

外国人労働者に対する全労連の政策と国際的な動きの到達

全労連事務局次長、国際局長 布施 恵輔

外国人労働者の増加は地域間での格差があるものの、多くの組合員が実感している。昨年12月に厚生労働省が労働市場における外国人労働者が100万人を超えたと明らかにし、90日以上日本国内に在留している在留外国人の数は、256万人を超えている。日本の侵略戦争のために朝鮮半島や中国などから動員された「在日朝鮮人、韓国人」やその家族、南米諸国への日本人移民の二世、三世などの就労、研修・実習制度などを含め、多様な資格、入国要件で、急速に外国人労働者の数が増えている。コンビニや飲食店などのサービス業から、農業や漁業に至るまで様々な形態で就労とする外国人労働者の貢献なしに、日本の経済活動は立ち行かない。6月に公表された経済財政運営の指針「骨太方針」にも、外国人の新たな就労資格の創設が盛りこまれ、外国人労働者政策の大きな転換となる。

全労連の外国人労働者政策

全労連は結成当初の段階から、外国人労働者の受け入れに関して「権利を守りつつ秩序ある受け入れを」という基本方針を確認してきた。外国人労働者を組織している労組も加盟組織に存在してきたが、労働相談活動の強化に伴い、日本で就労する外国人労働者からの相談が増え、個人加盟の

一般労組やローカルユニオンに外国籍の組合員が増えていった。そして研修・技能実習制度で働く労働者からの相談が増えてきた2000年代の前半に、地方組織や移住労働者ユニオンで組織化と解決の事例が増えた。2006年9月には「全労連・外国人労働者問題連絡会」を結成した。

全労連は2008年に、研修生実習生の劣悪な労働条件、二国間やTPP（環太平洋連携協定）などの多国間の経済連携協定（EPA）・自由貿易協定（FTA）が加速している情勢を踏まえて、「外国人労働者問題に関する全労連としての考え方」をまとめている。その文書は、1. 外国人労働者をめぐる現状、2. 日本の入国管理と外国人の受け入れ制度、3. 研修生・技能実習生制度をめぐる諸問題、4. わが国における外国人の法的地位、5. 結論～外国人労働者に対する全労連の考え方、で構成されている。

現実に外国人労働者の日本への入国が急増しているもとで、全労連として、外国人労働者の労働者としての権利、人権、日本人労働者と同等の労働条件の保護を通して、国際基準に合致した差別と偏見のない多文化共生の社会の実現に向かうことが今日の国際社会において日本が進むべき道だ。外国人労働者との連帯を一層強めることはますます重要、との認識に立って「他民族・多文化共生の社会をめざす」としていることが特徴だ。



全労連の外国人労働者政策での提起

2008年に発表した「政策（考え方）」の中では、外国人労働者の実態、制度の現状と問題点などについて詳細な分析がなされている。その後の法改正や、リーマンショック後の外国人労働者の組織化と国内の外国人労働者の一時的な減少、先の骨太方針にあるような第2次安倍政権下での事実上の外国人労働者受け入れ政策への変更など、今日的な状況や論点に関しては他の論文を参照されたい。

「政策」にはしかしながら、10年余り経過した今日でも生かすべき内容を含んでいる。特に4点に整理された提案の要点を紹介する。

1) 「在日外国人基本法」(仮称) の制定を

日本でも国際的に確立された基本的人権、内外人平等、内国民待遇、社会保障制度・教育の諸権利などを確立すると同時に、外国人に対する「ワンストップサービス」の体制確立を目指す。在日外国人の社会統合に向け政府・自治体の役割を明確にさせることも必要であり、その一環として民族学校・学級の法的位置づけを明確化し、財政的支援をするべきである。永住・定住外国人に対し参政権付与をはじめ立法への参画、公務員への就任などの行政や司法への参画などを広く保障するための国民的合意の形成を目指す。

2) 外国人労働者の受け入れについて

外国人の労働者の受け入れについて現行の「在留・就労資格」が認められている「専門的な知識・技術・技能を必要とする職種」に限定しその資格を厳格に充たす者とすべき。外国人労働者と

国内における労働者の雇用や労働条件を守るためにも、日本の労働者と同等の賃金・労働条件などでの就労を保障することが前提である。

単純労働を可能とする無原則な「在留・就労資格」の緩和は、国内労働者の就業機会減少や労働市場の二重構造化など国内の雇用不安を招き、労働条件の引き下げに繋がりがねないことなどから基本的に認めることはできない。

3) 研修生実習生制度について（法律、制度運用改善前、2008年時のもの）

全労連は「団体管理型」の研修・技能実習生制度廃止を要求する。新規受け入れの停止、現に在日中の研修・実習生からの直接的な労働条件等に関する実態把握の実施、同等待遇違反や法令違反等の是正措置などを要求する。また、「企業単独型」の研修・技能実習制度についても、「技能移転による国際貢献」にふさわしい内実の伴う研修や同等待遇の厳守などの制度の趣旨徹底を図る。

同時に、外国人労働者や研修生等の権利保護措置などを盛り込んだ厚労省の「外国人労働者の雇用管理の改善に関して事業主が適切に対処するための指針」（07年8月）や法務省の「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」（07年12月）、研修・技能実習制度の本来の趣旨などを受け入れ企業が順守することの徹底、すべての外国人労働者への「指針」の周知を関係省庁に要求する。

4) 経済連携協定と外国人労働者問題について

全労連はEPA協定などによる「看護師・介護福祉士等」の安易な受け入れには反対する。また、相手国の国家資格を相互に認証することは認められない。法律上、我が国の国家資格が必要な医師等の職種への就業は、日本国内の資格取得と

