

第 3 章

外国人労働者の社会的権利の保障

— ASEAN 諸国間の労働力移動を中心に —

はじめに

国際労働力移動を生む最大の要因は厳然たる南北格差であって⁽¹⁾、かつてのアジアの多くは、もっぱら労働力送出国であった。アジアから、北米、ヨーロッパ、オーストラリアへの労働力の移動が行われた。

1970年代に入り、中東産油国への労働力移動が始まり、1980年代初めにピークを迎えた。しかし、オイル経済の失速により、80年代後半からアジアの新市場への労働者の移動が現れてきた。これはアジアの労働力受入国あるいは受入国となる可能性のある国の労働力不足の構造的な深刻化が、中東産油国の労働市場の収縮と同時期に生じたからである⁽²⁾。こうして、アジア NIEs や ASEAN 諸国の一部は労働力受入国に転換し、あるいは転換しつつある。

本稿が対象とする ASEAN 諸国は、経済発展の段階に応じて労働力の受入国あるいは送出国になっている。このうちシンガポールが最も早く、1960年代末よりマレーシアから労働力の受入れを開始した。産油国ブルネイも受入国であり、外国人労働者に依存している。そして、マレーシアは労働力送出国であると同時に受入国であるという両方の立場を持つに至っている。タイについても、送出国である側面の方が強いが、受入国への転換途上にある⁽³⁾。フィリピンとインドネシアは労働力送出国である。

さらに注目すべき点は、民族的、歴史的、地理的条件から ASEAN 諸国間での国際労働力移動が行われていることである。ASEAN の地域協力として意図した労働力移動ではないが、実際に行われている労働力移動が、これらの国々を複雑に結びつけている。そのような結びつきが、ASEAN 各国に滞在する ASEAN 諸国の国籍を有する外国人労働者問題への関心と呼びおこし、そこに ASEAN としての何らかの「社会的調整」を行おうとする試みが生まれることが予測される。そして実際、そのような試みが社会保障に関してみられた。もちろん、その試みは未だささやかなものであるが、ASEAN としての労働力移動の領域での地域協力の試みとして、評価することができる。

なお、「社会的調整」という言葉は、欧州連合 (EU) において用いられ、人の自由移動に伴い生ずる社会的権利の調整を意味する。現時点では、ASEAN を EU と対比させることは無理であろうが、将来的展望として、EU の政策や方向性は参考になる⁽⁴⁾。

本稿は、ASEAN 諸国間の労働力移動にともなう外国人労働者の社会的権利の保障を中心に検討することを目的としている。第 I 節では、ASEAN 諸国間の労働力移動の現状を概観する。第 II 節では、労働力送出国の海外雇用管理制度と海外就労者の社会的権利の保障、第 III 節では、労働力受入国の外国人労働者管理制度と外国人労働者の社会的権利の保障を明らかにする。第 IV 節では、ASEAN 諸国の外国人労働者の社会的権利はどのように保障されているのかを、労働法・社会保障法の適用、家族の呼びよせ、不法就労外国人労働者の正規化等の観点から検討する。特に ASEAN 諸国の国籍を有する外国人労働者に対して特別の配慮がみられるか否かに留意する。また、ASEAN 諸国間の社会的調整の試みとして ASEAN 社会保障条約案が作成されているが、これについて可能な限りふれる。

I ASEAN 諸国間の労働力移動の現状

国際労働力移動は、国際的な資本移動のようにその国の発展段階に一般的に関連している。しかし、労働力は均質ではないし、種々のプッシュとプルの要因が国際労働力移動に影響を与えているので、その関連性は複雑である⁽⁵⁾。とはいえ、第1表に示すようにアジアにおける労働力受入国、転換途上国、送出国を国民1人当たり GNP と対比させてみると、明らかな相関関係がみられる。

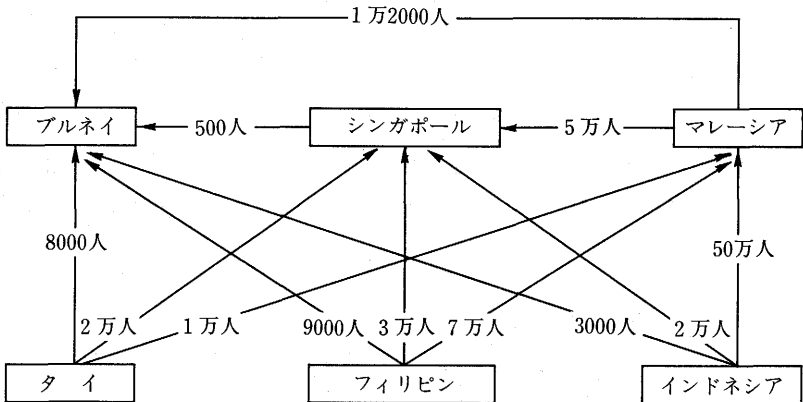
国際労働力を引き起こす要因として、人口・労働、経済格差、制度の三つに整理できる。貧しい国では、経済活動水準が低いいため人口増加に対処できない「人口圧力・貧困」や雇用創出力を上回る労働力供給の増加による「失業・不完全雇用」が、外国人労働者のプッシュ要因として働く。豊かな国では、人手不足、労働需給の質的ミスマッチが、外国人労働者のプル要因として働く。両国間に存在する大きな所得格差が、その吸引力を増幅させる。さらに、外国人労働者に関する「制度」の整備状況の影響も大きい。たとえば、送出国が自国民の海外雇用を奨励しているのか、そのためのシステムは整っているのか、自国民の海外での安全・人権を支援するシステムはあるのかなどが問題である。一方、受入国が外国人労働者を積極的に受け入れているのか、外国人労働者の労働条件は保障されているのかなどが問題となる⁽⁶⁾。この

第1表 アジアにおける労働力送出国・受入国と1人当たり GNP

5,000ドル以上	受 入 国	日本, 香港, 台湾, ブルネイ, シンガポール
1,000 ~5,000ドル	転 換 途 上	韓国, タイ, マレーシア
1,000ドル以下	送 出 国	ファリピン, インドネシア, スリランカ, インド, パキスタン, バングラデシュ, ミャンマー, 中国

(出所) 桑原靖夫『国境を越える労働者』, 岩波新書, p.101掲載の表2を引用。

第1図 アセアン諸国間の一時的労働力移動



(出所) C.W. Stahl, "South-North Migration in the Asian-Pacific Region," paper presented at the Ninth IOM Seminar on Migration, 4-6 December 1990, Geneva. (『日本労働研究雑誌』390号掲載の表4よりアセアン諸国に関するものを抽出し、筆者が作図した。)

「制度」の問題は第II節以降で取り上げる。

ASEAN 諸国間の労働力移動を全体的にみると、第1図のような相互関係にある。外国人労働者の数の正確な把握は、不法就労外国人の存在などにより困難であり、ここに示された数字は絶対的なものではないが、大体の労働力の流れをつかむことができる。全体で73万2500人のASEAN 諸国の国籍を有する労働者がASEAN 諸国間を移動し(不法就労含まず)、ASEAN 諸国相互の労働力の移動を通じた結びつきがみられる。以下、各国ごとの状況について素描することとする⁽⁷⁾。積極的な労働力受入国であるシンガポール、ブルネイ、両方の側面をもつ転換途上にあるマレーシア、タイ、労働力送出国のインドネシア、フィリピンの順に述べる。

