

フィリピン看護労働力のグローバルな移動とその課題

高田短期大学教員 山田亮一

I. はじめに

フィリピンは保健専門職の世界最大の輸出国である。看護師は世界第一位、医師は世界第二位の実績をもち、世界中の外国人看護師の二五%がフィリピン看護師ともいわれている。看護教育はアメリカの看護教育方式に準じたカリキュラムで、しかも英語教育による授業が実施されるなど国際的看護労働市場をにらんだ育成をしている。フィリピン看護師においても「患者に対して微笑を絶やさず、魅力的で、しとやかで患者の苦しみを和らげるため、時間をとられず看病し、仕事の延長もいとわれない」と高く評価されてきた。

フィリピン国内においても看護師は専門職としての信頼性と評価は高く、大量の外貨を家族に送金してくれる現代版ヒーローであり、外貨獲得に大きく貢献してきた。その進出先はアメリカや中東諸国などがあり、その国々では医療制度を支える不可欠な看護労働力として位置づけられてきた。しかし、一九九〇年代におけるアジア通貨危機や地域紛争、国際的なテロ活動等の余波をうけ、国際的看護労働市場も閉塞状況が続いた。その結果、フィリピン国内に看護師が大量に滞留するように

なった。この状況に風穴をあけたのは九九年イギリスとの協定である。さらに先進国の看護労働力需要拡大を背景とする看護師の需要予測により国内では異常なほどの活況を呈するようになった。しかし、先進諸国に向けた看護師の大量流出が続き、医療制度崩壊の危機を招くほどの混乱した状況にある。ここにおいてはイギリスへ移動したフィリピン看護師を通して労働力移動の現状、それにより発生している課題について考察をすること、さらにはフィリピン看護師が導入される日本の課題についても考えたい。

II. 看護労働力需要の拡大とフィリピン看護師の現状

フィリピン海外雇用庁(POEA)が公表する今後の国際的な看護需要の予測は、アメリカが一〇〇万人、カナダ一万人、イギリス七〇〇〇人、その他のアジアを含む諸国二万七〇〇〇人と見込んでいる。また日本を含め新たな看護労働市場での需要拡大があるものと予測される¹⁾。海外移動に拍車をかけるものは国際間に存在する賃金格差である。看護師の給与は二〇〇二年の看護法に準ずるところであれば、

新人看護師でも約一万三三〇〇ペソあるはずだが実際には、地方では二〇〇〇ペソ、民間病院四〇〇〇ペソ、であり公立病院でも九〇〇〇ペソにしかならない(円・ペソレート、一ペソ＝二・四三円…三月二日現在)。斡旋業者によるとアメリカでは新人看護師でも七〇〇〇ドルが保障されているが実質的にはその倍である一万四〇〇〇ドルが保障されている²⁾。このように国家間において看護師給与の格差が歴然と存在している。

さらに、看護師が海外に出るプッシュ要因としては国内での高い失業率、国内需要の低さ、不適切で過剰な看護師の養成、都市や都会の生活の選好、包括的人材活用の計画性の欠如、看護の自立活動の弱さ、看護師を支援する指導力の弱さ、劣悪な労働条件などが列挙できる。それに対してプル要因は高い給与、最新の医療技術の修得、経歴の向上、さらに外国に住む機会を得ることによる観光や買い物等を楽しめるなどの副次的な利点がある。

