

## 活動を通じて考える、外国人労働者を取りまく 問題と運動の可能性

特定非営利活動法人 移住者と連帯する全国ネットワーク 代表理事 鳥井 一平氏

### 1. 移住連の歴史と活動

Q「移住者と連帯するネットワーク」（以下、移住連）について、結成のエピソードや組織の変遷について、お聞かせください。

#### ニューカマー支援から始まった移住者支援

1980年代以降、日本へ渡り長期滞在する外国人、いわゆるニューカマーと呼ばれる人々が増加し、特に、南アジア、アフリカ、中東などから多くの人々が来日してきました。1993年がピークで、オーバーステイの人が約30万人もいたのです。当時、オーバーステイ労働者の労働問題が起り、70年代からの人身売買問題などの移住女性への支援活動とも合わさって、移住者支援活動が始まりました。

1991年には、関東地域の移住者支援団体が集まり、関東地域のネットワーク作りを目指して「関東外国人労働者問題フォーラム」が埼玉県で開催されました。1993年には、労働分野についてはじめての省庁交渉を行いました。このような活動を行う中で、「生活と権利のための外国人労働者実行委員会」が発足し、1993年3月8日、第1回目の「生活と権利のための外国人労働者一日行動」を行いました。これがいわゆる外国人春闘のスタートです。支援運動の当初は、キリスト教関係団体、女性団体、NGOなどが非常に献身的に取り組む一方、労働組合の取り組みは遅れていました、しかし、

このような活動の展開の動きの中で、NGOのネットワークの中に、労働組合が登場し、外国人労働者支援のけん引役となっていったのです。

1996年、「第1回移住（外国人）労働者問題全国フォーラム」を福岡県で開催し、全国ネットワークの結成を呼びかける声明を採択しました。こうして、1997年、「移住労働者と連帯する全国ネットワーク」（現在の移住連の前身団体）が発足しました。

#### 移住連の活動——多様な団体をネットワーク化し、課題解決につなげる

2015年、「移住労働者と連帯する全国ネットワーク」をNPO法人化する際、政府交渉においても、労働問題にとどまらず、生活問題（福祉、医療、教育、女性に対するDV、在留資格など）など全体を網羅しているという実態に即し、「労働者」に限定せず、「移住者と連帯する全国ネットワーク」としました。

移住連には、110団体が会員としてかかわっており、会員組織は、キリスト教関係の団体、仏教関係の団体、労働組合、市民団体など多種多様です。移住連にはサブネットワークがいくつもあり、それぞれのチームが労働問題、技能実習生の問題、医療福祉の問題、貧困問題、教育問題、子ども・若者問題などに取り組んでいます。さらに、このネットワークは上意下達ではなく、それぞれが主体的に活動を行っていま

す。移住連は、名前の通りネットワーキングが主な役割です。単体のNPOではないので、運営もできる限り民主的に行われています。

移住連では、前述のとおり1993年に省庁交渉を行って以降、ほぼ毎年、年2回（3月と11月）政府と交渉を行っています。定期的に交渉

を行うことで、担当者の名前までわかっているという状態を継続することができており、このことは、ネットワークを運営していく上で大変重要だと実感しています。課題解決のための要請を行える先があるということは、各地の団体にとって非常に大きな意味をもつのです。

## 2. 労働組合による移住者支援

Q 鳥井様がこの問題に取り組まれるようになった経緯も踏まえて、労働組合の取り組みが広がっていく経緯についてお聞かせください。

**労災保険の適用を突破口として、労働組合が組織化と支援を進める**

私は1981年に全統一労働組合に加入しました。全統一労働組合は、1970年、東京東部地域を中心に結成され、日本の労働組合の歴史の中では個人加盟労組の草分けといえます。同時に、東京労働安全衛生センターの事務局メンバーも務め、労災職業病を根絶するための運動にも取り組みました。全統一労組や全国労働安全衛生センター連絡会議（以降、安全センター）の国際部などと一緒に活動を進める中、外国人労働者の労災の相談が持ち込まれるようになりました。

このような状況を受け、安全センターが中心になり、1991年に『外国人労働者の労災白書』を出版し、労働基準法第3条を根拠としてオーバーステイの人たちにも労災保険が適用されるということを確認しました。この労災保険の適用が突破口となり、労働組合は団体交渉権を使い、使用者と堂々と交渉を行うようになりました。

