

## 日本 ASEAN 友好協力 50 周年 有識者会議 第六回研究会 議事要旨

1 日時:令和 4 年 10 月 14 日(金)午後 5 時 00 分～7 時 30 分

2 場所:日本アセアンセンター・アセアンホール

### 3 出席者

#### (1)委員

|        |                                           |
|--------|-------------------------------------------|
| 大庭 三枝  | 神奈川大学 教授【座長】                              |
| 梶原 将   | 東京工業大学 生命理工学院長・教授                         |
| 清水 新一郎 | 日本・東京商工会議所<br>ASEAN・日本経済協議会(AJBC)日本委員会委員  |
| 庄司 智孝  | 防衛研究所アジア・アフリカ研究室長                         |
| 田中 秀幸  | 日本経済団体連合会 アジア・大洋州地域委員会<br>ASEAN 経済連携強化部会長 |
| 平子 裕志  | 経済同友会 国際交流委員会アジア PT 委員長                   |

#### (オンライン参加)

|       |                           |
|-------|---------------------------|
| 相澤 伸広 | 九州大学 准教授                  |
| 遠藤 環  | 埼玉大学大学院 教授                |
| 川島 真  | 東京大学大学院 教授                |
| 木場 紗綾 | 神戸市外国語大学 准教授              |
| 田中 恵次 | 関西経済連合会 国際委員会アジアビジネス専門委員長 |

#### (欠席)

|      |          |
|------|----------|
| 佐橋 亮 | 東京大学 准教授 |
|------|----------|

#### (2)ゲストスピーカー

|       |                             |
|-------|-----------------------------|
| 佐藤 百合 | 国際交流基金 理事                   |
| 山田 美和 | 日本貿易振興機構アジア経済研究所 新領域研究センター長 |

#### (3)事務局(外務省)

|        |                    |
|--------|--------------------|
| 有馬 裕   | 南部アジア部 部長          |
| 富山 未来仁 | アジア大洋州局 地域政策参事官、ほか |

#### (4)オブザーバー

関係各省庁

#### 4 議事概要(委員の主な発言要旨)

(1)発表者(清水委員)から(「日 ASEAN における中小企業～日本商工会議所の活動と中小企業の ASEAN 展開～」(報告資料1))に沿って発表があり、概要以下の点が提起された。

- ・ 日商東商の国際部は18の国際経済会議を開催しており、ASEAN に関連するものは、自分も委員をしている ASEAN・日本経済協議会(AJBC)。経済合同会議やジェトロ事務所と共同でのウェビナー、ASEAN 各国の現地商工会議所との意見交換等も実施している。今年の 9 月には日 ASEAN 経済大臣会合にも参加した。
- ・ 5 月の日本 ASEAN ビジネスウィークでは、中小企業の更なる ASEAN 展開支援について議論した。1 月から 2 月には日本企業についてのアンケート調査をASEAN で実施し 459 社からの回答を得ている。
- ・ 高度な技術とサービスの提供、プロジェクトの計画性と確実な実行が最大の競争力優位性として評価されており、信頼・安心してビジネスができるパートナーである一方、柔軟性とコミュニケーションに乏しく意思決定が遅い点や、国内市場中心で、海外マーケットへの露出が少ないこと等が指摘されている。
- ・ 日本が優位な分野は脱炭素、省エネ、SDGs、EV(電気自動車)投資等のサステナビリティ関連分野と人権。社会的価値への対応は日本の存在感が出せる。
- ・ 今後 10 年の貿易投資、経済的な優位性の保持では、中国が 1 位で日本は 2 位。しかし米国、中国、インド等の産業力向上のスピードが速く、日本はどんどん追いつかれる状況で、競争力や優位性は失われ、相対的に地位が低下。
- ・ 日商では、中小企業支援プロジェクトとして JETRO、中小機構、JICA と海外展開イニシアチブを実施。全国の商工会議所や企業に情報を伝える仕組みを整備し、商工会議所が地域のワンストップサービス窓口になり、好評である。
- ・ 最も大事なことは国内外の人材育成。育成支援の拡充が課題で、外国人材の有効活用は海外ビジネス成功の一つの大きな要因。政府のアジア未来投資イニシアチブではアジアの高度人材 5 万人の就職機会提供を掲げている。
- ・ アンケートでは約 2 割が外国人受け入れの受け入れを希望。他方で、企業は外国人材の価値づけができておらず、採用ノウハウもなく、マッチングが必要。
- ・ バーチャルでは、全国 530 団体以上の商工会議所で「ザ・ビジネスモール」という会員限定サイトも運営している。今後広く知ってもらいたい。
- ・ インバウンドでは、大都市型から日本の地方が面白そうだと思う取組が必要。コロナ前は 3,000 万人の訪日客があり、そのうち ASEAN は 12.6%で客数は伸びていた。日本に来てもらい、日本をもっと好きになってもらうチャンスは大きい。

