

子育て関連部署とNPO、ハローワークの連携による仕事復帰支援

Pour Bébé（プール・ベベ）は、外国人住民を含む秋田県民を対象に（1）妊産婦および乳幼児に対する支援や情報提供、（2）子育てに関する悩みや不安を軽減するための講座開催、（3）父親の育児参加の啓発を行うことを目的に設立された市民団体です。2021年から、やさしい日本語と外国語通訳付きの子育て支援講座を開催し、2023年の秋田豪雨の際には秋田県央地域子育て支援ネットワークとして被災家庭向け託児補助事業を実施しました。

「やさしい日本語と外国語で学ぶ仕事＆入園準備クラス」では、秋田市子ども育成課とハローワークと3者で連携し、これから仕事を探し、子どもを保育園に預けて仕事復帰をしようという外国ルーツの親たちを対象に、実際に働き始めるまでに必要な一連の情報提供を行っています。

ハローワーク秋田マザーズコーナーからは、外国人住民の方はその在留資格に応じて就業が可能であるため、在留資格ごとの情報を確認する必要があること、応募の際には日本語での会話や読み書きのレベルを伝える必要があること、就職活動のステップとしてまず自分の働ける時間帯や希望条件・自分の強みを整理した上で応募先を選ぶこと、面接でよく聞かれる質問などが紹介されます。

秋田市子ども育成課からは、教育・保育施設の種類、支給認定の種類、保育所を利用できる人と利用可能な期間、入所手続き、保育料、延長保育や休日保育、病児・病後児保育などが紹介されます。

Pour Bébéからは、子どもとの分離不安や、子どもを保育園に預け始めてからの各家庭の新しい生活リズムの作り方・準備の仕方、卒乳・離乳やトラブル発生時の対応方法などが説明されます。

市民団体、市役所とハローワークの3者が共に情報提供を行うことにより、外国人の親が仕事探しや、保育園の申請や利用、保育園に子どもを預けながら働くうえで必要な心構えや準備についての情報を一連の流れとして得られることで、実際のイメージが湧き、困った時にどこに相談に行くと良いのかも知ることができます。

(2) ビジネスと人権

「ビジネスと人権」の考え方はすべての労働者に当てはまりますが、外国人労働者に対しても同様であり、今後は一層の重視が求められます。近年は、人権の遵守が企業間の取引でも重要視されています。例えば、外国人労働者を含む労働者の労働条件のあり方、差別の排除、社会的保護の確保、生活支援の提供は、企業が担うべき責任となっています。例えば、外国人だからという理由で低い賃金を支給することは、同等報酬要件に反することになります。周辺的な業務のみに従事させたり、不適切な斡旋を黙認すること、さらには数年で帰国する技能実習生であっても妊娠した女性が産前産後休暇を希望した際には断ることはできません。

こうした考え方は、2011年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」に基づいています。この指導原則は、第一に「人権を保護する国家の義務」、第二に「人権を尊重する企業の責任」、第三に「救済へのアクセス」という三つの柱から構成されています。企業の責任については、以下のことを記しています。

● 企業の人権を尊重する責任

企業は、自社のビジネス活動やサプライチェーン全体で労働者の人権を守る責任があります。これには、人権デューデリジェンス（人権に関するリスク調査）の実施が含まれます。例えば、職場での不公平な扱いや差別、強制労働、賃金未払いなどの問題を見つけ出し、それを防いだり減らしたりするための対策をとることです。外国人労働者が人権を尊重された環境で働くことは、本人たちの健康や安全、そして生活の質に直接関わる大切なことです。

● 被害救済へのアクセス

企業は、外国人労働者が自社の活動によって被害を受けた場合

に、適切なサポートを提供する責任があります。これは、外国人労働者が自分の権利が侵害されたと感じた時に、正当な申し立てを行える仕組みを設けることです。また、企業は苦情に対しては適切に処理する仕組みを整える必要があります。外国人労働者が不当な扱いを報告する際に、不利益を被ることなく事実を伝えられる公正な環境を作り、迅速で公平な対応を行うことが求められます。具体例として、社内に「外国人労働者専用のホットライン」や「苦情相談窓口」を設けることが挙げられます。

日本では、入管法に基づき「不法」と判断された時、すべてを本人の責に帰すことが難しい場合でも、その負の影響は本人のみならず他の家族構成員にも広がります。例えば、子どもが教育を受ける権利も事実上剥奪される場合があり、外国人住民の社会的排除を深めてしまいます。「ビジネスと人権」では、国籍や在留資格に関わらず、すべての人々のさまざまな権利を保障することになっています。

外国人労働者の人権を尊重する企業活動は、企業の成長に直接的に結びつきます。労働条件の改善は、外国人労働者の満足度や仕事へのモチベーションを向上させ、生産性も高くなります。適切な労働環境を提供することは離職率の低下につながり、長期的な人材確保を可能にします。また、企業による人権の遵守は、法的リスクを回避し、生産コストの節約にもつながります。ブランドイメージの失墜を避けるためにも、権利の保護は企業の持続可能性に不可欠です。

人権を尊重する企業は、環境・社会・ガバナンス（ESG）投資の対象となることが期待され、新しいビジネスチャンスの創出にもつながります。特に、外国人労働者の権利保護に積極的な企業は、ESG投資家からの評価を得やすく、サステナブルな成長を遂げる可能性が高まります。