この労災認定を契機として、オーバーステイ労働者の組織化がすすみ、安全センターと連携しながら、神奈川シティユニオン、全国一般なんぶ（全国一般労働組合東京南部）、全統一労働組合が切り拓いていきました。神奈川シティユニオンは韓国、全国一般なんぶが欧米、全統一労働組合が南アジア・アフリカと、日本で働くニューカマー労働者の国籍・在留資格カテゴリーをカバーする形で、この3つの労働組合が取り組みを進め、組合員数も増加していきました。

## 3. 技能実習制度の問題点

Q 在留資格別に見ると、外国人労働者は、①定住者（主に日系人）、永住者、日本人の配偶者等の「身分に基づき在留する者」、②留学生のアルバイト等の「資格外活動」、③開発途上国からの「技能実習制度」、④専門職等の「就労目的で在留が認められる者」、⑤経済連携協定(EPA)に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等の「特定活動」、⑥特定技能と区分されます。まず、「技能実習制度」について、どのような問題意識をお持ちでしょうか。

「技能実習制度」の正しい理解

——労働者を受け入れるための制度・体制という見方が必要

制度の歴史を振り返ると、1990年、在留資格として「研修」が創設されました。そもそも、日本では1950年代後半から、すでに研修の受け入れを行っており、留学の枝分かれとして在留資格は存在していましたが、それを1990年に独立させたのです。「研修」を創設した理由は、技能実習制度をスタートするために、「研修」の在留資格で入国させ、1年後に試験を行

い、「特定活動」の在留資格で技能実習制度を行うためであり、これを法律改正せずに始めてしまったのです。ここに全てのねじ曲がりがあるといえます。

「研修」の在留資格創設は、開発途上国からの要請があったわけではなく、技能実習制度のための準備だったのです。技能実習制度が始まった翌年、職業能力開発局長による『技能実習制度』に記された年譜には、最初に「1990年、在留資格『研修』創設」と書かれており、初めから、意図されていたのであろうということがわかります。

技術移転を適切に行おうとする意識があれば、研修で事足り、技能実習の必要はありません。技能実習が技術移転になっていると一部の人は言うのですが、出稼ぎ労働が結果的にそうになっているということに過ぎないのです。技能実習制度の賛否を考えると、開発途上国の技術移転を議論する人はいない一方、受け入れている産業が困るという意見は聞かれます。つまり、労働者受入制度としての問題なのです。それにもかかわらず、技能実習制度という言葉を使っている限り、私たちは誤って認識し、受け入れる企業や社会全体もミスリードされてしまうのです。労働者の受け入れをしているという腹構え、社会体制の問題なのです。

私たちは、移民や外国人労働者がいなければこの社会が成り立たないということを直視し、

受け入れのための制度を整備しなければなりません。政府がこの10年間これを怠った結果、産業は荒廃しました。技能実習生を受け入れている企業や、農家、船主なども、働き手、担い手がほしいわけで、安い給料で働かせようと思っているわけでもなく、この制度しかないというのが現状です。

また、本来、技術移転を目的とする制度であるならば、賃金未払い、解雇などという概念そのものがないはずです。加えて、労働災害、セクハラ、パワハラ、暴力事件、最近の妊娠・出産問題などの不正行為、人権侵害が後を絶ちません。これらが、国際社会から、技能実習制度が奴隷労働構造・人身売買構造と批判される大きな理由なのです。

#### 技能実習を出稼ぎ労働にしないために

2019年に新設された「特定技能」のうち、8割が技能実習からの移行であり、技能実習が「試用期間」化してしまっているという問題があります。また、大手企業では、監理団体を派遣会社のように扱い、大手一社に3社ほどの監理団体がつき、それぞれが技能実習生を入れて、特定技能に移行できるように「支援」しているようなケースもみられます。本来の目的に照らせば、一日も早く国に帰す必要があるのに、これでは出稼ぎ労働です。このようなことをいつまでも続けていくわけにはいきません。

## 4. 在留資格別にみた課題

Q 技能実習以外の観点で、問題意識をおもちのことがあれば、お聞かせください。

#### 「技術・人文知識・国際業務」の受け入れの整備

2021年10月末の調査によれば、在留資格別に見ると「専門職・技術的分野の在留資格」は前年比34,989人(9.7%)増加して39.5万人となり、全体に占める割合は22.9%と、「身分に基づく在留資格」に次いで2番目に多くなって

います。しかしこの「専門的・技術的分野」のうち、73.8%は「技術・人文知識・国際業務」であり、このカテゴリの労働者が近年急増しています。「技術・人文知識・国際業務」は、2015年4月に、それまで分かれていた「技術」と「人文国際」が統合されました。職種は、機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等ですが、実際は現場で働く場合も多く、ブローカーが絡んでおり、債務労働になりやすいのです。

