

改定入管法と企業の責任

～多文化共生の実現にむけて～

公益社団法人 自由人権協会

理事 旗手 明

— 目 次 —

1. はじめに
2. 在留外国人の概況
3. 外国人労働者受入れの経緯～急増する技能実習生
4. 技能実習生をめぐる諸関係と問題構造
5. 伸びない特定技能、その要因は
6. 技能実習と特定技能～共通する問題構造
7. 技能実習生に対する人権侵害の具体例
8. 特定技能～在留資格や支援計画、受入れ状況など
9. 人権を尊重した企業行動に向けた様々な取組み

1. はじめに

皆さんこんにちは、旗手と申します。私の略歴を言いますと、外国人問題に取り組み始めたのは30年くらい前からで労働問題が入り口でした。当時は短期滞在で来てオーバーステイになる方たちや、当時就学という在留資格があったので日本語学校に就学生で来て実質は働いている方々が多くなって、地域でいろいろお付き合いが始まったところからでした。様々な外国人関連の取組みをしてきましたが、在留資格がない方々の国民健康保険の問題では、最高裁まで裁判をやったこともありました。1999年

から、今日中心にお話をする技能実習の問題にも取り組んできております。

ここ5年以上有効求人倍率が1.0を超え続けており、いまだに非常に高い有効求人倍率で、きっと企業の皆さんは人手不足で人集めに苦勞をされていると思います。こうなってくると、これまでは女性や高齢者の活用などが中心だったと思いますが、外国人労働者の採用も一つの選択肢として頭の片隅に上り始めているんじゃないかと思います。

2018年末の入管法改定をきっかけに、1年2～3か月前から外国人問題についての報道の数が急激に伸びてきて、だいぶ様子が変わってきたと思います。以前は、そういう問題もあるなというくらいの感じで、日本の重大問題のひとつには取り上げてもらえなかった訳ですが、ここ1～2年で日本のメインテーマの一つに入ってきたかなという印象を持っています。今日はそのあたりの背景事情や日本の外国人労働者をめぐる政策の状況とその問題点を中心に話をしたいと思います。

また、技能実習の問題については、今までは技能実習制度という特殊な制度の問題で、人権侵害的な制度で問題があることからこういう制度は廃止しろ、という論調で基本的に考えてきました。しかし、最近では技能実習制度という特殊な制度の問題ではなく、海外から外国人労働者が働きにくる場合に共通してぶつかる問題が多く含まれていると考えています。

サブタイトルで“多文化共生の実現にむけて”と書いてあるのですが、きっと多文化共生の一番のなめは働く現場だと思います。そのあたりは技能実習生の問題を取り扱っていて、いかにそこから遠いかという意味で痛感をします。今後、外国人労働者を採用するという企業さんがあれば、是非ヒントになるような話ができればと思っております。

2. 在留外国人の概況

まずは、在留外国人の概況を話しておきたいと思います。資料「日本の総人口に占める外国人の割合」のパワーポイント2（以下、Pと略）が、1955年～2018年までの在留外国人の実数と割合です。1955年には64万人、これはいわゆる在日コリアンを中心とした人たちです。外国人問題といえば、基本的に在日コリアンの問題という時代だったと思います。

それが大きく変わり出したのが1985年以降です。ここから急激にカーブが伸びています。これは皆さんご存知かと思いますが、プラザ合意があったのが1985年で円高・ドル安政策がとられた訳です。そのことによって円の価値が急激に上昇して、日本に来るメリットがいろいろありそうだということになって、外国人労働者が入り始めます。その当時は正規のルートではなく非正規のルートで増え始めたという時期です。ですから、政策があって増えたのではなくて、そういう外部環境の変化によって自然に増えていき、それに対応するために1989年に入管法の大きな改正があったということです。

その後ぐんぐん伸びていき、2000年代に比較的なだらかなカーブになって、その後一旦東日本大震災でへこんでいます。その後また急上昇に転じて現在に至っているという経緯になっています。現状、このグラフでは273万人いるということになっていますが、一番新しい数字は昨年6月末で283万人、半年で約10万人増えています。要するに、年間に直すと20万人増えるペースに現在なっています。この調子で10年間増えると200万人増えます。現在の人手不足は、単に景気変動ではなくて構造的な人口減少が背景にありますので、今後解消することはないだろうという前提でみる必要があると思います。先ほど講座Ⅲで儀間さんが言われたような様々な方たちにも働いていただきやすい施策とともに、外国人労働者が一つの選択肢に入らざるを得ないだろうと思います。

ただ実は、日本の人口減少はすさまじい状況でして、過去を振り返ると明治の初めに3,500万人くらいだったのが、2008年のピークには1億2,800万人で、その後じわじわと減ってきています(P4)。それでも世界10位くらいの人口規模です。ところが、その次の将来推計人口を見ると、2015年が起点になっていますが、2040年までに1,600万人減少、50年後の2065年までには、およそ3,900万人減少ということですので、平均でいうと80万人弱ぐらい毎年減るといえることです。だから外国人が20万人増えても4分の1しか埋まりません。いずれにしても人口減少社会ということは変わらない。外国人の方に入ってもらおうというのは、別にその人たちが多数派になるというイメージではなくて、日本の人口減少をやや緩和する程度です。そういう状況だということをおおきな枠組みとして頭に置いて、この問題を考えていただけたらと思います。

先ほどは法務省の在留外国人統計の数字をみたわけですが、こちらは厚生労働省の方で実際に働いている人がどれくらいいるかという統計です。2018年10月末現在で146万人です(P5)。ここには特別永住者、外交とか公用という在留資格の方は入っていないので、その部分を除いた数字です。だから現実的にはこれに特別永住者、いま32万人くらいですが、そのうちの少なくとも半分以上は働いているということで、その分を上乗せして考えると160万人は軽く上回っている状態だろうと思います。その内訳をみると、日本に長らく住んでいる永住や定住の人たちが左上の身分に基づく在留資格ということで、これが大体50万人くらいで3分の1ほどを占めています。この方たちが多いのは当然です。

