

Let's SRP! ～外国人労働者の働きやすい環境づくりのために～

普通科人間文科コース シンガポール 地域活性化班

諫武優希 大熊美緒 國武楽途 永田実希 平田彩華

指導教員 日比生哲也

1. テーマ設定の理由

現状

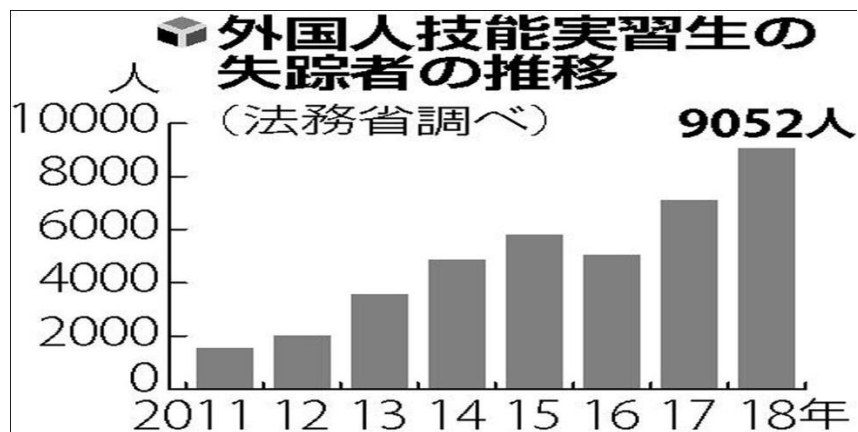
*労働人口減少

日本は現在、少子高齢化がすすみ、「労働人口問題」に直面している。また、労働人口は都市圏に集中し、東北地方、中国四国地方は深刻な過疎化が進んでいる。今後も下記のグラフによると日本の人口減少はとどまらず、40年後には現在より労働力人口は約40%減少し、労働率は50%まで減少するなど予測され、今後日本の経済に大きな影響が出ると言われている。



*外国人労働問題

日本には今までに17種類の労働ビザがあったが、労働力不足を補うために2019年に特定技能制度を新しく導入した。「特定技能」とは漁業や農業、建設業など、主に人材が足りない職種で働くことができるようになる制度である。「特定技能」を取得するためには、2年10か月以上の実習経験が必要である。しかし、この実習制度に問題がある。なぜなら、賃金の未払いや、重労働、劣悪な労働環境などで実習生を苦しめる会社が後を絶たないからだ。そのため、次のグラフのように近年外国人実習生の失踪者が増加している。



また企業縮小のための解雇を、日本人を優遇するため外国人から選ばれるといった事例もあり、解雇された外国人労働者は別の就職先を探すのが現状である。なぜなら再就職、転職するためには、労働者の出身記録や、生活態度などを記した「評価調書」が必要であるのだが、実習先または労働先が手間のかかる調書の作成を拒んだりするというケースもみられるからである。

ただ、外国人労働者の労働問題は、雇用先を見つけたら解決するというのではない。「外国人」より「日本人」を優先という考え方が定着傾向にある日本では、相手が外国人だからと言って不当な契約書に署名をさせたり、残業を主に外国人に任せるといった事例が多くある。他にも、宗教の違いや肌の色の違い、価値観や文化の違いを日本人に理解してもらえずに不当な扱いを受ける外国人も多いことが分かった。また、「特定技能」制度制定から半年のデータを見てみると、1,283人の外国人から「特定技能」の申請があり、271人が資格を得たが、今年度の受け入れ見込み数最大47,550人のわずか0,5%にとどまる。このように、外国人労働問題は後を絶たない。

これらを踏まえ、労働力人口の減少を食い止めるために外国人労働者に今までよりも多く働いてもらう必要があり、その後の労働力人口を安定するためには外国人労働者を雇用するうえでよい労働環境を日本社会が作っていかねばならないと考えた。また、日本人の外国人労働者に対する考え方を見直す必要があるということも挙げられる。

2. 仮説と提案

私たちは、シンガポールが外国人労働者と自国の労働者に向けて行っている政策に目を付け、シンガポールの政策を日本の政策に取り入れ、両者に良い労働環境を作っていくべきであると考えた。そこで私たちは、「シンガポールのビザ政策の日本版を製作、改良し取り入れる」「シンガポールの労働政策と日本の働き方改革をミックスする」といった2つの政策を作った。

