

## 報告5 「搾取のインフラ」は特定技能で解体されるのか —ベトナム人移住労働者の事例から—

巢内尚子（東京学芸大学）

よろしくお願いたします、巢内と申します。まず私の問いです。日本の特定技能制度は労働者が中間組織を介さず直接求人に応募することができ、さらに転職もできるということで、一見すると労働者の自由度が増して労働者がエンパワーメントされるのではないかという見通しも立ちます。私はベトナム<sup>1</sup>と日本の間にある移住労働者送り出し・受け入れの構造を Xiang and Lindquist (2014)<sup>2</sup>の「移住インフラストラクチャー」(migration Infrastructure) という理論的枠組みを参考にしつつ、移住の軌跡における搾取や差別に着目し「搾取のインフラストラクチャー」(infrastructure of exploitation) と呼んでいます。特定技能の導入により果たして搾取のインフラを解体することができるのか、ということが問いになるわけです。

こちらは出入国在留管理庁の2019年の資料(表1)<sup>3</sup>ですが、たしかに特定技能と技能実習を比べてみますと、特定技能の方は送り出し機関や監理団体の関与がなく、さらに「転籍・転職」の点では「転職できます」と明記されています。2021年12月時点の特定技能の方の数(出入国在留管理庁2021a、表2)<sup>4</sup>ですが、総数が約5万人弱おられ、うち3万人ぐらいがベトナム人です。しかし、よく見てみると、当初想定されていた「試験ルート」と言われる、送り出し国で試験を受けて来ましよう、というのではなく、5万人のうち技能実習からの移行が実は4万人ぐらい(出入国在留管理庁2021b、表3)<sup>5</sup>、と圧倒的に多い状況にあるわけです。

<sup>1</sup> ベトナム政府は政策的に労働者を海外に送り出す「労働力輸出」政策を推進する。ベトナム労働・傷病軍人・社会省(MOLISA)の傘下に海外労働管理局(DOLAB)を置くほか、「契約に基づき海外で働くベトナム人労働者に関する法律」を整備している。ベトナム政府は2017～2020年に労働者を年間10万～12万人を海外へ送り出す目標を打ち出した。国営のベトナム農業地方開発銀行(アグリバンク)などが渡航費用を貸しており、金融政策の面でも移住労働を後押しする。ベトナム労働・傷病軍人・社会省(MOLISA)ウェブサイトの記事「Nâng cao chất lượng lao động xuất khẩu」[<http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=219367>]や、ベトナム農業地方開発銀行ウェブサイトの記事「Agribank tiếp sức cho người nông dân lao động xuất khẩu」[<https://www.agribank.com.vn/vn/ve-agribank/tin-tuc-su-kien/dong-hanh-cung-tam-nong/agribank-tiep-suc-cho-nguoi-nong-dan-lao-dong-xuat-khau>]を参照。

<sup>2</sup> Xiang, Biao, and Johan Lindquist, 2014, "Migration infrastructure." *International Migration Review*, 48.1\_suppl: 122-148.

<sup>3</sup> 出入国在留管理庁, 2019年, 在留資格「特定技能」について。

[<https://www.meti.go.jp/press/2019/08/20190809002/20190809002-1.pdf>]

<sup>4</sup> 出入国在留管理庁, 2021a, 特定技能1号在留外国人数。


[<https://www.moj.go.jp/isa/content/001367366.pdf>]

<sup>5</sup> 出入国在留管理庁, 2021b, (全分野)国籍・地域別 試験ルート・技能実習ルート別 特定技能1号在留外国人数。

[[https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07\\_00215.html](https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07_00215.html)]

