

外国人労働者へのこころの支援の必要性

—長野県内の外国人労働者の現状と課題—

篠原 慶朗

要旨 ここ数年、日本における外国人労働者数は年々増加傾向で、長野県でも、人材不足の中小規模事業場で外国人労働者を増やす動きが広がっている。現在、長野県では外国人労働者の64.3%が中小規模事業場で働いている。国籍別では、中国、フィリピン、ブラジル、ベトナムの順に多い。彼ら彼女らの中には異文化不適應をおこす者がおり、こころの支援が必要とされていることがわかっている。長野県内の外国人労働者へのこころの支援では、中小規模事業場における外国人労働者の理解や彼ら彼女らの心身の健康保持を目的とした人材育成の企画・実施と、企業・行政・地域住民など地域全体で外国人が利用できるネットワークを組んでいくことが必要である。

I. はじめに

20世紀以降、経済のグローバル化がすすみ、国際的な人の移動が活発化している。近年、日本では少子高齢化による労働力不足を補うために、外国人労働者を雇用する企業は増えている。特に、人材不足の中小規模事業場で外国人労働者を増やす動きが広がってきている。こうした中で、言語コミュニケーションがおぼつかない外国人労働者が日本での仕事と生活に馴染めず、こころの不調をきたすことがある。日本の中小規模事業場ではこうしたケースへの対応に困ることが多い。また、地域の社会資源も不足しているのが現状である。筆者は、外国人労働者を増やす動きが広がる中で、外国人労働者へのこころの支援体制を事業場や地域で構築していく必要があると考えている。

筆者は、その実現を目標に掲げ、2017年10月より、長野県の外国人労働者を雇用する事業場への支援を展開することを目的に情報収集を続けてきた。本稿では、長野県内の外国人労働者に関する

情報から見えてきている現状を踏まえながら、長野県内の外国人労働者へのこころの支援の課題と今後の展望を述べる。

II. 日本における外国人労働者の現状

ここ数年、日本における外国人労働者数は年々増加傾向で、厚生労働省がまとめた「外国人雇用状況」（2017年10月末時点）によると、外国人労働者数は前年同期比18%（194,901人）増の1,278,670人となっており、過去最高を更新している。国籍別にみると中国、ベトナム、フィリピン、ブラジルの順に多く、都道府県別では東京、愛知、大阪、神奈川の順に多い。

外国人を雇用する事業所は全国に194,595か所ある。そのうち、「30人未満の事業所」は全体の57.5%を占めており、外国人労働者の33.9%は中小規模事業場で働いていることになる。

産業別で見ると、製造業が最も多く、外国人労働者を雇用する製造業の事業所は全体の22.2%を占めており、外国人労働者の30.2%が製造業で働いていることになる。製造業の労働環境は騒音や室内温度、そして労働時間や業務量など、外国人

労働者の心身の健康保持を考える上で、配慮すべき点が多い。

Ⅲ. 外国人労働者のおかれている労働環境

外国人労働者のおかれている労働環境を知る上で貴重な資料のひとつに、1992年に全国労働安全衛生センター連絡会議がまとめた「外国人労働者の労災白書」がある。この白書には、外国人支援を行っている12団体が1990年に外国人労働者から受けた労働災害に関する相談42件の調査事例が記載されている。同白書には、1990年前後から外国人労働者の労働災害が多数発生していたことが記されており、労働災害発生の原因として、①長時間労働や過重労働でありながら安全措置が不十分な職場環境だった、②国籍やその他を理由とした賃金の不払いがあった、③言葉の違いを理由に安全教育が十分にされていなかった、④企業が社会保険の負担を嫌がり外国人労働者は社会保険に加入させてもらえなかった、又は本人が社会保険の自己負担分を払いたくないため加入していなかったことが挙げられている。

また、同白書では労働災害の大半は骨折や切断事故で、42件の調査事例のうち、労災保険の適用を受けたものが19件あるが、民間の支援団体がサポートに入る前に事業主が労災保険の手続きをしていたのは2件のみであったことが報告されている。当時は、労働災害が発生した際に「不法就労だから、外国人労働者だから」という理由で、必要かつ十分な療養が妨げられたり、安全衛生対策の不備の発覚を危惧して労災隠しを行う事業場が多かった。このような事業場に対し、当時の法務省入国管理局や労働基準監督署、そして労働省（現・厚生労働省）は外国人労働者のおかれている労働環境を改善への取り組みを、国は入国管理法や労働基準法、労働安全衛生法の法改正を行った。しかし、そうした法や制度を設けても解決には至らず、現在、日本で働いている外国人労働者は、1990年代の頃の外国人労働者と同様の労働環境の中で働いているのが現状（2018年11月時点）