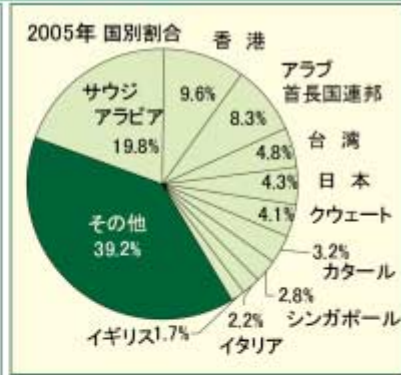
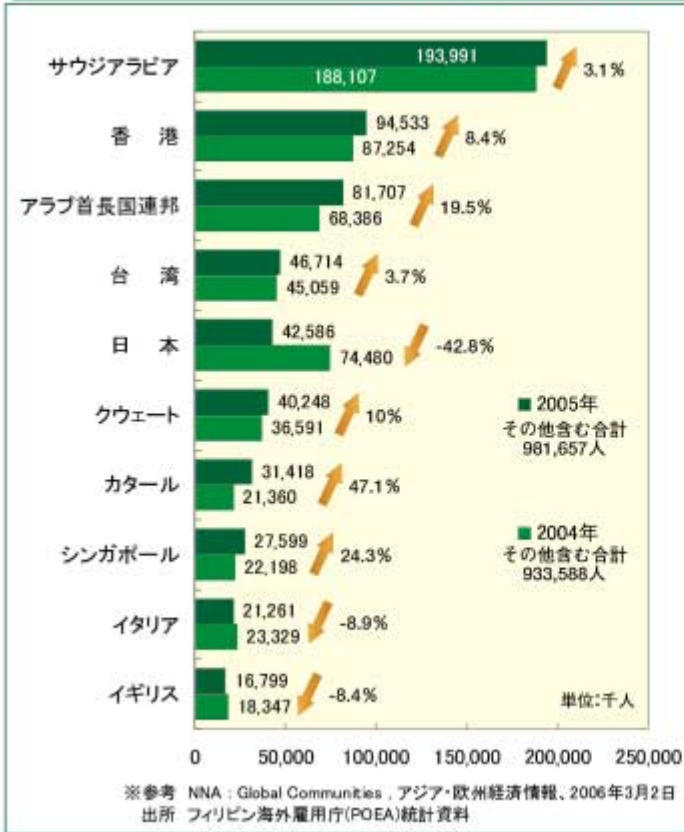
海外に移動するフィリピン看護師数は九九年と〇〇年の二年間に七六八三人であったものが、〇一年には過去最高の一万三五三六人、〇二年には一万九一一人となっている。フィリピン

看護師にとって市民権やその仕事の特徴からして一番移民したい国はアメリカであるが、一番多く仕事を得ているのはサウジアラビア五七%、アメリカ一四%、イギリス一二%と続く。ある看護師は五〇万ペソの収入のあるイギリスから戻り、二〇〇〇ドルから一万ドルの収入のあるアメリカに向けて渡米しようと考えている³⁾。グローバル化にともなう国際的な看護労働力需要の拡大は、地方で看護活動に従事していた看護師を容易に国境の壁を通越させることにもなっている。

フィリピン移民労働の現状



図表1 海外フィリピン労働者派遣数(国・地域別)



者の受け入れ環境を見れば、大きな変化はない。短期移民労働者は日本でも外国人研修・技能実習生等で見られるが、職業選択の自由や就労先の変更が難しく、就労先に住み込むことが多いので、二四時間いつでも雇用者の都合にあわすことが容易な労働者である。

時には労働者の逃亡防止のため強制的な貯蓄、パスポートなどの没収、休日取得制限・外出の禁止、ハラスメント、不当解雇、賃金支払いの拒否、雇用契約違反等の不法行為が起きている。さらに、フィリピン国内では斡旋業者による不法斡旋の斡旋、斡旋料の過重請求等の詐欺が頻繁に横行している。○四年の前期六カ月間でも二二〇九人の犠牲者、外国(日本人を含む)の不法斡旋業者一六人を含み二七四人が取り調べを受けた。そのなかにはまだ存在しない日本への看護師・介護士・家政婦の斡旋やアメリカへの看護師・介護士・教師の斡旋、韓国への不法な工場労働者の斡旋などが報告されている。斡旋業者によっても異なるが出稼ぎ斡旋料は賃金額の差異、期

図表2 海外フィリピン労働者・送金額(国・地域別)

