

シンポジウム7

外国人労働者を取り巻く諸問題

5月13日(土) 16:00～18:00 第2会場(TFTホール500)

座長：五味 秀穂(一般財団法人 航空医学研究センター)

大橋 力(東京海上日動火災保険株式会社)

S7-1 人口減少社会における外国人労働者の受入れ～「定住型」か「還流型」か
鈴木 江理子(国士舘大学)S7-2 雇入前後に生じる健康問題について
内野 文吾(ヤマハ発動機株式会社 健康推進センター)S7-3 インバウンド労働者を支援する健康・メンタルヘルス施策について
市川 佳居(ピースマインド・イーブ株式会社 国際EAP研究センター)S7-4 国が進める対策と制度について
厚生労働省 労働基準局安全衛生部 労働衛生課担当官

座長の言葉

「外国人労働者を取り巻く諸問題」

少子高齢化に伴い日本国内で予想される労働力減少への対策としては、労働者の生産性向上、技術革新、女性や高齢者の活躍とともに、外国人労働者の力にも期待が寄せられている。またグローバル化の広がりから、世界規模での働く場所と人の流動性は増すばかりである。その一方で、国外からの労働力受け入れという観点では、国内ニーズとのマッチング、日本人労働者の就労機会への影響、行政施策或いは法整備など多くの問題が残されている。就労環境一つとっても、現在の日本が外国人労働者にとって、安心、安全、快適に働ける環境にあるかといえば、そうとは言い難いのが現状と思われる。外国人労働者の就労環境の整備が進まない状況は、労働者個人の健康リスクを高めるだけでなく、その数の伸び悩みや生産性の低下をもたらすこととなり、ひいては外国人労働者が働くことにより日本が享受するメリットや国際的な地位などにも影響を及ぼす可能性がある。このような状況からも、まさに「産業保健の近未来図」を描くうえで、外国人労働者の就労環境並びに日常生活支援を含む周辺地域の課題を克服していくことは避けては通れないところとなってきた。

そこで今回、産業保健の立場から見た就労環境を中心に、更にその礎となる生活環境までを含めた外国人労働者が抱える諸問題を明確化し共有することを目的に、本シンポジウムを企画した。シンポジウムでは外国人労働者の抱える課題について、大局的な立場、更に実際に現場で起こっている問題まで幅広く、その対応や提言も含め様々な角度からシンポジストにご講演を頂く予定である。

今回認識された課題に対し、今後それぞれの職場にあった形での外国人労働者支援の工夫がなされていくことを期待すると共に、このシンポジウムが今後の更なる議論の深まりや対策の集積、提言への端緒となれば幸いである。

座長略歴

五味 秀穂(ごみ ひでほ)

【学歴】

1982年3月 東京慈恵会医科大学卒業

1982年4月 東京慈恵会医科大学第二内科学教室医員

【職歴】

1990年～'93年 米国ラ・ホヤ、アレルギー免疫研究所留学

1996年3月 東京慈恵会医科大学第二内科学教室講師

1996年～'99年 英国ロンドン日本クラブ診療所派遣

2000年4月 全日本空輸(株)健康管理センター 主席産業医

2003年4月 東京慈恵会医科大学腎臓・高血圧内科 准教授

2013年4月(一財)航空医学研究センター 専務理事・所長
現在に至る

【専門分野】

内科(腎臓・高血圧)、航空医学

【主な所属学会・役職】

日本産業衛生学会(理事)

日本内科学会

日本腎臓学会

日本宇宙航空環境医学会(理事)

日本渡航医学会(理事)

座長略歴

大橋 力(おおはし つとむ)

【学歴】

1988年 東京慈恵会医科大学卒業

【職歴】

1988年 国立東京第二病院(現国立病院機構東京医療センター) 内科研修

1990年 東京慈恵会医科大学第3内科

1999年 日本アイ・ビー・エム株式会社 幕張事業所 産業医

2001年 同社 産業医

2007年 同社 メディカルグループ リーダー

2016年 東京海上日動火災保険株式会社 総括産業医

【資格】

労働衛生コンサルタント、総合内科専門医、糖尿病専門医

S7-1 人口減少社会における外国人労働者の受入れ ～「定住型」か「還流型」か

鈴木 江理子

国土舘大学

第二次安倍政権発足以降、「成長戦略」の名のもとに「外国人材」活用をめぐる議論が活発化し、議論にとどまらず、政策への移行も迅速化している——外国人建設就労者受入事業（2015年4月～）、外国人造船就業者受入事業（2015年4月～）、製造業外国従業員受入事業（2016年3月～）、国家戦略特区における家事支援人材受入れ（2016年3月～）、在留資格「介護」の創設（留学生など介護福祉士の国家資格を取得した者を対象）（2016年11月、入管法改定）、国家戦略特区での農業就業者受入れ（2017年特区法改定予定）——。