である。

Ⅳ. 長野県における外国人労働者の現状

全国と同様に、長野県もまた、人材不足の中小規模事業場で外国人労働者の採用を増やす動きが広がっている。長野県労働局がまとめた「長野県における外国人雇用状況の届け出状況」（2017年10月末時点）によると、外国人労働者数は前年同月比11.6%増の15,786人となっている。外国人を雇用している事業所数は前年から6.6%増えて3,114か所ある。「事業所規模別」でみると、「30人未満の事業所」で働く外国人労働者は全体の41.2%、「30～99人の事業所」では全体の23.1%という結果である。つまり、長野県内の外国人労働者の64.3%が中小規模事業場で働いていることになる。これは全国平均57.7%よりも高い値である。国籍別では中国、フィリピン、ブラジル、ベトナムの順に多い。外国人労働者が多い市町村は、伊那市、松本市、佐久市、上田市、諏訪市の順で、いずれも製造業の事業場が多い地域である。在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が全体の51.9%を占め、ブラジル人と中国人が多い。次いで、「技能実習」が全体の32.8%を占め、ベトナム人とタイ人、フィリピン人が多い。

次に、長野県内の外国人住民数について、「長野県内に在住する外国人の推移」（2017年12月、長野県県民文化部国際課まとめより）によると、2005年の約4万5千人をピークに、県内景気の減退に伴い減少が始まり、2014年には約2万9千人まで減少している。しかし、2015年より人材不足に悩む中小規模事業場で技能実習生の受け入れが増えたことで、2017年12月には約3万3千人まで増加している。国籍別にみると、県内で最も多かったブラジル人は2001年から減少に転じ、2009年からは中国人が最多となっているが、減少傾向でもある。一方、フィリピン人、ベトナム人は2012年から年々増加している。また、外国人住民の内、およそ4割は在留資格が「永住者（一般永住者）」となっており、外国籍県民の定住化が進

んでいる。

長野県内の市町村の受け入れ態勢は、市町村ごとに異なる。例えば、1990年代に多くのブラジル人が働きにやってきた上田市では労働基準監督署において労働相談の実施やハローワークとの連携で就労に関する情報提供を行ってきている。しかし、こうした市町村は県内でも稀である。他の市町村の受け入れ態勢については十分に把握されていないのが現状である。

長野県全域の取組みとして新たに始まろうとしていることがある。長野県県民文化国際課は、2018年11月より、民間の支援団体と協力して「言葉の壁」を解消するための対策を検討し始めている。具体的な対策は民間の支援団体と協力して考えていくことを発表している（2018年11月時点）。

V. 長野県の外国人労働者のおかれている労働環境

長野県における外国人労働者の労働環境について、筆者は2017年10月～12月の2か月間と2018年8月～11月の3か月間の2回、「長野県内の外国人労働者に関する情報収集」を実施しまとめた。

情報収集の方法は、①インターネットを使った情報収集、②現地での聞き取り調査、③研究調査や官公庁がまとめた公開されている資料等を対象に情報収集を実施した。

聞き取り調査の対象は、県内の産業保健関連の仕事に就く専門職、公的機関（観光協会、長野県庁、長野県労働局、松本市役所、連合長野など）の長や職員及び地域の交通機関や飲食店等の従業員を対象に、聞き取りを実施した。

調査結果は、①インターネットを使った情報収集では、長野県内の外国人労働者のおかれている長時間労働や未払い給与に関する情報を得ることはできなかった（2017年12月時点）。②聞き取り調査の、1回目（2017年10月～12月）では、長野県観光協会やFM軽井沢の職員、そしてバスやタクシーの乗務員、飲食店の店員から、「信濃鉄道を利用する東南アジア系の外国人をよく見かける

ようになった」、「上田市では、地域に東南アジア系の外国人が増えたことで治安が心配されている」という話を聞いた。そして、長野市内の中小規模事業場で働く産業保健師からは、「数年前にメンタルヘルス不調をきたし帰国した東南アジア人がいた」話を聞いた。聞き取り調査2回目（2018年8月～11月の3か月間）では、長野市内の中小規模事業場の人事担当者からは「職場環境に馴染めず精神疾患を発症し帰国した」話を、松本市の企業では「数年前に、東南アジアからきた研修生たちが業務中に集団ヒステリーを起こし失神した」話を、他にも「母国に送金するお金を貯めるために本人の意志による医療保険未加入の東南アジア人がいる」話や「具合が悪くても病院に行きたがらない東南アジア人がいる」話を聞いた。