国・地域	2004年	2005年	増減率
1 アメリカ	4,904,302	6,424,848	31.0%
2 サウジアラビア	877,209	949,372	8.2%
3 イタリア	449,287	430,071	-4.3%
4 日本	308,128	356,659	15.8%
5 香港	273,812	338,895	23.8%
6 イギリス	280,805	300,725	7.1%
7 アラブ首長国連邦	183,442	257,429	40.3%
8 シンガポール	182,567	240,149	31.5%
9 欧州	112,465	163,975	45.8%
10 ドイツ	96,461	134,804	39.8%
その他	881,893	1,092,076	23.8%
合計	8,550,371	10,689,005	25.0%

単位:千米ドル
出所:フィリピン中央銀行(BSP)、POEA Info Center資料
参考:NNA: Global Communities, アジア・欧州経済情報, 2006年3月2日

の擁護を図る活動を展開している。○五年に新たに発効した二国間協定としてクウェート政府とフィリピン保健省におけるフィリピン労働者の人権の擁護と虐待防止を意図したものがあつた。その項目としては①月末毎に全額給与の支払い②適切な労働環境、衣服・健康の維持③週末の一

待賃金と相関関係にあり、斡旋業者が斡旋のために要する費用とは異なっている。フィリピン海外雇用庁では一カ月の賃金に相当する額を基本としているが、フィリピン労働者が韓国への工場労働者として渡航の場合(三五万円程度)、香港への家事労働者(三〇万円程度)、台湾への工場労働者(二五万円程度)、シンガポールへの介護労働者(二三万円程度)となつている。

過度な斡旋料の徴収は処罰の対象となる。政府は斡旋業者を登録制にし、安易に就労斡旋ができないように資本金二〇〇万ペソ以上とし、不法なリクルートに対する罰金や資格の取り消し処分を実施するなど厳しく対応している。ホスト国の斡旋業者や雇主からの契約に違反する行為に対し直接介入するには訴訟費用の関係上不能で、相手国に頼らざるを得ない。

的を割り切っている。契約が修了すれば帰国を前提としており、受入国の就労条件が社会的に低いとみなされる仕事としても受け入れている。送金をすることで本国の家族や親族に対して安定的な収益をもたらす経済的貢献ができる。移民労働者のストレスは受入国における適応ではなく、本国からの送金期待にこたえることにある。また移民によって家族が支払うコストは大きく、親子や家族の関係性よりも出稼ぎによる貨幣的な価値が優先される結果として家族崩壊が発生するなどフィリピンが抱える大きな社会問題でもある。政府は利用者への就労情報の提供や啓発活動の推進をはかるだけでなく、ホットラインの設置やカウンセリング事業等、被害にあつた本人や遺族への救済保護事業を展開するようになった。政府としてはフィリピン人が働く相手国との二国間協定によりフィリピン労働者の安全の確保と保護や労働条件

図表3 国・地域別新規登録看護師の推移 (単位:人)

国・地域	1998/99	1999/00	2000/1/1	2001/2/1	2002/3/1	2003/4/1
フィリピン	52	1052	3396	7235	5593	4338
インド	30	96	289	994	1830	3073
南アフリカ	599	1460	1086	2114	1368	1689
オーストラリア	1335	1209	1046	1342	920	1326
西インド諸国	221	425	261	248	208	397
その他	1384	1703	2325	3131	2811	3299
合計	3621	5945	8403	15064	12730	14122

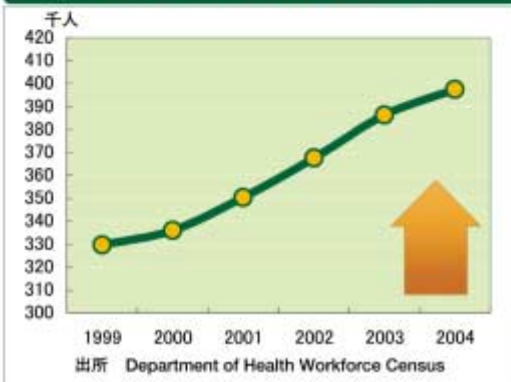
出所 NMC: Statistical Analysis of the Register, 2003-04