シンガポールは、1960年代末から製造業、造船業、建設業で単純労働者不足が生じたため、はじめて外国人労働者を受け入れるようになった。伝統的労働力供給源は、歴史的、地理的、文化的に密接なマレーシアであった。と

ころが、マレーシア経済の発展に伴い、マレーシアからの労働力の採用が難しくなり、1980年にマレーシア以外の非伝統的労働力供給源である国々からの雇用を認めた。これによって、フィリピン、タイ、インドネシアなどからの労働力受入れが行われるようになった。

シンガポールは外国人労働者を景気の緩衝装置として利用しており、経済的社会的目的に沿うように現実的な政策をとっている。外国人労働者を厳格に調整しながら受け入れることは今後も続けられようが、同時に企業に対して隣国、とくにジョホールやリアウ諸島への進出を奨励している。これは外国人労働者の需要を抑制することも意図している。

1990年の時点で、マレーシア人4～5万人(このほかに、ジョホール州から国境を越えて毎日働きに来るマレーシア人1万人)、インドネシア人2万人、フィリピン人3万人、タイ人1万6000人と推測されている。未熟練労働者が主体であるが、フィリピン人の場合そのほとんどは女性で、メイドとして働いている。外国人メイドの導入は、シンガポール女性の労働力化に役立っていると評価されている。

ブルネイは人口が少なく、質的および量的に労働力が不足しているために、外国人労働者に頼らざるをえない。民間部門の労働者の約4分の3は外国人労働者である。外国人労働者の多い産業は、建設・道路、卸売・小売、鉱工・採石・製造、サービスなどで、メイドも約3000人存在している。

国籍別の受入数の推移をみると、ASEAN 諸国からの労働者が大部分を占め、人数・割合ともに増加している。1989年の時点で合法外国人労働者は、マレーシア人1万2000人、フィリピン人9000人、タイ人8000人、インドネシア人3000人である。この他に、シンガポールから若干の労働者が流入している。

ブルネイは、外国人労働者への依存体質を将来的にも維持するものと予測されている。

労働力送出国と受入国の両方の顔をもつマレーシアでは、二つの労働力の流れによって国際労働力移動が生じた。一つは、1970年に発表された新経済政策のかかげた都市開発とマレー人優先政策(プミプトラ)によって都市に雇用機会が創出され、地方のマレー人が都市に大量に流入した。そのために地方のプランテーションなどの第一次産業に深刻な労働力不足が生じ、インドネシアを中心に、フィリピン、タイなどから労働力が大部分は不法に流入した。もう一つは、シンガポールの経済発展に伴いマレーシアからシンガポールへの労働力の流出が盛んになると、それによって労働力不足は他の産業部門にも拡大した。特に建設業に著しく、ここでもインドネシア人労働者が吸い寄せられた。1980年代後半になると、マレーシア経済自体の成長により工業部門の未熟練労働力不足が急速に広がった。

マレーシアの特色は、正規の雇用許可を得ない不法就労外国人の割合が高いことである。その数は正確に把握されておらず、統計によりさまざまである。例えばマレーシア労働組合連合は全国で150万人、うちサバ州は50万人(フィリピン人33万5000人、インドネシア人14万5000人)としているし、ILOは、半島20万人、サバ州12~14万人、サラワク州1万人としている。

シンガポールで働くマレーシア人は、製造業、建設業、サービス部門での未熟練労働者が多いが、最近の高い賃金を求めて熟練、専門労働者も増えてきている。ブルネイへも労働力移動が行われている。

タイも、受入国の顔をもとうとしている国である。1987年以降の高度成長により、熟練、専門労働者が不足している。1988年に6700人の外国人労働者を受け入れた。このままの経済成長が続けば労働力受入国になると予測されている。しかし、地方の貧困がある限り、労働力送出国であることは当分変わらないであろう。

タイの海外就労者は、失業率の高い主として北部、東北部の農村出身者が多い。シンガポール、マレーシア、ブルネイに送り出している。1990年に6万3000人が公式に海外に働きに出ている。しかし、不法就労者も多い。

インドネシアでは、政府の労働力送出の取り組みが相対的に遅れた。1989年からの第5次5カ年計画では、5年間に50万人の労働者の海外送出を目標としている。

インドネシアは大きな労働力送出国であるにもかかわらず、公式上の海外就労者数は少ない。これは不法就労が多く、そのほとんどはマレーシアに滞在しているからである。マレーシアへの労働力の流れは、民族的、文化的類似性により昔から自然に行われてきた。これが国際労働力移動とは、人々の間では意識されていない。その他ブルネイ、シンガポールにも労働力を送り出している。

フィリピンは、東南アジア諸国の中で歴史的に最大の労働力を送り出した国であったし、現在もそうである。1990年の時点で海外就労者が60万人(不法就労含まず)いるといわれている。国家として積極的に労働力送出に取り組み、現在、フィリピン海外雇用庁が民間斡旋業者を管理している。業者を通して(正式にせよ、もぐりにせよ)海外での働き口を見つけるので、ある程度の資金を必要とする。したがって、海外就労者は所得が中層の下以上の人が多い。シンガポール、マレーシア、ブルネイに送り出している。

II 送出国による海外就労者の社会的権利の保障

本節では、正規の海外雇用管理制度を明らかにし、海外就労する自国民の社会的権利を送出国がどのように保障しているのかを見ていく。

ASEAN 諸国の中で、労働力送出国の長い歴史をもち、現在も国家政策として海外就労を奨励しているフィリピンは、整備された海外雇用管理制度を有している。また、自国の海外就労者の社会的権利の保障への取り組みも、他の諸国に比べて多くみられる。フィリピンを中心に、国の規制が行われている順にインドネシア、タイ、マレーシアについて述べていこう。

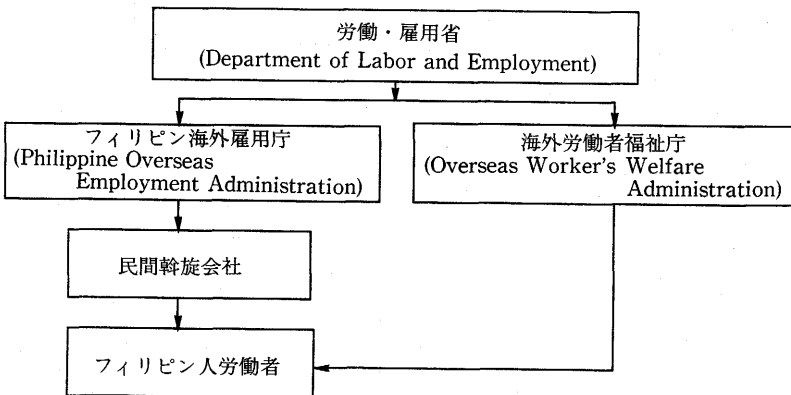
なお、正規の制度によらない海外就労者については、以下に述べる送出国による制度的な社会的権利の保障の枠外にあり、劣悪な状況におかれている。したがって、タイのように、外務省が海外の不法就労者の劣悪な状況を憂慮し、不法就労をストップするキャンペーンに乗り出した国もある⁽⁸⁾。

1. フィリピン

フィリピンを海外出稼ぎ大国たらしめているのは、国レベルで労働力輸出を制度化したことによるといわれている⁽⁹⁾。労働・雇用省管轄のフィリピン海外雇用庁 (Philippine Overseas Employment Administration; POEA) が民間斡旋業者の許認可・監督、雇用契約の審査、海外の斡旋会社の許認可などを行っている (第2図)。合法的に海外で就労しようとするフィリピン人は POEA の認可した民間斡旋業者を通して働き口を見つけるしくみになっている。

海外雇用管理制度に関しては、労働法典 (The Labor Code of the Philippines, PD No.442), 同施行規則 (Omnibus Rules Implementing the Labor Code), POEA

第2図 フィリピンの海外派遣機構



(出所) 『アジアの労働力移動』, (財)アジア人口開発協会, p.43.