表1 出入国在留管理庁による技能実習制度と特定技能制度の比較

### 技能実習と特定技能の制度比較（概要）



出入国在留管理庁  
Immigration Services Agency of Japan

	技能実習(団体監理型)	特定技能(1号)
関係法令	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律/出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
在留資格	在留資格「技能実習」	在留資格「特定技能」
在留期間	技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、 技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）	通算5年
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし (介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり)	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認 (技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)
送出国	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり (非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制)	なし
支援機関	なし	あり (個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁による登録制)
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出国を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし(介護分野、建設分野を除く)
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動(1号) 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動(2号, 3号) (非専門的・技術的分野)	相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動 (専門的・技術的分野)
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

③

出典：出入国在留管理庁, 2019年, 在留資格「特定技能」について。

表2 特定技能1号在留外国人数（2021年12月時点、一部の国を抜粋）

総数	ミャンマー	カンボジア	中国	インドネシア	ネパール	フィリピン	タイ	ベトナム
49,666	2,294	990	3,694	3,889	668	4,607	1,034	31,721

出典：出入国在留管理庁, 2021a, 特定技能1号在留外国人数。

表3 特定技能1号在留外国人数

総数	試験ルート	技能実習ルート	検定ルート	介護福祉士養成施設修了ルート	EPA 介護福祉士候補者ルート
49,666	9,749	39,660	77	0	180

出典：出入国在留管理庁, 2021b, (全分野) 国籍・地域別 試験ルート・技能実習ルート別 特定技能1号在留外国人数。

これまでに調査を行ってきました。二つありまして、一つが2014年から2019年にベトナムの方171人ぐらいにインタビューしたもの。もう一つは、特定技能ができてどうなっているのか、ということで、2021年から2022年にかけて、労働者や支援者、在日ベト

ナム大使館労働管理部の方などにインタビューに行っていました。また移民研究の中では、移住現象がなぜ起きるのかを考えるために移住理論(Piché 2013)<sup>6</sup>を議論してきたのですが、今回分析枠組みとして、そのうちの一つの移住インフラストラクチャー(Xiang and Lindquist 2014)理論を用いたいと思います。

Xiang and Lindquist (2014) は、移住インフラストラクチャーについて、5つの側面が相互に作用し合いながら、移住現象を促進させ、その一方では行き先や移住できる期間、就労できる職種を限定するなどの条件付けを行うと説明します。5つの側面とは regulatory (文書・免許付与・職業訓練・その他の目的のための手続きと国家機構)、commercial (採用活動を行う仲介者)、technological (通信、輸送)、humanitarian (NGO、国際機関)、social(移民のネットワーク)の各側面です。同時に移住インフラストラクチャーには、①移住に必要なインフラストラクチャーを提供するため移民の移住能力を引き上げることを必要としない、②より安全な移住が可能になる一方、渡航費用の問題などで複雑化する、③健康証明書や渡航前研修のように、その目的の達成のために送り出し側に依存する傾向がある、④受け入れ国では移民を雇用主のもとに閉じ込め、定住を阻害し、帰国を促す——などの特徴があると言います。

しかし、ベトナムから日本、台湾への移住労働を分析すると、移住インフラストラクチャー(Xiang and Lindquist 2014)理論に沿わない点もあり、この枠組みをそのまま当てはめることはできません。私は、①「渡航」局面だけでなく「定住」「就労」局面、②「安全」な移住が可能になっているわけではないため労働問題や人権侵害、③ベトナムと受け入れ国の経済格差と外交関係、④受け入れ国の政策と労働市場の在り方——などを考慮して議論することが必要だと考えています。またジェンダーの面に関しては、送り出し国の政策だけではなく、建設、縫製、家事労働が典型例ですが、特定の性別の人が特定産業に配置されるような受け入れ国の雇用主の選好やジェンダーに基づく国際分業をみる必要があります。さらに家父長制の影響を受けた子、妻・母、娘の役割や女性の低い地位など送り出し国の社会・文化的要因もみる必要があるでしょう。

Werlhof (1984=1986)<sup>7</sup>は、資本主義システムが拡張するにつれ、自由な賃労働が縮小していき、移民労働者、債務労働、奴隷労働などが配置される「女性化」された不自由な労働が広がると説明しています。ベトナムからの移住労働をみると、より脆弱性の高い農村出身の労働者が台湾や日本といったグローバルノースの不安定な労働部門に水路付けられています。男性も、日本や台湾の“一人前の男性”がもらえるだけの賃金はもらえません。同時に家族帯同や転職の自由といった基本的な権利さえ認められません。人間扱いされてい

<sup>6</sup> Piché, Victor, 2013, "Les Théories Migratoires Contemporaines au Prisme des Textes Fondateurs," *Population*, French Edition 68(1), 153-78.