- ・ コロナ禍を経験して、ASEAN の重要性が明確化した。サプライチェーンが分断され、製造業は大きなダメージを受けた。しかし ASEAN は、生産拠点としてだけでなく、国際協力の中心となる関係を強く求めていくことが、日本の中小企業にとっても必要。日本が ASEAN と一緒に新たな価値創造を目指し、高度な技術を持つ日本とASEAN の中小企業との共同についても見直すべき。
- ・ デジタル技術による企業の生産性向上と社会的価値への対応は日本がイニシアチブを取れる。英語、意思疎通、意思決定のスピード等を変えていく必要がある。

(2)続いて(平子委員)から、「日 ASEAN の未来価値共 創に向けて」(報告資料2)に沿って、概要以下の説明があった。

- ・ 経済同友会は AJBM(ASEAN 日本ビジネスミーティング)経営者会議をやっている。今年の 12 月には 3 年ぶりの対面開催となる第 48 回 AJBM を東京で開催予定。その準備として ASEAN のいくつかの国を回ってヒアリングを行ってきた。
- ・ シンガポールのシンクタンク ISEAS の調査結果で、日本の信頼度が近年下がっていることが気になり。他方で、欧米の価値観の押し付けには、ASEAN は抵抗がある。この分断をさせない役割が、日本に対する信頼になるのではないか。
- ・ 中国の存在は無視できないが、日本や日本企業は品質の高さや信頼感で ASEAN から最も信頼されている事には変わりない。実際には、日々変わりゆく世界の安全保障上のパワーバランスに敏感に反応することが非常に大事。
- ・ 日本は、エネルギートランジション、DX、等について、ASEAN と一緒に考えていくことも必要。賃金格差や地域格差についても、一緒に課題解決策を考えていきたいとASEAN側は思っている。また、災害復旧支援や公衆衛生等、生活に密着する分野に対して日本の知見が期待されている。
- ・ 技術協力のサプライチェーンは、これから非常に重要になってくる。強靱化戦略を立案するところから一緒にやっていかなければ、ノウハウの蓄積ができないだろう。
- ・ そして人材は、ICを中心に低スキル労働者から技能労働者へ転換し、海外とのグローバルバリューチェーンをサポートできるようになる必要性を感じている。
- ・ もう一つは食料。日本とASEANが協力して、地域の持続体制への連携を促す役割、強靱な経済、サステナビリティの達成などを目指すといいのでは。
- ・ 人材育成は ASEAN 全体で進めるべきで、ミャンマーも含めた形でやっていくのが一番の理想。高度人材の養成や協力については、日 ASEAN の企業で就業支援が支持されており、現地の大学等と人材育成で連携していきたい。

- ・ 日本での就業機会が減っている。日本の生活に魅力を感じ、日本で働きたいと思っても日本企業に外国人の中途採用を受け入れる素地がない。言語の問題も大きい。ASEAN の若者は英語ができ、日本がもっと外に目を向ける事が重要。
- ・ ASEAN の人材が日本で就業し、自国に帰国後も活躍できる人材に育成するならば、日本人も外に向かう人材が大事になる。こういう人材を活かしたサプライチェーンが必要。若い世代が、国境や業種に関わらず、自由に働くことが可能になる環境やしきみをつくらなければ日本は優秀な人材を集めることに非常に苦勞する。
- ・ 日本は、欧米とも中国とも異なる独自の価値観を持っているので、これを明示して共有していくことが信頼に結びついていく。今後は日 ASEAN の共同での戦略立案や強みを活かした共同市場の開発で、双方向の協力関係を期待する。そのためには官民一体となったアプローチが必要。

