

質 疑 応 答

司会（鈴木玲） どうもありがとうございました。いろんなポイントが出たと思います。全部集約できないと思いますが、まず既存のILO条約は時代遅れでないのかという議論です。アベラ氏は、まだ現代的な課題があるということをおっしゃっていました。また、21世紀の労働のあり方がかなり変わってきて、とくに知識集約産業での労働力をめぐる競争が激化して労働者の国際移動が今後ますます増えるため、移民政策もそれに合わせて変更する必要があることが指摘されました。それから、何をもって移民政策を評価するのかという問題も提起されました。そして最後に、国家の主権と移民労働者の権利の問題に関して、アムネスティーの問題、すなわち非正規の移民労働者を正規化する基準について議論をしていただきました。

まず今のアベラ氏のコメントについて、パネリストの方や森先生、何か意見とか反論とか賛同するとかありましたら、発言いただきたいのですが。何かあるでしょうか。

阿部 私の説明不足だったかもしれないのですが、2つの条約すべてが時代遅れということではありません。確かに時代遅れの項目もありますが、基本的な精神は現在も有益だと考えています。2つの条約の批准促進活動よりは技術協力の方が優先されるであろうということを主張したいのであって、2つの条約は全く時代遅れという趣旨ではありませんので、その点は訂正したいと思います。

司会 ありがとうございました。他にどなたかありませんか。もしなければ、フロアの方からご質問を受け付けたいと思います。

加藤 全労連事務局で国際関係の仕事をしている加藤益雄と申します。アベラさんの午前中の発言とも関係しますが、今の話を聞いて質問したいことがあります。午前中の話の際に、アメリカのブッシュ政府にアムネスティーの圧力がかかっているというお話があったと思います。確かにアメリカでundocumentedというか、ビザなしで滞在している労働者が800万とか1500万とか言われています。こうした移民労働者人口の急増があって、アメリカの経済を支えているのかなという印象をもつわけです。ブッシュ政府のアムネスティーの政策で言うと、例えば3年から6年、ビザなしで滞在している労働者も合法化するという内容で、これはただ条件が“temporary contract labour”ということで、言ってみればそれが過ぎたら帰国してもらおうというような、ゲスト・ワーカー・プログラムと同じようなものだと思います。まだ実現されてはいませんが、そうした政府の政策に対して圧力があるということで言うと、どのような内容を持った圧力が起きているのか。例えば議員の方から、何らかの法案という形で出ているものがあるのかどうかという情報があれば、ぜひお聞きしたいと思います。パネリストの方も、もし知っている方がいれば教えていただきたいと思います。

司会 加藤さん、ありがとうございました。まとめて質問をお受けしますので、次に質問をお



しゃりたい方、手を挙げて下さい。

鳥井 全統一労働組合の鳥井一平と申します。私どもの組合は数字のデータがある限りにおいても、13年間くらいのデータを見たら、移民労働者の業種というのは限られた業種です。これはいろんな取締りの強化があっても変わらず、特定の業

種に移住労働者がいます。間違いなく日本の産業の中でその業種に対してということに加えて、研修科目についてはいわゆるアジアの国々が求めている科目で増えているのではなくて、人手不足と言われている業種が研修科目として増えているという実態です。先ほど森さんが示された数字の中にあるように、超過滞在の現象と、もう一方で技能と特定活動、実習生ですが、その増加の数字を合わせると以前の超過滞在の数字とだいたい合致するわけです。そういう今の日本の実状に対して、非正規労働者の正規化を具体的にどのようなプログラムで進んでいこうとお考えになっているのか、政労使のお三方にお聞きしたいのです。

いろいろいびつな議論もあったようですが、私どものように長くやってきた者として今回のILO総会に非常に期待をしていたものですから、このILOの行動計画というのが日本の実状に対してどのような関連性を持って考えていくことができるのかということについて、政労使のお三方にお聞きしたいと思います。