<sup>7</sup> Werlhof, Claudia, von, 1984, "Schattenarbeit" oder Hausarbeit?, *Soziale Dienste in gesellschaftlichen Wandel*, 2(3Bande), Neuwied. 丸山真人編訳『「シャドー・ワーク」か家事労働か』『家事労働と資本主義』岩波書店 1986. pp. 49-100.

ないのです。制度的に「期限付きの外国人労働者」として、国籍・民族によりホスト国の「市民」と分断され、その結果、「差別しても搾取してもよい集団」として扱われ、二級労働者として搾取され、排除されるのです。

このため私は、グローバルサウス（ベトナム）の農村の人々を台湾や日本といったグローバルノースの不安定（precarious）で女性化された労働市場に水路付ける移住の構造を「搾取のインフラストラクチャー」と呼びます。この際、「安全」な移住を批判的に考察するとともに、グローバルサウスの農村出身者がたどる移住の軌跡にあらかじめ埋め込まれた避けがたい搾取の問題に着目するため「搾取」という言葉をあえて使います。

搾取のインフラが具体的にどうなっているのか、というのが図1になります。左がベトナム、真ん中が国境、右が日本で、「\$」のマークの袋はお金が動いているところです。労働者の方が người môi giới という独立した仲介者の方や、その仲介者たちに紹介されて、契約した仲介会社にまたお金を払う。そのためにベトナムの国営銀行であるベトナム農業地方開発銀行（アグリバンク）などが貸付を行っています。日本においては、監理団体に対して受け入れ機関（企業）が監理費や紹介料などのお金を払う。監理団体も、ベトナムの送り出し機関にお金を払う。ということで、大変大きな産業になっているということが分かるわけです。

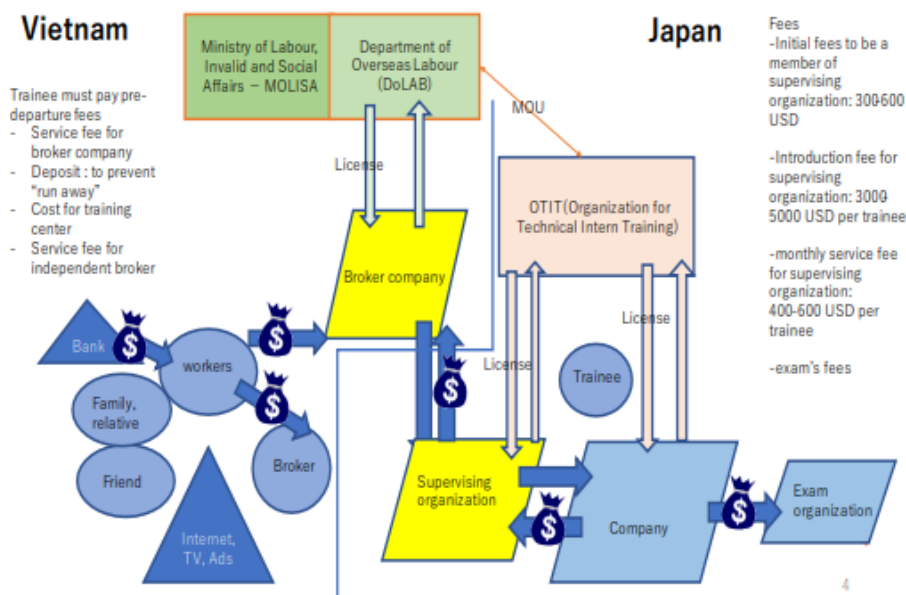


図1 Infrastructure of exploitation between Vietnam and Japan  
 出典：2014～2019年のインタビュー調査をもとに筆者作成。  
 ※巢内（2021）の「図2-1」（P57）を修正<sup>8</sup>。