(3)続いて前半の質疑応答、自由討論に移り、参加する委員から概要以下のような発言があった。

- ・ 日本企業の東南アジア進出は、安い労働力が主な要因だったが、最近はどうなのか。また、ASEAN に売れる日本の中小企業のビジネスとして、食の他に何か良い分野はあるか。
- ・ 中小企業にとって魅力的なのは低廉な人件費。一方で、ASEAN も所得水準が上がり、日本へのインバウンドも増えている。その点で「食」は良い分野。ASEAN 諸国の日本食レストランは駐在員のための店から現地の方が楽しむ場所になっている。人件費の安さ以外に、新たなマーケットとして新たな価値を相手側に見せていく流れが一つある。もうひとつはニッチなところ。中国の人件費が上がり、ASEAN の人材を高度技術人材として育て、中国から乗り換える企業もある。また、現地の農業と日本の会計ソフトやハイテクを結んだり、日本に研修に来てノウハウを深めたりなど、技術交流を通じた人材の還流ができるのでは。
- ・ 言語に関しては、日本語、英語、ASEAN 各国語と3つある。人材交流を活性化させる時、どんな言語が一番合理的なのか。英語を共通語とするのが合理的なのか日本語や現地語を学んで仕事をしてもらうのがよいのか。
- ・ 立命館アジア太平洋大学は、学生の半分が外国人で授業は基本的に英語だが、英語が母語ではない学生の方が多く、しゃべっている英語にはそれぞれのなまりがある。文法や言葉遣いが間違っているけども理解し、自分の言葉で発信する、この繰り返しが大事だと改めて感じた。地域内就労と人の還流では、日本企業が外国

人労働者に求める日本語のレベルが高すぎる。それによって日本や日本企業で働くことを断念せざるを得ないこともある。人が混じるほど強い人材になり、新しい価値観のぶつけ合いからイノベーションが生まれる。

- ・ 東大も英語コースを作って秋入学を推進したこともある。しかし大学だけではなく、国全体で移行しないと意味がない。留学のネックは就職。学年進行に対するものすごい集団圧力があり、いろいろなタイミングで就職できるようにしないとなかなか変わらないというのが学生と接していて思うところ。
- ・ 中小企業が新しい課題へ挑戦することについて、今後はどのような業種のポテンシャルが高いのか。また、中小企業が新しい課題への挑戦と海外進出の両方を同時に実現するにはどんなバックアップが必要か。
- ・ 地域内で自由に就業できる方法を作るというのは非常に重要と感じた。日本の大学で学んでも、卒業後は ASEAN のいろいろな所で活躍できるとか、人材が還流できるしくみを日本でどう作っていくか、非常に重要な指摘である。
- ・ ASEAN の方が日本に来て働き始めた後のキャリアパスがどう改善されているのか。ずっと働けてキャリアパスもあれば、一生懸命日本語を覚えようとするが、そうでなければ勉強する気にはならない。20 年前から言われていること。
- ・ キャリアパスについては、日本人も同じ問題がある。岸田政権が人への投資という事を言って、人材＝労働市場の流動化を目指すと言っているのであれば、企業側が外国人と日本人を区別しない形でキャリアパスを作る仕組みを入れることが大事ではないか。
- ・ 一括採用は、人材を確保したい企業側の理由。多様性を重視するのであれば、就職のタイミングはいつでもよく、適材適所の人材を如何に取るかを考える必要がある。過去に違う仕事の経験がある人を「キャリア採用」として、一人一人の能力や技術を見ながら積極的に採用していくという形に変えていければよい。
- ・ 日本で働きたいという外国人への対応は大きくは変わっていない。うまく取り入れられたところと、面倒が見られずに去ってもらったところとの差ができています。現地の責任者にして送り出すなど、一部の企業はうまく対応できているところもある。在留資格については、日本の国そのものを今後どうしていくかという大きな課題になるので簡単ではない。求めている人材は高度技術人材だが、日本の企業の 99.7%は中小企業。他方で、現在でもコンビニなどでは店頭のスタッフは既に外国人ばかりということもあり、仕事の中身によって変わってくるのではないかと。就職で留学生を受け入れることは日本の企業もだいぶできている。また、途中でキャリア採用になる外国人もいる。しかし、中小企業ではそうはいかず、むしろ日本人労働

者を 70 歳までの定年延長や定年撤廃等の方向になっている。今回の 50 周年を外国人材雇用の起点にすることはできるかもしれない。ASEAN に対する日本の役割は、米国からの防波堤ということもあるかもしれない。

