

1 はじめに

移住連の事務局長を務めています鳥井です。移住労働者と連帯する全国ネットワーク、略称、移住連といいます。

私たちの移住連は、1980年代からこの日本の労働市場の求めによって急増した移住労働者とその家族、ニューカマーの人々に対する差別、人権侵害や労働問題を取りくんできた各地のNGOや労働団体によって1997年につくられた全国ネットワークです。

また、私自身は個人加盟の労働組合であります全統一労働組合のオルグを職業としております。

この全統一労働組合で、1991年からニューカマーの組合加入が相次ぎ、これまで40ヶ国約4,000名以上の様々な国、とりわけアフリカ、南アジア、中国からの労働者が登録しています。年間平均で200件ほどの相談を受け、使用者との交渉などを行ってまいりました。また、1993年以来、いわゆる外国人春闘を取り組んでまいりました。そのような経験と移住連での、全国のNGOのネットワーク活動を通じた現場からの立場で、意見を申し述べます。

なお、私は、私たちのこれまでの活動について、昨年6月、ワシントンにおいて、アメリカ政府、ケリー国務長官から「TIPヒーロー」賞を授与されております。そのほか私の活動全般については、恐縮ではありますが、お手元の新聞記事などご参照いただければ幸いです。(1993年春闘時の新聞記事、「ヒーロー」、「東京経済」の記事など)

さて、今回は、「外国人受入れに関する諸問題」についての意見陳述ということですが、現在のこの日本社会が取り組むべき課題として、外国人の受入れを促進するのか、しないのか、受け入れるのか、受け入れないのか、というよりも、私は、いかにして受け入れるのか、という課題に、政治が応えていくべきだと考えています。

2 いかに関受け入れてきたか

まず、これまでいかに日本が外国人を受け入れてきたのか、現状を述べたいと思います。

今、外国人受入れについて活発に議論されていますが、人口減少・労働力不足に対応するための「外国人材活用」については、2005から2008年にも政府・政党・経済団体などから相次ぎ提起されました。また、それを経て2009年には、入管法と住民基本台帳法が改定され、外国人登録法が廃止されましたことはご案内の通りです。

2012年7月から始まったこの**新しい在留管理制度**は、戦後の日本の外国人政策の中において、歴史的な制度変革でした。

多くの外国人は、日本人と同じように、住民として住民基本台帳にも登録されるようにもなりました。ただ、他方でこの制度は「外国人の適正な在留の確保に資するため、(中略)その在留状況を継続的に把握する」としてありますが、その「把握」は、在留外国人に対する義務を多く履行させ、罰則を強化し、監理することで実行されています。

例えば、引越をした場合の住居地変更届の遅延は14日を超えると入管法の下での20万円以下の罰金と住基法の下での5万円以下の過料が二重に科され、90日を超えると在留資格が取り消されることになるなど、外国人の「利便性の向上」ではなく、監視の強化です。

在留外国人は本当に「住民」として、この社会に受け入れられていると言えるでしょうか。

また、新しい在留管理制度では日本で暮らす非正規滞在者を、これは子どもであってもですが、構造的に締め出し、見えなくしようとしました。

「不法滞在者」などとも言われますが、ここでは国連や私たちが普段使用する「非正規滞在者」と言わせていただきます。

実は非正規滞在者たちは、今や、地域、学校、職場の大切な一員となっています。いや、不可欠な存在となっています。1980年代のいわゆるニューカマーの外国人は、多くは非正規滞在でした。