また、他社に移ろうとしてもハローワークの体制が整っていません。政府は、この整備にも力を入れるべきでしょう。

#### 在留資格ごとの生活面での課題把握が重要

在留資格ごとに、労働者が生活面で、どういう課題に直面しているかを踏まえる必要があります。今は使用者の方が先んじていますが、本来は、生活者としての課題を労働組合が先に見ていかなければなりません。たとえば、英語は

共通言語になりえず、「やさしい日本語」の活用、ローマ字の活用等が求められています。このような点でも、労組は残念ながら遅れをとっているのです。

また、外国籍労働者は、ろうきん・全労済が利用できていません。さらに、在留資格が「技能・人文知識・国際業務」で、5年で取れている人であっても、車のローンさえ組めないという現実があります。このような点も議論が必要だと思います。

## 5. 社会・国づくりの観点からみた、移民・移住者の問題

Q「外国人労働」という視点にとどまらず、社会づくり・国づくりという観点から、外国人労働や移民・移住者の問題をとらえることが重要だと思われます。このような問題を考えるとき、私たちが注意しなければいけないことはどのようなことだとお考えでしょうか。

#### 事実を直視する

問題解決のためには、市民社会がこの力を持てるかどうかにかかっているのです。事実を拾い上げ、つなぎあわせていくということです。まずは、事実を直視する力をもてるかどうか、ということが大変重要だと思います。

#### 政治的リーダーシップの発揮

移民政策については、市民社会の活動も大切ですが、やはり政治的リーダーシップが求められます。2008年、自民党の国家戦略本部日本型移民国家への道プロジェクトチームが、「人材開国！日本型委員国家への道 世界の若者が移住したいとあこがれる国の構築に向けて」という報告書を公表しました。日本型移民国家を提唱し、技能実習制度ではなく、短期就労制度を掲げたものの、頓挫してしまいました。それ以降、外国人労働者がいるという事実を直視せず、「外国人人材」という表現で「労働者」と

いう文言を排除しています。先にもお話ししたとおり、まずは事実からスタートしなければならないのです。

2004年に行われたILOのシンポジウムでの外国人労働者受け入れの議論で、当時の日経連は賛成した一方、政府と労働組合は「国民的コンセンサスが必要」としました。ILOから最後に、「移民の受け入れは、国民的コンセンサスではなく、移動ダイナミズムに対して、どのように権利保障していくのか」という趣旨のコメントがあり、それが的を射ており、大変印象に残っています。

#### 国際基準を日本社会にもちこむ

地球上全体を見渡した時、市民社会側としては、SDGs、ビジネスと人権、サプライチェーンの問題、オリンピック憲章、フェアプレー精神などが求められています。その中で、先進国といわれる日本が何をすべきなのでしょう。人権に国境はありません。国際基準を日本社会にも持ち込むことを、私たちが積極的に働きかけていきたいと思っています。

#### 労働組合と市民団体の連携

労働組合は、民主主義における非常に大切な機能を担っていますが、労働組合が1番というわけではありません。市民団体、コミュニティの方がよほど事実をわかっているということも

あります。昨今、細かな要請項目の作成などを行うと、労働組合より市民団体の方が丁寧に作成する場面もみられます。市民団体には若い人たちも大勢参加しており、そのような人々が献身的に活動する姿から、労働組合も学ぶことが多いのです。

この「移民問題」というテーマは、市民社会と労働組合が連携し合う非常に大切な課題といえます。労使対等原則が担保された、多民族・多文化共生社会が、民主主義を深める大きな道筋だと考えています。

### 移民政策は、社会における民主主義の体現

移民政策は民主主義を体現しているといえます。民主主義は、奴隷労働、人身売買の根絶が一つの大きな約束であり、移民は、自由に移動

する、自由に働くことができるということの象徴です。すなわち、移民がどう遇されるかということが、その社会における民主主義度のバロメーターなのです。

労働組合としても、職場の民主主義度を考える上で、労働者という意味では同じ働く仲間である移民の処遇に正面から向き合っていかなければなりません。たとえば、大手コンビニエンスストア系列の食品製造会社では、技能実習生が1000人単位で働いており、家族滞在や留学生も含めて、外国人労働者が生産を支えています。移民の処遇は、一時的な問題ではなく、構造的な問題です。労働組合は、その人たちのことを働く仲間、同僚として考え、連帯していく必要があるといえます。



インタビューの様子。2022年2月14日、リモートにて実施した。