図表4 登録別新規登録看護師の増減 (単位:人)

	新卒者	EU出身	EU以外	合計	退職者	増減
Feb-01	14,538	1,091	15,064	30,693	18,719	11,974
Mar-02	18,048	804	12,825	31,677	19,846	11,831

出所 NMC: Statistical Analysis of the Register, 2003
EU以外とはEU出身者以外のもので、主としてアジア・アフリカ・アメリカ諸国の出身者を示す

図表5 NHS労働力(看護師)



出所 Department of Health Workforce Census

また、看護師の高齢化や若者の看護離れなど状況は悪化している。七年政権の座に着いた労働党ブレア政権はそのマニフェストに

従い医療福祉等の改革を実施した。NHSプラン二〇〇〇では保健専門職のマンパワーの拡充を数値化によってその目標を設定した。看護労働力の拡充策として広範な求人と持続維持戦略が実施になった。看護労働力の拡充のために国内に看護学校を拡充し看護師養成をはかること、海外に向けた求人活動を、さらに看護師であった人への求人を展開し再雇用を促す広範な活動を展開した。国内での看護労働力確保のための補完的、短期的な一方策としての海外での看護師の求人活動であったが、他の方法よりも看護師を求人することは確実に、経済的にも容易な方法であった。さらに、ヨーロッパの端に位置し、経済的にも高い成長率が維持でき、他のEUと同一の方法をとる必要性も低かった。グローバルな市場を積極的に評価するブレアの福祉国家観からしてもグローバルな市場に看護労働力を委ねることに結びつきやすかった。

海外ファイリピン労働者(OFW)の「もたらず経済効果」
海外ファイリピン労働者は約八〇〇万人といわれている。海外雇用片が〇六年一月五日付で発表した〇五年度一月から二月末までの雇用契約状況は九八万二六七七名であり、〇四年の九四万二七二二名の対前年比五・二%増であり、地上ベースでは七三万三九七〇名(対前年比四・二%増)、海上ベースでは二四万七七〇七名(対前年比八・二%増)となっている。海外ファイリピン労働者からの送金額も〇五年度は一〇七億ドルに達しており、〇四年度と比べ二五%増となっている。この送金額は国民総生産(GNP)の一〇%に相当するものである。

この送金はファイリピンの国際収支にも大きく貢献しており、クリスマス休日が近づくとも海外から家族への送金が多くなるが、ファイリピン中央銀行(BSP)は二月一六日、〇六年一月の国際収支は一九億二五〇〇万ドルの赤字となったと発表した。これは為替市場でのペソの対ドルレートの上昇と関係がある。〇六年三月一日には非常事態宣言の早期解除方針が発表されたことを受けてペソは三年半ぶりの高値となる一時一ドル五・三六〇ペソをつけた。海外雇用片でも海外で働く看護師などの専門職の増加も史上最高を記録する送金額に貢献したと発表した。海外ファイリピン労働者は新しい国内経済成長と経済的安定の基盤となっている。

Ⅲ. イギリスの看護事情

イギリス(イングランドを中心とする)では保健専門職の労働力不足に對し英連邦諸国・旧植民地・アメリカ、さらには西欧諸国からの自由な移動に委ねてきた。看護師であれば隣国アイリランド、西インド諸国から、ニュージーランドやオーストラリアからはワーキング・ホリデー制度による短期就労、さらには欧州連合(EU)、欧州経済地域(EEA)からの自由な流入により調整してきた。

九〇年代前半の保健医療費の抑制、人口の高齢化、看護労働力養成の低下、また、看護師の高齢化や若者の看護離れなど状況は悪化している。七年政権の座に着いた労働党ブレア政権はそのマニフェストに

図表6 国・地域別イギリスからの看護師・助産師の移民数の推移 (単位:人)

