

外国人労働者問題を問う



弁護士

おおさか きょうこ
大坂 恭子

1 外国人労働者受入れの状況

(1) 求められ続ける外国人労働者

外国人労働者の数は、2008年に約49万人であったのに対し、年々増加の一途をたどり、2017年10月末時点で約128万人となり、今後も増え続ける傾向にある（図表1）。

日本は、外国人労働者の受入れに関し、「専門的・技術的」分野の労働者しか受入れないとの建前だけは維持してきた。つまり、それ以外の分野の労働を目的として外国人が入国することは予定されていない。

ところが、上記の127万人の労働者の内、「専門的・技術的」労働者として入国した外国人は、全体のわずか18.6%のみであり、最も多いのは、外国人労働者の中で、日本人の配偶者や永住者の配偶者、日系人労働者を含む「定住者」等、身分関係に基づき日本に定住している外国人である。

「移民」と評価すべき人々に支えられているのが実情である（図表2）。

産業別の外国人労働者数を見ると、製造業が最も多く、38万5997人（30.2%）の外国人労働者が働いている。

また、国から「専門的・技術的」と見られない製造業、農業、漁業、縫製工等を担う重要な労働者として技能実習生が約26万人働いている。

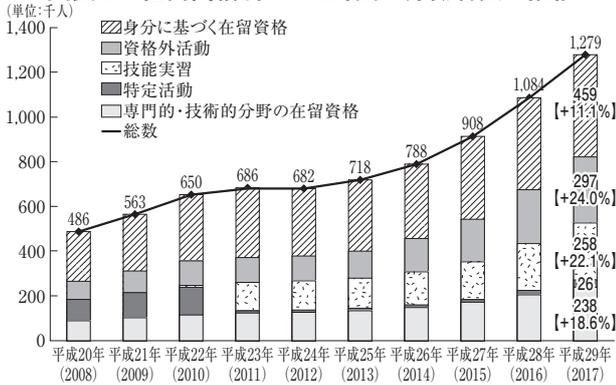
さらに、本来の目的が学業である「留学」生のアルバイトに代表される資格外活動の労働者が約30万人含まれ、重要な労働力となっている。

(2) 建前維持の一方でなし崩しの受入れ

技能実習生や留学生のアルバイト数を見ただけでも、日本が専門的・技術的労働者しか受入れないとの建前が維持できなくなっている実情がわかるが、さらに労働力不足が深刻化する中、従前の枠組みでは対応できないとして、すでにあの手この手で受入れを拡大してきた。

例えば、建設分野については、東日本大震災からの復興と東京オリンピック開催に向けて労働者が不足するとして、2014年に「緊急措置」とし

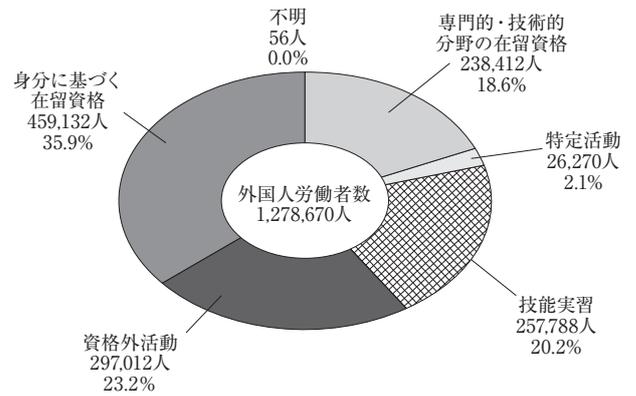
図表1 在留資格別にみた外国人労働者数の推移



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（平成29年10月末現在）」

- 注1：【 】内は、前年同期比を示している。
 - 注2：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理士等が該当する。
 - 注3：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。
 - 注4：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うもの。
 - 注5：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。
 - 注6：平成22年7月の入管法改正により在留資格「技能実習」を新設。（以前は「特定活動」）
- 資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成29年10月末現在）より

図表2 在留資格別外国人労働者の割合



※円グラフの項目の順番は、別表1の項目（在留資格）の順番に対応
資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成29年10月末現在）より