それから簡単な質問ですが、先ほど日本経団連の阿部さんがおっしゃった非正規の正規化の点で、労災の事例を挙げられたことの意味について教えてほしいのです。なぜ労災だけを特別視して挙げられたのが少し理解できません。現状では労働災害に遭ったからといってステータスが与えられるということはありません。後遺障害の程度にもよりますが、一律通院中は快癒方面の手続きをとっていますし、後遺障害については認定がされるまでということ、そのような処置も取られています。ステータスという意味で、どうして労災のことを特段挙げられたのかについて、その意味合いがあるのであればお教えいただきたいと思います。以上です。

司会 ありがとうございます。

吉村 法政大学社会学部の吉村真子と申します。私はアジアの労働問題について研究を進めてきているのですが、実際、現地で移住労働者の研究をしておりますと、やはりある意味、低賃金労働、劣悪条件の部門に外国人労働者が使われている。労働者の保護という点で、日本の場合はやはり立ち遅れているのではないかと同時に、今の日本国内の労働者もきちんと保護できないような状況である日本、今の労働市場状況において外国人労働者を部分的にであれ入れた場合は、他の国でも見られるような外国人に対する偏見差別の固定化、もしくは労働市場の底辺化における固

定化、もしくは導入、そして労働者の搾取という問題が起こるのではないかと思います。

その中で私自身は、労働市場を開放していくというのは基本的なものではないかと思いますが、今の日本の状況を考えた場合に、マノロ・アベラさんはどういうふうに日本の人権状況、外国人に対する問題、もしくは外国人が労働者保護という点でも人権保護という点でも被害者になっても不法就労、不法滞在という形で加害者として扱われるような日本の状況をどのように考えられるかということについてお聞きしたいと思います。

もしくは外国人との共生、外国人に対する理解という点では、例えば群馬県大泉町のケースというのは森先生もよくご存知だと思いますが、国よりもむしろ地方自治体の方がよほど進んでいると思うのです。その場合はその実態からきているわけですが、必要に迫られて多文化教育であるとか、外国人労働者もしくはその労働者の家族に対するケアも含めて考えていくということが出てくると思います。そしてその多文化教育とかもしくは住民への保護というだけではなくて、政策的もしくは国のレベルという点で、何かご示唆があれば森先生の方からもお願いしたいと思います。

それからもう1つだけ、日本経団連の方で出された外国人受け入れ問題に関する提言ということで、最初に3つの条件として挙げられていたことは、非常に重要なことだと思います。秩序立ったものであること、それから人権と尊厳が守られるということ。3つ目は双方にとってメリットがあるということは、非常に基本的なものですけれども、具体的にはどういうことを提示しているのか、どういう議論がなされているのか、阿部さんの方からご示唆があればと思います。ありがとうございます。

司会 吉村先生の最初の質問がアベラ氏で、2番目が森先生、3番目が阿部さんということですね、分かりました。

小倉 私は社会保険労務士の小倉功志と申します。主として外国人研修生とか実習生とかと日々、顔を合わせ、また受け入れ企業さんの方へお伺いして、いわば底辺で外国人労働者や研修生の方と接触を持って、その悩みとか希望とか将来のこととかの相談に乗っています。実は一昨日、タイから研修生で日本に来るとい事情があり、実際の状況を見てこないと話にならないということでタイから戻ってきたばかりです。

パネラーの先生方にお伺いしたいのは、そういう現場の状況をどのようにフィードバックされているのかです。ご本人でご確認ということはなかなか難しいのしょうけれども、われわれのような立場の方が他にもおられますが、そういう底辺の実状というものを、これからどういうふうに汲み上げて先生方の活動に活用していかれるのかということをお伺いしたいと思います。以上です。

司会 確認ですが、底辺というのは日本の底辺ですか？

小倉 両方ともです。私どもが今考えているのはタイとインドネシアが主力ですが、もちろん中国の方のこともありますし、私の場合は1人でそこら辺を回っていますが、その辺の日本における実状と、送り出し国における実状との情報把握をどうされているのか、お伺いしたいと思います。