国・地域	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04
オーストラリア	1,215	1,102	1,329	1,504	1,661	1,859	1,973	2,602	2,708
カナダ	150	143	143	189	262	474	490	452	376
EEA	510	1,232	544	719	827	600	1,057	1,622	1,294
ニュージーランド	693	720	549	478	630	655	753	958	980
アメリカ	197	281	320	288	319	472	1,089	2,224	2,082
その他	842	566	515	652	1,384	596	894	221	170
合計	3,607	4,044	3,400	3,830	5,083	4,656	6,256	8,079	7,610

出所 NMC: statistical Analysis of the Register, 2003-04

た。この時出会ったのがフィリピンである。フィリピンは世界最大の看護労働輸出国であるが、アジア通貨危機後の停滞期において、中東諸国やアメリカへの看護労働力移動も閉塞状況であり、九八年には一二万八〇六五人の看護師を国内に抱えていた。九九年に両国は協定を結び、積極的なフィリピン

看護師の導入をはかることとなった。国・地域別新規登録看護師の推移の変化をみて、九九年以降急激にフィリピン看護師がイギリスに流入していることが把握できる。

大量のフィリピン看護師の流入はイギリスの看護労働力不足を補足する意味をもったが、イギリスにとっては外国人看護師への依存を深めることにもなった。フィリピンではイギリスへの看護労働力輸出に拍車がかかり、保健医療で大きな役割を担う中堅看護師や看護系大学等の教員たちが大量に流出した。数年でフィリピン看護師はイギリスに飲み込まれると揶揄される状況にまで至った。このことは異常なほどの看護師ブームを引き起こす誘引となるだけでなく、医療保険制度の崩壊、教育機関の質の低下の元凶ともなった。

イギリスの看護政策とフィリピン看護師

保健省(DOH)は発展途上国から移動してくる看護師に対する指針として九九年に「Guidance on International Nurse Recruitment」を制定した。さらに南アフリカや西インド諸国を看護師の求人対象としないことを主旨とした「Code of practice for NHS employers involved in the international recruitment of healthcare professionals」(2001)やさらにこれを強化した「Code of Practice for the international recruitment of healthcare professionals」(2004)に改定している。これは国により看護制度や看護教育内容が異なるので、イギリスの文化、看護制度に対応した一定水準の看護サービスを提供するため

制定したものである。EU諸国以外から渡英する看護師に対してコミュニケーション能力を測る英語テストを実施すること、外国人看護師の研修期間として三〜六カ月間を設定し、スーパーバイザーのもとで指導を受ける。研修制度もそれを運用する側にも問題を抱えているが、研修を受ける四分の三はナッシングホームでの研修を経験している。研修終了後、看護師として登録される。その研修も二年以内である。登録によってイギリス人と同等に扱われるが、登録をされるまでは最低クラス(Dクラス)の給与しか支給されない。契約は三年とし、更新も可能である。この制度では質の低い看護師を排除できるが、熟達した看護師の経験や経歴は認められず、給与が低い水準で固定化されやすい。保健省はフィリピン看護師の採用に先立ち九九年に調査をおこなっている。医療機器等の導入が遅れているフィリピンの看護師たちは専門職としても低く評価されがちである。ここでは専門職としてではなく看護補助クラス(Dクラス)に相当するものとしている。

フィリピン看護師のイギリスへの流入に伴い、マスクミ等で取り上げられる事件等も多くなった。

BBCニュース2001.7.30の「低賃金労働」Nursing Times2002.1.24の「一部屋に二三人を住ませ、就労契約期間を違反した行為」、Nursing Standard 2003.2.12の「低賃金・労働の二重契約、監禁事件、旅券費用不払い」等の事件が報告されている。これらは二国間で結ばれた協定違反行為である。〇三年三月に筆者がロンドン市内での

