

外国人労働者の実態と問題点

首都圏移住労働者ユニオン書記長 ほんだ 本多 こ ミヨ子

はじめに

日本に暮らす外国人は2017年末現在約256万人、そのうち「外国人雇用状況届（厚生労働省発表・2017年10月現在）」のまとめでは、労働者は127万4000人となっている。しかしこの統計には特別永住者が含まれていないことと、すべての事業主が提出しているわけではない（例えば法務省発表・在留外国人統計の技能実習生は27万4000人だが、雇用状況届は25万7700人となっている）こと等を考えると、実際はさらに多くの外国人労働者が働いていることになる。

首都圏移住労働者ユニオン（LUM）にはさまざまな労働相談が寄せられるが、組合までたどつく労働者はごく一部であると考えられることから、実際には相談件数の何十倍もの権利侵害が発生していると推測される。とはいえLUMへの相談からだけでも多くの問題が浮かび上がってくる。それらを典型的に示しながら、問題点を考えてみたい。

I 実態および問題点

1 契約書がない

1 労働条件はすべて口頭で伝えられる

このケースは大変多い。相談に来る労働者の6割から7割は契約書がない。口頭で給料は「1時間〇〇円」（工場労働者&一般飲食関係&語学教師等）とか「1日〇〇円」（建設労働者等）とか「1ヵ月〇万円」（インドレストランのクック）と言われるだけ。労働時間については初日に「〇時に来て」と言われ、退社は「今日はこれで帰っていい」と言われるまで働き、これが固定化するというケースが多い。残業割増、有給休暇などその他の労働条件は何も言われないから、何も無いと思ってしまう。

LUMへの相談で一番多いのはインドレストランのクックさんだが必ずこのパターンで、賃金は1ヵ月6万円～13万円、労働時間は9時～23時（休憩2時間）がほとんどである。完全な最賃割れであり、本人の申立てによって残業手当を計算しオーナーに要求することになる。

2 契約書があっても守られない

2 契約書は入管提出用？

契約書があっても必要事項が定められていなかったり、欠勤や遅刻の減額が異常に多かったり、家賃等控除分の取り決めがないなど、不十分なものが多い。また「この契約書は入管提出用で

本当の金額は本人に口頭で伝えてある」などと聞き直す社長も少なくない。団交では「契約書どおり払え」と詰めるが決裂して労働審判になると「契約は個々に決めることができるし、本人が納得すれば引き下げもできるわけだから会社の言うことも一理ある」などという審判員もいて、「いや本人は納得していない」と、組合側弁護士ともども頑張ることになる。

2人の技術労働者（バングラデシュ人とインド人）のケースでは、契約書には「月23万円」と書かれていたのに初めから守られなかった。社長は「時給1000円で本人も納得している」と言い張ったが、2人は最初の月から「契約書どおり払ってほしい」と言い続けたのに社長が「その話はまた今度」などとほぐらしていたことが証明でき、社長はしぶしぶ全額払わざるを得なかった。このケースでは2人とも日本語が堪能だったため契約書の内容を理解していたが、日本語だけで書かれた契約書に内容もよくわからずにサインしてしまうこともある。

長時間労働

3 労働時間の管理がされていない

長時間労働が多い。しかしタイムカード等で時間管理がされているケースは少なく、長時間労働の証明が難しい場合がある。団体交渉で社長やオーナーが「いやそんなに働いていない」と主張するケースは多く、会社側・組合側ともに証拠はないため、「労働時間管理は会社の責任なんだからそれをしていないのは会社の落ち度だ。こちらのいうとおり支払え」とやりあうことになるが、そのまま支払う会社はほとんどなく、和解策をさぐることになってしまう。組合員には「今後は必ず自分で出退勤時間を記録しておくこと」「このことは友達にも伝えるように」と話すことにして



事務所に掲げてある横断幕、メーデーではこれを持って行進

いる。

4 賃金未払い、各種手当未払い、有給休暇の不付与、いじめ、パワハラ

飲食関係の職場で「売り上げがないのでお金がない。あるときに払う」と言って賃金を払わないケースは少なくない。特にインドレストランで顕著である。労働者は母国に仕送りしなくてはならないため、「払ってくれないなら辞める」と突然辞めてしまうこともある。その場合はそれまで働いた賃金ももらえないことになり、LUMに相談に来て解決することになる。