このような中で、やはりなし崩しの受入れでは労働力不足に対応しきれないとして、安倍内閣もいよいよ外国人労働者を正面から受入れる方向にかじ舵を切った。

2018年6月15日、「経済財政運営と改革の基本方針2018」（以下、「骨太方針」）が閣議決定され、人手不足の深刻化を受け、新たな在留資格を創設し、「外国人材」を受入れる方針を発表したのだ。新に受入れを開始する業種は、生産向上や国内人材の確保のための取り組みを行ってもなお、「外国人材の受入れが必要と認められる業種」とされ、具体的には、農業、建設、宿泊、介護、造船の5分野を対象として2025年までに新たに50万人を受入れることを目指すと報じられている。さらに、業界団体からの強い要請により、金属プレスや鋳造等の一部の製造業や、これまで技能実習の対象ともされていない外食産業まで対象を拡大すると報じられている。

この件でも、政府は、「単純労働」という言葉を避け、「一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材」が対象であると言う。技能水準と日本語能力水準につき業所管省庁の試験等により確認されることとされているが、技能実習（3年）を修了した者については、必要な技能水準及び日本語能力水準をみたましているものとみなし、上記試験等を免除することを予定している。つまり、技能実習修了者は、新規の外国人よりは容易に再来日し、新制度により通算5年間の滞在をすることが可能となる。従前は、技能実習が途上国への技術移転の制度であるとして、技能実習修了後の

て、技能実習修了者をさらに建設労働者として受入れることを決めた。その後、この形式での受入れが造船労働者にも拡大した。

家事支援労働者、農業従事者については、「国家戦略特区」の形式で受入れ開始が決定され、地域を拡大している。

介護については、経済連携協定（EPA）に基づき受入れを始めていたが、需要に全く追いつかず、2017年11月から技能実習の対象職種に「介護」を加えるとともに、「介護」という在留資格も創設し、いくつもの枠組みで受入れを始めることとした。日本人でも離職率が高く、過酷で低賃金の介護現場では、日本語での意思疎通が困難な外国人はより過酷な状況に追い込まれ、人権侵害等の深刻な事態が起きないか強く懸念される。

以上の受入れは、いずれも従前は、労働者を受入れないとしていた分野の業務である。しかし、何ら国民的な議論を経ないままなし崩し的に進められてきてしまった。その結果、日本に中長期的に滞在する外国人労働者は、127万人を超えているにもかかわらず、移民政策は行わないとか、専門的・技術的労働者しか受入れないといった建前だけが残り、理念と実態が完全に矛盾してしまっているのである。

(3) 骨太方針

本国への帰国にこだわってきたが、その建前も捨てざるを得なくなったのが現状と言える。

他方で、政府は、今回の政策方針を移民政策とは異なるものと位置づけ、移民政策を行わないことを繰り返し強調する。

そのため、在留期間には通算5年間の上限を設け、その間の家族の帯同は認めない。

その後も、他の専門的・技術的分野の在留資格に変更が許可されない限り、永住許可を認めないことになる。

つまり、働き盛りの一定期間だけ家族をおいて単身で来日し、労働力需要を補ってくれることを期待しているのである。あまりに日本に都合の良い制度と言わざるを得ない。

メディアは、このようなご都合主義の政策では他の外国人労働者受入れ国に魅力が劣り、労働者が集まらないという観点からも危機感をもって報じている。

(4) 愛知「産業人材」特区の構想

これまで技能実習生を最も多く受入れてきた愛知県では、別の動きもある。現在、専門的・技術的分野から外れる労働者を、国家戦略特区として受入れさせて欲しいという取り組みである。

愛知県は、2015年11月以降、外国人雇用特区として、「輸送用機械器具製造業」、「金属製品製造業」、「プラスチック製品製造業」、「食料品製造業」の4産業の外国人労働者の受入れができるよう国に働きかけをしてきた。

それだけ製造業において人手不足が深刻であることが背景にある。

注目すべきは、政府の骨太方針と異なり、愛知の提案では、在留期間に上限を設けないことである。最長5年の在留許可を得て、さらに更新可能とするため、永住に繋がる場合が想定される。また、滞在中、家族を本国から帯同することも認める方針である。

そうすると、骨太方針と異なり、働き盛りの一定期間だけ本国に家族を置いて来るということは

なく、日本のご都合主義という批判は当たらない。単なる「産業人材」や労働「力」としてでなく、「移民」の受入れであるとも言える。

国家戦略特区としての受入れである以上、愛知で成功すれば、全国に受入れが広がっていく可能性があるため、実現すると大きなインパクトを持つことになるから、今後もこの受入れ枠組みについて議論が進むのであれば、注視していく必要がある。