規則 (POEA Rules and Regulations Governing Overseas Employment) などが規定している。

労働法典第I巻「雇用前」(Pre-Employment)の12条が、国家政策の目標として国益に沿った労働者の移動の促進、および規制、国内や海外の労働者の募集・職業紹介における公的な職業紹介所のネットワーク強化、および民間部門の参入の合法化などを謳っている。このような国家政策の目標に沿って、POEAは民間斡旋業者の資格を審査している。

民間斡旋業者は次のような資格を満たしていることが必要である。すなわち、フィリピン国民、あるいはフィリピン国民が75%以上出資しているパートナーシップまたは法人であり、資本金100万ペソ以上を有し、海外雇用労働者の募集・職業紹介に関する法律やガイドラインによって資格を失っていないことである。資格を認められない者として、過去に職業紹介や登録の料金を法外に要求したり、違法な募集をしたり、だましたりなどの行為を行った個人・パートナーシップ・法人、労働法令違反で、以前にライセンスを撤回または取り消された個人・パートナー・法人の役員員などがあげられている(POEA規則第II巻第I規則第1節・第2節)。このようにして悪質な民間斡旋業者を排除している。

資格を満たし、必要な書類等を提出し、保証金を提供した業者に対しては、労働・雇用長官よりライセンスが発行される。ライセンスの有効期間は最低2年であり、更新できる(POEA規則第II巻第II規則第1節)。1990年の時点で、740の民間斡旋業者に許可が出されている⁽¹⁰⁾。

許可された民間斡旋業者であっても、労働法令に違反した場合は2年以上5年以下の懲役、または1万ペソ以下の罰金もしくは併科が科される。当然ライセンスは取り消される(労働法典第I巻第I款第39条)⁽¹¹⁾。

海外の雇用主自体についても、現地のフィリピン大使館が信頼のおける業者かどうかを調査し、信任するチェックを行っている。1987年には、申請数約8000件に対して約3000件が信任された⁽¹²⁾。

POEAの海外雇用管理制度における海外就労者(overseas workers)の社会

の権利の保障としては、次の点が注目される。

第1に、海外の雇用主がフィリピン人労働者を雇用したいときは、民間斡旋業者を通して雇用契約書等を POEA に提出しなければならないが、POEA は国際的な雇用慣例およびフィリピン政府の労働契約基準に照らして契約書等の審査を行っていることである。フィリピン政府の最低基準として、(1)賃金、残業手当が労働・雇用省と POEA の基準を満たすこと、(2)フィリピンで労働者が雇用された地点から海外の作業現場までの往復の渡航手段が無料で提供されること、(3)作業現場での的確な宿泊施設が無料で準備され、現地で生活するのに十分な食費、生活費が与えられること、(4)緊急時の医療、歯科治療を完備し、無料で治療が行われること、(5)雇用関係を終了する場合には正当な理由が存在すること、(6)労働者の家族への送金に協力すること、などがあげられている⁽¹³⁾。

第2に、POEA は、特にメイドに関して雇用契約のモデルを作成し、相手国政府の協力によりこれに従って契約の締結をすすめている。正規に雇用する場合には、この契約モデルによらざるをえないと思われる。フィリピン人メイドを多く受け入れているマレーシア政府との間には、次のような項目を含む契約モデルが作成されている⁽¹⁴⁾。(1)基本賃金は、月額150米ドル。メイドを雇用した日に使用者は70リングの手当を就労準備費として支払う。(2)メイドの休日は月に2日間、使用者は休日ごとに20リングの手当を支払う。クリスマス、新年、イースター前の金曜日は休日とする。(3)使用者はメイドに風邪、頭痛などの一般的な疾病に対し、治療費を負担する。年1回総合的な健康診断を使用者はメイドに受けさせる。(4)使用者は食事、寝室、日常生活品を無償で支給する。(5)メイドのパスポートは使用者が保管する。

このような契約モデルは、マレーシア以外にシンガポール、ブルネイ、イタリア、中東等に対しても送付し、それぞれに協力を要請している⁽¹⁵⁾。

第3に、船員でない全ての海外就労者は、使用者の負担において、生命および個人災害保険に加入するとしていることである (POEA 規則第II巻第VIII 規則第1節)。これによって労働者が死亡した時や障害者になった時に、保険

により保障がなされる。

第4に、POEAが海外就労に関する苦情処理を行っていることである。雇用条件違反、雇用契約をめぐる紛争、使用者およびフィリピン政府が許可した業者に対する金銭上の請求、雇用から生ずる死亡・障害・その他の給付の請求、海外雇用契約の当事者間の合意違反または不遵守などを対象とする(POEA規則第VII巻第I規則第1節)。1987年には、約1万3000の苦情が申し立てられ、約1万1500件は何らかの形で解決された⁽¹⁶⁾。

POEAと並んで、海外労働者福祉庁(Overseas Worker's Welfare Administration; OWWA)は、海外就労者とその家族に対してさまざまな福祉サービスを行っている。その資金は、政府の援助を受けず、海外の雇用主・外国籍船舶所有者・船員からの拠出金により運営されている。1990年6月には7億7530万ペソまでに資金が増えた。OWWAは労働者個人の経済的保護、精神的・社会的安定、技術訓練、その他全般的援助を促進するプログラムや、帰国労働者のための生活プログラムを実施している。

OWWAの活動の中で、フィリピン人海外就労者の社会的権利保障にとって大きな意味をもっているのは、世界の15カ所に設けられているフィリピン労働者社会センター(Filipino Workers Social Center)の存在である。社会センターは、虐待の報告の多い中東を中心に、アジアは香港、シンガポール、日本(東京)に置かれている。センターの目的は搾取、虐待から海外就労者を守り、援助することにある。1989年だけで13万人以上の労働者がセンターのサービスおよび施設を利用した⁽¹⁷⁾。センターには福祉職員と社会コーディネーターがおり、福祉職員は海外就労者の事件を処理するのに対して、現地のレーバータッシュを補佐する。

以上のような海外雇用管理制度がその制度のとおり機能し、雇用主も雇用契約を守れば、正規に許可された民間斡旋業者を通して合法的に海外就労するフィリピン人の社会的権利は、かなりの程度保障されよう。しかし、現実には制度が必ずしも十分に機能していない場合もみられるし、フィリピン政府の在外公館が自国の海外就労者の人権擁護に熱心でないという指摘もみ

られる⁽¹⁸⁾。

2. インドネシア

インドネシアの海外雇用管理制度は、労働省の一部局である海外雇用センター（Pusat AKAN；略称 AKAN）が許可した民間斡旋業者を通しての点で、フィリピンの制度と類似している。しかし、海外就労者の人選はプールされた人材の中から AKAN によってなされ、斡旋業者に発言権のない点にインドネシアの特色がある。

民間斡旋業者は6カ月の斡旋計画を提出し、AKANにより許可を得る。許可は6カ月有効である。斡旋業者は、AKANによって選ばれた海外就労希望者に対して15日間の出発事前オリエンテーションを行わなければならない。在外営業許可を受けている業者は65人で、うち43人はサウジアラビアを専門に扱っている。許可条件として3000万ルピアの保証金納入、年間500人以上の斡旋計画、50人以上のオリエンテーションが可能な事務所の設置などがあげられる⁽¹⁹⁾。