では働く在留資格の中でどうかといいますと、右上の専門的・技術的分野というのが、通常の就労資格になりますが、これは27万6700人という数字で2割を少し切るくらいおられます(P6)。ここが日本政府として政策的には一番膨らんでほしい部分です。ところが現実には、資格外活動と技能実習の二つを合わせると45%近くになり、ここが最近はどんどん増えてきて注目点になってきている訳です。資格外活動の多くは留学生で、大体9割ぐらいはアルバイトをしています。もう一つの大きな枠が技能実習でここがいま急増していて、そこが問題の塊になっている在留資格ですので注目をしていけないといけません。

次のグラフ(P10)は、2011年～2019年6月までの技能実習生の在留者数を整理したものです。2011年では14万人、それが2019年6月末では36万8千人ということで、技能実習だけで昨年上半期の半年間に3万9千人くらい増加してきています。年間だと8万人近い増というペースとなっている訳です。先ほどの改定入管法で昨年4月からは特定技能という資格が新設されたのですが、実は非常に数が伸びない状況が続いています。他方で技能実習生は非常に急増しており、私のような問題意識を持っている者からすると危惧される状況かと考えているところです。

3. 外国人労働者受入れの経緯～急増する技能実習生

この技能実習の問題について今日は様々な角度からみていきます。こちら(P7)では、先ほど言いましたプラザ合意以降の、外国人労働者受入れの経緯の主なポイントを整理しています。今日、特に問題にする技能実習は1993年にスタートしています。研修で1年間の後、もう1年間を特定活動という形で在留資格を継ぎ足したのが93年です。それが97年には技能実習が2年間になって合わせて3年という制度ができて、これが技能実習法の施行される2017年まで20年間ほど、3年間の制度として継続してきました。この93年頃というのは、非正規滞在者、要するに短期滞在で来てオーバーステイになったり他の在留資格でいたが更新できずにそのまま残った人たちが多かった時期で、30万人ほどい

ました。現状では7万人まで減ってきていますが、少ないながらもそれだけ残っている状態です。2018年には先ほどみたように、特定技能の創設に伴う入管法改定がありました。

今日は近年の動きを中心にみていきますが、その前提として少し前にさかのぼって、安倍政権の下での外国人労働者政策がどうであったかをみていきます(P8)。日本再興戦略というのが前からありましたが、その改訂バージョンが2014年に出されて、高度人材をできるだけ活用しようとなります。これは少しずつ伸びていますが、現在1万人強と大した数にはなっていません。それから建設・造船分野の緊急措置、これは今年開催されるオリンピック向けの様々な建設事業増加の中で人手不足が発生しそうということで、建設関係にとりわけ力を入れて作られた制度です。技能実習の延長という形で2～3年追加できる制度ができました。2013年秋に東京オリンピック・パラリンピックが決定したことが大きなきっかけになって、こういう再興戦略が作られていきます。在留資格「介護」、今日は介護の問題が何回か出てくると思います。女性活躍支援ということで、家の面倒を見てくれる家事支援人材を国家戦略特区で入れましょうとか、あと製造業は経産省絡みの事業ですが、こういうのが打ち出されました。

再興戦略以外では農業とか、日系3世までは日系人ということで特別な措置がありますが、4世からは特別な受入れ方が無くなっているのです、それに対応する措置を取りましょうといったものです。日系4世は二桁しか入っていません。外国人家事支援でも、大阪がはっきりしないので+αになっていますが、1,000人ちょっと超えるくらいです。造船・建設がそれぞれそれなりの人数にはなっていますが、それでも合わせて1万人には届かない規模です。つまり、この再興戦略では労働力不足を補うには不十分な政策だったということで、今回ストレートに労働力不足対策として特定技能が創設されるという状況になっています。

次は様々な在留資格の動きを整理したものです(P9)。後でご覧いただければと思います。注目してほしいのは特定活動が並んでいます。技能実習生は技能実習という在留資格があります。専門的・技術的分野の方は技能とか教育とかそれぞれの在留資格が定められているのですが、近年新たにスタートをしている制度は特定活動というものが多い。これは、いわばどんなものでも放り込める在留資格ですので、長期的に想定されないようなものであるとか、数の少ないものはここに放り込んで面倒をみています。近年はこういうものが多く、中途半端さがこれだけでもみえてしまいます。

急増している技能実習生ですが、一昨年の新規入国のデータをみるとベトナム人が半数を超えてきて、中国人は4分の1を切るくらいになってきています(P11)。少し前までは中国だけで7～8割占めていたので、技能実習生の問題というと中国語が必須という時代でしたが、今はベトナム語が必須になっています。しかし、なかなか話せる人がそう多くはありません。僕らもベトナム難民2世の方たちにご協力をいただいて通訳をお願いしたりしています。中国語とベトナム語では言語状況が違うのは、政府レベルでも同じことです。ですから、対応に苦慮しているのが現状だろうと思います。今のような割合の変化を具体的なデータで見ると、中国は2012年に73.5%だったのが2018年には23.7%で4分の1以下になり、絶対数でも落ちています。ベトナムは12年の段階では11%しか占めていなかったのが、いまや半数を超えています(P12)。

さて、この背景は何でしょう。中国はどうやら日本に来てくれなくなってきたということです。私が調べた範囲で中国統計年鑑がありますが、それをみますと2000年と2016年、海よりの地域の労働者の賃金比較をしてみると、7倍くらいになっています。それだけ中国の方は国内で賃金上がる状況になっていき、だんだん日本に来るメリットが少なくなっている。だから最近もまだ来ている中国