永島 福岡県の社会保険労務士会会員の永島弘康と申します。森先生からご発表がありましたように、社会保険とか労働保険関係が適用されていない外国人労働者問題があるというご指摘がありました。私も一部そういったことがあるということは承知していますが、かなり広くそういったことが行われているのではないかという憶測もあります。どの程度のものか私も分からないのですが、

そういったことが行われているとすれば、これは社会保険、労働保険の主旨からしても、本来、日本の法律は別に外国人だから入れないということはあってはならないわけです。そこらについての現状認識、私ははっきりした数字なども知りませんので、もしご存知でしたら教えていただきたいのです。

もう1つ、派遣社員の問題があります。外国人労働者が日本で働く場合もそうですし、そうではなくて日本人が派遣会社に登録してそこで働く場合についても、最近そういう社会保険とか労働保険に入れられないということを結構聞く機会があります。そのあたり、これは基本的な問題としてしっかりと行政の方でも把握して、それらを正しくやっていく必要があるのではないかという気がします。以上です。

司会 ありがとうございます。質問が3つ出ました。まず全労連の加藤さんがアベラさんに対して質問ですが、アメリカのブッシュ政権に対するアムネスティー実施で、どのような圧力かということについてです。アベラさん、何かご存知だったら教えていただきたいと思います。

アベラ アメリカ議会では、メキシコからの要望に応える形でいくつかのアムネスティー法案が提出されていることは知っています。これらの法案は、ビザが与えられる資格や条件、認められる滞在期間の長さなどの条項で違いがあります。このようなビザ、すなわちアムネスティーは、もちろんメキシコ人の労働者だけではなく、全ての移民労働者に適用されます。ただ、私はこの件について最新のことは知りません。このシンポジウム参加者の方のなかで、どの法案が最も支持を得ているのかご存知の方がいるのではないのでしょうか。

何人かのアメリカ人の友人から聞いたところ、これらの法案はアメリカの大統領選挙とも関連しているようです。アムネスティーが取り上げられた背景には、ラテン系の有権者の投票を引き出したいという意図もあるのでしょうか。ただし、議会はアムネスティーが普遍的であることが望ましいことについて合意に達しているようです。そして、どのようにしたらほぼすべての非合法滞在者が出頭してビザを申請することができるのかという問題意識にもとづいて、法案の条項が審議されています。もし、アムネスティーがそれを必要とする人すべてをカバーしなければ、アムネスティーは今後何度も実施しなくてはならず、本来の目的を達成できなくなります。

司会 アベラさんは、詳しい情報ではありませんが、議会の動きがあったことを話されました。参加者の中でもう少し詳しくご存知の方がいたら教えていただきたいのですが。

次に2番目の鳥井さんからの質問は、政労使の方に対してのものです。研修資格の職種は結局技術移転ではなくて、人手不足の分野で決まっているのではという指摘です。それから超過滞在者の正規化についてどう考えるかということです。それから行動計画を日本でどのように考えていくかという質問です。あと阿部さんには、非正規労働者が労災になると強制送還になると理解しているのかという確認ができています。森實さんの方からお答えいただけないでしょうか。

森實 研修生、実習生についていろいろ問題があるということは、各方面からの声でご指摘があるところです。私自身は研修生、実習生の関係を担当していないものですから、責任を持ったお答えはこの場ではしかねるのですが、あくまでも制度の趣旨に沿った、かつ制度の枠組みの範囲内での実施というのが必要だと思います。先般北海道でも、実習生が賃金未払いとなり、その会社が倒産して、ということがありました。きちんと実習生、研修生という形で受け入れられる企業かどう