インドネシア人海外就労者の社会的権利の保障としては、次の点が注目される⁽²⁰⁾。

第1に、1986年の海外労働力派遣プログラムに関する労働力大臣令によって、業者に対して、海外派遣労働者の労災・死亡保険加入、および既存の労働者保護に関する諸法の遵守を義務付けたことである。労災・死亡保険については、1978年から政府が発足させた任意の労働力社会保険（ASTEK）⁽²¹⁾に加入することになる。

第2に、1986年の改正令である1988年海外労働力派遣プログラムに関する労働力大臣令によって、次の規定が付け加わったことである。(1)業者は派遣労働者の安全・健康・福祉について出身地を出発する時点から出身地に帰るまで責任をもつ義務があること、(2)業者は労働者と雇用主の間の問題の解決に当たる義務があること、(3)労働力監督官がこの規則の実施を監督すること。

これにより、業者の責任が明確になり労働力監督官の目が届くことになった。

第3に、サウジアラビアへのインドネシア労働力派遣の技術的指針に関する1988年労働力大臣決定、および、インドネシア労働力派遣企業の育成と派遣許可証の秩序化に関する1989年労働力大臣命令によって、2種類の労働契約が規定された。一つは、インドネシア労働者と求人者の名において労働力派遣企業との間で交わされるフォーマルセクターの契約、もう一つは、メイドのような個人間で交わされ労働力派遣企業の現地における代表者が証人となるインフォーマルセクターの個人労働契約である。このような派遣契約および労働契約書などに、サウジアラビアの商工会議所や外務省およびインドネシア大使館による承認が必要となったことである。派遣契約や労働契約のチェックによって労働条件は明確になり、一定水準が保たれることが期待できる。さらに、労働者がサウジアラビアで労働災害に遭った時には、インドネシアで継続治療が必要な場合、斡旋業者が当面の治療費負担等の義務を負い、ASTEKへ報告しなければならないと定めた。

なお、第3に指摘したことはサウジアラビアにおけるインドネシア人の社会的権利保障の規定であり、ASEAN諸国におけるインドネシア人労働者には適用されない。サウジアラビアはインドネシア最大の海外就労者派遣先であるので、このような規制を行っている。

以上のような大臣令にもかかわらず、現実にはそのように機能していない面もある。例えば、大量の海外派遣労働者が労働力社会保険に加入していない⁽²²⁾。

3. タイ

タイ政府は、自国民の海外就労が失業問題の改善に役立ち外貨を獲得できる点で評価はしているが、国内経済の向上を第一に推し進めるべきと考えている⁽²³⁾。第6次5カ年（経済社会開発）計画（1987～91年）の中で海外就労奨励策を謳ってはいるが、フィリピンやインドネシアに比べると積極的でない。

最近発表された労働福祉大臣のアクションプランは、国内での5万人の雇用創出を掲げているが、海外就労については旅費援助や違法な斡旋業者への取締強化についてふれるだけである⁽²⁴⁾。

1985年に制定された労働者斡旋および保護法 (Labour Recruitment and Protection Law) が、海外雇用制度について規定している。斡旋窓口は二つある。一つは労働部海外雇用行政課 (Overseas Employment Administration Office, Department of Labour ; 略称 OEAO) の海外雇用斡旋部であり、斡旋は無料である⁽²⁵⁾。しかし、この斡旋は数が少ない。多くはもう一つの窓口である OEAO の許可を受けた民間斡旋業者によるもので、有料である。現在許可を受けている斡旋業者は約300である。許可要件として、タイ資本が75%以上であること、資本金が100万バーツ以上あること、50万バーツ以上の保証金を納めること、などがある⁽²⁶⁾。

タイ人海外就労者の社会的権利の保障としては、次の点が注目される。

第1に、外国の求人者は、許可された斡旋業者を通して募集労働者の資格条件および雇用条件を記した求人票および雇用契約等の必要書類を労働部に提出しなければならないことである⁽²⁷⁾。労働部がどの程度内容をチェックするのかは不明であるが、海外就労者の労働条件は斡旋業者および海外求職者に対する雇用・労働条件の基準が決定されているようなので、一応の水準が保たれよう。

第2に、海外労働者福祉基金 (Overseas Worker Welfare Fund) が雇主の分担金によって設けられ、海外就労者はここに登録される。そして、帰国者に対する資金貸付などの福祉にこの基金が当てられていることである⁽²⁸⁾。

第3に、法外な手数料を請求されたなどの苦情を OEAO が処理していることである。1988年には3629件の苦情申立があり、うち3111件が解決した⁽²⁹⁾。悪質な斡旋業者を訴える手段があるということは、間接的に海外就労者の社会的権利の保障に貢献する。

以上の三つの点以外には、とくにタイ海外就労者の社会的権利の保障に関する制度はみられない。何らかの社会保険に加入することも義務づけられて

いない。正式に許可された民間斡旋業者であっても悪質な業者がみられ、1992年11月25日には「労働者への詐欺に関する委員会」が厳しい処置をこうじることを選定した。12月2日には、労働法違反を理由とする一時的な業務停止命令が24社の斡旋業者に対して下された⁽³⁰⁾。

4. マレーシア

これまで述べてきたフィリピン、インドネシア、タイと比べるとマレーシアは労働力送出国であるが、国家政策としての海外雇用管理制度をもっていない点に特色がある⁽³¹⁾。海外就労を斡旋するための政府機関がなく、民間斡旋業者に対する規制がない。

政府は基本的に、マレーシア人労働者の海外就労先国での人権問題については受入国政府側の問題であるという姿勢をとってきた。しかし、不法就労については何らかの施策を検討する必要があることを政府も感じ始めたようであり、外務省に、不法就労者の実数・把握とともにその検討を指示した⁽³²⁾。マレーシア人海外就労者の社会的権利の保障に関しては、送出国としてのマレーシア政府が何の措置もとっていないので、受入国および雇主に期待するほかない。

ところで、シンガポールで日帰りで働くマレーシア人3万人は、熟練労働者を除き、シンガポール中央積立基金制度⁽³³⁾に加入できないでいる。マレーシア政府はこれを問題としたが、シンガポール政府は加入に反対している。シンガポールで働くマレーシア人労働者も賃金手取りが減るので反対している。そこで、マレーシアの社会保障制度によりカバーできないのかという検討もなされている⁽³⁴⁾。

III 受入国による外国人労働者の社会的権利の保障

本節では、労働力受入国の外国人労働者受入制度を明らかにし、受入国による外国人労働者の社会的権利の保障について見ていく。

労働力送出国による自国民の海外における社会的権利保障には限界がある。やはり受入国がどのように外国人労働者を処遇するかが重要である。国家政策として労働力を受け入れているシンガポール、ブルネイ、そして転換途上にあるマレーシア、タイの状況をみていこう。

1. シンガポール

シンガポールの外国人労働者管理制度は、伝統的労働力供給源であるマレーシアとその他の国とでは取扱いに差異がある。マレーシア人については全ての業種について雇用できるが⁽³⁵⁾、その他の国については、未熟練労働に関しては製造業、造船業、建設業、ホテル業、メイドという5業種に限られている。

また、シンガポールは熟練労働者を歓迎しているので、熟練労働者と未熟練労働者とでは管理制度に差がある。熟練と未熟練の区別は、月収1500シンガポールドル（以下Sドル）が基準となる。