<sup>8</sup> 巢内尚子, 2021, 第2章 コロナ以前／以降の重層的困難と連帯の可能性——ベトナム人技能実習生への調査から, 鈴木江理子編著『アンダーコロナの移民たち 日本社会の脆弱性があらわれた場所』明石書房. pp. 52-73.

また移住労働に出る前にいくらぐらいお金を払いましたか、ということ調査対象者に  
 対し、行き先・在留資格・ジェンダーを考慮しつつ聞いてみました。日本に来るあたって  
 は約1万米ドルを払っているということで、大変大きな額を払っているわけです。さらに  
 先ほど先生方からご指摘があったように、日本に来ますと転職ができないなど諸権利が大  
 幅に制限されているので、グローバルサウスの農村から日本・台湾など先進国の搾取的な  
 労働市場に脆弱性の高い労働者を水路づけるインフラがあるということだと思えます。借  
 り入れ状況（表4）を見ていただくと分かるように、ほとんどの人が借金を背負っている  
 ということになります。

表4 渡航前費用支払いのための借り入れ状況（初回の移住労働）

行き先	職種・在留資格	性別	人数	借り入れ／仲介 会社立て替えあ り	借り入れ／仲 介会社立て替 えなし	不明
台湾	家事・介護労働	女性	59	57	2	0
	工場	女性	21	14	6	1
	工場	男性	16	14	2	0
日本	技能実習	女性	23	21	2	0
	技能実習	男性	37	36	0	1
	留学	女性	2	2	0	0
	留学	男性	5	4	1	0
韓国	工場	男性	3	2	1	0
キプロス	家事労働	女性	3	3	0	0
レバノン	家事労働	女性	1	1	0	0
サウジアラビア	家事労働	女性	1	0	1	0

出典：2014～2019年の調査をもとに筆者作成。  
 ※巢内（2020）の「表6」（P61）を修正<sup>9</sup>。

次に見たいのが、ベトナム政府と特定技能制度の関係です。これはユニークなのですが、  
 実はベトナムから特定技能の労働者を送り出す際には、ベトナム政府が認定した認定送り  
 出し機関（現地では「会社」）を介在させなければいけない、とベトナム政府が決めてし  
 まいました。そして、受け入れ機関と認定送り出し機関との間には労働者提供契約の締結

<sup>9</sup> 巢内尚子, 2020, 移住インフラにおける債務労働とジェンダー：日本と台湾のベトナム人労働者の事例から, 経済社会とジェンダー(5) pp. 49-72.

が必須で、さらに推薦者表というものを発行してもらうことになります。つまり、中間組織の利用が結局のところ必要ということになっています。

では、なぜ中間組織が必要なのですか、ということで、駐日ベトナム大使館労働管理部<sup>10</sup>に行きまして。そこでこうした説明を受けたわけです。第一に、労働者は海外の労働市場をよく知らない。特に良い会社、悪い会社を知らないだろうと。しかし仲介会社、送り出し機関は、どこが良くてどこが悪い、賃金はどうか、労働状況はどうか、ということもよく知っているだろうという説明でした。さらに、ベトナム大使館の方に「解体などの危険な仕事もあるがベトナム人は日本語が分からない。そんな時に問題があったときには、送り出し機関が労働者を保護し、その責任を担う。すなわち、中間組織が介在した方が安全」という説明を受けたわけです。

こちらは出入国在留管理庁の資料(図2)<sup>11</sup>で、左側はベトナムから特定技能として送り出すタイプ、右側は日本にすでにいる方が特定技能になるタイプなのですが、ユニークな形になっていて、当初日本の政府が想定したような中間組織の排除とはどうも違ってきているということだと思います。さらにベトナム政府は特定技能の労働者の方がベトナムの送り出し機関に手数料を支払うことも認めています。