の方は比較的奥地の地域の方で、まだ所得水準が低い農村部の方たちが多くなっています。

いま、米中対立の影響もあって中国からベトナムの方に工場を移す会社も出てきている状況です。これは日本だけではなくアメリカの会社でも似たようなことがあるので、今後はベトナムが急速に所得・賃金の水準が上がってくると思います。そうなるといつまでも日本に来てくれない。いま技能実習を主力として外国人労働者に頼るといっても、送出し国サイドで日本の注文通りにやってくれるかという、そうはいかないかも知れないということです。中長期的にみると非常に不安定だということです。外国人労働者に日本が来てもいいよといえれば来てくれる状況ではなくなりつつあるということは、頭に置いた方がいいだろうと思います。現に中国は減少に入っているということです。ジェトロの調査に基づいて作られた賃金の比較を見ると、例えば中国の上海では、非製造業一般職では日本と比較して4割ぐらいということですから、日本より低いものの絶対的な格差ではありません。ベトナムはまだ19.9で5倍の開きがありますから、まだいまのところ来てくれるかも知れませんが、今後どうなるかというところでは。

4. 技能実習生をめぐる諸関係と問題構造

技能実習制度について話をしていきますが、その前に技能実習生をめぐる諸関係と問題構造の説明をしたいと思います(P15、16)。最近の私の認識では、技能実習は特殊な制度ではなく、むしろ外国人労働者が海を越えて日本に働きにくるという構造を考えた時に、ある意味一般化できるのではないかと考えています。

送出し国政府と日本政府の間で二国間取り決めとして協力覚書(MOC)を締結していく。現在、14カ国と締結していて、中国などできていないところもありますが、政府間で一応話はつけておきましょうとなっている。送出し側も外国人労働者が日本に来ようと思ったら、実習実施者、受入れ企業のことで、直接ここに来ることは難しいわけです。橋渡しをしてくれる人がいないといけない。その橋渡しは国内でも必要ですし、海外でも必要になります。海外の方で橋渡しをするのが送出し機関、国内では技能実習の場合は監理団体がやっている。これは他の制度であっても、監理団体以外の何らかの仲介業者は国内外で必要になるケースがきっと多いので、この構造は一般化できるのではないかと最近を考えています。

現に特定技能という新しい制度でも似たようなことがあります。この政府間の協力覚書はできるだけ結びましょうということで進めていて、10カ国を超えだしたと思います。特定技能という新たな制度では、送出し機関は法律上想定していないのですが、これがなければ現実的に日本の企業がベトナムなりフィリピンの労働者を雇うことはできないわけです。あっせんする仲介業者がなければ、現実に労働者が日本に来ることはできない。では、直接外国の送出し機関と受入れ企業がストレートにつながるかという、受入れ企業にはそういうノウハウは基本的にはないので、そうすると国内にも仲介をすることが必要になります。そういう仲介業者が技能実習生では監理団体ですが、特定技能ではいまいちはっきりしていません。登録支援機関がかなりこの役割を果たす可能性がありますし、それ以外の仲介業者が入ってくるかもしれません。いずれにしても、仲介業者は必要になってくることになります。そうすると、この制度をうまく回すためには、結局、技能実習制度と同じ構造を考えないといけない。

また、こうした構造は非常に複雑です。皆さん方、派遣労働者を採用されることがあるかも知れませんが、派遣の場合はよく三角構造という説明をされます。派遣元—派遣先—派遣労働者、この三角関係にな

るだけで通常の労使の一本線の関係より相当複雑なことになります。行政上のマニュアルを見ても派遣だけでも何百ページとあります。実は技能実習についてもマニュアルのようなもの（運用要領）が作られていて、これも500ページを超える分量が必要になるくらい複雑な制度になっています。特定技能という新たな制度は、実は業種ごとに担当する省庁があって、そこが特定技能の一般的な制度の他にさらに上乗せしているいろいろなことを決めたりしています。業種ごとに違いがありますので、全体としては非常に複雑で、私も全部追い切れないぐらいです。

要するに、外国人労働者を雇いかつあまり人権侵害が発生しないようにと思うと、いろいろなチェックをしないといけなくなる。ただ、残念ながらこうしたチェックが有効な仕組みではなく、書類さえそろえば通ってしまうのが現状で、あまり実効性がないのですが、それでも政府はやらないわけにはいかない。制度が複雑になればなるほど、国内および国外の仲介業者に頼らざるを得なくなってくるわけです。

そうすると、仲介業者に利害がたくさん集まってしまう。仲介者がいないと手続きが進まないのので、例えば技能実習の場合どういうことになっているかという、監理団体には受入れ企業から技能実習生一人当たり毎月3～5万の管理費が支払われます。例えば月5万円としたら、1年間で技能実習生一人に60万円の管理費がかかることになります。それだけの費用を賄わなければならない。よく技能実習は安い労働力だと言われますが、それは働いている技能実習生からすると最低賃金レベルで安い。しかし、受け入れている企業の費用負担からすれば、技能実習生に賃金13万円、監理団体に管理費5万円を支払うということになり、18万円で雇っていることになる訳です。実はさらに上乗せされるケースも多くて、送出し機関にも技能実習生一人当たり1～2万円の管理費を支払う場合がある。そうすると、送出し機関にもうまみがかなり出てくるということが、すでに20年以上にわたって確立されています。この構造はそれだけの利害構造でもあるのです。これを突き崩すのが大変だというのが現状です。

