原因となっている失業や貧困の緩和という開発目標をなかなか達成できないことに対する言い訳とすべきではない。

多くの事例に関するこれまでの経験から、移民問題への対処に伴う負担の多くが、送出国に委ねられている。受入れ国も労働移民から利益を得ているのであるから、共同で移民問題に取り組むべきだということを、送出国側はもっと強く主張すべきである。相互協力の分野としては、イタリアで実施されているような公式記録に表れない労働者を正規移民労働者に取り込む試みや効率的で安全かつ合法的でコストの安い海外送金方法、二重国籍の承認、政治的権利の付与、政策決定に移民の意見を反映させることなどが挙げられる。

今回の会議のように、全国的、地域的、国際的なレベルで労働移民問題に関する社会対話の場を設けることは、国際的基準づくりや国際条約の批准といった送出国と受入れ国の間の効果的な協力関係と協調関係の構築という課題に取り組む上で、最も適切な方策である。

結論

実際のところ、移民労働者は親善使節となりうる存在であり、送出し国はこうした意識を持って移民に対処すべきであり、また、受入れ国側もこうした意識のもとに移民労働者を扱うべきである。求人への応募時点から、受入れ国における職場にいる間、帰国に至るまで、労働者が自らのため、また、家族や母国そして国際コミュニティのためにも平和と安全という使命を達成できるように、必要とされるサービスが送出し国と受入れ国双方から提供されることが必要不可欠である。送出し国と受入れ国双方が効率的に移民労働を管理し、同時に関連する国際機関の協力を得ることにより、あらゆる利害関係者が海外雇用から最大限便益を得ることができ、リスクを最小限にすることができるであろう。