ところで「不法就労は犯罪の温床」キャンペーンというのがありますが、どこを探しても非正規滞在者の彼・彼女たちが犯罪の温床になったという統計データは存在しません。それどころか、30年以上に渡って、日本の経済活動を下支えしています。企業活動を活性化させ、私たちの日々の生活を支えてきました。ある者は、金属プレス、メッキ、ゴム、プラスチックなどの製造業で、ある者は、今まさに焦点となっている建設分野や解体の現場で、ある者は居酒屋で癒しを提供しました。長野オリンピックの建設需要に対応し、厳しい現場で一生懸命働いたのも彼ら彼女らです。そしてサービス残業に抗議の声をあげ、未払い残業代支払いの先駆けとなったのも彼ら彼女らでした。またある者は配偶者となり、地域の重要な一員ともなっています。そして、総じて、彼ら彼女らは、私たちに地球というものを意識させること、つまり、この世界、国際社会の一員であることを認識させることともなったのです。

日本政府は滞在が非正規となっても、特別に在留資格を与える在留特別許可を与えてきました。婚姻などを通しての日本人や永住外国人とのつながり、日本への定着、人道的な配慮で法務大臣が裁量で許可を与えるというものですが、今現在約6万人の人たちがいます。ただ、欧米諸国、韓国等では、一定の条件を満たせば一斉に滞在を認める制度、「アムネスティ」も実行してきていますが、日本ではまだ行われたことがありません。

2009年7月には、新たな「在留特別許可に係るガイドライン」が設けられましたが、まだまだ、許可を受けるハードルは高いのが実情です。

さて、2009年の入管法の改定では、外国人技能実習制度も新しくなりました。皆さまご周知の通り、技能実習が在留資格として分離しました。

ただ、そもそもの技能実習制度の目的に変更があったわけではありません。研修を拡充するものとして創設され、開発途上国への技術移転を目的としているものです。

しかしながら、1993年の制度創設以降、技能実習制度では、不正行為が横行し、この社会に対して労働基準の崩壊と人権侵害をもたらしています。

これに対し、「不正行為が、制度趣旨を理解しない一部の不心得者によるもの」と反論される方もおられるようです。しかし、それが「一部」であれば、私たちのような非力なNGOであっても、行政の協力も得ながら、とっくの昔に解決させています。断言できます。

事実は、実態は、例えば、残業代「時給300円」の職場に駆けつけ、社長、使用者、監理団体に是正を求めても、「どうして自分のところだけに来るのか」「同業者みんな同じなのに」と、逆に私たちに訴えかけてくるわけです。当然JITCOの監理も入っている職場です。

つまり、現場の状況と制度の中身、どこを見ても、要因は制度設計そのものに問題の核心があることは明らかです。すなわち、労働者を労働者として受け入れない制度に、全ての問題の根源があります。2010年7月から新制度となりましたが、研修を分離独立させたことは、長年にわたり私たちと意見交換をしてきた法務省による努力でもあります。

しかし、新制度となってからも、技能実習制度においては、禁じられているはずの保証金は、様々に名目を変えて存在し続けていますし、名義貸しも減少しておらず、二重契約も多く、時給300円から500円の残業代や最低賃金も下まわる給料。強制貯金に加え、通帳、印鑑やキャッシュカードの取上げも続いています。強制帰国

やセクシュアルハラスメントも、相変わらず報告されています。

さらに、制度劣化の元凶だった団体監理型を、技能実習の基本類型として認め、不正行為の中心的役割をしてきた受入れ団体を、「監理団体」として、今度は制度の適正な運用を図る機能を負わせています。2013年4月の総務省の行政評価でも、監理団体による監査がほとんど機能していないことも明らかになりました。制度が存続する限り、不正行為、人権侵害、労働基準破壊は、なくならないでしょう。

さらに、国際貢献と言いながら、実は国際的な批判・勧告を受けています。国連からは、2008年、自由権規約委員会、2009年、女性差別撤廃委員会、2010年、人身売買に関する特別報告者、2011年、移住者の人権に関する特別報告者から。また、アメリカ国務省・人身売買年次報告書でも、2007年以降毎年、労働搾取や人身売買の観点から研修・技能実習制度に対する懸念が表明され続け、現代の奴隷制度と指摘されているのです。