1つ目の「シンガポールのビザ政策を日本版に改良し取り入れる」という政策について説明する。現在の日本のビザは、条件が細かく、日本人でもわかりにくいこと、表示され

ているものに具体性がないなどといったこともあり、私たちが目標としている労働人口を増やすということにおいては欠点になるのではないかと考えた。そこで私たちは、シンガポールの就労ビザの政策に着目し、これを現在の日本の就労ビザの政策に取り入れてはどうかと考えた。シンガポールの就労ビザは大きく分けて以下のように「Eパス」「Sパス」の2つある。

ビザの種類

ビザの種類	E パス			S パス		
申請条件	<ul style="list-style-type: none"> ・月額固定給与が 3,600 ドル以上 ・十分な学歴（主に大学卒業以上）を持っていること 			<ul style="list-style-type: none"> ・専門学校、短期大学もしくはそれらと同等かそれ以上の学歴 ・2,300 ドル以上の月額固定給料 		
	月額固定給料が 12,000 ドル以上の場合	月額固定給料が 6,000 ドル以上の場合	月額固定給料が 6,000 ドル未満の場合	月額固定給料が 12,000 ドル以上の場合	月額固定給料が 6,000 ドル以上の場合	月額固定給料が 6,000 ドル未満の場合
配偶者ビザ (DP) の申請	○	○	X	○	○	X
配偶者ビザを申請できる対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者 ・未婚で 21 歳以下の法律上子供にあたる方 	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者 ・未婚で 21 歳以下の法律上子供にあたる方 	-	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者 ・未婚で 21 歳以下の法律上子供にあたる方 	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者 ・未婚で 21 歳以下の法律上子供にあたる方 	-
配偶者ビザの方が LOC の申請ができるか否か	○	○	-	X	x	-
長期滞在ビザを申請できる対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・内縁の配偶者 ・21 歳以上で者 ハンディキャップをお持ちの未婚の子供 ・21 歳以下で義理の子供 ・ご両親 	<ul style="list-style-type: none"> ・内縁の配偶者 ・21 歳以上で者 ハンディキャップをお持ちの未婚の子供 ・21 歳以下で義理の子供 ・ご両親 	-	<ul style="list-style-type: none"> ・内縁の配偶者 ・21 歳以上で者 ハンディキャップをお持ちの未婚の子供 ・21 歳以下で義理の子供 ・ご両親 	<ul style="list-style-type: none"> ・内縁の配偶者 ・21 歳以上で者 ハンディキャップをお持ちの未婚の子供 ・21 歳以下で義理の子供 ・ご両親 	-

(専門学校は1年以上のフルタイムの学校である必要がある)

「E パス」とは、四年制大学卒業者で、主に管理職・専門職に就く人、具体的には医者・弁護士・高等技能者などが持つビザのことだ。月額固定給与は、3,600 ドル以上とされている。

「S パス」は専門学校、短期大学卒業者、もしくはそれと同等の学歴を持ち、一般的には新卒社会人等、一定の学歴のある若い外国人が持つことのできるビザだ。月額給与は2,300 ドル以上と制定されている。

シンガポールのビザはこのように条件が事細かに明確に示されておりわかりやすくなっている。だから、日本のビザで曖昧な表示で分かりにくい部分をシンガポールの明確でわかりやすい部分に変えるという政策である。

2つめの政策の「シンガポールの労働政策と日本の働き方改革をミックスする」ことについて説明すると、働きやすさには日本人、外国人にかかわらず、労働環境の善し悪しが大きく関わってくるのが前提にある。現在の日本では、仕事と生活の調和のためのワーク・ライフ・バランスの確立を目指し、働き方改革を行っている。実際に、日本の労働者の2割はこのワーク・ライフ・バランスを確立している。しかし、そのような政策があっても、日本にはブラック企業は多い。労働者への過重な労働が多くあり、中には過労死や自殺に追い込まれる人もいる。そこで、このシンガポール×日本の働き方政策を取り入れるうえで2つの具体案を考えた。1つめは外国人相談センターを、今よりも充実させることと2つめはキャリアパスを明確に提示することである。

「外国人相談センター」とは主に、日本での生活全般についての相談を受け付けてくれる場所のことである。外国人相談センターをより充実させることで、現在の日本のわかりにくい就活の仕組みを理解してもらい、外国人労働者に自信をもって働いてもらうことができる考えた。また、外国人労働者自身が持つ悩みなどを外国人相談センターで打ち明けることによって外国人労働者を心身的にサポートすることによって、日本での労働に対する意識や価値観をより良いものにしていくことを考えた。