5. 伸びない特定技能、その要因は

特定技能では、外国人の方があまり来てくれていません。政府は初年度である今年度で4万7千人ぐらゐを受け入れるとしていたのですが、昨年10月末でまだ597人です。年度末までに1万人に達するのは難しいのではないかと思います。何で来てくれないんだろうということで、マスコミから取材を受ける時に、送出し国を調べてほしいと言っていたら、いろいろ調べてくれました。また学者さんで送出し国に行って調査をしてくれた方から聞くと、例えばベトナムの例でいうと、管理費は特定技能だと特別に管理費を取る理由が出てこないのほとんど入らないという。そうすると、その分は送出し機関にとつてうまみが少し減ります。また、送出し時には手数料がかかります。事前の研修費やその間生活する寮のこともありますし、渡航費用もあります。渡航費用といってもビザの手続きからパスポートの作成といろいろあります。技能実習生は日本に来る前にベトナムからの場合だと、大体100万円の借金をしてきます。これは向こうの年収にすると4年前後に当たります。だから、借金を返すために日本で一生懸命働くことになってしまう。このため途中で帰されると大変だから、問題があつて文句を言いたくても言えないことになります。

ベトナムは、まだ東西冷戦の時代から労働者を外国に送り出す国だったので。その頃から手数料等は確立されていて、一定の保証金も取ってきていました。つい最近まで正々堂々と取っていました。日本サイドでは保証金を禁止していたにもかかわらず、かまわず取られていました。技能実習法の施行以前は半ば公然で、日本でいえば省令ぐらゐのレベルで三千ドルまでオッケーとされているのです。現状でも

そうだと思います。日本に向けては、それは取ったらダメとなったから取っていないことになっていますが、名目を変えて手数料の中に含ませていますから、来る労働者の借金は変わらないのです。

そういう保証金の他に手数料として、ベトナムだと1年間の派遣で1,200ドル、基本的に技能実習だと3年ですから3,600ドル、日本円にして40万円弱は手数料として取っていいということになっている。実は裏でも取っているのだから、結局のところあわせて大体100万円ぐらいになっています。

その手数料のところは半分まではいかないかもしれないが、特定技能に関してはかなり減額をされました。技能実習ではいろいろと問題があるということで僕らも直接政府に訴えたりもしていますが、そういうのを反映して外務省が頑張った結果、取り分が減って送出し機関のうまみが少なくなってきたのです。だから、利益の少ない特定技能で送り出すより、技能実習で送り出そうとなっている。特定技能ができるということは、日本はそれだけ外国人労働者が必要になっていると足元をみている訳です。だから、ベトナムからは特定技能ではほとんど来ません。

こうしたことから私も今までは技能実習は問題なのでぜひ廃止をしたい、そしてこれに代わる何かいい制度を考えた方がいいという発想でいろいろ考えて提案もしてきましたのですが、残念ながら他の提案をしても技能実習を先に廃止できないと技能実習を太らせるだけで他の制度はあまり使えないのではないかと最近では考えています。これを突き崩して人権侵害の起こらない外国人労働者受入れ制度をどうすれば実現できるかということについて悩んでいるところです。安倍首相は移民政策ではないと言っていますが、私は移民政策に切り替えるしかないと思います。技能実習も特定技能も何で複雑になるかということ、この構造があることに加えて最終的に最低3～5年になったら帰すというローテーションシステムとしているからです。日本に居続けさせずに、確実に帰すということが前提のシステムになっています。そうすると、帰すためにいろいろ無理をしないといけないというのがあって、以前は日本政府が保証金みたいなものに目をつむっていた可能性もあり、解決が難しいのが現在の状況だと思います。

6. 技能実習と特定技能～共通する問題構造

もう少し詳しく技能実習の問題点をみていきますと、これもかなり一般化できると思います。まずは技能実習の説明をしてこれを特定技能に当てはめるとどうなるかという形で説明をしますが、技能実習にはたくさん問題があります(P16)。

まず大元は送出し国を出るまでに非常に大きな借金を負ってくるということで、これが重し石になって人権侵害を発生させやすい構造にある。それからもう一つ、技能実習は技能移転のためなので、基本的に実習先を変えず同じところで3年間なら3年間やってくださいという制度になっています。日本人であっても3年間動いたらだめだと言われたら、なかなか社長に言いたいことがあっても言えない状況になってくると思います。転職の可能性はあるかないかというのは、そういう意味では非常に大きいです。技能実習の場合は、これがないという制度になっている。

それから強制帰国。技能実習生が労働条件や住環境について不満を言ったり権利主張をしたら、即座に国に帰してしまうということ。あるいは、日常的に「そんなこと言うんだったら国に帰れ！」と、作業上ちょっと問題があったり文句を言ったとかがあれば、強制帰国をほのめかすことが技能実習生への有効な対応として使われています。

この3つが大きな足かせとなって、低賃金構造が変わらないし生活上の制約もいろいろあります。以前は恋愛の禁止、日本人との接触禁止、携帯電話の禁止というのもありました。最近すごく表立って問題に

なっているのが、妊娠・出産を禁止するというか、妊娠したら国に帰らないとダメと言うことを、送出国を出るまでの事前研修でさんざん叩きこまれています。その結果、日本国内で分からないようにして子どもを産んで捨ててしまう事件も出てきています。その他にも怪しげな薬を使って自分で墮胎してしまうケースがあり、こうしたことは技能実習生に限らず留学生でも同じです。今までは闇の中でしたが、そういうケースが後を絶たず表立って出てきたので、昨年あたりから政府も妊娠・出産、ひいては育児も含めて技能実習生にも考えざるを得なくなり、そのあたりの指導も少しずつ始めています。技能実習生には、権利や情報をいろいろ書いた技能実習生手帳を渡すのですが、それまでは全然そういう妊娠・出産等について書いてなかった。今年発行される予定の手帳には載ることになりましたが、それまでは放置していたのです。