3 いかに関受け入れようとしているのか

さて、次に「いま、いかに関受け入れようとしているのか」についてです。まず、やはり、外国人技能実習制度についてです。

出入国監理政策懇談会の分科会での議論を受け、4月4日の経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議の提出資料で、法務省は

「多くの意見は」「技能実習制度の目的に沿った活用がより一層行われるように」し、「制度の拡充等の改革を検討する」としています。

しかしながら、この「多くの意見」が、「開発途上国」からの要請を受けたものでしょうか。技能実習生自身が国際貢献の意義を認めている、いたのでしょうか。

制度の拡充を主張する団体は、技術移転の国際貢献のために、制度の拡充を求めているのでしょうか。多くの疑問がこの説明だけでもわき起こります。

さらに、「制度の拡充策等を進めていくには、優良な受入れ団体等への集約を促進する」としています。

しかし、「優良な」受入れ団体の「優良」とは、何を持ってそう判断するのでしょうか。制度の目的上、法令遵守は自明であり、如何に開発途上国に技術移転を行ったのが「優良」とされるべきものです。不正行為が顕在化しなかったことをもって「優良」とするのは制度上、間違っています。

また、「集約を促進する」と言いますが、受入れ団体を集約して且つ受入れを拡充する、というのも相矛盾しています。

次に、「建設分野における外国人材活用に係る緊急措置」についてです。

前述したような多くの批判を受けてきた技能実習制度の上に、積み上げる形で出されたのが今回の緊急措置です。緊急措置は、外国人に「特定活動」の在留資格を付与するとしていますが、政府は、残念ながら現在の技能実習制度の継続、拡大を前提としてこの措置を決定しました。しかし、先ほど述べたように、外国人労働者受入れと技能実習制度とは縁もゆかりもないはずです。

国交省は、「不法就労や人権問題などを懸念する声もあることから」技能実習制度を上回る「新たな特別の監理体制」を、としています。しかし、これは全く実態に則しておらず、的外れです。技能実習生の「不法残留」はごく僅かです。それどころか雇用先の不正行為や人権侵害に対して、「逃げる自由」さえない拘束状況にあることが奴隷労働との指摘、批判を受けています。

また、2010年に監理が強化されたはずなのに、問題は引き続き起こっています。なぜまた監理を強化させるといふ、すでに失敗した政策を繰り返すのでしょうか。

緊急措置は、「復興事業」と「2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の関連施設整備」のために、「即戦力となり得る外国人材の活用促進を図り、」オリンピックパラリンピック東京大会の「成功に万全を期する」としています。

技能実習制度で起きる人権侵害への国際批判に、日本政府として真摯に向き合うことなく、この制度を活用する形で緊急措置を決定したことは大きな誤りです。

オリンピック憲章では、
「スポーツを文化と教育と融合させることで、オリンピズムが求めるものは、努力のうちに見出される喜び、よい手本となる教育的価値、普遍的・基本的・倫理的諸原則の尊重などに基づいた生き方の創造である。」と謳われています。

これはオリンピズムの根本原則のうちでも第一番目の原則です。この精神に基づき大会を開催する東京を抱えるこの日本だからこそ、外国からいかに人を、労働者を受け入れるかの措置の決定は、フェアプレー、フェアトレードの「よい手本」を国際社会に示すチャンスだったのです。

4 いかに関受け入れるべきか

しかし、まだチャンスはあります。

「いかに関受け入れるべきか」について、ぜひ国会議員の皆様にも、真剣に議論して頂きたい2つのことを述べます。

第一に、技能実習制度への廃止の道筋をつけた上で、今現在、実際は文字通り労働をしている技能実習生を、名実ともに労働者として受け入れるべきです。

私は、人手不足の実態を日々、目の当たりにしています。事業主からも直接に訴えを聞いています。「技能実習生がほしいわけじゃない。働き手がほしい！」と。今この社会には労働者がもっと必要