か、受け入れる時に間に入る業界団体とかJITCOという団体がありますので、そういったところがきちんとチェックするということが必要かと思います。

それからILOの行動計画の意味です。日本はILOの加盟国であるわけですから、今後の取り組みについては、当然参画していくということはやっていかなければいけないと思います。ただ今回日本政府もILOのマンデートの範囲内と主張したように、最もこの件について重要なのは、まずはそういった労働者を海外に送り出さなくてはいけない国においてディーセント・ワークを創出することの方が大切なのではないかということです。政府の方でも、そういった発言もしていたかと思えます。あるいは移民労働者の取り扱いについて非常に困っているとか、差別が激しいとかいったところ、国内の法制度などを整えることが難しいような国における技術援助といった、ILOが今まで蓄積したノウハウを生かすことが、一番優先的に取り組むべき課題ではないかと思っています。以上です。

須賀 では私ども連合の立場でお答えしたいと思います。研修実習制度の関係ですが、今、非常にお答えをしにくそうに、お役所の立場でお答えになっておられました。私どももご指摘がありましたように、この制度そのものは本来の主旨通りに運用されていない部分が多量に多いと考えています。したがってこれを本来の主旨通りの運用となるような形で、早急に見直していく必要があると考えています。そのために連合は何をしているのかと言うと、厚生労働省を中心とした対応だけではなくて、入管制度を含めた法務省との対応とか、経済産業省を含めて、いろんな窓口を持っており、検討の場にも参加していますので、そういう場を通じながら課題を指摘し、その是正に取り組んでいる最中であるということ、具体論には欠けますが指摘をしておきたいと思っています。研修実習生として受け入れて成功している事例もたくさんあるのですが、成功していない事例の方が私どもには多く報告されています。その報告がなされているチャンネルは、地方連合会に労働相談窓口を設けていて、その窓口で直接そういった指摘を受けているのです。具体的な対応では言葉の問題もありますので、NPOのみならずにも協力してもらってます。賃金の未払いがあるとか、労災の適用を受けられないとか、いろんなことの指摘があって、よくよく話を聞いてみると、研修実習生として日本に入ってきているようでした。そういう課題に対して、これからはきちんと、制度の主旨通りに運用されるように是正していく必要があると考えています。

今回のILO行動計画等の評価も含めた今後の対応ですが、先ほども紹介した「世界の労働」の報告にもありますから、参考にして下さい。このプランは確かに非拘束ということではありますが、先ほど紹介されたようにベスト・プラクティスの紹介なり、技術援助なり、さらには今後に向けたガイドラインの検討等も、これから進められていきます。今時点では直接影響はないですが、今後はそうした内容について当然日本にも影響が出てくると考えています。今後の検討にあたって、先ほど指摘をした研修実習生の問題だけではなく、本当の意味で「本格的な人の移動」を日本の労働組合の立場でどう考えていくのか、その時に、連合の3つの原則やいろいろなことを紹介しましたが、労働者の権利をどこまで保護できるのか、という視点も踏まえながら検討したいと考えています。

もう一方で冒頭、コーディネーターをされている鈴木先生の方からありましたが、過去の日本は送り出し国という立場でしたが、今は受け入れ国の側に回ろうとしています。先進国の事例に学び

ながら、連合としてはこれらの具体化に向けた取り組みを強化していきたいと考えていることを申し述べておきたいと思います。以上です。

阿部 外国人研修・技能実習制度についての日本経団連の考え方は、「外国人受け入れ問題に関する提言」の中に詳しくまとめていますので、ご参考いただければと思います。簡単にご説明しますと、本制度がうまく機能しているケースと、本来の目的から乖離しているケースがあるということは産業界としても認識しています。提言では、制度改善に向けて不正行為に対しては処分内容を強化したほうがよいのではないかと主張しています。現在、不正行為を行なった機関は新規受け入れが3年間停止されますが、これを5年に拡大してはどうかという内容です。一方で問題のない部分については、再研修、再技能実習の制度化など制度の充実を図ってはどうかとしており、問題のあるところは厳しく、うまくいっているところは充実するといった対応が現実的ではないかと日本経団連として考えています。

正規化の問題については、先ほど述べましたが、提言の中では「不法在留者を日本社会のいわば“日陰者”として追いつまさないよう、素行が良く、日本国内で生活基盤が確立している不法在留者には個別に合法的な在留を認めることが求められる。そのため、『在留特別許可』の条件緩和を行うべきであり、不法在留者の減少を実現するために、取り締りと合法化の両立での対策が必要であると考える」としています。