街頭質問したフィリピン男女看護師八人(年齢二五〜三二歳)のケースでは、雇用先がNHS病院でもあり、回答として「契約期間は五年で、一年半滞在中に問題はない」との答えが返ってきた。また、三年間を経験した看護師からは「民間老人ホームでは労働条件は悪かったが、NHS病院に移ってからは安心できる」の回答があった。BBCニュース(2003.7.22)によるとフィリピン看護師の意見として、「登録が済む六カ月間介護支援員として低賃金で働いた。この間、患者や介護支援員から差別を受けた。彼らはわれわれを外国人として扱い、あれしろ、これしろと命じた。私たちが看護師として尊重してくれない」とも述べている。

労働組合(UNISON)ではフィリピン看護師に関する事件が多発することに関し、当初は外国人労働者の問題として扱っていたが、イギリスで就労する同じ仲間である看護師として救済する方向に転換し、フィリピン大使館・労働部とUNISONとの協力関係も生まれた。UNISONNEWS 2003.8によるとNHSで働く六一二名のフィリピン人看護師の二七％は人種差別を受けたが、三三％は一〇年以上、約三〇％は一年以上イギリスで働くことを希望しており、九〇％はフィリピンの友達にイギリスのNHSで働くことを推薦している。

フィリピン人が海外で悲惨な状況に出くわす場合、神に祈り、その慈悲を願うが、裁判訴訟に訴えるにもその財源はフィリピン政府には乏しく、うやむやに済まされてしまうことであった

が状況も変わりつつある。フィリピン大使館等の労働部担当官の人数が数名と少なく、被害救済の費用の捻出も困難であるのは変りないが、電話等による苦情受付や各種情報の提供は活発に展開している。さらにはUNISORN(労働組合)とのパートナーシップが築かれるようになった。○四年度の現地調査でも、フィリピン大使館・労働部担当官によるとフィリピン人看護師は四万人を越えたと推計しており、フィリピン人コミュニティが病院やカトリック教会を中心として着実に増加している。イギリスで発行されているフィリピン新聞(Philippine Express International: 2004.2.3月号)ではロンドン、ランバースにある聖マリー教会(カトリック系)ではフィリピン人宣教師を中心として積極的なコミュニティ活動を展開している。この区域は住宅地でセント・ジョージ病院を始めとして八カ所以上の病院がある。

また、フィリピン人の英語能力についても課題がある。フィリピン国内やイギリスでの語学研修があるものの、地方で話される言葉に対するコミュニケーション能力についてはフィリピン看護師も英語能力不足を感じるどころである。○五年九月からは新英語テストが導入されている。このような現状を踏まえ、フィリピン教育省(DED)では基礎教育として英語教育の充実を掲げ、国際的に通用する英語能力の向上に努めている。

イギリス政府は看護労働力確保のために看護教育を充実し国内で看護師養成拡大、看護師として働き続けられるための待遇の大幅な改善、国内で看護

師を退職した人への求人活動の促進と再教育を積極的に展開しているが、不足する看護労働力を確保する手立てとしての海外に向けた求人活動にも求めている。保健専門職に対する国際的な求人活動に対する規則として実践的な規則を作成してはいるもののNHS自体を規制の対象とするものであり、民間の自由な活動は規制の対象から外されてきた。民間の求人活動により発展途上国から大量の看護労働力輸入となりは国際的な非難の対象とされてきた。

イギリス政府はスペイン、インドネシア、フィリピン、インドとの政府間協定を結んだ国からの看護師の移動を促進し、国内の医療制度に影響のある発展途上国からの移動を制限しているが、非対象国である発展途上国からの看護師の移動は続いている。イギリス国内でフィリピン看護師の占める割合が高くなるにつれて、フィリピン看護師にまつわる事件のマスコミの報道は少なくなっている。また、ロンドンで休日を楽しむフィリピン人の姿を見かけることが多くなったことからフィリピン看護師にとって安定的で高収入だけでなく、高度な医療技術の修得や経歴を高めるホスト国として位置づけられているようである。

