

使用者の立場から

阿部 博司



日本経団連の労働政策本部の阿部と申します。後で詳しく述べるように日本経団連では2004年4月に「外国人受け入れ問題に関する提言」を発表しました。その提言取りまとめの事務方を私が担当しましたので、今回の一般討議に使用者側代表として参加いたしました。簡単に使用者側の見解についてご報告します。

使用者側として主張した点は、まず議論全体の論調に関して、少し後ろ向きすぎるのではないかとことです。特に、ILO事務局がまとめた“tentative conclusion”(起草委員会に諮る前段階のもの)が示された時に、移民労働のマイナス面が強調されすぎていないかということを中心として主張しました。移民労働者は常に搾取の対象となっているといった、一般化された議論については反対しました。もちろん使用者側としてそうした問題が多くなっているということは認識していますが、それは適切な政策が欠如しているために起きているのであって、そのことは移民労働者に限らず国内労働者にも当てはまります。適切な政策によって移民労働は送り出し国、受け入れ国、中継国、また移民労働者自身にとっても多くのプラスの面がありますので、その点は報告書でしっかりと触れるべきだとしました。また、移民全体に話を広げると散漫になってしまうので、あくまでも移民労働者ということで、労働の問題に絞って議論すべきだということも最初に述べました。

次に各個別の論点について使用者側の見解を述べたいと思います。まず移民労働者の権利保護の範囲に関してです。正規、非正規に関係なく基本的人権に関することや労働関係法令が移民労働者に差別なく適用されることはもちろんのことです。しかし、使用者側としては社会保障法令などに関しては区別があってもよいのではないかと考え、全ての移民労働者は全く同じ待遇であるべきだという意見には反対しました。非正規移民労働者が就労という事実をもってすべての権利、ステータスが認められるわけではありません。移民労働者への国内法令の適用は、国によって柔軟性があってもよいと思います。簡単に言えば、非正規移民労働者が就労先で労災事故を起こした時、もちろん労災補償の対象にはなるのですが、その後、強制送還の対象となることは免れないということです。

国によっては労働協約の中に年金の支給が定められているので労働関係法令と社会保障法令は区別することはできないといった議論が使用者の間でもありましたが、あくまでもこれは考え方ですので、全く同等のものが適用されるわけではないということです。

非正規移民の正規化の問題ですが、この議論は使用者側でも意見が分かれています。滞在期間など一定期間の要件を満たせば正規化を認めてよいのではないかと意見と、正規化によって全

ての問題が解決されるわけではないという意見が両方ありました。私は日本の使用者側代表としては、日本国内の事情を説明し、正規化の一定の基準というものがあってもいいのではないかと述べました。日本の場合、在留特別許可の要件は法務大臣が認める者ということですから、それ以外にももう少し要件があってもいいのではないかと。最近、法務省としても在留特別許可を受けた事例をホームページ上で公表するようになりましたので、そうした積極的な事例の公開、さらに進んで一定のルール化を図ったほうがよいのではないかと思います。

使用者側が最もこだわった箇所は、非拘束的な多国間枠組みの中の「権利ベース」の解釈です。権利ベースということだけでは、移民労働者の権利だけが強調されすぎているのではないかと懸念があり、「労働市場のニーズを考慮した」という視点がなければならないということを強く主張しました。そのような視点がなければ、移民労働者が労働需要のない国・地域へ移動して、結局それが失業や治安の悪化など様々な問題につながるのではないかと懸念を持っています。この点が最終的に報告書に盛り込まれたことを受けて、労使が協調した行動をとることができたと認識しています。

ILOの移民労働者条約には、97号、143号の2つがあります。この2つの条約はもちろん参考にはなりますが、時代遅れの内容も多く、批准国も少ないので、ILOの限られた予算を考えれば、今後批准推進キャンペーンを実施する必要性は少ないのではないかと使用者側として主張しました。143号条約の第6条には非正規移民労働者を雇った場合の使用者の責任について触れている箇所もあります。移民労働者の受け入れというのは国によってルールが異なっていて、合法、非合法の判断も様々です。非正規移民労働者を雇うという大きなリスクが使用者にあります。国によっては国内法制、移民政策が整備されていない国もあるので、そうしたリスクが使用者の意思にかかわらず顕在化する可能性もあります。こうしたリスクを回避するためにILOとしては国内法制などが整備されていない国に技術協力を行うことが、2条約の批准促進活動より先にくるのではないかと強く主張しました。