行動計画に対する今後の対応に関しては、まずILOとして取り組むべきことは、技術協力、データベースの整備です。今回、ILO事務局から報告書（Towards a Fair Deal for Migrant Workers in the Global Economy）が事前に提出されたのですが、そこで用いられているデータというのは、一部の先進国の研究によるものが多く、まだ移民の実態というものが各国別に完全に解明されているわけではありません。そのため、まずはそうした情報の整備が必要です。日本政府としても協力できることがあれば協力してもらいたいと思っています。

労災の件は、あくまでも移民労働者の権利保護の1つの例として述べたものです。非正規移民労働者でも、労災補償の対象となりますし、労災認定等に関する調査が終わるまでは労災担当機関が入管当局に通報することはないでしょう。ただ治癒・症状の確定に至るまで滞在を認めるか、母国に帰っていただくかはその国の判断ではないか。もちろん入院中に送還されることはありませんが。非正規移民労働者の保護の範囲、権利を認める範囲の一定部分は国によって差があってもよいのではないかとということです。その点を強調する意味で、あくまでも1つの例として取り上げました。

司会 阿部さんには関連して、吉村さんからの質問にも答えていただきたいと思います。報告書の提言で3つの原則を挙げましたが、この3つの原則は具体的にどのように取り組んでいくのでしょうか。

阿部 3原則はあくまでも基本的な考え方ですので、具体的にどう取り組んでいくかという点については日本経団連の内部で議論していきたいと思っています。経済団体が外国人労働者の受け入れを提言する場合、安い労働力の活用しか考えていないのではないかと批判がつきまといまいますので、今回、提言の趣旨を明確にするために、冒頭にこの3原則を掲載した次第です。

司会 ありがとうございます。阿部さんの方には随分たくさんの質問が集中しました。次に、アベラさんの方に出た吉村さんの質問です。人の移動は重要であるという主張ですが、日本で移住

労働者の保護ということでまだ問題点があります。こういう状況でさらに移住労働者を受け入れたら、いろんな労働市場上の問題が起きるのではないかと懸念を示されています。これについてアベラさんは日本の状況についてどのようにお考えなのかというのが質問の主旨です。そのことについてお願いします。

アベラ 吉村さん、ご質問ありがとうございます。このような質問は日本の方にお答えいただく方がいいのではないかと思います。外部の人間の視点から日本の状況をどのように見ているのか述べたいと思います。純粋なゲスト・ワーカー制度のもとでは、移民労働者に（自国の労働者と）平等な待遇を提供するべきなのかというディレンマがあります。ゲスト・ワーカー制度は常に権利の制限を伴います。なぜなら、受け入れ国は移民労働者があまり長く滞在しないことを望むからです。ゲスト・ワーカー制度のもとでは、人権保護の観点では不満足であるという状況は必ず出てくるのです。そうであったとしても、保護されるべき基本的な権利は何かということをはっきりさせることも必要かもしれません。（人権保護の側面で不満足な状況は）法律の不備からくるものではないと思います。わたしの理解では、日本の労働者保護法は、移民労働者に対する差別を明確に禁止しています。すなわち、原則あるいは法律というよりはむしろ実践の問題なのです。

ここで、移民労働者に対する差別に対する取り組みで、最も成功した事例について少し触れたいと思います。このような取り組みでは、国家政策は全体の枠組みを設定する意味で重要です。しかし、われわれが把握している差別に対する取り組みで、最も効果をあげているものは地域レベルで行われているものです。私たちは最近ILOのウェブ・サイトに、仕事上の差別に対処する施策の「ベスト・プラクティス」として92の事例を載せました。これらのベスト・プラクティスの大部分が、地方自治体、地方政府、あるいは企業による施策です。例えば、ある企業で、外国人従業員が自国の従業員と資格が同じなのに差別を受けていましたが、そのことを知ったその企業の社長がこの差別を問題として取り上げた事例があります。このようなとき、経営陣のトップが「われわれは常にこのような差別には対処する」という宣言をすると、職場レベルでの外国人従業員の処遇のあり方に大きな影響をあたえます。ですから、企業のリーダーや自治体・地方政府のリーダーが差別問題に関与することは重要なのです。