ところで、日本の外国人労働者受入れの基本方針は、第六次雇用対策基本計画（1988年6月）以降、専門的・技術的労働者は積極的に受け入れ、いわゆる「単純労働者」は慎重に対応する（受け入れない）というものであったが、2000年代半ば以降、人口減少社会の到来とともに、従来認めてこなかった分野での受入れが議論されるようになった。

2008年には、自民党国家戦略本部の2つのプロジェクトチームから外国人受入れに関する提言が出された。すなわち、日本型移民国家への道PT「人材開国！日本型移民国家への道」（2008年6月）と外国人労働者PT『『外国人労働者短期就労制度』の創設の提言』（同年7月）である。いずれも、人口減少・労働力不足を深刻に受けとめ、フロントドアから必要とする外国人を受け入れることを提案している点では同じであるが、前者が、再生産活動も日本で行う定住型外国人（「移民」）を求めているのに対して、後者は、「労働力」（生産活動）が必要であるとして、できる限り再生産活動が持ち込まれないよう還流型受入れ（定住化の阻止）を主張している。

政権与党から「新たな外国人」の受入れが提起されたことで、建設的な討議が行われることが期待されたが、折しも発生したリーマンショックによる景気低迷のもと、受入れ議論は沈静化する。さらに、急速な雇用環境の悪化は、日本で働く外国人にも大きな打撃を与え、とりわけ、製造業の現場での間接

雇用を典型的な働き方とする日系南米人に与えた影響は深刻であり、職を失ったり、収入が激減する者も少なくなかった。続く民主党政権下では、日系南米人など既に日本で働き生活する外国人に対する取組みが中心であり、「新たな外国人」受入れの議論が再燃するのは、冒頭に述べた通り、再び自民党が政権与党となって以降である。

さて、現下の受入れ拡大は、還流型を中心として推し進められていることを、その特徴として指摘することができるであろう。つまり、最長在留期間が定められた単身者の受入れである。折しも、16年改定入管法とともに技能実習法が成立したが、当該新法は、技能実習制度の適正化を目指しつつ、制度の拡大を可能とする内容となっている。「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」（技能実習法第3条の2）と規定されているとはいえ、受入れ現場を歩けば、来日する技能実習生、彼／彼女らを受け入れる実習実施機関の双方が第一に期待することは、労働力と賃金との交換であり、「外国人材」活用の一形態である。そして何より、技能実習生は還流型労働者の典型である。

リーマンショックの経験によって、景気停滞時の失業リスクへの懸念が高まり、定住型外国人受入れに対する抵抗感が強まったことが、還流型が選択される理由の1つではないだろうか。失業リスクに加え、日本人の仕事を奪う、雇用条件を低下させるなど生産活動における「不安」、さらには、病気や老後、子どもの教育など再生産活動にともなう社会的コスト増大に対する「不安」もあるだろう。「外国人材」活用を謳う安倍政権が「移民政策ではない」と繰り返す意図も、定住型外国人の受入れ拡大の否定と捉えることもできよう。

本報告では、外国人受入れの現状をふまえたうえで、「定住型」か「還流型」かの選択について、日本における人口減少・労働力不足への対応と諸外国における受入れ経験からの示唆という2つの視点から検討したい。

略歴

鈴木 江理子（すずき えりこ）

一橋大学大学院社会学研究科修士。博士（社会学）。多文化共生センター東京理事、移住者と連帯する全国ネットワーク副代表理事、かながわ国際交流財団理事等を兼任。移民政策、人口政策、労働政策などについて研究するかたわら、外国人支援の現場でも活動。主著に『日本で働く非正規滞在者』（単著、2009年度沖永賞）、『東日本大震災と外国人移住者たち』（編著）、『外国人労働者受け入れを問う』（共著）など。

S7-2 雇入前後に生じる健康問題について

内野 文吾

ヤマハ発動機株式会社 健康推進センター

わが国においては、産業構造の変化や労働力の減少、企業活動のグローバル化や、政府の方針など様々な要因により、多くの産業で外国人労働者が増加の一途をたどっている。特に製造業ではその傾向は顕著であるが、演者の所属する企業も例外ではなく、部長級管理職や調達・財務などの事務職、設計開発・製造技術などのエンジニア、直接製造に携わる監督職や技能職まで、幅広い職種の外国人スタッフを年間100-200名前後受け入れており、雇入れ時健診やその事後措置、就業判定を日本人社員と同様に実施している。本発表では、外国人労働者の中でも、企業が直接雇用として海外関連会社スタッフを管理する場合に生じる健康問題について、いくつかの事例を提示し、健康管理上の課題と対策について考察を行う。