他方で、受入れた労働者の転職の自由等については、明らかになっていない。仮に職場が固定され、退職して職場を変更することが制限されるようであれば、後述する技能実習生と同様の人権侵害を生じさせる危険を持っている。

(5) 国民的な議論の欠如と「移民政策」の欠如

以上の通り、外国人労働者の受入れに関しては、受入れも政策も次々と増えて進んでいるが、これについて政府が国民的な議論を喚起することが一切無い。むしろ「移民政策ではない」と蓋をすることで、議論を避けている。しかし、今回の骨太方針は、入管政策の大転換であり、移民受入れについて、全国民的な議論をしなければならない時期が来ている。

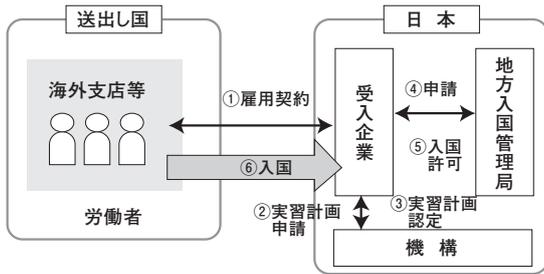
2 外国人技能実習生制度の現在

(1) 2017年11月の制度拡大

外国人技能実習制度も外国人労働者数の増加と同じく、拡大を続けてきた。2008年頃からは、「時給300円の奴隷制度」等と当時の研修・技能実習制度の問題が大きく報じられ、国内外からの批判が強まった。日弁連からは、2011年以降、制度廃止の意見が繰り返し出され、国も制度の適正化策に迫られてきた。

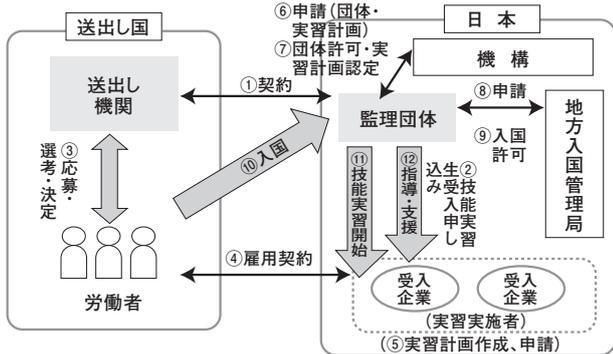
図表3 技能実習制度の受入れ機関別のタイプ

【企業単独型】日本の企業等が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施



【団体監理型】非営利の監理団体(事業協同組合、商工会等)が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施

※機構による調査を経て、主務大臣が団体を許可

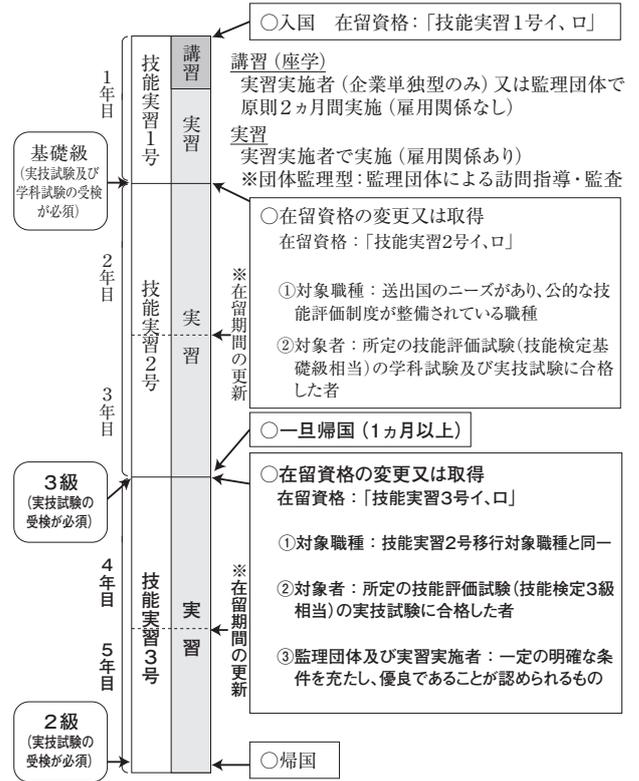


2017年11月1日、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が施行された。新しい制度により、外国人技能実習機構(以下、「機構」)が設置され、実習を実施する受入れ企業を「指導・支援」する立場にある監理団体は、機構の許可を受けた団体でなければならないこととされ、技能実習計画は、機構に認定を受けなければならないこととされた。多言語での相談対応や不正行為に対する申告権も明らかになった(図表3・4)。