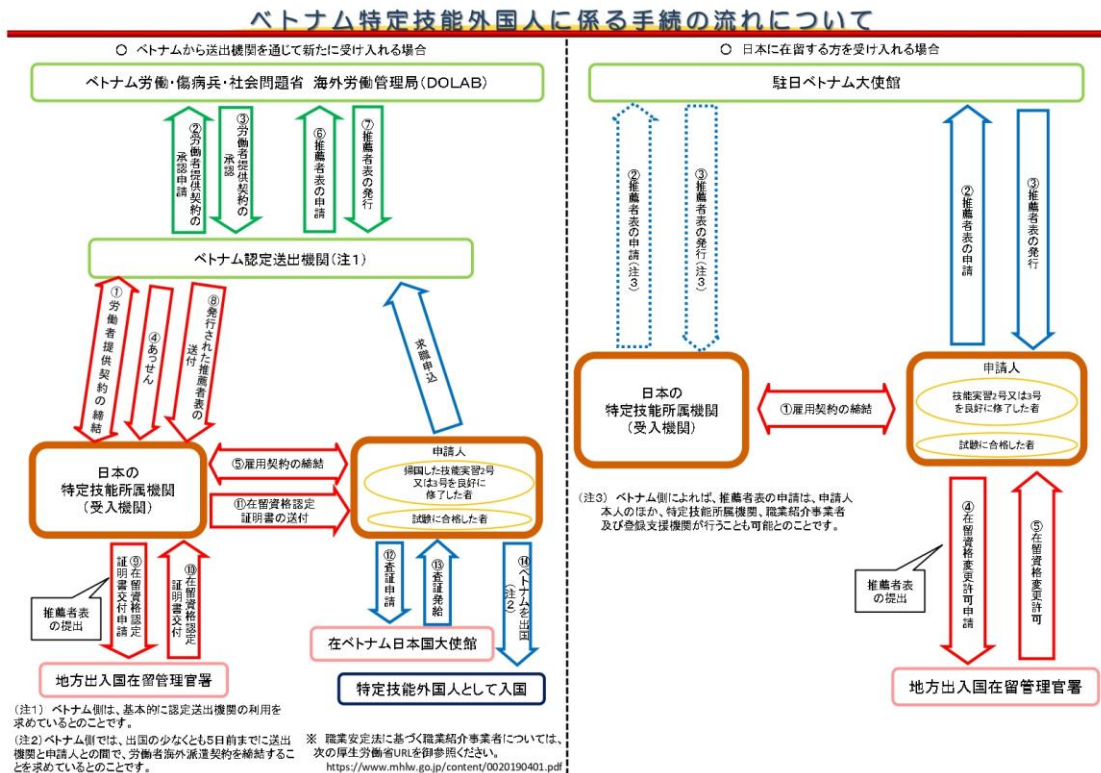


図2 ベトナムからの特定技能制度を通じた労働者受け入れの流れ  
 出典：出入国在留管理庁、ベトナムに関する情報・フローチャート。

<sup>10</sup> 2022年3月24日に駐日ベトナム大使館労働管理部の担当者へのインタビューを実施。

<sup>11</sup> 出入国在留管理庁、ベトナム特定技能外国人に係る手続の流れについて。  
[\[https://www.moj.go.jp/isa/content/001335358.pdf\]](https://www.moj.go.jp/isa/content/001335358.pdf)

さらに送り出し地で試験を受けていくというのが一つの大きな前提だったわけですが、在ベトナム日本大使館<sup>12</sup>の方にメールで問い合わせをしたところ、ベトナムでは建設分野に関しては一部試行的に試験が始まりました。しかし試験の実施方法について両国間で意見の食い違いがあって調整中ということで、[今は]試験をやっていない。念のため、昨日（2022年4月15日）在日ベトナム日本大使館の方に再度メールを送って「どうでしょうか」と聞いたところ、現時点で変わりはない、ということです。当面ベトナム人に関しては、技能実習ルートでの特定技能への移行が継続するだろう、というように思います。