雇入れ時健診を実施すると、大多数の外国人スタッフは特別な所見なく、就業上の措置も必要なく各職場に配属される。しかしながら、少数ではあるものの健診により発見された疾病により、事後措置が必要な事例を経験することがある。

事例1：感染症（結核）

・胸部X線写真にて右上肺野に散布影を認めた。喀痰塗沫検査陰性、T-SPOT 陽性。排菌なしと判断し、外来治療継続しながら就労。

事例2：生活習慣病（糖尿病）

・雇入れ時の血液検査にて血糖・HbA1c 極めて高値。1型糖尿病も疑われたが、精査では否定される。専門医の意見や職場が可能な支援など、関係者で協議の結果帰国。

事例3：消化器（胆石症）

・雇入れ健診では特に所見なし。来日して間もなく、痛みを訴えているとの相談があった。本人によると、渡航前から痛みを自覚することがあったものの、軽度かつ寛快していたため、現地医師の意見も参考に

赴任したとのこと。一時帰国して手術を受け、日本での勤務を再開した。

事例4：メンタルヘルス（適応障害）

・来日直後、雇入れ健診の前から胃痛や嘔気などの症状で相談があった。健診での所見はなかったが、勤務開始後間もなく様々な体調不良を訴えるようになった。業務調整や一時的な休養で対応したものの、やがて不眠や不安の訴えが強くなり、派遣元の上司に一晩中電話するなどの行動が見られた。日本での治療は困難と考えられ、帰国となった。

以上、問題となった原因はそれぞれ異なるが、赴任直後に明らかとなった健康問題に対してどう対処していくかということについては、医学的な判断以外にも、医療資源の活用、職場のサポートや理解をどう得るか、派遣元の海外拠点との関係など、考慮しなくてはいけない要素が多岐にわたり、苦慮した点が多かった。本社の産業医としては、できるだけ日本での勤務が継続できるよう支援していくつもりではあったものの、結果的には帰国という選択もやむをえなかった事例もあり、対策が必要と考えられた。

これらの事例から、同様の問題を防止していくためには、日本への赴任前のチェックを確実に実施することが望まれるが、人選と日本語研修を開始するタイミング、健康診断に対する意識の違い、現地医療機関での意見の違いなど、解決のためにはいくつもの課題があることがわかった。対策のポイントは、（1）できるだけシンプルに、（2）本人の不利益にならないことを示しつつ、（3）正確な情報を過不足なく適切に得ていくことと考えられたが、仕組みの構築にはもう少し社内外の調整が必要であるため、喫緊の課題として取り組んでいるところである。

略歴

内野 文吾（うちの ぶんご）

【学歴】

1997年 産業医科大学医学部 卒業

【職歴】

1997年 飯塚病院（臨床研修）

1999年 株式会社東芝 柳町事業所 専属産業医

2000年 産業医科大学産業生態科学研究所作業病態学研究室

2002年 ヤマハ発動機株式会社 専属産業医

現在に至る

【資格】

労働衛生コンサルタント

日本産業衛生学会指導医

S7-3 インバウンド労働者を支援する健康・メンタルヘルス施策について

市川 佳居

ピースマインド・イーブ株式会社 国際 EAP 研究センター

EAP(<https://www.eapatokyo.org> 参照)が行っている外国人労働者に特化した支援としては、赴任者および家族への赴任前アセスメント、着任後フォローアップ、赴任中の本人および家族のカウンセリング、子女の教育や発達相談、母国語による専門医の紹介、日用品の修理や食材の調達、子供のアフタースクールケアなど日常生活で困った時の母国語での情報提供などである。また、地震・津波等の天災、テロ事件、事故などの緊急事態が生じた場合には、赴任者とその家族への緊急時の心理的応急処置(サイコロジカル・ファーストエイド: PFA)を母国語で行うとともに、母国に帰還した後のコーディネーションを行っている。

海外赴任者とその家族の赴任中の適応サイクルは9ステージと言われ、それらは、1. 不安と期待の混在、2. ハネムーン、3. カルチャーショック、4. 怒り・幻滅、5. 適応期、6. 現地文化の受容、7. 帰国の不安と期待、8. 逆カルチャーショック、9. 再適応、である。心理的支援が最も必要とされるステージは、カルチャーショックの時期およびステージ9の帰国後の再適応の時期である。なお、生活面におけるワークライフ支援が必要なのはステージ3~4である。

EAPにおける外国人労働者の相談は、職場のストレスと夫婦・子供に関する内容が多い。日本人と国際結婚している夫婦も多くおり、文化的背景の違いから子育てや教育への考え方で相違が生じている場合が多々ある。このような場合には、文化的背景に理解のあるカウンセラーが母国語で夫婦カウンセリングを行うことが重要である。

