

【ポスター発表】

## シンガポールの家事・介護労働者 人材斡旋業者の対応を中心に

大阪人間科学大学 中井久子 (02317)

〔キーワード〕 住み込み家事・介護労働者、人材斡旋業者、外国人労働者

### 1. 研究目的

1965年マレーシアから独立したシンガポールは、急速な経済成長を遂げ、2010年の年間GDP成長率(14.5%)は世界第3位となっている。経済発展を担う女性の労働が奨励される中で、シンガポール社会は核家族化(1990年には既に全家族の85%が核家族である)、出生率の急激な低下(合計特殊出生率5.0から2.1への転換期間が日本の31年に比べてわずか14年とアジアで最速である)、人口の急速な高齢化が進んでいる。高齢化率は、2010年に8.4%、2020年に13.1%、2030年に18.9%になると予想され、高齢化社会から高齢社会への移行も24年かかった日本より速い20年と推計されている。政府は福祉国家は国民の勤労意欲を損なうと考えており、儒教思想に基づく家族主義と相まって障害者や高齢者の介護は家族介護が原則となっている。しかし政府は慢性的な労働者不足の中で、家族の家事の担い手とされていた既婚女性が積極的に労働市場に参入できるように国内の福祉政策を充実させるのではなく、1978年に外国人家事労働者を導入しシンガポール女性に代わって住み込みで家事、育児を担わせる政策を策定した。2005年にはその数約16万人に上っている。在宅の高齢者介護の分野においても外国人家事労働者がそのまま介護労働者として参入しているという経緯がある。シンガポールの外国人家事・介護労働者の雇用の特徴は、民間の人材斡旋業者が政府や雇用者と強い関係を持ち外国人家事・介護労働者を管理していることである。日本は2020年に高齢化率が30%近くになると推計され、増加する要介護高齢者に対する介護人材不足が大きな課題となっている。特に核家族化や女性の社会進出、老老介護の状況が進む中で、在宅要介護者の介護の担い手不足が顕著な問題である。2008年からEPA(経済連携協定)における外国人介護福祉士候補者の受入れが開始されているが、候補者の在宅における就労は禁止されている。今後のわが国の在宅における介護人材確保の在り方を考える時に、シンガポールの外国人家事・介護労働者受入れの在り方および問題から学ぶところは大きいと考える。本研究では人材斡旋業者に焦点を当て、人材斡旋業者の実情からシンガポールの外国人家事・介護労働者の問題をみていきたいと考える。(本研究は、平成22年度太陽生命財団助成研究の一環として実施している。)

### 2. 研究の視点及び方法

日本のEPA下における外国人介護福祉士候補者受け入れの唯一の斡旋機関は、厚生労働省所管の公益法人である国際厚生事業団である。しかしシンガポールは民間主導で、民間機関としての外国人家事・介護労働者の斡旋業者が約700程度存在している。今回の研究では、シンガポールの外国人家事・介護労働者政策や制度、労働状況については政府人材省発行の資料や先行研究により、また人材斡旋業者の現状や内容についてはシンガポール・ジュロンにあるN斡旋業者を訪問し、その代表者と研修責任者、フィリピン人家事・介護労働者への聞き取り調査から報告したいと考える。N斡旋業者は、1992年に設立されたシンガポール最大の外国人家事・介護労働者の就職斡旋機関であり、シンガポールで最初にISO9001の認定を受け政府に認可されたトレーニングセンターを機関内に設けている。なお訪問時期は2011年3月19日(土)である。

### 3. 倫理的配慮

N 斡旋業者へは予め訪問の目的と調査内容を伝え許可をもらった上で訪問した。フィリピン人家事・介護労働者への聞き取り調査は、代表者の許可の下に研修責任者から推薦を受け面接の主旨を話した上で行った。また、研修中の写真撮影も研修責任者立会の下で行い公開の許可をもらった。