熟練労働者は専門的・技術的職業に従事し、月収1500Sドル以上の者に限定される。熟練労働者は内務省移民局の発行する雇用許可（Employment Pass）を必要とし⁽³⁶⁾、在留期間は通常雇用契約期間（5年以内）であり、その期間内の再入国許可も同時に付与される⁽³⁷⁾。彼らの待遇や人権についてはあまり問題は生じないであろう。

問題は未熟練労働者である。制度自体に人権侵害と思われるものがみられるし、雇用の実態に問題を含んでいる。不法就労である場合には、さらに問題が多い。

未熟練労働者は、月収1500 Sドル未満で、専門的・技術的以外の職業に従事する者をいう。未熟練労働者は労働省労働許可部⁽³⁸⁾の発行する労働許可証 (Work Permit) を必要とする。現在、次のような5種類の労働許可が外国人雇用法 (Employment of Foreign Workers Act, 1990) によって定められている。

- (1) 2年労働許可 (2-Year Work Permit)。製造業、サービス業に従事する労働者が主に対象。更新可能。
- (2) 技能労働者3年労働許可 (3-Year Work Permit)。月収1500 Sドル未満の技能労働者が対象。
- (3) ブロック労働許可。建設業など集団で労働者を雇用する場合で、6カ月ごとの更新手続きが必要。
- (4) メイド労働許可。メイドを対象とし、許可期間2年間、更新1回可能。
- (5) 永住権所持者用3年労働許可。永住権者が移動する場合に必要。

外国人労働者を雇用しようとする雇主は、保証金を納入しなければならない。保証金は当該労働者の帰国確認をもって雇主に返済され、滞在中に労働許可条件違反が発覚した場合には没収される。相当高額な保証金を雇主に課して、外国人労働者の適正な管理が行われるように促している。

外国人雇用賦課金 (Levy) は、外国人労働者の雇用によって企業が賃金コストの引き下げを凶ろうとするのを防ぎ、外国人労働者の流入圧力を調節するために導入された。この賦課金は外国人労働者の福利厚生のために利用されているが、その実状は不明である⁽³⁹⁾。年々その額を上げており、1991年4月現在、外国人労働者1人当たりの1カ月の賦課金は次のとおりである⁽⁴⁰⁾。

- ・ 建築業……………熟練工 250 Sドル；未熟練工 350 Sドル
- ・ 造船業……………350 Sドル
- ・ サービス業…300 Sドル
- ・ メイド業……………250 Sドル

製造業に関しては、1992年1月1日より、一定の枠を超えると賦課金が高くなる2段階方式の賦課金が導入された。すなわち、外国人労働者の全従業員に占める割合が35%までは賦課金は1人当たり400Sドル、それを超えると超過人数分の雇用については450Sドルとなる。

さらに、保証金および賦課金を支払えば外国人を自由に雇用できるというわけではなく、各企業における外国人受入れの上限が業種ごとに定められている⁽⁴¹⁾。

- ・建設業………塾練工 70%；未熟練工 40%
- ・造船業、製造業、ホテル業、メイド業……40%
- ・パン屋・美容院・自動車修理等のサービス業……状況に応じて40～50%
- ・商業・銀行・交通等のサービス業……10%

シンガポールにおける外国人労働者の社会的権利の保障としては、次の点が注目される。

第1に、前述した管理制度にのっとって合法的に雇用された外国人労働者については、シンガポール人労働者と同じ法的保護が与えられ、シンガポール労働法の適用とその恩恵を受けられる。労働組合に加入することもできる⁽⁴²⁾。ただし、組合役員にはなれない。

第2に、外国人に対しても労災保険が企業の責任において適用される⁽⁴³⁾。

第3に、1993年4月から外国人の建設労働者に対する半日の安全教育が労働許可発行の前に義務づけられた⁽⁴⁴⁾。

第4に、企業は、雇用する外国人労働者の住居を提供する義務をもっている。

第5に、労働省の監督官が、外国人労働者の雇用状況をチェックするために工場を巡回し、頻繁に検査を行っている⁽⁴⁵⁾。

一方、制度上あるいは実態上、以下の問題もある。

第1に、シンガポールは一部例外を除き外国人労働者の定住を認めないた

め、家族の呼び寄せができないことである。また、メイドについても6カ月に1回の健康診断がなされ、妊娠の如何をチェックするという人道的に問題なことが行われている(妊娠が判明すると強制送還される)⁽⁴⁶⁾。シンガポール国民や永住権保持者との結婚も認められていない。

第2に、外国人労働者は、一律中央積立基金の対象外となっていることである⁽⁴⁷⁾。従来はマレーシア人については適用対象となっていたようである⁽⁴⁸⁾。労働災害については企業責任によって救済されるが、それ以外の社会保障制度の恩恵を受けることができない。賦課金は外国人労働者の福利更生のために使われるとされているが、実際には機能していないようである。

第3に、合法就労の外国人労働者の社会的権利はある程度の保障がなされ、人手不足の業種では労働者に有利な特典が提示されている場合もあるが⁽⁴⁹⁾、それに反して不法就労者に対しては厳しい姿勢をとっていることである。すなわち、入国管理法の改正がなされ、不法就労外国人およびその雇用主に対して、罰金や懲役に加えてムチ打ちの刑が1989年より科せられている。違反者第1号として、不法入国のタイ人労働者に対して、1989年6月22日に「3回のムチ打ちと3カ月の禁固」刑が宣告された⁽⁵⁰⁾。タイ政府・民間からの抗議により、実際には刑は執行されなかったようである。非人道的であるという批判はまぬがれない。

第4に、合法的に就労している労働者、特にメイドに対する人権侵害は現実に存在するにもかかわらず、実態がシンガポールにおいて明らかにされるのはまれである点である⁽⁵¹⁾。

2. ブルネイ

ブルネイの外国人労働者の雇用は、内務省の移民部・労働部が担当している。業種や熟練度による雇用規制は特にみられない。政府は労働者の入国手続きと斡旋業者に対する営業許可の管理を行い、必要以上の関与はしない。移民部が雇用許可を発給する。雇用許可は2年または3年有効である。

ブルネイにおける外国人労働者の社会的権利の保障としては、次の点が注目される。

雇主は外国人労働者の入国手続、住居、医療、帰国旅費等を保証するために保証金を納入しなければならないが、ASEAN 諸国の労働者に対してはこの額を低くして便宜をはかっている。

外国人労働者に対する労働法の適用および運用に関しては、労働長官がその権限を有している。

なお、不法就労者に対してはたびたび摘発が行われている⁽⁵²⁾。

3. マレーシア⁽⁵³⁾

マレーシアにおいて合法的に就労しようとする外国人は、マレーシア政府の許可した斡旋業者の募集に応募し、労働許可を得る必要がある (Immigration Act, 1959/63, 6条)。

労働許可については、移民規則 (Immigration Regulation, 1963) が規定し、次のような種類のパスがある (8条以下)。

雇用パス (Employment Pass) は、西マレーシアまたはサラワクで働くために必要である。内務省移民局が発給する。官公庁との雇用契約に基づく雇用の場合または企業との雇用契約が2年以上の期間で (5年を超えない)、月収1200リング以上である場合が対象である。場合によっては期間の延長もありうる (9条)。この許可は、マレーシア国民では不十分な専門的技術・技能・知識をもった外国人の就労に適用される⁽⁵⁴⁾。