他方で、従前と構造は同じである。技能実習生の多くは、団体管理型という仕組みにおいて、本国にある送出国機関と日本にある監理団体を通じて、受入れ企業と雇用契約を結ぶ。本国の送出国機関が高額な保証金や手数料を徴収しても、日本の労働関係法令の適用は及ばない。送出国機関は、失踪者が出ると評判が悪くなり、送出国ができなくなるため、技能実習生が途中で帰国したり、逃亡したりしないよう高額な保証金を徴収して逃亡を防止したいという背景がある。日本の監理団体は、受入れ企業から支払われる管理費で運営している。受入れ企業を指導する立場とされる

図表4 技能実習の流れ

※新制度の内容はゴシック体



が、構造的に無理がある。むしろ、技能実習生は、送出国機関や監理団体が間に入ることで、常に最低賃金レベルの給与しか受け取れない。そして、労災や結婚・妊娠等で労働「力」として期待できなくなった技能実習生を監理団体と受入れ企業とで強制的に空港へ連れて行って本国へ送り返してしまうという「強制帰国」の事例も後を絶たない。人間として扱われていないことを示す顕著な例である。

紙幅の関係でこれ以上詳しくは書けないが、新制度で最長5年の「技能実習」が可能となり、受入れ人数の制限も緩和された。その結果、制度としては従前より大幅に拡大されたことになる。今後も深刻な事件が多数発生すると見込まれる。

(2) 減らない人権侵害

他方で、違反件数が減少しない(図表5)。

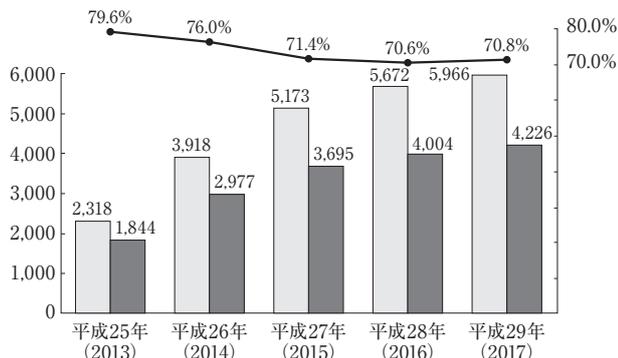
例年、厚生労働省から外国人技能実習生の実習実施者に対する監督、指導、送検等の状況が報告されているが、監督指導実施事業者数のうち、違反事業場の数は70%を切ったことがなく、平成29

図表 5 1 監督指導状況

(1) 全国の労働基準監督機関において、実習実施者に対して5,966件の監督指導を実施し、その70.8%に当たる4,226件で労働基準関係法令違反が認められた。

(注) 違反は実習実施者に認められたものであり、日本人労働者に関する違反も含まれる

□ 監督指導実施事業場数 ■ 違反事業場数 (折線は違反率)



資料：「外国人技能実習生の実習実施者に対する監督、指導、送検等の状況 (平成29年)」

年においても、5966事業場のうち、70.8%にあたる4226事業場が違反をしている。

さらに具体的な事例を見ると、最低賃金法を大幅に下回る賃金しか支払われていなかったという事例が後を絶たないのも特徴である。

図表 6・7の写真は、筆者が2011年にかかわった中国人技能実習生の労働時間管理の資料であり、表の表と裏の表がある。表の表は、労基署や裁判に提出される時間外労働のない表であり、裏の表は、最低賃金を大幅に下回る時給350円等で残業代を計算するための表である。休日が無く、一日の労働時間もあまりに長い。

これらは大分前の資料であるが、2018年6月20日に公表された厚生労働省の「外国人技能実習生の実習実施者に対する監督、指導、送検等の状況 (平成29年)」には、これと酷似する事例がやはり報告されている。

18時以降の時間外労働は、「記録簿」に記載されず、「実績簿」という技能実習生のリーダーが作成する時間管理表に記録がされ、1年目時給400円、2年目500円、3年目600円で計算されるという事例である。

同じ厚生労働省の発表事例で、別の事例として、労基署が送検したのものもある。賃金が月額6万円、時間外労働は、時給350円から450円であったというものである。

このように明らかな最低賃金法違反の事件が一

図表 6 中国人技能実習生の労働時間管理の資料 (表、労基署や裁判に提出される時間外労働のない表)