フィリピン看護師はイギリスに留まるもの、新たなチャンスを求めアメリカに転進するもの、さらにイギリスで稼いでフィリピンに帰るものなどのグループに区分できようが、その戦略は彼女たちが状況を判断することで変動しうる。イギリスに留まるだけでなく、次の契約ではより高い収入と身分保障のあるアメリカでの契約を望むものが

多いのは事実である。

○三年イギリス保健省は南アフリカ保健省(DOH)との両国間で保健専門職への研修等の機会を提供して、知識や技術の還流による国際的なパートナーシップを深めるようになった。イギリスは単に看護労働力の流入国だけではない。グローバルな看護労働力移動の動きは国内だけでなく、国外とも関連している。すなわちイギリスからアメリカ・カナダ・オーストラリアへの流出が増加傾向にある。

特にアメリカの動向が気になるところである。アメリカにおいても、○万人とも看護労働力不足が予測されている。アメリカが本格的に海外の看護労働力を吸引するようになると、イギリス看護師の流出を防ぎきれない。看護労働力においても地域や国に限定した政策だけでなく、グローバルな看護労働力移動に視点を置いた国際的な協調策が必要となってきた。

IV. 看護労働のグローバル化とフィリピンの国内の課題

フィリピンとイギリスとの関係をふまえても、フィリピン国内の諸政策がうまく機能していないことが問題である。フィリピンでは九四年以降、約一

○万人の看護師が海外に流出している。○年からの五年間には五万人が流出した。この間に看護師は三万三三七〇人のみを養成したに過ぎない。しかも、フィリピン国内で養成した新看護師よりも、より経験をつんだ看護師の流出が目立っている。さらに、医師も看護師として○年以降、約三五〇

○人が海外に流出している。○二年から○三年には一五〇〇人の医師が看護師の国家試験に合格しているが、○五年には四〇〇〇人の医師が看護学校を修了し、約六〇〇〇人の医師が看護師になるため勉強をしているといわれている。動きは医師に留まらず、弁護士、会計士、技師などの専門職として国家の根幹を支える資格をもつ者までが看護師の勉強に走るほどの異常事態である。医師には海外で高収入の職を得るために看護師になることは容易で手取り早い方法である。実際の問題は医師が海外に移住することにより、医療制度維持が不能になることである(6)。

○五年十一月二日に開催された年次大会でフィリピン私立病院協会(PHAP)のチャン会長は一七〇〇カ所あった私立病院がここ五年間で一〇〇カ所閉鎖され、さらに閉鎖が続いている。特に地方の小規模の病院の経営の危機があると述べた(7)。その余波でもあるが、フィリピンにある医学学校三九校のうち三校は学生の減少で授業を停止している。多くの医学校は入学生の減少も大きく響いている。このような形の医療制度の崩壊は国家の政策において国民の健康な生活を送る権利を破棄するものであって国の無策を意

味するものであり、許されるものではない。

グローバルな看護労働市場が開かれ、国際的な看護労働力の需要が拡大するなかで、看護学校の卒業生は高収入が見込まれる海外での就職の最短距離にある看護師をめざす。

○五年三月フィリピンの看護学校三五〇校から約二万人の看護学生が卒業を迎えることになる。しかし、一〇年ほど前では半数近い看護学生が国家試験に合格していたものが、その多くは試験に合格できない。看護学校はフィリピン国内の異常なほどのブームのなかで乱造され、教育の質を低下させている⁽⁸⁾。

また、看護学校の二流校の多くは看護学生が実習を受けるための病院を持っておらず、このため学生の現場経験が限定され、病院に勤めた際の業務に影響が出ると専門職統制・看護委員会(PRC)のオクタビオノ委員長は述べている。さらに看護師の合格率は過去一〇年間低下し続けており、九五年には二万四六〇〇人の学生が試験に合格し、合格率六一・三四%あったものが、〇五年には合格率が四九・九〇%に下がっている⁽⁹⁾。このような投資効率の悪い人的資源の無駄遣いはフィリピンでは多々見られてきたことでもあるが、国家による計画統制の欠如、無策を示すものである。