また別の事例では、スウェーデンのいくつかの地域で、マイノリティの失業率が高いという問題がありました。国の対策プログラムを待つのではなく、地方政府は各コミュニティにおける外国人の高失業率に対処するキャンペーンを立ち上げました。各地域で500程度の難民の家族が居住しており、外国人の数はそれほど多くありませんでした。地方政府は、各地域の会社や店舗が雇う外国人の数の目標値を設定し、2年間のあいだで外国人の失業率をスウェーデン人の失業率とほぼ同じレベルまで下げるという目標を達成しました。このように、ローカル・レベルでのイニシアチブが活発であるほど、施策の成功につながりやすくなります。地方政府による、いわゆる「ゲート・キーパー」と呼ばれる人たちを対象とした教育活動も、このキャンペーンで重要な役割を果たしました。「ゲート・キーパー」とは、企業の採用、募集担当者、人事担当者などですが、これらの人々は差別に対する取り組みにおいて大変重要な位置を占めます。

最後に1点だけ追加したいのですが、差別を禁止する委員会、あるいは組織を設置することも非常に重要です。そのような組織が下す決定の適用範囲は国全体であるとされるので、強い影響力を

もちます。例えば、イギリスの警察で、シーク教徒の警察官が昇進において差別があったと訴えました。イギリスの差別禁止委員会は、差別を認めシーク教徒の警官への差別の是正を求める決定を下しました。すると、他の自治体や地方政府レベルの警察は同様な差別がないか、差別に対処するためにどのような施策があるのか調査を始めました。このように差別禁止委員会は重要な役割を果たしました。現在、多くのヨーロッパの国々では、このような差別禁止委員会が設置されています。わたしたちはこのような経験を記録して、ILOのウェブ・サイトを通じて発信したいと思っています。

司会 吉村先生から森先生に対して、多文化教育とかを含めて幅広い視点でのご示唆があれば教えてほしいとの質問がありました。あと長島さんから、社会保険適用の問題で、外国人労働者はどの程度カバーされているのかという質問、それと関わって派遣労働者のことをどう見るかという質問が出されました。

森 一般的な意味で外国人労働者を受け入れる場合と違い、日本の場合に吉村先生がおっしゃったように、自治体レベルで必要に迫られているのは、日系人に門戸を開いたからです。それまでは、就労範囲がどうか、期間がどうか、どの会社はどうかで、「受け入れる」、「受け入れない」と言っていたにも拘わらず、日系人であればいいだろうということで、就労先も何もかもいっさいなしで、定住者だから自由に就労できる形で受け入れたわけです。それはそれなりに、その時の経済状況から、そういう人たちは身軽に移動できるから、仕事があればいくらでもあちこちに動くわけです。したがって、逆に賃金が押し上げられるという奇妙な事実が起こったことがあります。だから、入れたことが悪いとは別に思っていないですが、少なくとも私たちがドイツとか諸外国で外国人労働者を入れた場合には、将来的には家族も受け入れることになりうるという点を考えた上で、話を進めていかなければならなかったわけですが、日系人の場合にはそうではなかった。

その結果、入ってきた方々が悲惨な目に遭ったと言っていると思います。親は両方とも必死になって働くわけですから、子供は放置されたままです。これも1つの事例ですが、地方自治体レベルで、公的な保育園に入れるところはない、数もない、したがって日系人の女性がマンションの一室に何人もの日系人の乳児から幼児まで預かって、そして事故が起きる。でも行政側は、それを知らないで過ぎてしまう。そういうことが現実にあったわけです。

