

日本における外国人労働者の差別と人権

丹 羽 雅 雄

一、総 論

1、なぜ今、外国人（出稼ぎ）労働者の人権か

一九八八年六月末における法務省の電算出力による、いわゆる「不法就労者」（資格外活動、資格外活動がらみの不法残留）は約七万人と推定されている。しかし、潜在化している「不法就労」外国人労働者を加えると、一〇万人を越えていると思われる。外国人労働者の殆どが「不法就労者」であるため、日本に在留する資格がなく、合法的に就労する法的地位が認められていない。彼ら、彼女らは「不法就労」であることや、日本社会において長年培われた「異民族」に対する差別感・排外主義によって、人間の尊

厳と基本的自由・権利を侵害され続けている。賃金不払い、中間搾取、労災事故の隠蔽、特に女性労働者に対する人権侵害は深刻であり、売春強要、暴行、監禁など人権侵害の巢窟に追いやられている。

また、劣悪な労働環境のみならず、住居、社会保障等も保障されていないに等しい。にもかかわらず、彼ら、彼女らは、日本とアジア諸国との現在の経済格差を主要因として、今後とも、わが国に移入し続けるであろうことは必然である。そうであるならば、彼ら外国人労働者に対する人権侵害状況をいかに把握し、いかに解決するのかがという問題は、決して避けて通ることができない課題である。

近時、法務省、労働省などの政府機関は、大旨、いわゆる「単純労働者」を受け入れない方針を固めた。他方、産業界の一部には、これを受け入れるべきであるという論調

が出始めてきている。しかし、いずれの見解も彼ら、彼女ら「不法就労者」のおかれて現在の人権侵害状況をいかに解決するのか、必然として押し寄せる「異文化・異民族」との共生をいかに創り出すのかの視点は、残念ながら欠落している。昨年は「すべての人間は、生まれながら自由で、尊厳と権利について平等である」と唱われた世界人権宣言四〇周年の年であった。本年は、国際人権規約を日本が批准してから一〇周年にあたる。

私達は、人が人として生まれながらに有している諸権利は、人種、信条、国籍等によって差別されてはならず、不断の努力によってこれを保持しなければならないと考えている。外国人労働者問題は、まず人権問題であることを自覚し、その人権保障の方策もわれわれ自身の人権課題としてとらえ返していく必要がある。

2、「異民族」労働者と私達との係わり

私達は、戦前・戦中、アジア諸国に対して侵略し、収奪をほしのままにした歴史を持っている。とりわけ、朝鮮に対する植民地化と強制連行の歴史は痛苦な反省として、決して忘れることのできない事実である。日本には戦前・戦中にかけて、朝鮮半島から二〇〇万人以上（一九四五年八月時点）の朝鮮人労働者とその家族が移住し、また強制連

行されて来た。彼らは異民族の労働者として、激烈な民族差別を受け、大半が肉体労働者として働かされた。民族的な賃金差別（日本人に比べ三割から五割低い）、住居差別等劣悪な労働環境・生活環境に追いやられた。その極として、日本帝国主義による強制連行が行われ、苛酷な奴隷労働と飢餓生活を強いられた。また、朝鮮の女性に対しては、日本軍専門の「売春婦」である「従軍慰安婦」として彼女らの性をほしのままに搾取し、そして戦場へかりたてた。

戦後においても、約七〇万人の在日韓国・朝鮮人が存在している。日本政府は、彼らに対して、「国籍選択の自由」を奪い、一片の通達によって「外国人」とみなした。その後も「同化と排除」政策をおし進め、今だに彼らに対する戦後補償すら行っていない。彼らに対する差別・排外主義によって、現在に至るも改められてはいない。

以上のごとく、戦前・戦中・戦後現在に至る在日韓国・朝鮮人のおかれていた労働・生活実態は、今日問題とされるアジア（出稼ぎ）労働者の人権侵害実態を、すでにことごとく体験させられていることを示している。新たな外国人（出稼ぎ）労働者の存在と人権侵害状況は、日本社会の戦前・戦後における「異民族」労働者、生活者に対する対