	7月	8月	9月	10月
31		9:00-18:00	9:00-18:00	9:00-17:00
32		9:00-18:00		9:00-17:00
33		9:00-18:00	9:00-18:00	
34			9:00-18:00	9:00-17:00
35			9:00-18:00	
36			9:00-18:00	
37		9:00-18:00	9:00-18:00	9:00-18:00
38		9:00-18:00		9:00-18:00
39		9:00-18:00		9:00-18:00
30		9:00-18:00	9:00-18:00	9:00-18:00
31			9:00-18:00	
2		9:00-17:00	9:00-18:00	
3		9:00-17:00	9:00-18:00	
4		9:00-17:00		9:00-18:00
5		9:00-18:00		9:00-18:00
6		9:00-18:00	9:00-18:00	9:00-18:00
7		9:00-18:00	9:00-17:00	9:00-18:00

図表 7 中国人技能実習生の労働時間管理の資料 (裏、最賃を下回る時給で残業代を計算するための表)

残業時間計算表

日付	曜日	始業(午前)	昼休み	始業(午後)	終業時刻	残業時刻
9/21	水	8:00	12:00	13:00	22:00	5:00
22	木	8:00	12:00	13:00	23:00	6:00
23	金	8:00	12:00	13:00	22:30	12:30
24	土	8:00	12:00	13:00	18:00	1:00
25	日	8:00	12:00	13:00	18:00	9:00
26	月	8:00	12:00	13:00	24:00	7:00
27	火	8:00	12:00	13:00	24:00	7:00
28	水	8:00	12:00	13:00	24:00	7:00
29	木	8:00	12:00	13:00	1:00	8:00
30	金	8:00	12:00	13:00	24:00	7:00
10/1	土	8:00	12:00	13:00	21:00	4:00
2	日	8:00	12:00	13:00	18:00	9:00
3	月	8:00	12:00	13:00	24:00	7:00
4	火	8:00	12:00	13:00	23:00	6:00
5	水	8:00	12:00	13:00	1:00	8:00

向になくならないのも技能実習生制度の特徴と言って良い。明らかな最低賃金法違反の事例では、技能実習生の2年間の未払い賃金を請求すると請求額も高額となることがあるが、その場合に受入企業が倒産するという事例も多くある。未払い賃金の存否について訴訟で争い、退職から長期間が経過してしまった後に倒産されると、立替払い制度も利用できず、全く賃金が補償されないこともある。

それでも、受入企業の社長が別の株式会社を設立し、同様の事業を開始して、技能実習生を受け入れることは可能である。

この制度は、日本に対する国際的な信用を失墜させるものでもあることを私たちは自覚しなければ

ばならない。

(3) 技能実習制度の問題点

技能実習制度は、建前が技術移転であるがゆえに、技能実習生の入国に先立ち、どこでどのような技能実習が行われるのか、綿密な実習計画が作成され、入管（2017年11月以降は「機構」）へ提出されている。この技能実習計画に沿って活動するが為に、技能実習生は、他の外国人労働者と異なり、職場移転の自由が認められていない。例外的に、倒産や不正行為があって、他の職場への移転を許可された場合のみ移転がかなうが、その際もハローワークは利用できない中、自力で移転先を探し出さなければならない。これは労働組合等の支援がなければおよそ無理な話である。

そのため、技能実習生が最長5年の技能実習をまっとうするためには、特定の受入れ企業と上手く付き合うことが必要であり、仮に、受入れ企業側に問題があったとしても、それを申告すると、同じ職場での実習が続けられないだけでなく、次への移転がかなわず、結局、途中で帰国することになる危険がある。それなら3年間は時給500円でも残業をしてお金を貯めたいとして、権利主張を避けることに繋がる。

仮に、人権侵害まで行わない事業主でも、技能実習生は、より労働条件の良い職場へ移る権利がないから、賃金は、最低賃金レベル、賞与もなしという賃金形態が常態化している。

このように制度の趣旨と実態との乖離^{かいり}が結局は、職場移転の制限という形で技能実習生に不利益を課している。仮に監理団体や、入国時の実習計画に縛られず、ハローワークで職を探して、職場を変更できるとすれば、状況は大分改善すると見込まれる。