労働パス (Work Pass) は、サバで働くために必要であり、内務省移民局が発行する。マレーシア国内からサバに行く場合も必要である。申請する貿易・ビジネス等においてそのような資格があること、その種の仕事においてサバに失業がないこと、その仕事や雇用が一般的にサバの利益になること、という三つの点が発給条件である。期間は5年を超えることはできず、場合によっては期間の延長もありうる (第16条)。

雇用パスを所持する者の妻または扶養する子供に対しては、被扶養者パス(Dependents' Pass)が移民局により発給される⁽⁵⁵⁾。有効期間はその夫または父親に発給された雇用パスまたは労働パスの期間を超えない。被扶養者パスの妻や子供は、移民局の許可がなければ雇用労働につくことはできない(第10条)。

訪問パスは、一時的な雇用(temporary employment)等に対して移民局により発給される。期間は12カ月を超えることはできないが、期間の延長はありうる(第11条)。一時的な雇用許可の対象者は、メイドや単純労働者に限られる⁽⁵⁶⁾。

雇主は、外国人を雇用する時には、賦課金(Levy)を支払わなければならない。年当たり、建設・製造業部門において420リング、サービス部門(メイド)360リング、プランテーション300リングである(1993年4月現在)。シンガポールの場合、外国人労働者の月収にほぼ相当する額が毎回徴収されているが、マレーシアの場合、外国人労働者の月収におおよそ相当する額が、一時的雇用パスの1年ごとの更新の際に徴収される⁽⁵⁷⁾。

外国人労働者の募集人数の総枠は、政府によって、そのつど、労働市場を勘案しながら決定されている⁽⁵⁸⁾。

以上のような制度によって合法的に外国人労働者を受け入れてきたマレーシアであるが、これは1993年12月31日までの申請分までとし、94年以降外国人労働者の新規雇用申請を受けつけないことを、内務省は94年1月9日に発表した。この措置は、不法就労外国人労働者の把握と排除を目的としている⁽⁵⁹⁾。

しかし実際には、人手不足に悩むマレーシアの外資系企業は、マレーシア政府との非公式の取り決めにより、不法入国で拘束中のインドネシア人の送還費用を負担する代わりに、インドネシア人の正規の雇用枠を認められているようである⁽⁶⁰⁾。

マレーシアにおける外国人労働者の社会的権利の保障としては、次の点が注目される。

第1に、合法就労外国人については労働法が適用され、マレーシア人と同じ権利が保障されていることである。

第2に、プランテーションに働く外国人労働者については労働組合の労働協約の適用を受けていることである。すなわち、全国プランテーション労働組合(NUPW)はMapa(マレーシア農業生産者協会=使用者団体)と全国統一労働協約を締結しており、そこで定められた賃金は外国人労働者にも適用されている⁽⁶¹⁾。

第3に、外国人は労働組合役員にはなれないが、組合に加入することができることである。そして、NUPWは組織としての長期低落傾向をとどめるために、プランテーションに働くインドネシア人労働者の組織化方針を1991年11月に打ち出した⁽⁶²⁾。このように、労働組合自身が外国人労働者の組織化に積極的姿勢をもっていることは評価できる。

第4に、合法就労外国人に対しては、マレーシアの社会保障制度が適用されていることである。1993年4月1日以降、外国人労働者の労働災害には従来の社会保障制度(Social Security Organization: SOCSO)に代わって、労働者補償法(The Workman Compensation Act, 1952)が適用されている。SOCSOは分割払いであったが、労働者補償法は一括払いとなっている。比較的短期の外国人就労者の便宜を考えてこのように変更された⁽⁶³⁾。また、外国人労働者は従業員積立基金(Employee Provident Fund)に加入するが、帰国時に使用者拠出金を含めて積立金は全額払い戻される。一種の退職一時金制度である⁽⁶⁴⁾。

第5に、公的機関が医療費を負担するので、外国人労働者やその家族は公立病院を利用できることである。不法就労外国人も利用できる⁽⁶⁵⁾。

第6に、マレーシアは、不法就労外国人に対して合法化の措置をとったことである。1989年8月には不法就労インドネシア人の合法化を行い、2万6000人のインドネシア人労働者に対して3年間の条件付きで就労を認め、必要な場合には更新も認めた。合法化された不法就労者は「労働者」として保護されることになる⁽⁶⁶⁾。

以上、マレーシアにおける合法就労外国人の社会的権利保障は、制度としてはよく整っているように見える。しかし、社会保障制度に加入していない外国人も多い⁽⁶⁷⁾など、実際にそのとおり動いていない場合も多い。

4. タイ

移民法⁽⁶⁸⁾は、単純労働者のタイへの入国を認めていない(第12条)。一方、熟練技術者または専門家としての業務のための一時的滞在は認めており、在留期間は1年を超えないものとされている(第34条、第35条)。

タイで就労しようとする外国人は、労働許可証が必要とされている。労働許可証の申請資格者は、居住証明書を所持しているか、または移民法の下で一時的に入国を認められている者に限られる。労働許可証の有効期間は1年である⁽⁶⁹⁾。

タイにおける外国人労働者の社会的権利保障は、合法就労である場合には労働法も社会保障法も適用される⁽⁷⁰⁾。

IV 労働力移動に関する地域協力の試みと展望

ASEAN 諸国間の労働力移動は、期せずして送出国と受入国間の接触をもたらした。それぞれの問題に対処するため、二国間の協力、さらに ASEAN 域内の協力の必要性まで強調されるに至っている。

1. 二国間の協力

二国間の協力には、二国間協定という法的レベルによる協力と、実務レベルで行う協力がある。

二国間協定は、労働力送出国と受入国が労働者の受入れについての合意事

項を国際条約の形をとって締結する場合である。このような協定で有名なものは、1984年にマレーシアとインドネシア間に締結されたメダン協定である。マレーシア側の雇用主に正式な外国人雇用手続きを義務づけた。翌年までにマレーシアはフィリピンやタイとも同様な協定を結んだ。しかし効果を上げることができず、1986年には破棄されてしまった⁽⁷¹⁾。

また、フィリピンは、1988年3月1日より女性がメイドとして海外で働くことを全面的に禁止したが、フィリピン人メイドの最低賃金や雇用条件に関する二国間協定を結べば、その国に対しては禁止を解除することとしている。これに関して、フィリピン政府職員がすでにマレーシアとシンガポールを訪問し、協定について協議したという⁽⁷²⁾。

なお、労働者の受入れを正式に行えば、それに伴い年金の通算問題などが必然的に生じてくるが、ASEANのなかで二国間の年金通算協定を結ぶなどの社会保障制度上の調整を行った例はない。

次に、協定という形はとらずに協力を求める場合で、労働力送出国が受入国に協力を求める場合と、受入国が送出国に協力を求める場合がある。前者の例として、1992年にフィリピン政府はメイドの海外出稼ぎを促進していきたいと、フィリピン人メイドを多く受け入れているマレーシアにその円滑化のための条件提示を行った⁽⁷³⁾。また1991年にインドネシア政府は、マレーシアにおけるインドネシア人の不法就労をなくすために、マレーシア政府と話し合うことを目的として、使節団を派遣した⁽⁷⁴⁾。後者の例として、1990年にシンガポール政府は、タイ首相に対して、シンガポールに不法入国するタイ人をくいとめるように要請した⁽⁷⁵⁾。