残業手当など手当分の未払いは職種を問わず多い。有給休暇についてはそういう制度があることすら知らされていない。日本人なら当然知っていることであるが外国人は知らない人も多いので、それをいいことに雇用主は制度自体を知らせないのである。

職場での日本人によるいじめ、パワハラは後を絶たない。中には「おれは外国人は嫌いだ」と広言する職場長もいる。労働者自身は職場に溶け込もうと努力しているのに「もっと日本語勉強しろ。何言っているのかわからないぞ」（事務系の職場）、昼食時持って行ったお弁当を見て「なんか気持ち悪いの食べるんだな」（工場労働者）、最近の転売ヤーを話題にして「中国人ってやだねー、考えることが汚いんだよ」と大声で言うなど、材料には事欠かない。職場にいるのが辛くなって、うつ状態になってしまった女性労働者もいた。

5 ビザ更新は外国人労働者にとって最大の問題 —悪質な雇用主はこれを利用する

永住者は別として、それ以外の在留資格で滞在している労働者にとって、最大の問題（弱みとすらいえる）は、ビザの更新である。雇用主が協力してくれないと更新ができず、最悪の場合帰国しなくてはならない事態におちいってしまう。ビザの更新はビザが切れる3ヵ月前から申請できる。申請するにはいろいろな書類を出さなくてはならないが、中でも最も重要なのは現在働いている会社で今後も働くことができるかという点で、会社が「この人には今後も働いてもらいます」と証明する文書を出してあげなければ更新されない。

これを最大限利用した悪質な雇用主がいた。入管に申請書類を提出した後で、本人に「1ヵ月の賃金8万円」という契約書へのサインを迫ったのだ。この労働者のそれまでの賃金は月18万円、それを一気に10万円も下げる契約書であり当然拒否したいところだが、会社は「サインしなければ入管に出している書類を取り下げる。そうしたら日本にいられなくなる」と脅し、その労働者はサインをせざるを得なかった。最低賃金以下であり、残業手当も払われていなかったため労働審判を申立て解決したが、これまでに一番悪質な経営者だったと思う。

6 在留取り消し制度の不当性—3ヵ月以内に仕事を見つけないと帰国させる

2004年の入管法改定で、在留資格取り消し制度が新設され、2015年に更に改悪された。この制度は「在留資格に応じた活動を3ヵ月以上行わないで在留している（正当な理由がある場合を除く）」場合は、「在留資格を取り消すことができる」としている。正当な理由とはなにかが明確に示され

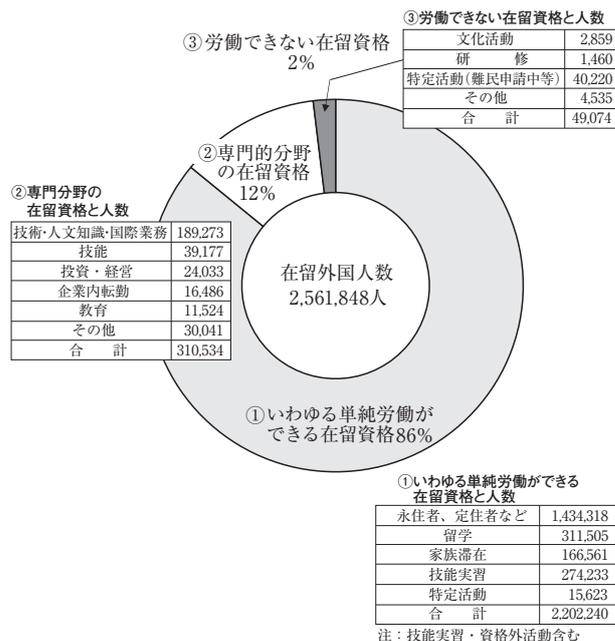
ていないので、労働者の中に不安が多い。「今の会社をやめたいけど、3ヵ月以内に次の仕事が見つかるかどうか不安だ。次の仕事を見つけてからやめたいが残業が多くなかなか見つけることができない」と相談にきた労働者がいた。LUMの役員はなぜ会社をやめたいかをよく聞き、いっしょに入管に行って職場の状況をまとめた文書を提出し、3ヵ月条項での取り消しを防いだ。この制度がなかった2004年以前は在留期間がある間は取り消されることはなく、雇用保険を活用しながらゆっくり次の働き先を探すことが出来たのである。また、雇用保険の自己都合退職の待機期間は3ヵ月であり、3ヵ月以内に仕事を見つけなくてはならないとなると雇用保険の活用が出来ないことになり、権利侵害もはなはだしく大問題である。