では国レベルで何ができるかですが、社会保険労務士の方々からの話があったと思います。アベラさんもおっしゃったと思いますが、中央の政府レベルだけでは現場の実態が掴みきれないわけですから、地域レベルでないとこの問題は対処しきれないと思うのです。

「秩序ある受け入れ」という言葉を、私も以前に使ったことがあるのですが、「それは一体何だ」と言われて、すぐにお答えできなくて困ったわけです。こういう問題では、いい言葉がたくさんあるのですが、それを具体的にどうするのかというと、本当に困るわけです。例えば、この問題が政府で問題になった時に、当時の行政組織で17省庁を集めて連絡会議を開いていろいろ対処しましたが、果たしてそれでいいのかということです。外国人労働者あるいは外国人住民を含めた問題全てに対応できるような、横のつながりがあるような1つの組織が中央レベルから地方自治体のレベルまで全部つながる機関は、かなりの改革にならざるをえないと思います。しかしそのようなことがあれば、労働組合も地域住民も、そこと連絡を取ればあらゆる問題について解決するなり、相談す

るなりできると思います。これは「こっち」、あれは「あっち」ということで、健康保険と社会保険の問題もそうですが、担当の部局が違うからどこへ行っても、らちが明かない状況があるわけです。それは大変なことですが、そういう形で対応せざるをえないかと思います。

それから吉村先生がおっしゃった、今の状態で受け入れたら、そうでなくても、一言で言えば雇用の多様化で、派遣が増えたり契約が増えたりという状況についてですが、日本の国内労働者でさえディーセント・ワークが守られているのかどうか疑問だという先生もいるわけです。そういう状態で部分的であっても受け入れたら混乱になるという話は、まさにその通りです。私自身が前に思ったことは、日本だけこんなに経済的に突出していいのだろうかと思ったことです。

他方では、アジアの周りの国々とのコンタクトを協調しながら、国際的に協力しあいながら相互の発展が可能になる形を政労使が考えた上で、受け入れざるをえない方向があるのであれば、きちんと考えて対応してほしいと思います。その場合には、雇う側が国内に順応できるような条件を全て整える形で受け入れること、そうでなければ周りの地域の人たち、関連する国籍の外国人住民が忙殺されてしまうような、遅れた状況は避けてほしいと思います。

それから私は現場レベルにいないくて、先ほどお話しできたのは、以前に法政大学比較経済研究所で調査をさせてもらって、たくさんの先生方と協力して、いろいろな地域を回ることができて、その時の経験があつてのことです。以前、1997年に総務庁行政監察局が、例えば研修の問題でも、研修に名を借りた労働が現実にあるではないか、ひどいところは3万円か4万円しか払わないで研修させて実態は労働だとか、あるいは教育の問題であれば教育の国際化を目指すには実態がどうであつて、それに対する勧告を関係省庁に出すことをしているのです。例えば連合さんなり、日本経団連さんなりであれば、非常に大きな組織ですから別ですが、私自身が現場の声を拾うのはとてもというか、できるような立場にないわけです。新聞や雑誌、政府が出されるものを眺めながら考えているのが現状です。関係する、先ほどの社会保険労務士の方々の声が吸収できるような形で、それこそ社会的なパートナーとの協力が、ILOの今度の行動プログラムの中にも入ってきているわけです。その辺を、ぜひこれから考えていただきたいと思います。不十分ですみませんが、以上です。

司会 ありがとうございます。最後に小倉さんのご質問です。少し前の鳥井さんのご質問と少しだぶるし、森先生が部分的に答えたと思いますが、日本の実情と送り出し国の実情についてどのように把握して評価しているかについてです。森先生は既にお話ししていますけれども、パネラーの中でどなたがこの件について発言したい方、お願いします。