また、駐日ベトナム大使館労働管理部の方が気になることを言っていました。「我々は岡山事件<sup>13</sup>に関しては日本政府に意見を出しました。労働者の人権・権利を守らない国に対しては意見を出します」。駐日ベトナム大使館の方たちも、送り出しの経験を積む中で、人権侵害・労働問題については意見をしていくぞ、という姿勢が出てきたということです。

次に、実際に特定技能で働いている労働者の方たちが、どのような状況にあるのかを見ていきたいと思います。一人目の方はTさん。北部タイビン省出身の男性です。高校卒業後、建設の仕事をして2015年に来日をしたのですが、岩手県の建設会社で働いていたところ、実はやっていたのが除染作業だったということです。除染作業だということは知らされていませんでした。そんな中、やはり除染をやっているのは怖い、どうにかしてほしいと支援者にSOSを出して、のちにシェルターで保護され、東京の全統一労働組合に加入し、かなり紆余曲折あったのですけれども、最終的には団体交渉で解決に至ったわけです。そして別の会社で就労を継続していきました。その後、同じ会社で特定技能の在留資格で就労をしていったわけです。ここまで来ると「人に歴史あり」というか、なんとかここまでたどり着いた、と思ったのですが、その後大変なことが起こったのです。パートナーの方が、技能実習生のベトナム人女性だったのですが、妊娠をし、それを理由に解雇されたのです。そして女性は帰国せざるを得ず、子どもの父親でパートナーであるTさんとは離れ離れになったのです。Tさんの特定技能1号の在留資格では家族帯同ができないのです。こういったケースを見ていくと、特定技能による就労というのは、移民の方にとっては移住の軌跡における出来事の一つです。私たちはついどうしても、特定技能／技能実習というように分けて考えてしまうのですが、移民の人生の中では出来事の一つ。さらに技能実習から特定技能に移行することで、在留期間を長期化することはできるけれども、家族と暮らせないなどの問題は残っているということです。

<sup>12</sup> 2022年3月、4月に在ベトナム日本大使館の担当者にメールで聞き取りを実施。

<sup>13</sup> 岡山の建設会社で働くベトナム人技能実習生の男性が約2年にわたり、職場の日本人従業員から暴行を受けていた事件。広島県福山市の労働組合で保護。（出典：共同通信，2022年2月18日，日本経済新聞電子版掲載，「技能実習生受け入れ不可に ベトナム人暴行、岡山の会社」  
[<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUE183GJ0Y2A210C2000000/>]

次の方は Y さんで、この方も北部のタイビン省出身の女性です。この方は愛媛の縫製会社で技能実習をしていました。愛媛の会社では残業時給が 400 円、という状況でした。しかし経済的な理由もあって就労を続けたということです。その後、コロナによって帰国ができないということ、さらに愛媛の会社が受け入れ継続できないということから、特定技能に移ることを検討しました。彼女は Facebook を使って介護施設の求人を見つけて応募したわけです。ここからは非常に分析が難しかったのですが、登録支援機関 A というところに関わったり、監理団体 B が出てきたり、どうもいくつかの中間組織が介在しているということでした。そのうち、なんとか三重の介護施設で特定技能の在留資格で就労を開始したのですが、長時間労働・賃金不払いという問題にぶつかりました。これが夜勤のスケジュール（表 5）なのですが、夜 7 時から翌朝 7 時まで働く。こういうことをやるのかとびっくりしたのですが、1 時間ごとに休憩と就労が繰り返されていく。そうすると実質的に休憩時間がない、しかし休憩時間は休憩した、ということで賃金が払われない、ということだったわけです。

表 5 Y さんの夜勤スケジュール

終業時間帯	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9
実働・実務時間				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
想定休憩時間							休憩		休憩		休憩		休憩					