EAPのマネジメント・コンサルテーションにおける外国人労働者を管理する管理職からの依頼に特徴的なのは、職場の対立解決(コンフリクト・レゾリューション)の相談である。文化的背景の違いから、コミュニケーションの掛け違いが積み重なって、チームが機能しなくなり生産性が下がった職場の相談である。対立が長期化するとストレスで心身に不

調をきたす従業員が出て離職リスクも高まる。対立がある場合、管理職である上司、対立関係のある労働者から一人ひとりヒアリングを行い、その後で当事者同士で問題解決を話し合い、EAPコンサルタントがメディエーターの役割を務める。

北米およびEU圏からの赴任者と家族のケアに関しては、医療機関における言語(主に英語)や子女の教育等のインフラが概ねある一方で、アジア地域からの赴任者とその家族のケアについては、インフラも相談対応者の文化的理解も不十分である。

アジア太平洋地域のEAP専門家の学会であるEAPアジア太平洋円卓会議(APEAR)では、年1回の会議で各国労働者のEAP利用の特徴を情報交換している。過去数年の発表によると、中国は法律相談が多く、インドはカーストの違いから生じる恋愛の悩みから自殺に至るケースが社会問題となっている。また、韓国では経済問題の長期化により40代・50代の解雇・失業が問題であり、キャリア相談が多い。マレーシアは多言語・多文化国家のため、イスラム教・仏教・ヒンズー教など多文化への理解が必要であり、家族問題への支援においてはイスラム教徒の一夫多妻制への理解も必要である。オーストラリアはEAP相談がアジア太平洋地域で最も浸透しており、利用者のハードルが低く、心理问题だけでなくウェルネス相談の利用も多い。シンガポールは経済先進国であり、欧米で教育を受けた高レベルの精神科医やサイコロジストが豊富であるが、メンタルヘルス相談へのハードルは高い。同時に労働者の高齢化が問題となっており、介護相談が増えている。

当日の発表では、EAP相談から読み取れるアジアを含む海外からの労働者の悩みの傾向についてご紹介する予定である。本シンポジウムにあたり、発表者および会場の先生方から外国人労働者の働きやすい環境づくりについて様々な意見を頂きたいと願っている。

略歴

市川 佳居 (いちかわ かおる)
早稲田大学第一文学部を経て、米国メリーランド州立大学ソーシャルワーク修士号、杏林大学医学部博士号取得。モトローラ株式会社、EAPディレクターをへて、株式会社イーブを共同設立、現在に至る。企業へのEAP導入、カウンセラー派遣、レジリエンスを用いた健康経営のアドバイス、ストレス調査等を企画運営する。アジア太平洋地域EAP円卓会議(APEAR) 理事長。国際EAPコンサルタント(C E A P) 資格認証委員。

S7-4 国が進める対策と制度について

厚生労働省 労働基準局安全衛生部 労働衛生課担当官

我が国における労働災害による休業4日以上死傷者数は、近年、11万人前後の横ばいで推移している。

一方、平成27年10月末現在の外国人労働者数は907,896人で、前年同期比120,269人、15.3%の大幅増加となり、3年連続で過去最高を更新した。これに伴い、労働災害が横ばいで推移する中において、外国人労働者の労働災害は増加しており、平成27年は、2,005件、前年に比べ15.8%の増加となった。

労働安全衛生法において、労働者とは、「労働基準法第9条に規定する労働者をいう。」とされており、労働基準法第9条では、「この法律で、「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用されるもので、賃金を支払われる者をいう。」とされており、労働安全衛生法を含む労働基準関係法令は、国籍を問わず、すべての労働者に等しく適用されることとされている。

しかしながら、外国人労働者については、従来から、ことばによるコミュニケーションの不足や文化・環境の違いによる安全衛生意識の違いによる労働災害の発生が懸念されており、厚生労働省においては、これらに対応するため、通達等により、事業者等に対し外国人労働者に対する特別な配慮を求めている。例えば、一定の危険有害作業に従事するために行われる技能講習について、外国人向けコースの設置や通訳の配置など外国人労働者の日本語の理解力に配慮して実施するようその実施要領を定めたり、安全衛生教育や各種研修において、労働災害防止のための指示等を理解することができるよう、必要な日本語や基本的な合図等、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等についても習得させることなどを求めている。

このような中において、労働災害の発生率を見ると、特にここ数年は、労働災害全体の発生率に比べ外国人労働者の災害発生率が上回っている状況にあり、今後も引き続き、労働災害防止対策の徹底を図っていくことが必要となっている。