日本の使用者代表としても、「移民労働問題に関して当面のILOの活動で必要なことは、今日生じている複雑な様相を持った国際的な労働移動の実態をより正確に把握し、適切な政策に資するための調査研究やデータベースを充実させたり、三者間の意見交換を推進したりすることであり、新たな国際ルールの策定は当面行う必要がない」という見解を持って一般討議に臨みました。

今回まとめられたILOの行動計画には多くの活動が書かれてありますが、移民問題を扱っている国際機関は他にも多くありますので、そういった国際機関の活動との重複は避けるべきだという意見が使用者側にもありました。また20のガイドラインについては、ILOの活動以外のものをまだ含んでおり、個人的には若干多過ぎると思っていますので、今後の専門家会合の動向に注目したいと思っています。

最終的に、本会議ではスムーズに審議が進みました。一度だけ議論が膠着した場面もあったのですが、それを乗り越えて、お互いが納得できる内容になったのではないかと思います。

最後に、日本経団連として外国人労働問題に大きな関心を持っており、2004年4月に「外国人受け入れ問題に関する提言」(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/029/index.html>ご参照)を発表しました。この中で使用者側のスタンスをはっきりさせています。簡単にご説明しますと、

提言の冒頭で経済団体として「外国人受け入れのための3原則」を固めました。1点目は秩序立った受け入れでなければいけないということ、2点目は外国人の人権や尊厳を損ねるものであってはならないということ、3点目は受け入れ国、送り出し国、外国人労働者全員にメリットのあるものでなければならないという内容です。この3原則を示した上で、現在日本の外国人受け入れに関して様々な問題、課題がありますので、それを項目別に整理しています。この提言では労働の問題だけでなく、生活福祉、地域社会、教育に関することまで幅広く触れていますので、ご一読いただければ幸いです。

(あべ・ひろし 日本経団連労働政策本部)

月刊 ビジネス・レーパー・トレンド

Business Labor Trend

3

March 2005

海外労働とビックス 世界の各国の労働事情からビックスを紹介
国内労働とビックス 労働問題、経済、制度など、労務関係の最新
最新労働統計 専門家が最新の情報や見聞を伝えます
連載コーナー「各地の労働から」 「私のこわーい」 「調査報告より」

11月号 「迫りくるリタイアメント・バブル」
12月号 「選択される外国人労働者受け入れ」
1月号 「パートと正社員の間接対遇」
2月号 「拡大する製造現場の顔角・派遣」

毎月25日発行 A4変型判 56頁程度
定価1冊590円(本体476円+税) 年間購読料 6,000円(税込)

メールマガジン労働情報
行政、労務、給与、法令、労務、海外、イベントなど
毎週発行の労働情報2週間無料で電子メールにてお届けします
お申し込み <http://lab.jil.go.jp/mm/jmm.htm>
(1ヶ月分)1,000円
<http://www.jil.go.jp/whkuna/mmy/bv/>

特集 成果主義がもたらしたもの
—「失われた10年」の賃金制度改革

The Column 成果主義の今後の方向性 宇野浩一 労働政策研究・研修機構研究員
<有識者アンケート> 成果主義の現状をどうみるか?

宇野浩一 学習院大学経済学部教授
大橋 勇雄 一橋大学大学院経済学研究科教授
小池 和男 法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授
高橋 謙 神戸大学大学院経営学研究科助教授
中村 二郎 東京都立大学経済学部教授
松葉 寿和 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
村中 孝史 京都大学大学院法学研究科教授
守島 基博 一橋大学大学院商学研究科教授
八代 充史 慶應義塾大学商学部教授
山川 隆一 慶應義塾大学法科大学院教授

大手企業の賃金制度はこう変わった—90年代から現在までの見直し経緯
職務給の徹底による成果主義—武田基品労組・杉本雅史書記長に聞く
調査データなどからみた成果主義の実状と課題

先進諸国の動向 田中研一郎
米国 賃金制度は職務給と技能給に二分、連邦職員(国家公務員)の賃金・評価制度
英国 成果主義賃金をめぐる動向 フランス 古い給賃のカバー率、個別給賃決定も拡大
ドイツ 従事・成果給の仕組み

<トピックス>
経団連定 高卒内定率が大幅改善、大半は採用率増 異業種賃金 賃上げ額、8年ぶり増額03.751円
労働関係の連年国会提出予定法案一覧

<海外労働事情>
アメリカ フッシュ政策下NLBB—招来率の増減相対へ、イギリス 英政府、従業員・労働向けに
新たな訓練スキームを導入、ドイツ シェンゲン、営業所に「週37時間制」導入、他

◆購読のお申込みは

労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号
Tel. 03 (5903) 6265 Fax. 03 (5903) 6115