いずれも、「外国人労働者の労災白書」で1990年代に外国人労働者の労働災害で取り上げられていた事例に類似した情報であった。筆者は、こうした実態を看過してしまうと、1990年代と同様に、外国人労働者の労働安全衛生対策がおざなりにされてしまい、彼ら彼女らの心身の健康に影響を及ぼすことになると考えている。それを回避するには、できるだけ正確な外国人労働者のおかれている労働環境の情報を集め続けて実態を明らかにしていくことが必要と考える。

VI. 長野県内での当NPO法人の取り組み

当NPO法人は産業精神保健にイノベーションを起こすことを目的に、2018年5月、長野県松本市内に設立し活動を始めた。研究と実践を活動の主軸とし、事業の一つに「外国人労働者へのこころの支援プロジェクト」を立ち上げ、研究と実践活動を進めている。

設立当初は、2017年に実施した第1回目の「長野県内の外国人労働者に関する情報収集」の調査結果を参考にして、長野県内の外国人労働者へのこころの支援の展開を考え、中小規模事業場の人事労務担当者や産業保健師へコンタクトすることを予定していた。ところが、第2回目の情報収集

を進めていく過程で、長野県内で外国人労働者を雇用している中小規模事業場では、産業保健師が常勤で在籍しているところは数少ないことがわかり、事業主及び人事労務担当者にコンタクトすることに変更した。また、当プロジェクトでは、職場環境調整や雇用問題、さらに人権問題にも及ぶ可能性があることを想定し、産業医、精神科医、保健師、社会保険労務士、心理士、精神保健福祉士、人事労務担当者及び安全衛生管理者などの産業保健に関わる専門職と連携しながら、長野県内の外国人労働者へのこころの支援を進めていく必要があると考えている。

実践活動では、ラジオ放送や新聞、TVでの活動紹介や企業向けの「外国人労働者へのこころの支援」研修会を開催し、その中で実施したグループワークやアンケートから、長野県内における外国人労働者への関わりについて困っているケースが多々あることが確認された。今後も長野県松本市と長野市を中心に情報収集と研修会を開催しながら、地域の課題の抽出やネットワークづくりをすすめていく予定である（2018年11月時点）。

Ⅶ. 外国人労働者に関わる情報収集からわかった長野県内の中小規模事業場の現状

外国人労働者を雇用する企業向けの研修会や学習会を幾度か実施するうちに、事業場ごとに抱える経営的課題を理由に、外国人労働者向けの安全衛生教育やメンタルヘルスに関する研修の時間があまり取られていないことがわかってきた。その理由のひとつに「言葉の壁」があることも分かった。このことより、第1回、2回の情報収集時に聞いた「心身に不調をきたす外国人労働者」の話の背景にも「言葉の壁」が理由にあったのではないかとこの仮説が立った。労働環境の改善をせずに、現状のままで外国人労働者が働き続けた場合、再び労働災害が発生するリスクは高いと考える。対応を間違えると人権問題に発展しかねない。まずは労働環境を整備するために、安全衛生対策の不備を正すことが課題になると考えている。また、

文化の違いからか医療を受けたがらず帰国する外国人労働者がいたという話の背景にも「言葉の壁」が理由にあると考えている。外国人労働者へのこころの支援に関わる際に「言葉の壁」が重要な課題になると考えている。

そして、地域で情報収集をした結果、長野県内には外国人の地域生活を支援するNPO団体はあるが、外国人労働者の産業精神保健について支援する団体や仕組みはまだないことがわかった。全国と同様に、長野県内にも外国人労働者へのこころの支援を必要とする労働問題があることが、NPO法人設立後の情報収集を通じてわかってきているので、今後は事業場の声だけでなく、外国人労働者の声を聞く機会を設け、より正確な情報を把握するための調査が必要であると考えている。そして、外国人労働者へのこころの支援体制を事業場と地域で構築していくことが必要になると考えている。