- ・ 日本企業が海外のスタンダードを一定程度取り入れる時、新卒一括採用見直しの検討は今どうなっているのか。一括採用では、海外人材は対応できないだろう。
- ・ 新卒採用については、これまでは一括採用で終身雇用だったが、今は経団連の加盟企業でさえ新入社員の 2-30% が 3 年以内に離職するという時代で、経営層は、多様性を受け入れることが会社の持続可能性を高めるという感覚を持っている。留学経験者や一度離職した方の再入社等、他の企業を経験して戻ってくることで、会社になんたな風を注入する動きが起きている。
- ・ 出入国管理、在留資格で職業選択を自由にするという政策提言についてはどう思うか。今は特定の職業や高度人材で、職業選択の自由はないが、今の仕事や会社が向かなくとも、次の仕事や次の会社へ自由に移ったり、日本で起業したりできれば、日本に住んで日本語を学ぶ意欲も上がる。双方向性には全面的に賛成。ASEAN の人材を日本で、日本の人材を ASEAN で、企業が育成することを、政府も上げて進めていくことはどうか。日本企業という組織が変わることを待つよりは、若い日本人が変わることをプッシュする方が早いのではないか。
- ・ シンガポールも高齢化し、人口減少している中で、海外からの労働者の問題もあり、自国の人材をどう高度化していくかが課題。日本とシンガポールで一緒に教育を行う仕組みを作り、むしろ教育では進んでいるシンガポールで日本の人材育成をしていくのが有効ではないか。そしてまずは二国間で自由に就業でき、自由に行き来できるという成功事例を作り、各国に横展開できれば非常に意味のある事になるのではないか。
- ・ 物流は、東アジアあるいは西太平洋における物流基地の多くは中国にあり、中国の港を使わなければならない。物流の観点あるいは日本と ASEAN の経済交流の点から東南アジアへの進出をみるとどうか。物流や港湾に脆弱性があるとすればそれは何か、提言に盛り込めるといい。
- ・ 物流は日本が生きていく上で一番大事。日本という地の利を活かし、日本経由でアメリカと東南アジアや中国を結んでいるという機能はしっかり保持しておかないと物を運べなくなる。船の港湾設備の整備も欠かせない。
- ・ QUAD にしろ、FOIP にしろ、IPEF にしろ、日本は日米同盟があるので、当然これらを推進することに何の異論もない。しかし、ASEAN 側は実はそうではないという事を我々は理解する必要があるだろう。いわゆる米中どちらにも寄ることのない、日

本らしいアンカーのような役割を果たすべき。日本の強みを発揮できる分野の脱炭素や人材交流に力を入れる方向性は一致していると感じている。

- ・ 日本はアジア大洋州地域のアンカーであるが、米国を補うという重要な役割を背負っているため、正確には完全な中立ではない。アメリカの同盟国なので、明らかにアメリカに近く、しかし経済的には中国との関係も密だが安定しているとも言い難く、バランスはとれているのだろうが、アンカーと呼ぶには留意が必要。

(4) 次に、ゲストスピーカー(山田センター長)から、「ASEAN における人権課題ー日本はいかにパートナーシップを発揮するかー」(報告資料3-1、3-2)に沿って、概要以下の発表があった。

- ・ 本日は、日 ASEAN 関係における人権にフォーカスし、日本が ASEAN とどのようにパートナーシップを組むことができるかについて話題提供する。米中対立の中で日本がどういう立場をとるかという話があったが、日本は自由と民主主義、人権を標榜する外交という点では変わらない。ASEAN においても人権は避けられる話ではなく、ASEAN 自体が実際に取り組んでいる。経済協力は大事で日本の経済力が果たす役割は大きい、経済活動に起因する負のインパクトもあり、その解消が議論されている。
- ・ ASEAN における人権に関する主な国際条約加盟状況をみると、子どもの権利、障害者の権利、女子差別撤廃条約といった大きな条約に関しては、ASEAN 各国は基本的に批准しており、共通の基盤が整っている。それ以外のものに関しては、日本が ASEAN と一緒に組んで取り組める部分ではないか。
- ・ 具体的な問題は、国際基準は批准したが、それに見合う国内の法整備が出来ていないというギャップがあること。例えば、日本企業が進出した時に、相手国における労働基準法が国際基準よりも低い場合、現地の法律だけを遵守するというだけでは国際水準を満たすことにならないし、広義のコンプライアンス的にも問題。最低賃金さえ守れば良いというスタンスは持続可能ではない。
- ・ 日本においてアジアからの技能実習生が増えているが、日本での処遇が問題になっているということが、人身取引に相当するものであると米国から厳しく指摘されている現状である。米国の人身取引報告書は、人身取引の防止・撲滅のための政策措置で米国法が定める最低基準を満たしている国を「Tier1」、最低基準は満たしていないが努力をしている国を「Tier2」としており、日本の評価は 2020 年より3年連続「Tier2」となっている。日本は更にランキングが低い国(最低基準を