出典：Y さんからの提供資料をもとに筆者作成。

彼女は自分の労働実態を記録しようと毎日一生懸命にメモをつけていました。これは愛媛の経験があったからやったのかなと思います。しかし、やはりこれではいけない、ということで支援者の方に繋がり、労働基準監督署に不払い賃金の申告をいたしました。これは彼女が一生懸命書いた陳述者を日本語に訳したものです。

夜勤の際、私たちはいつも、高齢者のおむつ替えをし、その後は薬を与え、寝るまで世話をします。それから、高齢者がトイレに行きたいときはベルを鳴らしたり、あるいは体に問題があるときは、私たちを呼んだりします。（中略）本当に休む時間がありません。私たちが休憩中に寝ている間でさえ、私たちはずっと座り続け、高齢者をみていないといけません。会社が私たちにこうしたプレッシャーをかけるのは理由があると思います。外国人である私たちだけがこうしたスケジュールをこなさなければいけないのです（Y さんの陳述書日本語訳の一部抜粋）。



その後、労働基準監督署は、支援者が入ったこともあり、介護施設に指導をし、介護施設は不払い賃金を全額払いました。しかし残念ながら、Yさんは介護施設から、先ほどの夜勤のスケジュールをこなせないのならば辞めるしかないと言われてしまい、退職を余儀なくされました。そして、その後が非常に大変だったのです。別の介護施設に移ろうと思いい仕事を探すわけですが、頼りになるのはFacebookくらいしかなく、次の職場がなかなか見つからない。やっと勤務先候補が見つかり面接を受けようとしても、在留期限の問題や手続きの煩雑さにぶつかるのです。特定技能は5年間働けるのですが、一度に出る在留期限としては1年ぐらいだけです。また在留資格と勤務先がひもづけられています。そうすると、就労を継続するには在留資格を更新し続けなければならない、どこかの時点で仕事を失ったり、どこかの時点で解雇されたりしたときに在留資格を失う恐れがあります。またYさんのケースでは、登録支援機関は部屋探しを手伝いましたが、生活費や家賃はYさんの自己負担ということになってしまいました。

別の方のケースですが、こちらは妊娠解雇事件です。このPさんもやはり技能実習生として来て、そのあと特定技能に移った方になります。技能実習終了後に一度帰国し、ハノイ市の仲介会社（送り出し機関）を通じ、特定技能の在留資格で再来日することになりましたが、この際、仲介会社に、3500米ドルの手数料を取られていて、それを払ってから日本に来ることになりました。一方、2021年妊娠をされて、妊娠を理由に解雇になり、会社から寮を出るように言われました。また妊婦さんなので妊婦健診が必要であるのに、会社の健康保険は即解約された。妊婦さんなので、会社の人とせめて一緒に市役所に行き国民健康保険の加入手続きをしてあげればよいと思うのですが、誰もしてくれなかったのでPさんは無保険状態になっていました。その後、日本の外務省と在日ベトナム大使館の支援があつてチャーター便で帰れたのですが、帰ったときには妊娠8ヶ月という本当にギリギリのタイミングでの帰国となりました。彼女はこのようなことを言っていました。

妊娠したことを理由に解雇することは差別だと思います。妊娠すると、みなはパニックになり、解雇されることを恐れます。日本国籍者と同じように、みな仕事を続け、出産後には仕事に戻りたいです。会社とトラブルになりたくないし、法律を理解していないため、みな帰国を受け入れてしまうのです（Pさん）。

しかし、少し光も見えて来ました。皆さんもご存知の、北海道の花畑牧場でのストです。このストが起きてすぐに、札幌地域労組の三苫文靖書記長<sup>14</sup>に電話で聞き取りをしてみました。すると、このストに関わった40人のうち、特定技能の方が18人おられたのです。