「キャリアパス」とはキャリアアップの道筋を明確にすることであり人材育成のためにも欠かせないパスである。「外国人だから」と、日本人より労働量が多くなったり、残業を任されたりするといった扱いが、外国人労働者が持つ資格や能力を明確化することで、日本人と同等に、かつ平等に働くことができることが予想できる。そのため、外国人材の確保が容易になることにつながるだけでなく、全体のモチベーションが上がり、不満が減少すると考えた。

3 検証と考察

この提案のメリットは3つある。

- ① 外国人労働者の増加
- ② 外国人労働者の労働環境向上

③ 日本経済の発展

まず、①外国人労働者の増加について説明する。外国人労働者は SRP の導入により、以前のビザよりも容易に資格を取得しやすくなる。それによっていろいろな地域の人が日本で働くようになり、考え方の多様性が生まれ、社会全体が活性化することにつながる。また転職がしやすくなることも大きい。確かに、企業側は早いスパンでやめられてしまうことに不安を感じるだろう。しかし、重要なのは労働者がいかに働きやすい環境で働けるかだ。もし、今の会社が重労働低賃金で外国人労働者を雇い、やめたくてもやめられない外国人労働者がいたとする。外国人労働者にとってその環境は苦痛でしかないだろう。理不尽な環境の中で、一生懸命働こうとする人間は果たして存在するだろうか。答えは否である。ましてや、外国人労働者は働くことの目的を重要視する傾向にある。たとえ低賃金で外国人労働者を雇っても、生産性は上がらないだろう。もし SRP を取り入れ、転職がしやすくなり、働くことの目的が明確になれば、外国人の、精神的・肉体的な苦痛が軽減される。これによってストレスフリーに働くことができる。会社側もどうすれば外国人労働者が長く会社で働いてくれるか試行錯誤するだろう。そうすれば、外国人労働者が働きやすくなり、より生産性が上がるという好循環を生み出すことができる。

次に、②外国人の労働環境向上について説明する。転職ができやすくなることにより労働環境が向上することについて前述した。また、他にも労働環境向上につながるがある。SRP で紹介したビザには、最低賃金が設定されている。最低賃金を払わなかったら、違反したことになるので、雇用側は払わざるを得ない。そして今までのビザとの大きな違いは、外国人労働者は全員自分の給料についてしっかりと把握していることである。外国人労働者が日本語をうまく話せないことや、日本の法律をよく知らない人を利用して、重労働低賃金を強いている会社も多いのである。しかし SRP を取り入れれば、自分の給料を把握した状態で、職に就くことができるので、もし適正な給料を受け取れなかったら訴えることもできるのである。

最後に、③日本経済の発展について説明する。先ほどの①②のメリットをふまえて、外国人労働者が増加し、労働環境が整えばそれが日本のイメージアップにつながり、外国人労働者はさらに増え、経済発展が見込める。但し、この提案にもデメリットがある。

- ① 外国人労働者雇用の際、より多くの手間や出費がかかる
- ② 相互意見の入れ違いやアクシデントの増加 の2点である。

まず、①外国人雇用の際、より多くの手間や出費がかかるについてだが、少し前までは、外国人の件費は安くなると言われていた。しかし、今は日本人同様の給与基準でないと優秀な人材を獲得できない。実際、アメリカ人の場合、平均月収は日本よりも高い。給与を下げても日本で働こうと思うだろうか。さらに、就労ビザの取得費用や渡航費用は企業負担である。外国人雇用の際、日本人より多くの手間や出費がかかるとはこのことなのだ。今後 SRP を取り入れて、外国人労働者が増えたら、企業の出費は今よりもさらに増え

てしまうのである。

次に、②相互意見の入れ違いやアクシデントの増加について説明する。

外国人と日本人の労働に関する価値観はかなり違う。日本人の場合、上司から頼まれた仕事以外にもできることを見つけて、期待以上の成果を示す傾向にある。また有給取得率は、厚生労働省の調査によると、2017年度は51.1%だった。そしてこれは世界最下位の結果である。その上日本の労働時間は世界平均を大きく上回っている。対して外国人労働者は頼まれたことのみ仕事をする。もちろん自分が与えられた仕事はしっかりとこなす。外国人は、自分の与え得られたことをしっかりとこなし、他の分野は他の人に任せればよいというポリシーで働いているのだ。この違いが、外国人労働者と日本人の相互意見のすれ違いや、不満を生む原因となりうる。SRPを取り入れて外国人労働者が増えれば、こういったケースは増えると考えられるのである。