2. ASEAN 域内の協力

ASEAN 全体としての協力には、次のような動きが見られる。

まず、第1回 ASEAN 労働大臣会議が1975年インドネシアで開催された後、定期的にかかれている⁽⁷⁶⁾。1990年9月17日から18日にかけて開催された

第8回会議の共同コミュニケでは、イラク・クウェート危機に際して ASEAN から出稼ぎに行っている労働者がイラクやクウェートから脱出できるように、ILO 等に協力を求めた。中東に対する労働力送出国として、ASEAN が協力した点で注目される。しかし、ASEAN 労働大臣会議において ASEAN 域内の ASEAN 諸国の国籍を有する外国人労働者問題の地域協力について話し合われたことがあるのかは、明らかでない。

このほか、国連開発計画(UNDP)の財政援助を受けて、ASEAN 開発のための労使関係プログラム(ASEAN Programme on Industrial Relations for Development; APIRD)があり、労働問題のセミナーや情報交換が行われている。そのなかで、1988年9月に ASEAN 域内の移民労働者の保護について意見と情報の交換がなされた。その結果、次のような結論が引き出された。

- (1) ASEAN において、移民労働者が保護を最も必要とするのは募集の場面である。
- (2) ブルネイ、シンガポール、マレーシアなどの受入国では、移民労働者の保護は法律によってなされており、効果的な実施機関もある。本国送還の基金はこれら3カ国では保証されている。
- (3) 受入国では、移民労働者の結社の自由権の行使を禁止していないし、制限もしていない。国際自由労連(ICFTU)の支部が移民労働者の保護にかかわることが計画されている。
- (4) 法的保護の他に、受入国は移民労働者が文化的環境に適応できるようなプログラムや活動の提供を考えるべきである。
- (5) 移民労働者の保護は、母国に帰国した後も及ぶべきである。彼らが所得を投資目的に向けるようにガイダンスと援助が必要である⁽⁷⁷⁾。

この結論には、とくに域内協力として ASEAN 諸国の国籍を有する外国人労働者の保護を考えていこうという姿勢はみられない。なお、ASEAN 諸国の中で、ILO の移民条約に批准しているのはマレーシアのみである(97号条約でサバのみ適用。なおブルネイは ILO 非加盟)⁽⁷⁸⁾。また、1990年に国連で採択さ

れた移民労働者条約を批准した ASEAN 諸国は、現在のところない。アジアからの海外出稼ぎは「一時的な」性格が強く、単身での渡航が大部分であるため、受入国はその必要以上の権利拡大を懸念して条約の採択に踏み切らないでいると指摘されている⁽⁷⁹⁾。

しかし、ASEAN 自由貿易地域 (AFTA) は長期的にみれば ASEAN 域内の労働分業をもたらし、域内をもっと自由に労働力が移動するようになることが考えられる。ASEAN 地域に統一された労働市場が形成されるかもしれない⁽⁸⁰⁾。EU のように人の自由移動を認める存在に ASEAN がなりうるのかは不明であるが、AFTA の進展により、これまでの ASEAN 各国間の部分的な労働力移動が域内全体に広がる可能性はあるかもしれない。

ASEAN 地域に統一された労働市場が形成された場合には、ASEAN 諸国の国籍を有する外国人労働者に対する社会的権利の保障の問題が浮かびあがってくる。労働法の適用は各受入国が責任をもって行えば解決されるが、社会保障上の権利は調整を必要とする。

そのような ASEAN としての社会保障制度の調整の試みがある。作成の経緯は不明であるが、ASEAN 社会保障条約 (The Social Security Convention among Member States of the ASEAN) がそれである。条約自体は入手できなかったが、その適用規則は入手できたので、そこからどのような調整をはかろうとしているのかをみてみよう。

なお、規則の草案は1990年10月に国際労働事務局 (International Labour Office) によって準備され、同年12月に開かれた ASEAN 移民労働者の社会保障に関する専門委員会に提出された。以下は適用規則の概要である。

- (1) ある締約国の立法下の給付と他の締約国の立法下の給付が重複する時には、原則として他の締約国の立法下の給付が減額、停止、廃止される。
- (2) 保険期間と居住期間の計算の仕方については、ある締約国の立法下の保険期間または居住期間は、重複しない限り他の締約国の立法下の保険期間に付け加えられる。
- (3) 障害給付を受け取るためには、申立人は居住国の機関に申し立てる。

居住国の法律の適用を受けないときは、居住国の機関は申立人が最後に適用を受けた法律の締約国の機関にその申立てを移送する。申立人自身が最後に適用を受けた法律の締約国の機関に申立てを付託することもできる。

- (4) 締約国に一時的に居住する労働者は、医療ケアの給付を受ける権利があることの証明書を一時的居住地の機関に提出しなければならない。証明書は労働者の居住する締約国を離れる時に発行される。一時的居住地の機関は担当機関に労働者が受給条件を満たしているか否かを確認して、給付を行う。
- (5) 締約国に居住する労働者もまた、証明書を提出して医療ケアを受ける。
- (6) 年金以外の現金給付を受給するためには、締約国に居住または一時的居住する労働者は、仕事ができなくなった日から30日以内に居住地または一時的居住地の機関に申請する。場合によっては、医師の発行した仕事ができないことの証明書が必要である。
- (7) 職業上の負傷や疾病が締約国で生じたときは、その旨を担当機関に申告しなければならない。治療に要した費用は居住地または一時的居住地の機関が負担する。
- (8) 職業上の負傷や疾病に関する法律の適用が問題となったときは、関係機関は居住地または一時的居住地の機関に最終決定を通知する。
- (9) 支給されるべきでない給付を回収するときは、契約当事者の機関は相互に協力する。

条約はまだ採択されていないようである。適用規定から推し量ると、給付の調整、医療ケアの締約国居住労働者への適用などによって、ASEAN 域内の ASEAN 諸国の国籍を有する外国人に対する社会的権利の保障を図ろうとしている。ASEAN の進展によっては、同条約の採択そして批准も考えられよう。今後の ASEAN の域内協力に注目していきたい。

【注】

- (1) 桑原靖夫『国境を越える労働者』, 岩波新書, 1991年, p.15.
- (2) 佐々木聖子「アジア諸国における労働者の国際移動に関する研究」, 『法務研究報告書』第80集第2号, 法務省, 1993年, p.291.
- (3) 桑原, 前掲書, p.66.
- (4) EUの社会的調整に関する文献として以下の文献がある。Bruno Magliulo, *L'Europe sociale des institutions et des hommes*, Éditions NATHAN, 1991, France.
- (5) Pang Eng Fong, *Regionalisation and Labour Flows in Pacific Asia*, Paris, Development Center of the OECD, 1993, p.22.
- (6) 『アジアの労働力移動』(人口と開発シリーズ16), (財)アジア人口・開発協会, 1992年, p.15-16 (渡部真知子執筆)。
- (7) 以下の文献に依拠する。Pang Eng Fong, *op. cit.*; 桑原, 前掲書; 桑原靖夫編著『国際労働力移動のフロンティア』, 日本労働研究機構, 1993年; 佐々木, 前掲論文; (財)アジア人口・開発協会, 前掲書。
- (8) 『読売新聞』1994年2月16日。
- (9) 等雄一郎「海外出稼ぎ労働の現状とその功罪」, 『日本労働研究雑誌』第404号, 1993年9月, p.66-67.
- (10) 佐々木, 前掲論文, p.297.
- (11) 例えば, *The Journal*, Apr. 23, 1988 は, POEA が問題のある11の民間斡旋業者を処罰したことを報じている。
- (12) 佐々木, 前掲論文, pp.201, 217.
- (13) 山形辰史「フィリピンの労働者の海外送り出し政策」, 『三田学会雑誌』第83巻特別号-II, 1991年3月, pp.158-159.
- (14) 坂井澄雄『マレーシアの中長期的経済政策と労働問題』(海外資料 No.6), 日本労働研究機構, 1993年, pp.116-117
- (15) 佐々木, 前掲論文, p.201. なお, マレーシア政府との雇用契約モデルのうちの(5)は, メイドの人権保障の点からみると問題点があろう。フィリピン人メイドはシンガポールでも多く働いている。1990年11月21日にフィリピン大使館とシンガポールの約30のメイド斡旋業者との間で取り決めがなされ, フィリピン人メイドにかかわる問題解決のために定期的に協議することとなった。これは, シンガポールにおけるフィリピン人メイドの人権保障の点から評価できよう (*The Straits Times*, Nov. 22, 1990)。
- (16) 佐々木, 前掲論文, p.203.