フィリピン海外雇用片のサトール・トーマスはグローバル化の下での移民の新しい関係について「労働移民はグローバル化における一つの国家の発展形態である。人の資源の流れもグローバルな資源である。資

本の流れもグローバルな資源の流れであり、先進国の資本の移動があるように発展途上国の人的資源も移動する」⁽¹⁰⁾と述べているがグローバル化のフィリピン人の統制の困難さを示すものでしかない。国民の自由な意思に任せるが、その大きな犠牲によって達成されるのみである。グローバル化の流れるなかで国民の動向の統制がとれていない国家統制力の弱さがより鮮明になりつつある。

日本においては安価な労働力対象としてフィリピン看護師を見るのではなく、フィリピンでの看護師育成援助を含めた、包括的なパートナーシップによる協力体制が必要とならう。

[注]

1. The Manila times, 2005.3.21, "Nurses lack hurts healthcare system."
2. Ibid.
3. Gov.ph—News, 2006.1.5, Global economy: s preference for OFWs surges in 2005
4. NNA global communities, ブシマ出稼者 最新線、少子高齢社会と外国人労働者⁽³⁾
5. Dole news, 2005.10.17, Kuwait adopts measure to ensure working conditions, rights of DHS
6. The Manila Times, 2005.9.22, Philippines health services in crisis as doctors leave.
7. Inside News in the Philippines, 2005.11.23
8. The Manila Times, 2005.3.21, Nurses lack hurts healthcare system
9. Inside News in the Philippines, 2005.10.18
10. The Manila Times, 2005.4.23, RP running out doctors amid stampede for work abroad.

【参考文献】

山田亮一「グローバル化と看護労働力移動」名古屋短期大学研究紀要第四二号、2004.3.

山田亮一「新医療福祉体制と看護労働力移動」『社会政策と賃金問題』社会政策学会誌

第一二号、法律文化社、2004.9.30.

山田亮一「グローバル化と福祉国家戦略—イギリスの看護政策を踏まえて」『四天王寺国際仏教大学紀要 大学院第四号』、2005.3.

Debbie Mellor Ashley Moore, "More Staff, Working Differently: Improving Health Workforce Capacity in England," DoH England, 2005.4

James Buchan, "Run UK Nursing Labour Market Commentary 2004/5," RCN, 2005.4.
Richard Lewis and Jennifer Dixon, "NHS Market Futures Exploring the impact of healthservices market reforms," King's Fund, 2005.

Leonard A. Lanzona, Jr., "Labor, HRD and Globalization Economy," PASCN Discussion Paper No.2001-05

Ayn Veronica Lde Jesus, "A heaven of world? class nurses," The Manila Times, 2005.9.22

Chi Estrella, "Nurses lack hurts healthcare system," The Manila Times, 2005.3.21.

Institute for Labor Studies, "Too many caregiver?," ILS news, 2004.9

やまだ・りょういち／大阪市立大学大学院・後期博士課程単位修得退学、日本メデイカル福祉専門学校教務主任を経て二〇〇六年より高田短期大学教員。専攻は社会保障論及び社会政策。主な著書は『新医療福祉体制と看護労働力移動』(『社会政策と賃金問題』社会政策学会誌第一二号、法律文化社)、『ケアマネジメント用語辞典』(ミネルヴァ書房) など。

JILPT 出版物のご案内

職場のトラブル解決の手引き [改訂版]

～個別労働関係紛争判例集～

- 目次
- 0.労働関係法規の適用
 - 1.雇用関係の開始
 - 2.雇用関係の展開
 - 3.雇用関係の終了及び終了後
 - 4.均等待遇、労働者の人権、女性労働等
 - 5.非典型労働者・中高年労働者の就業
 - 6.外国人労働者

野川忍 [監修]

労働政策研究・研修機構 [編]

定価:1,575円(税込み)