それから暴力とか性的暴行は、現在でも絶えることなく続いています。暴力というのは建設関係の現場なんかは日常茶飯事ですし、他のところでもあります。性的暴行は酷いケースを僕は経験していますが、セクハラレベルのことはもう蔓延している状態です。また、最近少なくなっていますが、パスポートや在留カードの取上げといったようなものもあります。寮費・水光熱費と書いているのは、賃金自体は低いのですが、先ほど触れたように受入れ企業からすると高くついている訳です。そこで、受入れ企業はできるだけ実習生に払う額を少なくするため、払ったものからも取り上げようということで、寮費・水光熱費等を実費よりも高く取っているケースがあります。昨年取り組んだケースでは、実習生に寮を用意しようと思ったものの、なかなかその地域で見つからないから、どこか古い家屋を買い上げたんです。その費用、つまり本来会社が金融機関から借りて返す分をそのまま寮費として計算を出して、月4万円弱ぐらいの費用を取る。しかも関東でも比較的田舎の方で、3人一部屋でした。こうして二重三重にいろいろと取り上げられたりすることが起こっています。

新たな制度の特定技能でも、政府間の取決めに基づいて、送出国政府は送出国機関が絡まないと日本に送り出さないとするところが結構多いです。国によって若干取扱いの違いはありますが、大体送出国機関を想定しないといけない状況になっています。国内の方はやや曖昧です。特定技能の場合は、技能実習と違って国内で留学生として来ていた人が、特定技能の技能試験と日本語試験に合格して特定技能になるというパターンがありますので、その場合は基本的に送出国機関が直接は絡まないことになる。それから、日本国内でそれなりに日本での生活経験がある人たちが雇われることになると、直接受入れ企業にアクセスすることも考えられるわけです。これは日本人の場合と同じことになります。日本国内でのこの二つの場合は、もしかすると送出国機関なしでいけるかも知れない。しかし、海外から来る場合は従来と同じ構造の中でやらざるを得ないということです。その結果、特定技能ではこの問題構造は生まれにくいのかということになりますが、海外から来る場合は額が少なくなるかもしれないが、同じように一定の借金をしてくるということにならざるを得ないだろうと思います。ベトナムの場合で大体、技能実習の半額ぐらいはかかるだろうと思います。

転職の自由については、一応特定技能では転職の自由があることになっています。ところが、実質的にはどうかというと同じ職種でしか転職できない。日本人労働者だとやれる仕事だったらどんな仕事であれ構わないのですが、外国人の場合は非常に縛りをかけた受入れ方をしています。特定技能では、一定の技能がある労働者であることが前提になっていますので、その技能でしか他の会社に動けません。しかも、特定技能外国人向けの求人情報にアクセスできるようなサービスを、政府は今のところするつもりは特段ありません。例外的に、例えば建設関係では、業界が作った別組織があって仕事のあっせんができ

るようにする。自治体が介護分野での仕事のあっせんに取り組む時に国が一定の支援をすることはありますが、業種が限られています。転職の自由が一応あるものの、実質的にはどうかというところです。

強制帰国に関しては、特定技能では政府も問題意識を全く示していませんので、これはどうなるか分からない。ただ、送出し機関が絡む場合は強制帰国のようなことは起こりうると思います。そういう意味では特定技能も、かなり不安の残る制度になっています。

7. 技能実習生に対する人権侵害の具体例

技能実習の現状ですが、厚生労働省では頑張って労基署がチェックしており、7割ぐらいには法違反があるという結果になっています。具体的なことを見てもらった方が分かりやすいと思ひまして、昨年からの報告の中からピックアップしたものです(P19)。時間外労働は実習1年目が400円、2年目500円、3年目600円とあります。僕らが抱えていたケースでは、1年目300円というところが多かったです。こういう完全な最低賃金法違反が、今でも行われています。特に問題なのは縫製関係です。ここはやはり日本が国際的な競争力を失っている分野であるということが背景にあると思います。単価がものすごく低いので、時給300円が技能実習生を受け入れる場合の相場になっているのです。この構造は今でもなかなか変わりようがないです。それから長時間労働、月最長160時間に及ぶものとか、作業中のけがなどをしても労災扱いをしない、労災隠しをする。これもまだまだ多く発生しています。

他にも2015年の週刊朝日の記事を見ていただこうと思います。「搾取、セクハラ、過酷な労働」という扱いでひどい制度だとなっています。この頃からこのような記事が大きく取り上げられるようになりました。

次に、これは3年ぐらい前からはっきりしてきたのですが、実習生が福島原発事故の後始末である除染労働に従事をしているということです。ベトナム人の男性が本来は建設機械・解体・土木という職種で入っていたのですが、実際には最初から除染作業に従事させられたというケースです。除染労働は危険な労働なので、それなりの特別な事前教育をしないとイケない。何より外国人労働者を除染労働に就けると、まずその人の放射線管理手帳を作らないとイケない。日本で働き終わって自分の国に帰ってその後、生涯影響がいつ出てくるか分からないという問題がある訳です。だから、そのアフターケアができるのかという問題もあるので、より慎重でなければイケない。加えて、この問題が明らかになった後で僕らも知ったのですが、ベトナム政府は除染労働に就くこと自体を国内法で禁止しています。だから、そもそも就けられるはずもない労働でした。実は交渉の場に僕も立ち会っていたのですが、「まあ、日本人にもやらせているんだし、危険な仕事じゃないよ」と、社長の認識がそういう感じでした。そんな大変なことをやったとは全く思っていなかった。「他でもやっている」と言っていましたから、結構蔓延していたと思いますが、政府の調査ではその辺は明らかにはなりません。このケースでは除染労働が危険ということを知ったのは、実際に仕事を始めてかなりたってからでした。確か2千円もらった時に同僚に聞いたら「危険手当だ」と言われ、「危険って、そんな危険なことを今やってるの?」というのがきっかけになって、やっと危険な仕事をやっていると本人が自覚できたということです。この2千円もピンハネで、環境省からは特殊勤務手当として1日6千6百円支給されています。それが通常賃金に乗せられるはずですが、半分以上ピンハネされて2千円しか払われていなかった。これが2018年3月の日経新聞一面に出たので、日本政府も対応が早かったです。在日ベトナム大使館からねじ込まれたみたい。国内法で禁止している労働をやらされた訳だから、ベトナム政府としても放っておけない。1週