なのです。外国から人を受入れ、日本人と共に働いてもらうということが求められています。事実、多国籍な職場は活気にあふれ、日本社会全体を豊かにしています。この30年近い間の事実、外国籍住民が2.5倍になってきた地域社会を直視することが求められます。あえて重ねて言いますが、外国人がいるから犯罪が増えたという事実ありません。

「労働者を労働者として」受け入れるべきだと思います。今、様々な分野での人手不足に対応を求められています。技能実習制度は廃止したうえで、真正面から受け入れられないか、この社会が真剣に考えるチャンスです。

第二に、今の技能実習制度に対しては、実習実施期間の延長や再技能実習、受入人数枠の増加、分野の拡大や対象職種の拡充をしてはなりません。業界からの要請や他の省庁からの「要望」を許してしまえば、現場では間違いなく実習生に対する権利侵害は増えます。すでに述べた通り、制度の構造上、実効性をもって監理できる機関が当初も、新制度施行後も確立されていないからです。そして、「国際貢献」という建前と、「労働力不足を補う」という実態が、限りなく乖離し、問題は一層深刻になるばかりです。つい一週間前、この法務委員会で、谷垣法務大臣が、「技能実習制度を小手先でいじって労働者不足に対応しようというのは、筋が違うし無理だと私は思う」と郡和子議員に対する質問に答えられています。私もまさに谷垣法務大臣のおっしゃる通りだと思います。また、高度人材に関しては積極的に受け入れるとしつつも、「労働者としてどうしていくのか」、「労働者としての処遇を与えるという意味でも」「政府全体としてきちんと議論をしていくということは必要」とも答えています。そこに、まさに私が冒頭述べた、「いかにして受け入れるべきか」というところに重なってきます。

5 まとめ

2005年から2008年の「外国人材活用」の議論、2009年の新しい在留管理制度の議論でも、そして、今の外国人受入れ議論も、外国人を人たる労働者として受け入れる観点、人権の観点が欠落しています。私は、2009年5月8日、ちょうど5年前にも、同じようにこの衆議院法務委員会で入管法改正審議の際に参考人として意見を述べさせて頂きました。しかし残念ながら、それ以降、人たる労働者が労働者として、そして人権の視点をもって、「いかにして受け入れるのか」という議論はあまり進んでいません。

未だこの社会は、日本の成長に資するため、外国人を「活用」するという狭い視点、人たる外国人を監視し、日本にとって都合が悪そうな外国人を排除する、という視点から抜け出すことができず、外国人受入れの全体像を捉え損ねています。

すでにこの社会には多くの外国人労働者そしてその家族が働き、暮らしています。政府は、この事実から目をそらし、外国人の権利を保障する法制度の整備を怠っています。本来であれば、人を人として受け入れるために人権、人格権が尊重され、多民族・多文化共生社会を制度的に保障するための整備をすべきです。

人口減少社会への対応、復興、オリンピック・パラリンピックへの対応が感心を集める中で、外国人労働者基本法や人種差別撤廃法、国内人権機関などの法整備および所管庁の設立などの制度設計を始めるチャンスです。

「外国人をいかに受け入れるのか」に対する答えです。

繰り返します。労働者を労働者として受け入れるべきです。今こそ、ごまかしの小手先の「労働者補充策」である技能実習制度を廃止し、真正面から労働者を受け入れる政策に舵を切るべきです。

その際には、もちろん労使対等原則がしっかり守られ、雇用先の移動も自由にせねばなりません。

使い捨ての労働力ではなく、ともに働き、ともに暮らす、この社会を支える一員を迎えるために、です。

国会議員の皆様が、事実を直視し、決断してくだされば、それはきっと必ず実現できます。

すでに多民族・多文化共生社会は始まっています。相互尊重の社会を、私たちは、必ず実現できます。

ご清聴ありがとうございました。