Ⅷ. 今後の課題と展望

外国人はある特別な条件にさらされたときに異文化適応障害による精神的な症状をきたすと考えられている。移住や難民受け入れが盛んなカナダで行われた調査で明らかになった7つの特別な条件（Canadian task force on mental health issues affecting immigrants and refugees, 1988）では、①移住に伴う社会的・経済的地位の低下、②言葉が話せない、③家族離散、④受入国の友好的態度の欠如、⑤同じ文化人に接触できない、⑥移住に先立つ心象体験もしくは持続したストレス、⑦老齢期と思春期世代、が挙げられている。外国人労働者へのこころの支援を考える場合、この7つの特別な条件を考慮しながら外国人労働者に合わせた労働環境の改善に取り組んでいく必要があると考えている。外国人労働者にとって日本の労働環境は初めて経験する環境であり、母国の労働文化とは異なる。彼ら彼女らが異文化適応障害による精神的な症状をきたすリスクがあることを、どの中小規模事業場においても知っておく必要がある。

その視点から考えても、外国人労働者へのこころの支援の必要性は高いと考えられる。外国人労働者へのこころの支援では、「郷に入れば郷に従え」ではなく、相互理解することが求められる。それが、「上意下達」が色濃く残る日本の労働文化に馴染めるかが課題になると考えている。

今後、当NPO法人が実施していく予定の、長野県内の外国人労働者へのこころの支援では、中小規模事業場における外国人労働者の理解や彼女らの心身の健康保持を目的とした人材育成の企画・実施と、企業・行政・地域住民など地域全体で外国人が利用できるネットワークを組んでいくことが必要であると考えている。その過程において、地域で外国人労働者を支える社会資源のひとつになることも必要であると考えている。そのためには、長野県県民文化部国際課や長野県労働局、そして長野県国際化協会や外国人支援団体等と関係構築しながら、長野県内の外国人労働者のニーズを抽出し、外国人労働者に合わせた労働環境を検討するところから始めていくことを予定している。

一方、中小規模事業場へは、外国人労働者へのこころの支援の一環として、事業場における外国人労働者に対する理解と知識の普及啓発を目的とした研修会を実施していくことを予定している。その際に、グループワークやアンケートを実施することでヒアリングをおこなう予定である。

外国人労働者のこころの支援を展開するにあたり、大きな課題となるのが「言葉の壁」である。私たち日本人が外国人労働者の母国語を学習し、十分に意思疎通できる言語レベルに至るまでには相当の時間を要する。それよりも、目の前で困っている外国人労働者の置かれている状況を把握し、適切な対応方法を考えることに時間を要する方が双方にとって良いと考える。現在は、スマートフォン等の通信端末のアプリケーションで多言語に対応した翻訳アプリが登場している。それら

翻訳アプリは単なる翻訳にとどまらず、自らの母国語で話した言葉を、話し相手の母国語に翻訳して音声で伝えてくれる翻訳アプリも出てきている。こうしたコミュニケーションツールを使った外国人労働者向けの安全衛生教育やメンタルヘルスに関する研修を実施し、その効果を検証することも課題のひとつと考えている。

以上が、現在までの活動を通じて見えた今後の課題と展望であるが、長野県内の外国人労働者の実態についてはまだまだ不明瞭な点が多い。当NPO法人は今後も引き続き長野県内の行政機関へのヒアリング・資料収集及び企業や地域への情報収集を続けながら外国人労働者へのこころの支援を展開していく予定である。

引用文献

- (1) 全国労働安全衛生センター連絡会議 (1992) 「外国人労働者の労災白書：深刻化する労働災害に問われる日本の国際性1992年版」海風書房、29-39
- (2) 杉澤経子・関聡介・阿部裕 (2015) 「これだけは知っておきたい！ 外国人相談の基礎知識」松柏社、3-7
- (3) 野田文隆・秋山剛 (2016) 「あなたにもできる外国人へのこころの支援—多文化共生時代のガイドブック—」岩崎学術出版社、2-8
- (4) 厚生労働省 HP (2017) 「『外国人雇用状況』の届け出状況まとめ (平成29年10月末現在)」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000192073.html> (2018. 10. 29閲覧)
- (5) 長野県労働局職業安定部職業対策課 (2017) 「長野県における外国人雇用状況の届け出状況 (平成29年10月末現在)」
https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/library/nagano-roudoukyoku/_new-hp/1news_topics/topics/h29/gaikokujinkoyo2910.pdf (2018. 10. 29閲覧)
- (6) 長野県県民文化部国際課 (2017) 「県内に在住する外国人の推移 (毎年12月末現在)」
<https://www.pref.nagano.lg.jp/kokusai/sangyo/kokusai/tabunka/tabunka/documents/29gurahu.pdf> (2018. 10. 29閲覧)