---

<sup>14</sup> 2022年2月25日の電話インタビューから。

これは何かと言うと、日本に一定期間滞在し、その中で日本語能力を身につけ、日本の法律や制度に関する知識も身につけ、さらに支援組織へのアクセスも手に入れたということで、抵抗するための力を持つようになったということです。

次に、支援者から見た特定技能制度というものです。既に支援者の方のところにはたくさんさんの相談が来ています。一人目の支援者は、EPA 看護師介護福祉士ネットワークの平井辰也さんです。平井さんは「特定技能では様々な中間組織が間に入る可能性がある。また在留期限の問題から転職は難しい。特定技能といっても、移住労働者は日本で自立して、働き、生活するには、まだまだトレーニングが足りない。日本語や様々な知識を身につけなければトラブルに対処できない。国が受け入れるのであれば、国がきちんと来日後の研修を行い、移住労働者の日本語能力や知識の獲得をサポートしなければならない。移民政策としてコストをかけてやるべきだ」<sup>15</sup>ということを指摘されています。

次の方は、愛労連（愛知県労働組合総連合）の元議長、樽松佐一さんです。樽松さん「技能実習制度の場合、例えばパスポートの預かりがあれば、実習実施機関を刑事罰に問えるなど、罰則が決まっている。法的な事柄が細かく決まっているため、権利侵害があれば、労働者は戦える。特定技能制度はそうではない。技能実習制度における労働者保護規定の良い部分は生かせないか。特定技能制度ではより自立できる労働者を想定しているが、実際には特定技能の労働者が自力で問題解決をすることは難しい。転職も、在留期限の問題もあり難しい。にもかかわらず、特定技能制度では、技能実習制度における外国人技能実習機構のような機関がなく、なんでも自由にできるように見え、実際には労働者の自己責任になってしまう。日本が必要とする労働者なのだから、政府が保護していかなければならない」<sup>16</sup>ということを仰っていました。

ということで、特定技能に関する調査から言えるのは、移民にとって特定技能は日本で就労を継続する際、技能実習からの移行を図るための選択肢の一つ、あるいは移住の軌跡における一つの段階だと言えます。現状では技能実習生の背景を持つ人が特定技能に移行しますので、技能実習制度と同様、グローバルサウスの労働者が特定の産業部門に水路づけられています。さらにベトナム政府が中間組織の排除は望まない上、送り出し地にはインフォーマルな仲介者も存在し、送り出し地で中間組織は排除できません。手続きの煩雑さや仕事探しの必要性から特定技能制度には様々なステークホルダーが関与する余地があり日本でも中間組織の排除が困難です。一方、特定技能制度では外国人技能実習機構のような特定技能を専門に扱う機関がなく、労働者の権利回復が困難になります。さらに特定技能1号は家族帯同ができないなど諸権利の制限が継続します。そして技能実習制度を含む既存の搾取のインフラストラクチャーに、特定技能ルートのための新たなアクター（登

<sup>15</sup> 2022年3月18日のインタビューから。

<sup>16</sup> 2022年3月18日のインタビューから。

録支援機関、人材紹介会社等）が加わりますので、技能実習制度が継続しつつ搾取のインフラストラクチャーが拡大・複雑化し、移民が直面する問題が複雑化すると考えられます。移民のエンパワーメントに関しては、お話した事例のように「あきらめずに問題を解決しよう」という移民が存在します。この際、特定技能制度の導入による滞在期間の長期化を受け、移民は①支援者へのアクセス、②一定の知見（法律、制度）、③日本語能力などを獲得します。しかし、これは特定技能制度の直接的な効果ではありません。

結論として、搾取のインフラはどうもまだ解体されていない。むしろ登録支援機関の方や人材紹介会社の方を含めステークホルダーが増えていく中で、移住労働者が抱える問題が複雑化する可能性があると思います。さらに「間接的」な要因によるエンパワーメントの可能性についても考えていいと思います。ではどうすればいいのか、ということを議論していかなければいけないと思います。長くなってしまい申し訳ありません、ありがとうございました。