須賀 連合の中の構成組織の状況とか、海外情報の把握について説明します。特定の地域、例えばタイとかカンボジア、マレーシアということになるのですが、そういう特定の地域とか、もともと研修実習制度をめぐってトラブルを抱えているところなど、具体的な事業場なり労働組合を対象にして取り組みをしてきたところがあります。そういう組織とはきちんと引き続き連携をとって、相手国の状況はどうか、帰った後はどうだったのか研修・実習の成果はあったのか、あるいは日本に来る際の審査はどうだったのかということについて、連携を取っている構成組織もあります。連合そのものでいいいますと、実はタイとかインドネシア、マレーシア等には、ナショナルセンターといわれる組織がいくつもあつて、ナショナルセンターレベルでのきちんとした連携がなかなか取れないという状況があります。また今、FTAとかEPAの議論が進んでいますが、そういう議論の際

には、いろいろな立場にある関係者と相談をしながら、特に研修生、実習生問題だけではないのですが、具体的に幅広い形で意見交換をするような場を設けています。

今後ともそういう場を広げていきたいと考えていますし、そういった意味では今回のILOの行動計画が具体的に実行に移されていく際に、そうしたなかでも連合の立場できちんと意見を反映していきたいと考えています。

それと情報の把握ですが、先ほども私の発言で紹介しました。本部と地方連合会に労働相談の窓口を設けていて、ここに電話がかかってくるのです。実はこういうことで労災だと思っただけでも、労災の適用をしてくれないとか、あるいはもう3ヶ月になるのに実習費として払われていたお金が払われていないとか。倒産しそうな会社とかいろんな事情もあるんですが、そんな訴えがたくさんあります。言葉の問題があってなかなか対応ができないものですから、NPOのみなさん方に協力してもらいながら個別に世話をしている地方の取り組みの事例もあります。ということで紹介に代えておきます。

司会 ありがとうございます。もう少し発言したい方がいらっしやるとは思いますが、予定の時間を過ぎてしまいました。これで本日のシンポジウムを終わらせていただきます。特別参加のアベラさん、パネラーの皆さん、また、本日、約100名に及ぶ盛況となりましたが、そのフロアの方々も含め、全ての方々にお礼申し上げます。今日はどうも大変ありがとうございました。(一同拍手)

法政大学大原社会問題研究所叢書 ◎好評発売中◎

●戦後日本の起点で活躍した改革派ジャーナリストのオーラル・ヒストリー
法政大学大原社会問題研究所編 AS判 四四〇頁・六九三〇円

●占領期の日本労働運動史・労使関係史の基礎資料
法政大学大原社会問題研究所編 AS判 三九〇頁・六八二五円

●証言 産別会議の運動
証言 産別会議の運動 AS判 三九〇頁・六八二五円

●革新政治と労働組合運動の今日的課題を提示
五十嵐 仁著 AS判 四六〇頁・八三〇〇円

●戦後日本における政治の変遷と労働組合との関係
政党政治と労働組合運動 AS判 三九〇頁・六八二五円

●戦後日本における知的共同体の形成
社会運動と出版文化 AS判 三六〇頁・五二五〇円

●普通選挙の実施という新たな政治条件下の農民運動
横関 至著 AS判 三三〇頁・五二五〇円

●農民運動先進地香川県の分析
近代農民運動と政党政治 AS判 三三〇頁・五二五〇円

●終末期訪問診療の現場からの優れた実践
高年齢者の在宅ターミナルケア AS判 三三〇頁・三九九〇円

●戦後日本の論壇状況や世論、政治・社会運動の背景、左翼運動の人脈や秘話を知ることのできる得がたい史料。編集 吉田健一

●産別会議の運動家の証言から産業民主主義の展開や経済再建との関連を視野に入れた労働運動史・労使関係史の解明。編集 吉田健一


●戦後日本における政治の変遷と労働組合との関係。編集 吉田健一

●戦後日本における知的共同体の形成。編集 吉田健一

●普通選挙の実施という新たな政治条件下の農民運動。編集 吉田健一

●農民運動先進地香川県の分析。編集 吉田健一

●終末期訪問診療の現場からの優れた実践。編集 吉田健一


御茶の水書房

〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 電話03(5684)0751
 ホームページ <http://www.ochanomizushobo.co.jp/>