コミュニケーション可能な日本語能力を前提とすべきである。

ホームヘルパーなど資格制度が未整備でいわゆる単純労働者との区別が困難な労働者は受け入れるべきではない。

「政策」発表後10年余りが経過し、前述のように研修生制度をめぐる法律や制度の運用の変化、外国人労働者が増え続けている現実もある。なし崩し的に現実が先行している状況もあり、全労連として08年の「政策」に今日的な状況とこの間の運動の発展を考慮した改定は必要な時期だと思われる。



移民労働に関する ILO などの基準

国際的にも労働移動、あるいは難民としての国境を越えた移動が近年問題となり、国内あるいは国際間の緊張の要因となっている。ILO（国際労働機関）、UNHCR（国連難民高等弁務官事務所）やIOM（国際移住機関）などの国際機関が、急速に拡大している労働力移動を含む人の移動、難民の問題に取り組んでいる。また今年7月には国連の場で「移民に関するグローバルコンパクト」が採択され、移民に関する国家間の新しい協力の枠組みができたことになる。それぞれの国際機関が新しい基準や規則などを定め取り組みを進めている。ここでは労働組合にとって身近なILOの取り組みについて概要を紹介する。

ILOによれば、2億3200万人の労働者とその家族が、労働のために国境を超える移民となっており、世界の総人口の3.1%にあたる。移民労働者の中の女性の割合も高く、約半数は女性の移民労働者と考えられている。移民労働者は労働を通じ

て移民受け入れ先の経済に貢献すると同時に、本国への送金によって送り出し国経済をも支える存在となっている。多くの移民労働者が、就労する国で社会的保護（社会保障）の枠組みを受けられないあるいは制限されており、労働市場で不平等な扱いを受け、搾取や人身売買の犠牲になりやすい存在である。熟練労働者や高度な資格を持つ労働者は、不当に搾取される可能性は低いかもしれないが、逆に本国の経済と労働市場にとっては頭脳流出という新たな問題を生じさせる。

ILOは移民労働者に関して1949年の「移民労働者条約（改正）」（97号）と同勧告（86号）、1975年の「移民労働者（補足規定）条約」（143号）と同勧告（151号）が主要な基準となっている。その後も条約勧告適用専門家委員会による一般調査や、総会での一般討議などによって、受け入れ国と送り出し国双方をカバーし、移民労働者にディーセントワークを保障するための枠組みや技術援助の在り方について繰り返し議論されてきた。

直近では第106回ILO総会（2017年）で一般討議として設置された、労働力移動（移民）に関する委員会一般討議が行われている。労働力移動の動向と統治に関する課題を検証し、移民労働者のディーセントワークを実現するために、三者構成主義の徹底、労使対話の制度化、公正な採用の確保、ILOの条約やガイドラインなど既存の枠組みの見直しの是非、体系的データの整備等について議論されている。審議の結果、移民労働者の保護と労働市場統合、技能認証と能力開発、公正な採用、社会的保護、信頼できるデータ収集、一時的や不法な労働力移動への対応、二国間協定や地域的政策枠組みの促進等に重点的に取り組むこと等が取りまとめられ、結論文書として採択された。

図表 仏 CGT が作成した外国人労働者向けリーフ、仕事の間には11時間の休息の権利があることを説明している



世界の労働組合の取り組みは

フランス労働総同盟（CGT）が作成した外国人労働者向けのリーフがある（図表）。フランス語、英語、中国語、スペイン語、アラビア語、ベンガル語、インドネシア語を使用し、フランス国内で働く労働者がもつ、労働時間、休暇（有給休暇、週休、インターバル規制など）の権利、安全衛生、医療保険などがシンプルな言葉とイラストで解説されている。CGT 本部では毎週、中国語、ベンガル語を話す労働者の労働相談会を継続的に行っている。欧州でも協定を締結して組織化の取り組みが進んでいる国が多い。

オーストラリア建設・鉱山・エネルギー・林野労組（CFMEU）の建設部門では、移民労働者を積極的に組織化し、海外の建設企業が移民労働者を雇用して国内でビジネスを展開し、労働条件が破壊されるのを防いでいる。筆者はショッピングモールの建設現場であった職場集会に参加したが、ニュージーランド（マオリ族）や太平洋諸

国、中国や韓国などアジア系も含め多くの移民労働者が同じ組合で運動している姿が印象的だった。

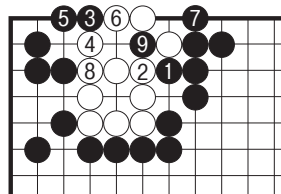
グローバル化の下で、人（労働力）、モノ、資本が国境を越えて移動し、多国籍企業の力が巨大化し国家の相互の経済依存が強まるなかで、移民労働者を含めディーセントワークを確保し、公正な労働基準を確保することは国際的な労働組合の課題となっている。国際労働組合総連合（ITUC）は、移民労働（出稼ぎ労働）を仲介する業者に関するオープンデータベースを公開し、その企業が過去に犯した違反事例などを紹介する特設 Web サイトを設けている。それぞれの国で置かれた状況は異なるが、労働組合が果たす役割は大きく、全労連もその真価が問われている。

詰碁・詰将棋の解答と解説

詰碁の解答と解説

解答 黒先、白死。

解説 黒1・3が攻め筋で白4・6には黒7が決め手。



詰将棋の解答と解説

解答 ▲5一角△2三玉▲3二飛成△同玉▲3三金△4一玉▲4二角成まで七手詰。

解説 初手▲3四金は△1五玉▲3七角△2六歩▲同角△1六玉で詰みません。正解は遠くから打つ▲5一角です。△2三玉には3三ではなく▲3二飛成が好手です。△1二玉は▲1一金で駒余りですので△同玉ですが▲3三金と押さえて解決となります。