### 4. 研究結果

#### 1) 人材斡旋業者の業務

シンガポールにおける人材斡旋業者は、外国人家事・介護労働者の斡旋と共にシンガポールに入国した外国人家事・介護労働者の職業指導と訓練、管理も行っている。しかし、長い間人材斡旋のガイドラインや採用過程の基準、外国人家事・介護労働者のトレーニング等はなく自由な市場システムが運営されていたため、斡旋業者の外国人労働者の非人道的扱いや斡旋手数料搾取の問題、また雇用者からは質に対する不満等が高まり、2004年人材省は人材斡旋業者に認定評価を受けることを義務付けた。外国人家事・介護労働者の質の管理として、N人材斡旋業者は30～90日の集中オリエンテーションとトレーニングを受けさせ認定書を出すとともに、トレーニングに当たる訓練者にはシンガポール職業訓練開発協会(STADA)が行う指導者コースで学習させ免許を取らせた上で外国人家事介護労働者の教育・評価にあわせている。人材斡旋業者の認定評価制度では、評価基準として7つの項目を置いている。項目の中にある「雇用の成功率」「信用度」は外国人家事・介護労働者をうまく雇用者に斡旋でき、しかも同じ雇用者に少なくとも1年間継続して雇用されている比率と斡旋業者として1年以上営業している実績からなっている。また2006年に導入された罰点評価項目では人材斡旋業者が雇用斡旋法や規則、認可条件を破った場合に罰点が付き、12点以上積算された場合は人材省の監視下に置かれる。ネットで公開されたこれらの情報に基づき雇用者は斡旋業者を選択できる仕組みになっている。N人材斡旋業者の家事研修は寝室、台所、トイレ・浴室の掃除や家事、洗濯、アイロンがけの5つの領域56項目からなりそれぞれ7段階で評価している。また介護研修は「高齢者の家族とのコミュニケーション」「高齢者とのコミュニケーション」「高齢者の行動支援」「家族に対するケアサービスの報告」の4領域30項目からなっている。十分な介護技術の研修がないまま家事労働の延長として重度の障害がある高齢者の介護に当たられて状況が出ている。外国人家事・介護労働者の2年以上の継続雇用の裁量権は雇用者に委ねられており、人材斡旋業者は出来る限り自社斡旋の外国人労働者の継続雇用に繋がるように、介護業務においても利用者本人のニーズよりも雇用者(家族)の側に立った教育内容の指導や職業指導を行っている。

#### 2) 人材斡旋業者と外国人家事・介護労働の問題点

国が実施する人材斡旋業者の評価に斡旋した外国人家事・介護労働者の継続雇用の実績と1年以上の営業実績が入っており、継続雇用の裁量権を握っている雇用者、人材斡旋業者、外国人家事・介護労働者という力関係のヒエラルキーが出来上がっている。人材斡旋業者と雇用主の結びつきは強く、外国人家事・介護労働者の人権を守る仕組みは存在しない。雇用条件が雇用者と人材斡旋業者との個人的な交渉で決定されているため、行政による標準的雇用条件の制定が必要。人材斡旋業者の行う介護教育の内容が要介護者よりも雇用主である家族のニーズに対応したものになっており、介護がメイドの行う家事労働と同等の概念として留まっている。要介護者の急増に向けて、介護の概念の確立と介護教育の標準・体系化が急務。雇用主宅で働く家事・介護労働者は短期労働者であり、雇用の管理は野放しの状況にある。人材斡旋業者の役割に斡旋した家事・介護労働者の定期的な状況把握が必要であり、雇用者と外国人労働者間の問題調整や雇用者からの虐待・酷使の予防に対応する実績を人材斡旋業者の評価に入れることが必要。また、雇用管理には行政が介入する仕組みが必要。外国人家事・介護労働者が「住み込み」だけでなく「通い」の雇用形態も選択肢に入れられるように、行政と人材斡旋業者は労働条件や雇用管理体制の整備を検討する。