満たす努力をしているが、基準は満たしておらず、かつ改善が見られない、または将来の改善の約束をしていない国を「Tier2 監視リスト」、最低基準を満たす努力を行っていない国を「Tier3」から実習生を受け入れている状況にある。さらには今これだけ円安になって、技能実習生さえも来日を拒む状況にあるということを、きちんと自覚する必要がある。

- ・ アジアに共通する問題点は、労働者斡旋業者の規制・監督/非正規労働者の発生・労働者の権利侵害、送出国と受入国の二国間関係下に労働者の送り出しおよび受け入れの制度をもっていること、各国の移民労働者政策が外国人労働者を期間限定の一時的な労働力であることを前提とするゆえに、労働者の人権や厚生観点からその是非が問われていること。私が専門としているタイには、ミャンマー、カンボジア、ラオスなど近隣諸国からたくさんの外国人労働者が来ており、共通の問題を抱えている。リクルートメントフィーの債務の問題や言語の問題、それから法的な脆弱性、労働者への虐待もある。日 ASEAN で考えられるのは、日 ASEAN における公正で健全な労働市場の形成。日本が選ばれるようになるためにという思考が必要だろう。
- ・ ASEAN においてもビジネスと人権の様々な取組が進んでおり、ASEAN 共同体ビジョン 2025 にも、企業責任が書かれ、地域戦略も立てられている。
- ・ 昨年、ジェトロで海外に進出している日系企業の人権の取組の調査を実施した。残念ながら東南アジアに所在する日系企業は、ほかの地域で活動している日系企業よりも人権への取組の認識の遅れが目立つ。
- ・ 日本企業が責任ある企業行動を維持することが、究極的には人権・労働者の権利が尊重されたルールに基づく公平な労働市場、生産消費市場、持続可能な社会につながると考えられ、国としてはそれを企業がするような制度や関係を作っていくことが重要になると思う。
- ・ 最後に、提言の中に組み込んでもらえるのであれば、共通課題の取組と、ASEAN が行っている人権の取組の協力、それから政府と企業の協働による支援というものが必要と考える。日 ASEAN50 周年ビジネスと人権フォーラム開催も一案である。

(5) 続いてゲストスピーカー(佐藤理事)から、「日本=ASEAN の文化・人的交流: 国際交流基金(JF)の取組を中心に」(報告資料4)に沿って、概要以下の発表があった。

- ・ 文化交流、人的交流について国際交流基金(以下、JF)の取組を中心に説明する。
- ・ JF は、日本の全世界に対する国際文化交流を中核的に担う政府機関として 1972



年に創設された。

- ・ 福田首相(当時)が ASEAN を歴訪した際に発表した福田ドクトリンにより、現地では heart-to-heart として知られている東南アジア外交3原則が打ち出された。2013 年の日・ASEAN 友好協力 40 周年を契機に第二次安倍政権の誕生直後の東南アジア訪問時に対 ASEAN 外交5原則が表明され、日・ASEAN 特別首脳会議において国の政策として「文化の WA プロジェクト」が発表されたことを受け 200 億円規模のアジア文化交流強化基金が設置されて JF が同プロジェクトを開始した。
- ・ 「文化の WA プロジェクト」は、2014 年から 2020 年までをめぐり、東南アジアと日本の交流を集中して加速度的に増やし、東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会にかけて大きな人流を起こそうという目的をもって時限的に実施された。新型コロナウイルス感染症の影響により延長されたが、日本と ASEAN にとって大規模な交流事業となった。
- ・ 「文化の WA プロジェクト」には二つの柱があり、一つは「双方向の文化・人的交流」であり、もう一つが「日本語パートナーズ」である。二つ合わせて 700 万人を超える日本人と東南アジアの人々の交流を創出した。
- ・ 「双方向の文化・人的交流」は大変多岐にわたる活動をしてきているが、その特徴は三つ。一つ目は、日本と ASEAN の横のつながりを創出すること。二つ目は、日本と ASEAN に共通する課題に対して自分たちで調べ、自分たちで学び合うこと。三つ目は、日本の地方と ASEAN 各国の地方を結びつけること。
- ・ 例えば、サッカー交流事業、オーケストラ支援事業、東南アジアのムスリム青年との対話事業等では ASEAN 各国の横のつながりを創出。「HANDs! PROJECT」では、共通の課題である防災や自然災害からの復興をテーマに、防災教育や防災訓練等を体験した。
- ・ 三陸や沖縄の郷土芸能を通じた地方同士の交流事業では、地方の青年たちは、毎年の祭りへの関心が低下してきていたが、海外からの参加者がものすごく喜んでくれた姿を目の当たりにして、自分たちの郷土芸能や伝統文化の価値を再認識したと語っている。
- ・ 多くの事業が参加者の体験を伴う事業形態であり、参加者からの評価は非常に高く、報道件数も7年間で約 35,000 件に上る。ASEAN 各国の首脳を始めとした要人たちからも「文化の WA プロジェクト」に対して高評価や継続した実施への期待の声などが寄せられている。
- ・ 「文化の WA プロジェクト」のもう一つの柱である「日本語パートナーズ」は、日本人が ASEAN 各国の様々な地域の現地の学校に赴任し、現地の日本語の先生のサ