- (17) 『海外労働時報』第171号, pp.7-8。
- (18) 石山永一郎『フィリピン出稼ぎ労働者』, 拓殖書房, 1990年, p.169。
- (19) 佐々木, 前掲論文, pp.260-261。
- (20) 水野広祐「インドネシアにおける農村出身女子労働者保護問題—急成長輸出産業と中東への労働力輸出」, 『アジア経済』第33巻第6号, 1992年6月, pp.31-32。
- (21) 『インドネシアの労働事情』, 日本労働協会, 1985年, p.88。
- (22) 水野, 前掲論文, p.34。
- (23) 佐々木, 前掲論文, p.220。
- (24) 『海外労働時報』第212号, 1994年2月, pp.4-5。
- (25) 佐々木, 前掲論文, pp.228-229。
- (26) 財アジア人口・開発協会, 前掲書, pp.39-40。
- (27) 財アジア人口・開発協会, 前掲書, p.40; 佐々木, 前掲論文, p.236。
- (28) 佐々木, 前掲論文, p.227。
- (29) 『海外労働時報』第198号, 1993年2月, p.5。
- (30) *Nation*, March 23, 1989。
- (31) 財アジア人口・開発協会, 前掲書, p.54。
- (32) 『海外労働時報』第198号, 1993年2月, p.8。
- (33) 被用者を対象とする強制積立貯蓄制度。労使ともに提出する。老齢, 移住, 障害, 死亡, 住宅購入等を理由に積立金を引き出すことができる。医療保険もカバーしている。Tay Boon Nga (田辺忠史訳)「シンガポール中央積立基金」, 『海外社会保障情報』第88号, pp.31-46。
- (34) 『海外労働時報』第174号, 1991年3月, pp.11-12。
- (35) 『海外労働時報』第163号, 1990年7月, p.18。
- (36) 斉藤弥生「シンガポールの外国人労働者受け入れ」, 『海外事情』第38巻第10号, 1990年10月, p.105。
- (37) 佐々木, 前掲論文, p.8。
- (38) 斉藤, 前掲論文, p.108。
- (39) 佐々木, 前掲論文, pp.9-11。
- (40) 『海外労働時報』第176号, 1991年6月, p.18。
- (41) 『海外労働時報』第186号, 1992年5月, pp.14-15。
- (42) Pang Eng Fong, *op. cit.*, p.50。
- (43) 斉藤, 前掲論文, p.111。
- (44) *The Straits Times*, May 28, 1993。
- (45) 斉藤, 前掲論文, p.111。

- (46) シンガポールのフィリピン人メイドに、問題の健康診断についてどう思うかのインタビューした結果が報告されている(金子一也「日本の外国人労働者政策への示唆—シンガポールの実状と中国の実状」、『季刊労働法』第164号, 1992年8月, pp.171-172)。それによると、インタビューした女性たち自身はそれほど人権侵害とは思っていないようである。しかし、だからといってこのことが人権侵害ではないとはいえない。
- (47) 佐々木, 前掲論文, p.23。
- (48) Central Provident Fund Actの第11条は、積立金を引き出せる事由の一つに、マレーシア国民がシンガポールを出国する場合を挙げている。
- (49) 例えば、一部のホテルでは、報奨金や居住施設の提供、交通費などの支給という特典をインセンティブとして、マレーシア人を求人している。『海外労働時報』第164号, 1990年8月, p.26。
- (50) 斉藤, 前掲論文, p.112。
- (51) 佐々木, 前掲論文, p.22。Bangkok Post などでは、シンガポールの外国人メイドに対する虐待が報道されている。Bangkok Post, Nov. 1, 1990。
- (52) 佐々木, 前掲論文, pp.53-54。
- (53) マレーシアの外国人労働者問題に関しては、日本労働研究機構国際交流部坂井澄雄氏に有益なお話を伺い、理解を深めることができた。また貴重な資料を頂いた。ここに深く感謝します。
- (54) 佐々木, 前掲論文, p.61。
- (55) 労働パスの所持者については、その妻は被扶養者パス、扶養する子供については訪問パスが発給される(第10条, 第11条)。
- (56) 佐々木, 前掲論文, pp.61-62。
- (57) 『海外労働時報』第203号, 1993年6月, p.9。
- (58) 坂井, 前掲書, pp.112-113。
- (59) 『海外労働時報』第213号, 1994年3月, pp.8-9。
- (60) 『日本経済新聞』, 1994年5月9日。
- (61) 坂井, 前掲書, p.108。
- (62) 坂井, 前掲書, p.114。しかし、政府は外国人労働者の労働組合への参加を法的に規制・禁止しようと考えている。吉村真子「マレーシアの経済発展と外国人労働者: エステートとインドネシア人労働者」, 『社会労働研究』第40巻第3・4号, 1994年2月, p.483。
- (63) 『海外労働時報』第211号, 1994年1月, p.8。
- (64) 坂井, 前掲書, p.111。
- (65) 吉村, 前掲論文, pp.446-447。

- (66) 吉村, 前掲論文, p.465。
- (67) 佐々木, 前掲論文, p.61。
- (68) 『仏暦2522年(1979年)移民法』(資料 No.134), バンコク日本人商工会議所, 1988年。
- (69) 谷川久・安田信之編『アジア諸国の企業法制』, アジア経済研究所, 1983年, pp.300-301。
- (70) 『タイ国社会保障法 1990年』(資料 No.200), バンコク日本人商工会議所, 1991年。
- (71) 佐々木, 前掲論文, p.59。
- (72) *ALINE Newsletter*, March 1988, p.5.
- (73) 『海外労働時報』第187号, 1992年4月, p.13。
- (74) 『海外労働時報』第164号, 1990年8月, p.24。
- (75) 『海外労働時報』第180号, 1991年10月, p.10。
- (76) 神尾真知子「フィリピンの任意仲裁制度の法理とASEAN 諸国の労働法の特質」, 『アジア経済』第26巻第10号, 1985年10月, p.88。
- (77) *ALINE Newsletter*, July-Dec. 1988, pp.1, 4-5.
- (78) James C. Hsiung, "Human Rights and International Relations: Morality, Law and Politics," *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol.2, No.2, 1993, p.148.
- (79) 佐々木, 前掲論文, p.314。
- (80) Bernard M. Villegas, "Implications of AFTA on Philippine Labour Export," *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol.2, No.3, 1993, pp.285-301. の示すところである。そして, Villegas 氏は, フィリピン人熟練・専門マンパワーのASEAN 域内のより自由な移動を構想する。