(4) 日弁連の廃止意見

日弁連は、研修生・技能実習生に対して繰り返されてきた人権侵害を直視し、技能実習制度の廃

止を一貫して訴えてきた。

その上で、専門的・技術的以外の非熟練労働者の受入れが必要であれば、労働者として正面から受入れる枠組みを構築すべきとして、その際には、職場移転の自由や悪質なブローカー等中間搾取の禁止、日本人との差別的取り扱いの禁止等が必要であることも訴えてきた。今後も人権保障にかなう受入れシステムに向けた議論が期待される。

3 在留資格の弱さが外国人を都合の良い労働力にする

技能実習生以外の外国人労働者も、日本人とは異なる弱さを持っている。

2012年7月以降、外国人の管理は、厳格化を極めており、外国人労働者の生活基盤となる在留資格（在留のための許可。）の取り締まりが入管法上も、実務上も厳しくなっている。

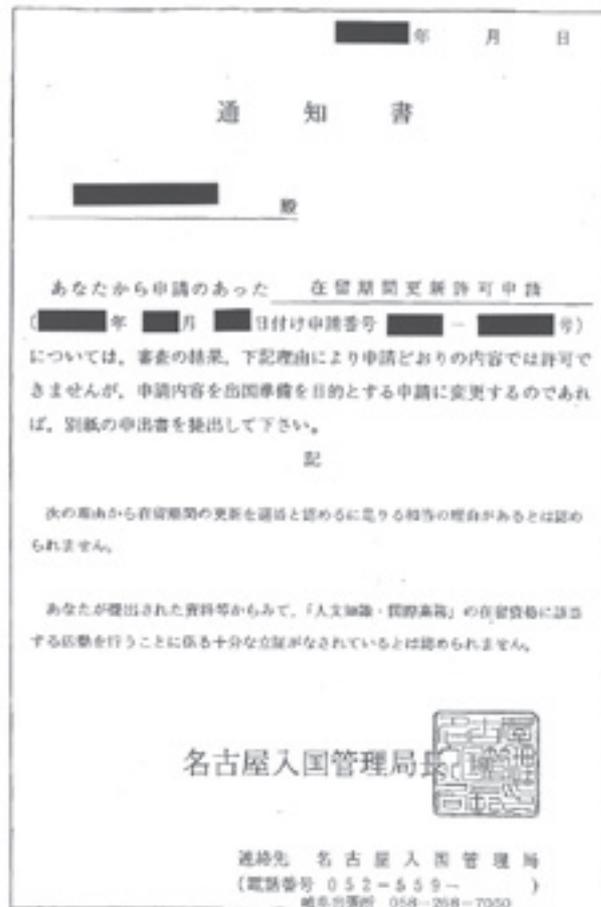
(1) 職場変更の際の届出義務等

2012年7月から「在留カード」が導入され、外国人も住民基本台帳に登録された。

また、外国人労働者が住所を変更した場合、就労系（専門職・技術職）の在留資格を持つ外国人が職場を変更した場合、日本人の配偶者等の在留資格で滞在する外国人等が配偶者と離婚した場合等、14日以内に変更を入国管理局に届け出ることが義務づけられた。義務違反の場合には、罰則があり、在留資格取消に繋がる場合もある。

しかし、就労系の在留資格を持つ外国人は、就労活動を継続することが在留継続の要件であり、職場を退職して、次の職場が決まっていないという事実は、不利益な事実になる。日本人の配偶者等の在留資格で滞在する者も、離婚したことで在留継続が困難になる場合がある。つまり、在留管理上、自己の不利益になる事実を申告することが罰則をもって義務づけられているのである。

図表 8 名古屋入国管理局の通知書



さらに、2017年1月施行の入管法では、在留資格が取り消される場合として、「在留資格に応じた活動を行っておらず、かつ、他の活動を行いは行おうとして在留している場合」が加わった。これは、従前、予定された活動を「3月以上」行わない場合に初めて在留資格が取り消されることになっていたものを、3ヵ月の経過が無くとも、「他の活動を行おうとしている」と認められれば、直ちに取消対象となったことを意味する。

このような過酷な在留管理は、外国人労働者の立場を弱くし、一般に外国人労働者が権利主張することを躊躇させる要因となる。

(2) 資格外活動の取り締まり

昨今では、以前に比べ、在留資格のない外国人は大幅に減少したが、その一方で適法に滞在する外国人に対する取り締まりが強められている。

ア 資格外活動で更新拒絶

例えば、中国人男性Sさんは、日本の大学を卒業し、日本の企業に「海外との商談業務」を職務内容とする雇用契約を締結して入社したが、その後、勤務先の配置転換により総務課に所属し、業務は「箔押し」作業になった。