応のあり様もまた、問い返さずにはおられない問題である。

3、私達の課題は何か

日本は戦前、朝鮮、中国を初めとするアジア諸国に対して軍事的侵略と富の収奪を行った。戦後における日本の経済的「繁栄」もまた、経済的優位性を背景としたアジア諸国との関係の中から作られたものである。

日本企業のアジア各地における進出は、公害問題、自然・環境破壊をもたらした。アジア諸国は「貧しい」と言う。しかし、アジア諸国の「貧しさ」は、日本を初めとする「先進諸国」のアジア諸国に対する政治的・経済的な関係、特に「富」の収奪という歴史の実態―「南北問題」がその重要な要因となっている。

国際人権規約を初めとする各種国際人権法の進展、国連人権委員会を中心とした国際的人権擁護活動の発展は、今や歴史的趨勢である。しかし、わが国の現状は、既に述べたごとく在日韓国・朝鮮人に対する戦後処理問題すら解決しえないでいるし、彼らに対して「異文化」を保障せず、「同化か排除か」を強要しているかみえる。日本社会のこのような差別と排外主義は依然と根強く存在している。外国人（出稼ぎ）労働者問題は、このような、戦前・戦後

における在日韓国・朝鮮人に対する日本社会の排外主義的なあり様に対する反省を強く迫るものであると同時に、外国人（出稼ぎ）労働者を含む、「異民族・異文化」といかにして共生しうるのかの問題を鋭くわれわれにつきつけている。私達日本人が、人権の国際的保障の世界的な進展の中で、真に「人権保障」と「国際化」を語れるのか否か、「専制と隷従、圧迫と偏狭を地上から永遠に除去しよう」と努めている国際社会において、名譽ある地位を占め」（日本国憲法前文）うるか否か、そのためには「何をなすべきか」が、今問われている。

二、外国人（出稼ぎ）労働者の実態と背景

1、外国人（出稼ぎ）労働者の実態

資格外活動（現に有する在留資格の範囲を逸脱した活動をもつばら行っていること）及び資格外活動がらみの不法残留者をあわせて「不法就労者」と言う。

法務省入国管理局による「不法就労」外国人労働者の摘発件数は、一九八七年度において一九八二年度の約六倍である一万一、三〇七件に達した。一九八八年一月から六月上旬期における「不法就労者」は、前年同期に比べ、二

四パーセント増の七、一九六件となった。一九八八年上半期（一月から六月）の特徴は、首都圏を中心としてバン格拉ディッシュ、パキスタン両国の男性労働者の増加が顕著となっていること、近畿地区における韓国男性労働者が急増していること、「不法就労」が増加し初めた一九七九年以来初めて男性が女性を上まわったことである。

国籍別では、フィリピンが一九八七年度で総数一万一、三〇七件中、八、〇二七件で、最も多く全体の七一パーセントを占めた。一九八八年上半期においては、総数七、一九六件中フィリピンが三、〇一三件で、全体の四一・八パーセントであり、続いてバン格拉ディッシュ、四三二件、パキスタン、一六九件、タイ七二七件、韓国四四七件であり、本期ではバン格拉ディッシュの増加が目立つ。これらアジア諸国からの労働者が全体の九九・二パーセントを占める。稼働内容は、男性では土木作業員、工員で全体の約八〇パーセントを占め、全般的に単純な肉体労働がその内容となっている。女性では、風俗関連のホステスが約八〇パーセントを占め、ついでストリップ、売春婦、工員の順となっている。稼働地別分布では、全体として東京都が最も多く、ついで埼玉県、千葉県と続き、以下大阪府、神奈川県、愛知県順となっている。男性は、東京都、埼玉県、神奈川県、千葉県の順であり、この四都県で