間後に政府は、こういう労働は技能実習にはふさわしくないから認めないという通知を出しました。これは支援団体がいて表立って出てきたから、そういう対応が引き出せたわけですが、政府自らはチェックできていませんでした。制度的には多くのチェック項目があるのですがなかなか機能していないというのが、この外国人労働者問題の特殊性で現場の実際の状況です。

それから、強制帰国というのは今でも一般的にあります。この写真は5～6年前になりますが、北陸の小松空港での現場のビデオの一部をピックアップしたものです。この後ろにいるのが実習生です。この前にいる男性がバックを引っ張って持って行っている。これは出発カウンターの方に、抵抗する王さんという方を引っ張って行くところを撮ったものです。支援団体はこういう時に、事後に法的な問題を提起されないように全部ビデオを撮りながら救出活動をやります。こういうことが残念ながら現在の日本でも起こっている。強制帰国については、刑事罰規定も設けられていないのです。技能実習法が作られたのは2016年で施行されたのが2017年です。2016年の技能実習法制定に向けた議論の中で、政府のいくつかの関係機関で議論をしましたが、この強制帰国は全く問題に出されなかった。それ以前から僕は現実のケースも含めて政府側には言っていたにもかかわらず問題にされないのが、政府は強制帰国を半分認めているのではないかと疑念を持っています。だから今でも現実に起こりやすくなっている。

この記事は2018年12月、朝日新聞の一面トップで報じられたケースです。技能実習の最初の1～2ヶ月に講習ということで日本での生活関連の知識や、権利義務に関わる問題について研修を受ける期間があるんですが、その間に妊娠したことが分かった。すると、その講習をやっているセンターの職員から、「墮ろすか帰国するか」と言われました。たまたまカトリック教会のシスターのところに情報が入って、労働組合も支援してサポートをしたケースです。このケースでは監理団体がそれなりに言うことを聞いてくれて、その後実習を継続し国に帰って子どもを産むことができました。これだけの問題になったので監理団体なども、かなり協力をしてくれました。このように一つ一つに支援団体がきちっと対応しないとチェックされない状況が続いているわけです。

もう一つの妊娠事例です。技能実習生が来日前に妊娠していることが分かったのですが、妊娠していることが分かれば日本に来れずに借金だけがそのまま残るので、黙ったまま日本に来て技能実習を続け、2018年12月に子どもを産みます。このケースでは子どもを同僚がいない時に寮で生んで、その子を洗って毛布にくるんだ後、市内の民家に置いています。その家には子どもを乗せる自転車があったりして、家の様子から子どもの面倒をみてくれそうだと思います。その家の前に置いてきた。幸い30分後ぐらいに近所の人が見つけて、子どもは児童相談所の方で保護されます。本人は1カ月経った後に逮捕されて、結果的に有罪判決、懲役1年半・執行猶予4年という判決を受けました。これも私たちは取り組んで、監理団体や受入れ企業に協力してもらい技能実習計画の新たな認定まではいったのですが、最終的に在留資格が認められず帰国する方向となりました。このケースでは、送出し機関が来日前の研修で「出産したら日本に行けない」あるいは「日本に行っても妊娠したら帰国しないといけない」と言い含めていたようで、本人はそう思い込んでいたために子どもを自分で育てることは頭に思い浮かばなかったようです。それで遺棄してしまったという悲劇でした。

実例を挙げていくと切りがありませんが、最近問題なのは一流企業でも技能実習生を使っている、しかも本来の使い方ではないことが明らかになってきました。この記事は2019年1月の朝日新聞で三菱自動車やパナソニックと書いてありますが、三菱自動車は実習生について問題があった。要するに本来

の作業ではないことをやらせていたということですが、パナソニックは実習生の問題ではなく、日本人社員の問題です。日本人社員の過労死などの問題で、そういう違法な残業という労働法違反をやるようなところでは技能実習生は雇えませんとして技能実習計画の認定取消しになった。そういった制度を超えた関連性が出てきているので、実習生に対して問題を起こしたということでもなく、受入れが認められません。また、経団連会長の企業ですが、日立製作所でも本来の仕事に就かせなかった。車両関連の配電盤や制御盤という技能実習で来たはずなのに、実際には単純作業をやらされていたようです。ここでは勧告とか指導になっていますが、その後に改善命令という処分になっています。日立製作所とグループ会社の12事業所と書いてありますが、子会社のところが軒並み技能実習業務で違反という状態になっていました。

この写真は実際の実習生の寮です。工場の2階に畳を敷いてカーテンで仕切りをしているところが寮になっているケースすらありました。私がかつて知っていたのではコンテナを寮にしているところもあってびっくりしました。このように労働面だけでなく居住環境でも非常に問題があります。次の写真は労災のケースで、機械で指2本がやられてしまったケースです。実習生は、日本語能力が十分じゃないのと技能的にも初心者ですので、非常に労災に遭いやすい労働者です。労災として扱われた数字だけでも日本人労働者の倍ぐらい労災に遭う確率が高くなっているのですが、労災隠しがあるので実際はもっと多いだろうと推定しています。この写真は建設関係の会社で日本人上司が殴る蹴るとやっている。これもビデオで同僚が撮影をしていたものの一部です。こういうのが技能実習生に対する今の扱い方だということです。

8. 特定技能～在留資格や支援計画、受入れ状況など

新たに設けられた特定技能ですが、これには1号と2号があります(P23)。2号の方は専門的技術的分野と同列扱いになっていて、在留期間の更新もできるし永住につながられますが、特定技能1号は通算で5年間までという上限があってそれ以上日本にすることはできません。特定技能1号は介護やビルクリーニング、建設、造船、宿泊、漁業など14分野になっています。実際に雇う場合はその中の細かい職種に分かれて認められることとなります。