Sさんは、専門的業務を行う前提で在留資格を得て滞在していたが、在留期限を迎えたので入管で在留期間を更新する手続きをしたところ、勤務先から、業務を「箔押し」とした在職証明が出ていたため、入管が「専門的業務についていない」として、更新を許可せず、Sさんは、就労できなくなった（図表8）。

Sさんは、勤務先に対し、専門的業務に戻すよう求めたが、勤務先は応じず、在留資格が得られない以上、自然退職と扱われた。

通常、労働者は、使用者の配転命令、業務指示に従って業務を行わざるを得ない。外国人労働者でも同様である。ところが、使用者の指示に従って業務をしたところ、在留資格を喪失し、退職扱いにされるとすれば、雇い主は、解雇理由無く、

事実上解雇を迫ることが出来てしまう。この場面で、配転や業務指示について、日本人同様の扱いを受けるのであれば、外国人労働者は圧倒的に不利な立場に立たされる。

イ 入管による摘発・収容

ベトナム人男性Tさんは、専門的な知識を取得し、「技術」の在留資格で来日し、日本の企業に勤務して、機械のプログラミング作業等を行っていたが、仕事が減り、別の企業に転職した。転職先での採用面接では、派遣会社から在留カードを確認され、「この資格なら大丈夫。」と言われた。Tさんは安心して仕事を始めたが、最初の一月に指示された業務は、自動車部品の金属を削る旋盤機械の操作だった。これは、入国管理局が「専門的・技術的」と評価する業務ではない。

一月ほど経過してTさんは、旋盤機械の操作のみの業務が嫌になり、退職を予定して次を探していたが、退職前に入国管理局が調査に入った。Tさんは、専門的でない業務に四六時中従事してい

たとして、「資格外活動」の「容疑」で即収容された。退去強制の対象者となる「容疑」があると入管の判断のみで収容できるためだ。刑事手続きにのらない場合、令状も無く突然身柄拘束される危険がある。入管法自体が極めて外国人の立場を弱くさせているのだ。

しかし、Tさんは、雇い主の指示通りの業務を行っただけであり、摘発に先立ち、入管から行政指導を受ける等も一切していない。仮に一回でも口頭注意があれば、直ちにその職場から離れることが出来たであろうに、突然、収容して日常生活から切り離すというのは、あまりに酷である。

ウ 資格外活動の「あっせん」で摘発・収容

ベトナム人男性Vさんは、日本人と婚姻し、会社に勤めていたが、雇い主は人手不足に悩んでおり、外国人労働者を紹介してほしいと言われた。同時期に、元技能実習生とフェイスブックで繋がりが、就職先を探していることを知った。その元技能実習生は、労災で耳に怪我を負っており、Vさんは同情した。

Vさんは、元技能実習生が同じ会社で働けるかどうかは、会社が決めれば良いと考え、元技能実習生に自分の勤務先を紹介した。技能実習の在留資格の場合、職場変更が原則認められていないことは知らなかった。Vさんが紹介の見返りにお金をもらうことはなく、何の利益も受けていなかったが、このようなことが3年間の間にたまたま2回ほどあった。

Vさんは、ある日突然、不法就労をあっせんしたとして、摘発、収容された。それまでの生活と切り離され、仕事も辞めなければならなくなった。処分が決まるまでの約2ヵ月、配偶者との同居もできず、入管に収容され続けた。

エ 小括

以上の3つの事例では、各当事者は、雇い主や入管と争って、一定の成果を勝ち取った。しかし、もとの職場に戻ることはできず、後の二つの例は、収容された期間につき何の補償も受け取れ

ない（無罪の場合の刑事補償のような制度がない）。

このように、現在の入管法は、適法に滞在し、就労を続けている外国人を突然生活から切り離し、一罰百戒的に些細な違反を取り締まることを可能としているのである。

本来、不法就労に関しては、力のある雇い主が厳格に法令を遵守することが期待される。しかし、雇い主が日本人であれば、仮に不法就労助長で摘発を受けても、罰金程度で済まされるのが実情である。

(3) 外国人労災の事件

外国人労働者は、多くの建設業や製造業の現場で仕事をしており、機械を操作する等して、怪我を負うことが多い。勤務先が日本語能力の問題から、本来であれば通訳人を入れて安全教育を行うべきところ、これを怠り、安全配慮義務を尽くしていないことが多いのも問題である。