男性全体の約八〇パーセントを占めているが、近時、首都圏中心部から、地方へと拡散化する傾向もみられる。女性は、東京都、千葉県、大阪府、愛知県の順であり、男性に比べ全国的な広がりがある。

年齢構成は、男性が二〇代後半をピークに比較的幅広い構成となっているのに対し、女性は、二〇代前半及び二〇代後半で、女性全体の約七七パーセントを占め二〇代に集中している。

彼ら「不法就労」外国人労働者の入国時における在留資格は、四条①―④（短期滞在）が全体の九八・九パーセント（一九八七年度）を占めている。

雇用に至った端緒は、ブローカーなどの仲介者の斡旋により稼働したものが九、四一六件（八三・三パーセント）で、口コミなどで自ら稼働先をみつけた者は一、五九一件（一四・一パーセント）で、大半がブローカーなどの仲介者の斡旋によっている。このうち日本人であるブローカーが二、九一三人で、残りの大半は斡旋された労働者の同国人が関与しており、近時外国人ブローカーの介入する例が目立つ（一九八七年度）。

近畿においては、一九八四年度の総数が八一八件であったものが、一九八七年には総数二、四一三件と約三倍にも増加している。このうち国籍別ではフィリピン人が圧倒的

に多く、一、六七八件で構成比の六九・六パーセントを占めている。その中でも年齢の若いフィリピン女性が一、四九四件と多い。韓国は一九八七年度では、二一五件であったが、近時、韓国政府が旅券発給の年齢制限を緩和したことから、急増し、特にその稼働地が近畿地区に集中している。全国的にも、悪質なブローカーや雇用主が常態化しているが、近畿においては韓国人雇用主が多いのも特徴となっている。

近時、中国からの「就学生」（民間の日本語学校などに学びに来る外国人で法務大臣の特別在留許可四条①―一六―③を受けている者）が激増し、日中両国間で外交問題にまで発展しているが、その数は一九八八年上半年（一月から六月）で一萬六、七三七名に達している。このうち、中国からの「就学生」は一萬三、〇六二名で、全体の七八パーセントを占める。彼らの中にはブローカーに三〇万円から四〇万円を渡して、日本での身元保証人、日本語学校さがしから、手続きの一切を依頼する者も多く、就労を主目的とする者も多い。

東京都二三区内の新聞販売店で働く労働者約一、三〇〇人のうち約二三パーセントは、外国からの「就学生」だという。「就学生」に対する賃金は五万円と、働く内容も、時間も異なるとはいえ日本人の三分の一に過ぎない。

また、研修ビザ（四条①―六の二）で入国、就労するケースも増加している。一九八八年上半年における研修生は一萬一、〇二一名であり（一九八七年全期で一萬七、〇八一一名）、タイから二、四四二名、中国から一、八三九名、韓国から一、三九八名の順となっている。研修生の実態は、ブローカーの介在と相まって就労目的が多数となっている。ある自動販売機メーカーでは、タイからの「研修生」が働いており、研修らしきことは何もせず、プレスなどの仕事を夜間、一五時間働かせ、しかも、手当としてわずか九万円しか受け取っていない例もある。また、研修名目で来日したスリランカ女性が、長野県内の四工場で「就労」させられていた事実が明らかにされている。

2、増加の背景

外国人（出稼ぎ）労働者の著しい増加の背景は多様な要素が関連しているが、主たる要因は、わが国と送り出し国との著しい経済格差の存在である。一九八五年の一人当たりのGNPは、日本がフィリピンの一八・九倍、パキスタンの二九・八倍、バングラディッシュの七五・五倍であった。たとえば、フィリピンの場合、四半期当たりの平均賃金は全産業平均で二、二四三ペソで、一カ月七四七ペソ（約四、八五五円）である。ハイスクール卒者の初任給