問題なのは、先ほどローテーション政策と言いましたが、この特定技能1号では期間制限のほかにもう一つ大きな問題として家族帯同が基本的に認められていません。要するに、お連れ合いや子どもと一緒に来ることは認められず、単身赴任しか駄目ということです。つまり、このことがローテーション政策、要するに確実に国に戻すということを実現するための手段にもなっている訳です。国に家族がいれば戻るといっても含めて。これが非人間的なことを生み出します。技能実習でも多くは3年間ですが、やはりその間に母国の家族との関係が破たんするということもあります。こっちに来ている間に彼女や彼氏を作ってしまうこともあるし、その逆もあるわけです。3年間会わずに生活をしていたら、そういうことも起こりえます。そういうところまでは、今の日本の政策は目が行き届いていない。いろいろと考えられてはいるものの、要するに労働力として合理的に使うにはどうするかということだけで、十分ではありません。特定技能外国人も家族を含めて生活する人間であって、国をまたいでの生活になっていることが何をもちたらずかということについては、十分な政策にはなっていない。こういう点が長い目でみると、日本に行くことがあまり好まれないということになるかも知れません。

次に支援計画といって、特定技能1号の場合はいろいろなサポートをしましょうとなっています(P24)。

事前にガイダンスをする、公的な手続きへの同行というのもあります。税金関係やそもそも住所を定める時の手続きがあります。住宅確保の時に保証人になってあげるなど、いろいろ面倒をみてくださいということになっています。これは基本的に受入れ企業がするのですが、これだけ十分対応するのは大変なので登録支援機関に委託をしてもいいということになっています。面倒見がいいように思えますが、裏返してみると、ここには定期的な面談や問題があったら行政機関に通報されるということで、かなり管理下に置かれる可能性が高いということになります。だから、表裏両面を考えないといけないと思います。

特定技能の受入れ見込み数をみると、5年間で34万5千人ほどが見込まれています(P25)。初年度は4万7千人を見込んでいますが、これはどうも実現しそうにない。中長期的に見てもこれだけの人数を入れられるだろうかという状況だと思います。この中で例えば、素材産業や産業機械製造業、電気・電子情報関連などは、ほとんど技能実習からまかなうので特段新しいことはやりそうにない。外食業や宿泊業など、基本的に技能実習と関係ないところはこの制度に頼るしかないので、技能試験を海外でやるというのを含めて動き出しています。これがどの程度の効果を上げてくるかということになってきます。

それから地域にとって非常に重要なのは介護分野だろうと思います。新聞をいろいろチェックしながら見ていますが、朝日新聞デジタルで長崎県のことが出ていました。ご覧になっている方もおられると思いますが、長崎県の介護職場では5年後に介護職員が3,300人不足するという推定が出ています。これに対応するために県はベトナムの大学や短期大学と覚書を交わして、来てもらえるようにすることで協議中と書かれています。大学・短大ですから留学生で来てもらおうというのか、特定技能なのかは分かりませんが、技能実習も含まれるようです。長崎に限らず、いろいろところで介護人材の確保は重要なテーマだろうと思います。北海道でもかなり自治体が頑張っています。北海道では東川町が有名ですが、ここを中心にいくつか自治体が一緒になって奨学金制度を設けて、まずは福祉の専門学校に留学生として来てもらい、1人につき年250万円を用意して授業料や生活費のための奨学金を給付型としています。つまり、返さなくていい。介護人材を集めるためにそこまでやるという状況になっています。

特定技能の現状をみた上でビジネスとの関係を話していきたいと思います。私が調べた範囲では、今年1月12日現在で公表されている分で特定技能の技能試験の合格者数をみると、5,500人弱で、6割弱ぐらいが合格しているという数字になっています(P27)。ここで合格した人がみんな日本に来てくれるかどうかは分かりません。技能試験だけでなく日本語試験も通らないといけないので、両方の試験に受かっている人数は目減りをする。とりあえず資格だけ取っておこうという人も結構いるかも知れない。特に国内に留学生で来ていて外食や宿泊の試験に通っている人が、普通の就職ができれば、そっちへ行く訳です。そういうところが全部落ちた時の歯止めとして特定技能試験を受けている可能性もある。そうすると、特定技能として実際に働くことになるのかどうか分かりません。したがって、なかなか特定技能については、今後大きなことは望めないと思います。

9. 人権を尊重した企業行動に向けた様々な取組み

ビジネスとの関連では、まず「SDGs 2030アジェンダ」についてです(P35)。皆さん方のお耳にもよく届いているかと思いますが、この中にも外国人労働者にかかわる目標があります。強制労働の根絶、

現代奴隷制、人身売買を終わらせる緊急で効果的な措置の実施というのが、〈目標8〉の8.7で出ています。移住労働者、特に女性の移住労働者の権利保護、安全・安心な労働環境の促進という目標も8.8で入っています。SDGsは環境面だけではなくて人権の面、とりわけ権利脆弱性のある外国人労働者の問題にもきちんと目がいつているということを確認しておいていただければと思います。

それからかなり動き出しそうなのが「ビジネスと人権に関する指導原則」という国連が2011年に出した方向性で、「人権を保護する国家の義務」、国家については義務ということでやっていて、国別行動計画(NAP)の策定についてはいま日本政府も取り組んでいます(P36、38)。近々これの原案が出る予定です。もともとはここに書いてあるように2019年の後半の予定になっていたのですが遅れて、2月4日前後ぐらいになりそうだと聞いています。オリンピックまでには行動計画として公表する方向になっていて、この中では企業の問題も当然触れられてきます。

この指導原則の中では「人権を尊重する企業の責任」として、企業活動に基づいて人権に負の影響を与えることがないかどうかチェックして、事前に対処することが求められます。言葉的には「人権デュー・ディリジェンス」という表現で、耳慣れないかも知れませんがこれを使っていて、スライド(P37)にその内容が書いてあります。基本的に自分の企業だけではなく、サプライ・チェーンとありますが、関連取引先、下請け、孫請け、そういうところも含めて人権状況、労働環境の問題をチェックして対処するということが言われております。