ア 労災隠し

例えば、日系人労働者は、日本人の配偶者等や定住者の在留資格を得ており、比較的在留には安定性がある。業種にも制限はない。

しかし、受入れる企業が派遣会社や下請け企業を通じて労働者を働かせることを好む傾向があり、直接雇用が非常に少ない。

その場合、派遣会社や下請け企業は、取引がなくなることを恐れて、有給休暇を取得させなかったり、労災に遭っても死傷病の報告を行わないことが多くある。

例えば、ブラジル人労働者Mさんは、大手の自動車部品工場に直接雇用で雇われていたが、労災に遭った後、出勤さえすれば業務ができなくても賃金を100%支払うと言われ、労災申請を行わず、出勤を続けていた。Mさんが4日以上休業しなければ、勤務先は、労基署に死傷病報告をしなくて済む。

その後、Mさんは、症状固定までは100%の賃

金を受け取っていたが、結局、雇止めにあったため、労災の後遺障害の補償も含めて、勤務先と紛争することになった。

そうすると、紛争中は、近隣でいくら就職先を探しても、係争中の大手企業との件を理由に門前払いを受けた。それでも、Mさんは、日本語能力が高くないため、サービス業や事務職に就くことはできず、前職と同様に製造業の工場で就職先を探すしかなかった。やむをえず、労災隠しを明らかにする前に早期に事件の解決を図ることとなった。

イ 損害賠償額の低さ

労災隠し以外にも問題はある。通勤災害や業務災害で後遺障害が残ったような場合に外国人労働者であれば、後遺障害慰謝料や逸失利益といった賠償額が著しく少なくなることが多いのである。

最高裁の考え方は、後遺障害による逸失利益を算定する際、当該外国人がいつまで日本に滞在するか、その後どこに生活の本拠を置くかを検討し、生活の本拠を置く場所での現実の収入を推定して、現実の損害を算定すべきとしている。

そのため、例えば、技能実習生は、当職から名目上の目的である技術移転のために本国へ帰国することが予定されているため、最長5年が滞在期間である。その後は、本国での収入を基礎として逸失利益が算定される。

その本国がカンボジアやラオス等、日本に比べ賃金水準が大幅に低い国であれば、それだけ賠償額が少なくて済むことになってしまう。

後遺障害慰謝料についても、逸失利益ほど明確な規範はないが、日本での労災により同じ障害を負っても、生活の本拠となる場所の物価水準、賃金水準、生活水準を考慮して日本人が被災者である場合より大幅に減額する裁判例がある。

このように労災が起きても賠償額が日本人に比べ大幅に低くてすむのであれば、雇用主が緊張感をもって労災を回避しようというインセンティブは働かない。このことは、外国人労働者の労災が減らない一因となっているものと思われる。

4

今後の外国人労働者受入れに向けて

以上の通り、外国人労働者を巡る問題は様々あり、今後も現場での事件対応が求められる。

しかし、他方で、技能実習制度が本来の目的とは乖離して、「専門的・技術的」とは評価されない分野の労働力を賄うための制度として機能していることは、周知の通りであるし、安倍内閣も、新しい在留資格を創設し、外国人労働者受入れに本格的に取り組まなければならない状況に迫られている。

現時点で、政府は、移民政策は行わないと宣言し、外国人労働者を「外国人材」と呼び、労働者とも、住民とも位置づけない。その点で大きな問題があるが、今後の制度設計如何により、人権保障にかなった受入れも見込まれる。

人権保障にかなった受入れと言えるためには、第一に、技能実習制度の問題点の項で触れた職場移転の自由を認めることが必要であり、第二に、同じく技能実習制度の問題点としてあげた中間団体の排除も必要である。また、外国人労働者は、当然のことながら、単なる「労働力」ではなく一人一人の人間であるから、滞在し、本邦に暮らすにあたり、長期間家族と切り離して生活をさせるべきではなく、家族の帯同を認めること、多文化共生政策も必要となる。

今こそ議論に蓋をせずに、この点に踏み込んで次の政策を総合的に検討していくことが必要である。

おおさか きょうこ 2007年9月弁護士登録。当初から愛知県弁護士会に所属。外国人技能実習生問題弁護士連絡会共同代表。日弁連人権擁護委員会外国人労働者受入れ問題PT委員。専門は、外国人労働事件、入管事件、涉外家事事件等。著書：『外国人技能実習生法的支援マニュアル』（共著、明石書店、2018年）。