ポーター役、アシスタント役として日本語を教えたり、日本食の紹介や浴衣の着付けなどの文化活動を行ったりして、生徒との間の懸け橋になる事業。日本語を教える資格は不要で 20～69 歳であれば誰でも参加可能であるため、大学生からリタイアされたシニアまで多くの老若男女が参加してきている。各国では、日本人観光客が行かないような地方にも派遣されるため、日本や日本語がすごく好きだがこれまで日本人と直接会ったことがないという現地の人々にとっては、初めて実際に日本人と触れ合う機会になることも多く、現地でとても喜ばれている。

- ・ 東南アジアでは日本語学習ニーズが相当程度高い。JF は「文化交流」「日本語教育」「日本研究・国際対話」の三本柱で活動しており、日本語教育に関する統計調査も長期で実施してきている。
- ・ 日本語学習者数は、世界全体では 1980 年代から直近のコロナ前までに約 50 万人から約 385 万人へと約 7 倍に増加しているが、ASEAN では約 5.2 万人から約 23 倍の 120 万人を超え、世界全体の学習者の 1/3 を占めるまでになった。人口が多い中国とインドネシアが上位だが、フィリピンやマレーシアなども学習者数、教育機関数、教師数が大きく伸びており、伸び率ではベトナムが顕著である。
- ・ 日本語学習の動機の一つは日本文化への興味によるもので、アニメやマンガはよく知られているが、五番目に仕事・就職があり、日本で仕事をしたい、日本に関わる仕事でキャリアを積みたいという理由が 2000 年代後半から伸びている。
- ・ 外務省が実施した ASEAN における最新の対日世論調査によると、「日本に関してもっと知りたいと思う分野」は、文化と科学技術が同程度で最上位を占める。日本は技術や経済が優れているだけでなく、日本らしさや文化的な要素を失わず、様々な形で表出させていることが評価されていると調査結果にも表れている。
- ・ ASEAN 地域の日本語学習のニーズは、文化と就労が動機で増えている。タイ、ベトナム、インドネシアは、日本語ネイティブの先生へのニーズが強い。
- ・ 日本語パートナーズは、日本語教育に係る資格保有を必須としない意味において素人とも言えるが、各国の地方にもリーチできることと、帰国後に日本の各地においてパートナーズの経験を多文化共生社会実現に活かせることが重要である。日本語教育や日本語パートナーズ事業へのニーズが増加している今このタイミングに途切れることなく継続して事業を実施していくことが極めて重要。
- ・ 課題は公的な文化・人的交流事業の継続性。周年を記念した一過性のイベントや時限的な事業ではなく、一定規模を一定期間継続することで、初めて相互理解の効果が現れるものであり、更にその効果を再生産するには、10 年単位のスパンが必要。次の 10 年を考える時、世界全体に資源を配分するのか、ASEAN が日本

にとって戦略的に重要かが問われるだろう。

- ・ もう一つの課題は、日本と ASEAN の関係で、対等とか双方向とか言いながらも、必ずしもそうはなっていないこと。交流事業では、指導や支援といった意識から、共に創る、共に汗をかき、学び合うという意識に変わることが重要。また、日本を知ってもらうだけではなくて、日本がもっと東南アジアを知らなければいけない。日本がマインドセットを変えることが非常に重要。
- ・ 1960 年代からの 50 年間に日本 ASEAN 経済圏が形成され強い密接な関係が構築されたが、2000 年代からは中国 ASEAN 経済圏に移りつつあるのが現実。一方で、文化の浸透は、一世代遅れて始まる。幼い頃から日本のブランドや文化に囲まれて育ってきて、日本がとにかく好きという世代が現れたのは、1990 年代ぐらいからの現象。この現象が 2020 年代で終わるのかどうかは、人的交流の多寡による。一定量の人的交流が継続的に拡大すれば、これまでの資産を活かした相互の信頼関係はより長く続く可能性がある。
- ・ 戦略的に、2020 年代 2030 年代に FOIP、QUAD の中に ASEAN 中心性を置くというつなぎの役割を日本が果たすべきである。今後 10 年を見越した対 ASEAN 文化的交流は日本にとって戦略的な重要性をもつと確信している。