こうしたことをきちんと実行することが投資先を決める判断指標にもなってきています。最近では「ESG投資」という言われ方をしていますが、これは環境(Environment)・社会(Social)・企業統治(Governance)の3つを合わせた用語です(P39)。これが機関投資家の長期のトレンドとしては中心的で、非常に強力な動きになりつつあります。日本は少し出遅れていますが、2017年から年金積立金の運用をしている資産159兆円のGPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)がこの問題にも取り組み出しました。昨年3月の時点では、ESG投資に3.5兆円を割り振っていますが、今後はどんどん増えていくと思います。世界全体でみると、2018年に30.7兆ドル(3400兆円)を超えるくらい、世界投資の3分の1がESG投資にまわる状況になっています。ESG投資は環境の問題もありますが、労働や人権はこの社会(Social)に入っています。この辺りにきちんと配慮した経営でないと持続可能性がないと判断されて、投資から外される状況に傾いてきているということです。これまで公害や環境などに配慮するのが企業活動の一部になってきたと思いますが、人権についてもそういう配慮ができないと今後の企業活動にはいろんな意味で支障が出てくる可能性があるということです。いま日本の機関投資家もこの問題についても対応し始めています。

個々の国でみると、イギリスでは「現代奴隷法」が2015年に制定をされました(P40)。これは日本企業にとっても無縁ではなく、英国で活動する世界売上高が50億円を超える企業が対象となりますので、少し大きい企業だとみんな当てはまります。イギリス国内で活動しようと思ったら、このイギリス法を守らないといけない。これは先ほどの人権デュー・ディリジェンスを軸にして、いろいろな人権上のリスクをチェックし、評価を踏まえてそれに対処する。しかも、そうした対応について企業のウェブサイトで公開するということを義務づけています。昨年1月にはオーストラリアで現代奴隷法がスタートしていますし、徐々にこういう動きがアジアを含め個々の国でも広がってきています。日本では今のところ、そこまでの検討はされていないようです。

少し具体的な話をします。ワコールという衣料メーカーがありますが、京都に本社があります(P42)。

ここでは海外のサプライチェーンで問題があって、国際的な人権団体からねじ込まれたこともあったことから、比較的対応が早かった。いまは、一生懸命技能実習の問題にも取り組んでいます。京都本社から部長が3人と顧問弁護士が僕らのところに来て、「こういうところまでは取り組んでいるんだけど、このところがなかなか十分できないのでアドバイスもらえないか」と、わざわざ東京まで来て非常にまじめに取り組んでいます。ワコールでは、サプライチェーンに対して技能実習生の働き方チェックリストをやっています(P43)。これは朝日新聞が整理したのですが、いろいろ労働条件の基本的な事項が書いてあります。こういうトップに立つ企業が動くと、そのサプライチェーンが全体として正常化していき、問題をできるだけクリアしていくという動きになっていきます。私もサプライチェーンの孫請けぐらい、四国の方で問題を起こしたケースで交渉していたこともあります。最初は全然交渉に応じなかったのですが、このようなワコールの動きが始まってガイドラインが2017年10月に制定されるといった動きを受けて、受入れ企業と監理団体が「発注元がそういう動きになってきたので、ちゃんと話をして解決しないとイケない」と、頭を下げてわざわざ東京まで出てきました。被害にあった実習生に直接謝罪も、それなりの補償をしてもらって解決をしたのですが、このように直接にワコールさんは知らないものの、良い効果を波及させることが現実起こってきています。

スライドではANAさんや味の素さんも紹介をしていますが、比較的前の方を走っている企業です(P44、45)。どちらも担当者の方とお話をさせていただいていますが、どちらの企業も共通するのが、ANAの場合であれば、CSR・リスク・コンプライアンス推進会議は社長が直接総括して引っ張っています。味の素も人権専門委員会を設けていて、社長を含む全社体制で取り組む形を取っている。ここの担当者に聞くと、大きい会社では部門が分かれているが、そういう壁を乗り越えてこの問題に取り組むことがスムーズにできる組織体制が作られているとのこと。そういうトップのリーダーシップがこの問題については非常に重要になってくると思います。味の素の場合も実は、社長が海外で技能実習生の問題について外国の企業から「日本ではこういう問題があるけど、あんたのところは大丈夫？」という話をされて指示があり、本格的に取り組むようになってきています。ANAさんも、かなりトップダウンで進んできた経緯があります。

最後に、オリンピック・パラリンピック組織委員会(P48)です。今年いよいよ本番ですが、その前に事前に競技施設を建てたり、様々な準備で企業に頼んでいろいろなことをやってもらう。そういう時の調達コードという表現をしますが、頼むときの条件を明示したということです。調達コードの第2版を作るあたりから、何回か関与をしていましたが、外国人あるいは移住労働者に関する部分もあります。「自国内で働く外国人・移住労働者(技能実習生を含む)に対しては、関係する法令に基づき適切な労働管理を行い、賃金の不払い、違法な長時間労働のほか旅券等の取上げ、強制帰国、保証金の徴収などの違法または不当な行為を行ってはならない」というのが、オリンピックに関連する企業に要求する内容になっています。一昨年3月以降の調達手続きには、その持続可能性の確保に向けた取組み状況に関するチェックリストや誓約書の提出を求める取組みをやっています。

大きな流れとしては、人権に配慮をした企業経営が求められる時代に入っているかと思います。皆様方の企業では本日取り上げたような問題は起こっていないかと思いますが、是非新しい感覚で単に人権の問題だけではなく融資、あるいは将来的な企業の存続もからんでくる、そのような問題として中長期的な目で取り組んでいただけたらありがたいと思っています。

時間もまいりましたので、以上で終わります。ご清聴ありがとうございました。