II 在留資格「特定活動」拡大の問題点

ここ数年、特に気になるのは在留資格「特定活動」の増加である。現在「技術・人文知識・国際業務」「技能」「永住者」「定住者」など27の在留資格が定められている。このうちのひとつ「特定活動」は「法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動」と定義されており、26種に入らないもの、いわば「その他」のようなものである。これまでは例えば外交官の家事使用人、日本の病院に入院して治療を受ける患者およびその付添の人など、特別な事情がある場合に認められることが多く、働くことが出来る特定活動はワーキングホリデーなどごく限られたものだったのである。

しかし最近大きく変化してきた。2014年建設分野の元実習生、2016年製造業労働者と国家戦略特区による家事支援労働者、2018年日系人4世およ

図表 在留外国人のうち、いわゆる単純労働ができる在留資格滞在者の人数及び割合



資料：法務省入国管理局統計（2017年末現在）より筆者作成

び国家戦略特区での農業労働者と矢継ぎ早である。特定活動は「個々に決める」ことができるので、雇用主変更の禁止、滞在年数、年齢制限、家族帯同の可否（ほとんど不可）、日本語要件など使い勝手をよくするためにさまざまな要件、制約をつけている。在留資格を「特定活動」にしまえば何でもできるかのような動きが多くなってきた。これは一定期間のみひたすら働かせて数年で帰らせる仕組みであり、人間らしい働き方ではない。「特定活動」での受け入れはやめるべきである。

終わりに

日本はこれまで「日本にとって有用な高度人材は積極的に受け入れるが、いわゆる単純労働者は受け入れない」を基本方針とし、時代が変わってもこの方針を変えようとはしない。しかし近年少子高齢化が進む中で、人手不足に悩む経営側からは安い外国人労働者を受け入れたいと強い要望が出されており、「単純労働者は受け入れない」という基本方針は変えずに、なんとか経営側の要望に応えようと画策し、日系人対象の定住ビザ、国際貢献という建前の技能実習制度を創設し「単純労働」を担わせた。しかし少子高齢化は加速度的に進み、それでも労働力不足は補えずさらに「特定活動」を利用して外国人労働者を増やそうとしているのみならず、2018年6月に出されたいわゆる「骨太の方針」で明らかにされたように、新しい在留資格を創設し今後も外国人労働者を大幅に拡大する方針を決めている。

安倍首相は「移民政策はとらない」と何回も明言し、労働力としての外国人はほしいが生活者としての外国人にはいてほしくないとの考えをあら

わにしている。いわゆる「単純労働」のできる在留資格を持つ外国人は86%以上にもなっているのである。「単純労働者は受け入れない」はすでに破たんしている（図表参照）。さらに、永住者、定住者など身分関係に基づき在留している外国人は全体の56%にのぼり、定住化傾向は年々顕著になっている。いくら「移民政策はとらない」と強調しても日本はすでに移民社会なのである。

外国人労働者の労働環境は劣悪である。労働基準法がまったく機能していない職場も多い。これは政府が本気で外国人と共生していこうと考えていないことに一因がある。数年働いて帰ってほしいと考えているところからは、人間らしい労働環境を整備しようという発想はわいてこない。多彩な文化を持つ人々との共生は、日本社会をゆたかにする。包括的な移民政策を考える時期がきていると考える。