(6) 後半の質疑応答、自由討論に移り、参加する委員から概要以下のような発言があった。

- ・ 人権と民主主義、政治的な自由は切り離せないと思うが、各国の政治的自由は極めて制限的であるのが東南アジア一般。こういう話をする際に、踏み込んではいけない雰囲気はあるのか。また、政治的自由と切り離れた形での、労働者保護の観点からの議論については、ASEAN 各国の政治側、行政側の人たちも合理的に話を進めているのか。
- ・ ビジネスと人権の宣言が国連で採択された時、一番画期的だったのが、サプライチェーンもしくはバリューチェーンを通じて、主導企業が全体にも責任を持つということだった。現地の大手日系企業が、サプライチェーン全体のモニタリング等、積極的に実施している新しい取組はあるか。
- ・ ビジネスと人権のアプローチとして、この5年ぐらいで何か進化しているものがあるか。制裁とは違う人権というコンセプトが、ユニバーサルバリューとしては重要だというポジションを堅持する上で、何か良いアプローチはあるか。
- ・ 民主主義は議論ができるのか、結社の自由等に関しては特に難しいのではという

点については、ASEAN 憲章の第一条に「民主主義を強化し良い統治と法の支配を拡大。人権と基本的自由の促進と保護」という事が書いてある。ASEAN 政府間人権委員会というものもあり、彼ら自身が受け入れている言葉を日本が遠慮するというのは不思議ではない。例えば、カンボジアでは労働組合活動をするのは非常に難しい状況だが、カンボジアにアウトソースしている欧州の企業は、カンボジア政府に対して、労働組合活動が十分にできない状況だと労働者とのエンゲージメントができずに企業活動に支障がある、と言ったリクエストを出している。

- ・ ミャンマーは今、結社の自由で労働者の人が集まっただけで逮捕されるような状況にあり、賃金交渉もできないし、雇用主に何か言うと、すぐ警察や軍を呼ばれてしまう。日系企業に関係するサプライヤーの繊維関係の工場の話も聞く。だからと言って企業がそのまま漫然としていいのかと言うとそうではない。国と国との関係においては難しいかもしれないが、私たちが理想とする社会の旗印はきちんと示すべきだし、国と国の関係ばかりではなく、一番重要なのは民と民との交流というか、ASEAN において苦しみながら活動している多くの人権活動家や市民社会組織があるので、そういったところと日本の活動家や市民社会組織を結び付けていくという草の根の部分も重要になってくるのではないかな。
- ・ 企業の規模に関わらず、自分たちの企業活動が社会に与える負のインパクトを防止せよという話だが、中小企業だからといって、人権侵害を防止できないということではない。中小企業の方が労働者の権利をきちんと守っている場合もあり、大企業対サプライヤーとその下のサプライチェーンが対立関係になるということではなく、共同で取組む問題だと考えている。それが今のグッドプラクティスであろう。個別の企業名はあげないが、日本の企業、メーカーで、いろんなことをやっているところはある。繰り返しになるが、人権を語るのにウェルビーイングとか倫理と言い換えるのは、人権という言葉をつぶし視しているのは日本人の方ではないのか。何故人権を語れないのか。ASEAN 政府間人権委員会や ASEAN 各国の国内人権委員会には、カウンターパートとなる日本の機関がない。ミャンマーでさえ形なりにも国内人権委員会を持っている。もちろん法務省があり、法務省の中に人権擁護局はあるが、EU のいくつかの国だとか、国内人権委員会がある国は、ASEAN 政府間人権委員会に対してそれなりのチャンネルでアプローチして交流している。人権ということに関してはカウンターパートとなる我々の用意が無いと感じている。人権が守られるとことによって、私たち一人ひとりが安心して安全で働いて生産性が一番発揮できる状況になる。安心安全は日本人の得意なところ。人権をカードにして何か制裁を加えるのは別だが、人権を議論するのは決してタブー