この「提案」を取り入れなかった場合、日本の外国人労働者の扱いは今までと変わらないため深刻な問題とされている重労働低賃金や給料の未払いなどは改善されることはなく、不満を持つ外国人労働者は確実に増えるだろう。また、そのような外国人労働者の失踪や逃亡をする人も増えるだろう。さらに、日本で仕事を辞めてしまうような外国人労働者の多くは暴力団などの決して良いとは言えない道に進んでしまい犯罪に関与してしまうケースが多くなるだろう。それによって日本人の外国人労働者に対するイメージが悪くなり、日本の労働環境や労働における日本と外国人との協調性は大幅に悪化するに違いないだろう。

また、日本の少子高齢化によって経済力や労働力はさらに減少し今よりもっと働きにくい世の中になってしまう。その上地域が過疎化してしまい生産年齢人口も減少してしまい、高齢化を促進させてしまう。このような点から日本に良い影響を及ぼすことは一つもなく日本の経済は悪化する一方で世界の経済競争に後れを取ってしまうと考えられる。

4. 結論

日本の就労ビザは取得方法が複雑であり世界的に見てもかなり取得が難しいとされている。そのうえ、外国人労働者はビザを取得した後でも、宗教や国籍などが関係で企業側から断られることがあるなど、就職が非常に困難な状況であることが分かった。特に、イスラム教徒の女性に多い、サリーという民族衣装を着ている際の労働許可を受けられないというケースは多いという。外国人に対してかなりハードな条件を提示するビザ、日本企業側の勝手な判断での就労拒否に「ビザの必要性」が疑われる。ビザを取得した外国人労働者への就労拒否は、ビザの在り方の曖昧さを主張させ、同時に日本経済発展の促進を遅れさせてしまうことにつながる。また、日本企業では日本人優遇という意識が強く、日本人と外国人労働者の給料や労働時間に差が出てしまうことが多い。労働内容も、大きく差が出ることもある。例えば、残業や過度な肉体労働があげられる。平等な立場で、平等な条件で労働を実現することは、これからの目標である多文化社会、グローバル社会の促

進における課題となるだろう。

さらに日本の労働状況は、外国人労働者に限らず、日本人に対してもかなり働きにくい条件が多い。月ごとの労働時間は45時間以内という労働基準法の規定を破っている企業が多くみられた。また、欧米では普及がされている給休なども日本では促進されていないため、労働上の「休みをとること＝良くない事」に見られがちであることが明らかになった。シンガポールでの働き方の一つに、「ワーク・ライフ・バランスを実現できている国民が多い」という現状がある。それも、国民が働くことを「楽しんでいるから」というのが理由である。シンガポールの国民は、仕事で自分の役割を没頭し、そして、休日で疲れた体を癒したり、自分の趣味を楽しんだりする。日本の労働実態の理想であるワーク・ライフ・バランスは、シンガポールではもう既に実現されているのだ。しかし実際、日本でも働くことを楽しんでいる労働者は多い。だが、ワーク・ライフ・バランスの実現が出来ている日本人は全体の2割と極めて少ない。今回の現状調査で明確になったことの一つに、日本では休日が少なく、休日に対するイメージの低さが課題であることが挙げられる。

日本での働き方に対する外国人のイメージは、「暗く、重い」である。私たちは、そのような現状を改善するためにも、外国人の考え方や価値観に目を向け、日本の労働環境を変えていくとともに、日本人が持つ外国人に対する意識の改善を図りながら協調性のある労働環境を作っていくことが少子高齢化時代を迎える私たちにとって大切であることが分かった。

5、今後の課題

今回の提案を取り入れるうえでデメリットとなる点に着目すると、まず外国人労働者を雇用する場合日本人より雇用するコストが高いことがあげられる。外国人労働者を雇う場合に日本で外国人の人材が見つからない時、海外から日本で働く人材を呼び寄せる必要があり、その際に日本の企業と外国人との間の仲介役をするのが人材紹介会社となる。人材紹介会社の手数料は20%~30%が目安となっている。例えば外国人労働者の年収が300万円の場合は60万円~90万円が手数料となっており非常に費用が高額になり、負担が重い。費用の内訳として外国人労働者を日本へ呼び寄せる場合、旅行費用は雇用側が払うことが一般的になっており、その際にかかるコストはアジア圏で5万円~8万円となる。また就労ビザの所得費用や外国人を雇用する際にかかる面接費用などを考慮すると20万円~45万円の費用が掛かる。このように外国人を雇用するうえでかかる費用によって、人手不足などに悩む町工場なども外国人労働者を雇用しにくい可能性がある。