ではなく、SDGs のコンテンツそのものである。

- ・ 日本は技能実習生の問題に関連して、世界を見れば、経済的に発展した国が別の国から低コストの労働力を得ることは一般的である。日本は欧米が低コストの労働力を受け入れている状況に比べて、特に問題が深刻なのかどうか、俯瞰されて特にどこが問題なのか。
- ・ 技能実習生の話は、人権侵害の話は他国よりましという比較の問題ではなく、逆に共通の問題を抱えているということ。外国人労働者の問題は ASEAN 各国も送り出し国・受け入れ国として課題を抱えているので、一緒に取り組んでいくことが必要と思う。日本が技能実習生のことで指摘を受けるのは、強制労働で生産されたものは輸入禁止にする直接的な法律のような貿易規制がないので、その点は欧米からみると、日本は何もやっていないと思われがちである。
- ・ 指導原則の意味についても繰り返しになるが、そもそも人権とは本当は国が守るべきものだが、企業活動が社会に与える影響は大きく、負の影響も与えているから、直接的に国際人権条約の義務を負う者ではないけれども、企業も人権を尊重する責任があるということで指導原則ができ、初めて国連文書の中で、企業と人権との関係というものが明示された。英語で言うと、国の場合は duty to protect human rights だが、企業の場合は responsibility to respect human rights という違いがある。
- ・ 日本語パートナーズは素晴らしいプロジェクトと思った。ソフトパワーで戦略的に影響力を拡大する時に、中国や韓国は、華流や韓流のドラマや映画、K-POP や TikTok など、親しみやすいレベルの文化をかなり戦略的に輸出している。日本のコンテンツはアニメと漫画と思うが、JF の取組の中ではどういう位置づけなのか？今後日本が ASEAN との文化・人的交流をする中で、戦略的拡大ないしは活用していくやり方は何かあるのか？
- ・ JF の取組は非常に感銘を受けた。双方向で体験型というところが非常に印象に残ったが、JENESYS が長年実施されていることを知らずに前回発言してしまった。今後も続けて欲しい、意義のある活動だと思うが、予算がどんどん減っているということが非常に気になった。
- ・ 日本と ASEAN の大学間で学生が合同で発表する時には、文化交流も大事だが学術交流だと強調するようにしている。若者に特化した交流活動は非常に大事で、できれば対日理解促進だけではなく、社会の共通課題と一緒に議論して、いろんな若者の声を発信する形を取り入れたらどうか。例えば災害を経験した現地の若者同士が地方で結びついてというような非常に重要な様々な取組があるので、う

まく連携する交流だということを前面に出したらどうか。

- ・ JF 事業の三本柱の一つである「国際対話」には当然知的交流が含まれ、海外の日本研究者・日本研究機関への支援や、あるテーマで学術的に意見を交換する場の提供等に長い期間取り組んできており、引き続き力を入れて取り組んでいく。
- ・ デジタル化が進んだことによって、橋渡し役が日本人ではなくなっているということを非常に強く感じる。その上で、日本について、日本人もしくは日本の組織が伝えるということの一日の長、比較優位はどこにあるか伺いたい。
- ・ 日本が自ら伝えていくことの意義は、外国人がまだ気付いていないものを最初の導入として紹介することかもしれない。例えば JF では日本の妖怪に着目した巡回の展示会を世界各地で実施しているが、海外では大変な人気を博しており、現地ではこれまで気づかれなかったものが一度面白いとの機運が高まるとそこから次のステップとして、様々な現地の人々が参加する等波及してくるもの。この導入の部分において日本の組織ならではの JF が役割を担うことができると考える。
- ・ 中韓のように国が前面に立って進めている訳ではないが、JF としても日本のテレビ番組の提供やアニメを含む映画の上映を行ってきている。戦略的拡大ないしは活用については、JF のみならず日本全体としての課題と認識している。JENESYS の目的は対日理解促進であり、ASEAN 以外の国々も対象としている。この研究会の議論でも、そろそろ対日理解促進はどうかという話もあったが、スキームのナラティブをどうしていくのかは、ASEAN 地域だけではなく、もっと大きな全体の問題として議論されるものかもしれない。予算については、毎年の予算要求の中で必要額を確保する努力を行っている。

#### 座長コメント

今日は非常に大事な問題や、提言に直接つながるような発言があり、非常に助けになった。次回の研究会までの間に ASEAN 側との 4 回にわたるオンラインの特別セッションを実施する。

(了)