2つめの課題としてSRP導入により外国人労働者が増加した場合に現在でも日本人と外国人との間で文化や習慣などの違いから起こっているアクシデントがさらに増加する可能性がある。実際に外国人と一緒に働くうえで困ったこととして「意思疎通ができなかった」と答えた人が35%、「日本人よりも細かい指示が苦手だった」29%、「仕事に対する価値観が違った」28%と続く結果となった。このようなことから外国人と日本人との間に起こ

りやすい問題は価値観や文化の違いによっておこるものが多いので外国人労働者が増えたときに今よりもトラブルが増加する可能性がある。また、「外国人労働者の育成に関する課題調査」では5年以内に外国人労働者の育成に携わった男女735人の8割以上が「外国人労働者の育成で苦労した」と回答している。苦労した理由としては半数以上の人はコミュニケーションが取りづらいことによるものであるという理由であった。そのようなことから外国人労働者が増加した場合、外国人労働者を育成することでより一層時間がかかることがあげられる。外国人労働者を育成(日本語、日本の文化やマナー)するための施設や環境を整備することが必要不可欠である。

6. 出典

2017年 少子高齢化で労働人口は4割減労働力率引き上げの鍵を握る働き方改革を握る
2060年労働人口40%下がる みずほ総合研究所

<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl170531.pdf>

外国人労働者の数が上昇し、過去最多となった

<https://r.nikkei.com/article/DGXMZ37478470X01C18A1000000>

2018年 技能実習生の失踪7000人 駆け込み寺、元難民が奔走 NIKKEI

<https://r.nikkei.com/article/DGXMZ033826020V00C18A8CR8000>

2018年 技能実習生の失踪動機「低賃金」67% 法務省調査 月給「10万円以下」が過半 日本経済新聞

<https://r.nikkei.com/article/DGXMZ037904810X11C18A1EA3000?s=5>

日本の就労一覧表

<https://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qaq5.html>

2019年「特定技能外国人、外国人労働者」が日本に来ないワケ 澤田晃宏

<https://dot.asahi.com/amp/wa/2019112200011.html>

2020年 まず初めに、知っておいた方がいいSパスとEPの違い SDS シンガポール de 就職

<https://www.sds-singapore.com/steps/visa.php>

2017年 日本在住の外国人の転職事情とは|転職した際の手続き等について PROSEEK

https://www.proseek.co.jp/contents/tensyoku_oyakudachi/201709_12.php

2017年 日本で働く外国人の就活方法・就職事情とは?【就職先・ビザの手続き】グローバル採用ナビ

<https://global-saiyou.com/column/view/18>

外国人が日本で仕事を探すときに困る5つのポイント!仕事の探し方を分かりやすく解説 TOMATESAGENT

<https://agent.to-mates.com/ja/column/career-change-guide/772>

2018年 外国人は弱者なのか「奴隷制度」を続ける企業の愚行 「よそ者」を差別し「内部の敵」にする 河合 薫

<https://business.nikkei.com/atcl/opinion/15/200475/101500185>

2018年 外国人労働者との共生をめざして特集、外国人労働者の実態と問題点
本多ミヨ子 首都圏移住労働者ユニオン書記長

14 Gekkanhttps://www.zenroren.gr.jp/jp/koukoku/2018/data/259_03.pdf

2017年 ワーク・ライフ・バランスとは？取り組み方法と人事担当者が推進すべき理由
NOCアウトソーシング&コンサルティング

株式会社 https://www.noc-net.co.jp/blog/2017/01/column_191

魅力度ランキング 52位…外国人労働者が日本で働きたくない理由とは？

<https://gaikokujin-ikusei.com/archives/360> 外国人労働者

キャリアパス

<https://xn--gmq73cz2b11hy2cfv2age6bnua.com/archives/452>

日本で常勤として働くホワイトカラーの外国人財 300名を対象にした調査
約 8割が現在の就労環境に満足していると回答する一方、人事や評価の仕組みは不満
Adecco Group

<https://www.adeccogroup.jp/power-of-work/042>

2011年 外国人労働者 犯罪率 日本在住の外国人が増えているが、本当に外国人犯罪は増加しているのか？ フィナンシャルフィールド

<https://financial-field.com/living/2018/07/13/entry-20400>