（単純事務）が一カ月八〇〇ペソ（約五、六〇〇円）、公立小学校教師の月給が一、三〇〇ペソ（約八、五〇〇円）であり、日本との収入格差は二〇倍以上のひらきがあると考えられる。一九八七年一月現在の完全失業率は一一・一パーセント、一週間の就業時間が、四〇時間未満の不完全就業者数を含めると、実に、労働人口の四三パーセントにも達する。この様な著しい経済格差の存在は、わが国の企業進出と多国籍企業の経済進出とがあいまって、フィリピンの鉱物資源、漁業資源、農業資源などを無秩序に買いあさったことにも起因する。彼らの「貧しさ」は、日本の「豊かさ」とは無関係であるとは言えない。その他、円高によるわが国での稼働のメリットの増大、従来の「出稼ぎ」先であった中東産油国の不況及び「先進諸国」における外国人労働者縮減政策などによるこれら地域向けの「出稼ぎ」機会の減少、わが国の中小零細企業及び風俗営業関連業種におけるニーズの存在、わが国と送出国とを結ぶブローカーの暗躍と組織化などが考えられる。

以上の如く、その背景は種々考えられるが、特に、「先進国」の多くが直面している第三世界からの「移民」の問題を抜きにしては語れない。戦前から戦後へと引き継がれた「植民地」問題、現在の経済格差としても現われる「南北問題」こそが、外国人（出稼ぎ）労働者問題を生み出す

本質的な背景である。また、現在の多国籍企業の実態や、日本のアジア諸国に対する「経済援助」の実態も重要な要因となっている。

三、日本国内における人権侵害の実態と救済の限界

1、労働法上の問題と救済の限界

現行出入国管理及び難民認定法の下では、わが国に入国・滞在する外国人は、日本人や永住者の配偶者である場合、大学・短大等の留学生や就学生のアルバイトとして許容される場合（週二〇時間以内）を例外として、入管法第四條第一項所定の報酬を伴う職業活動に従事し得る在留資格を認められない限り、報酬を伴う職業活動に従事することはできない。現在、就労が認められている在留資格は、貿易・事業又は投資活動を行う者（四條①―一五）、学術研究機関又は教育機関で研究の指導又は教育を行う者（四條①―一七）、収入を伴う演劇、演芸、スポーツ等を行う者（四條①―一九）、産業上の高度な技術又は技能を提供するために公私の機関により招へいされた者（四條①―二二）、熟練労働に従事する者（四條①―二三）、法務大臣が特に在

留を認める者―語学教師・一般就職等(四条①―一六一③)の六種類に限定されており、いわゆる単純労働者は在留資格が認められておらず「不法就労者」となる。「不法就労者」と入管当局に認定された外国人労働者は、入管法によって、三年以下の懲役若しくは三〇万円以下の罰金という刑事罰を課され、更に退去強制という行政処分を受けることになる。

本来、労働基準法、職業安定法等の労働諸法令は、日本人であると外国人であることを問わず、また、不法滞在、不法就労であるか否かにかかわらず、その適用に差をおいておらず、これらの労働諸法令は外国人労働者にも当然に適用がある。このことは、労働省の通達(基発第五〇号、職発第三一〇号)でも明らかにしている。日本国憲法第一四条は、法の下での平等を定め、人種による差別を禁止し、日本が批准した国際人権規約A規約第二条二項、第七条において、内外人平等の原則や、同一価値の労働についての同一報酬の原則を全ての労働者に保障している。また、労働基準法三条、職業安定法三条においても差別的取り扱いの禁止規定を設けている。

しかしながら、日本における外国人(出稼ぎ)労働者の就労実態は、彼ら、彼女らのほとんどが「不法」就労者であるために、労働諸法令が現実には適用されておらず、劣

法」就労者となっているがゆえに申告できないでいる者が多数存在している。

前述の労働省通達(基発第五〇号、職発第三一〇号)では、労働諸法令の適用を認めると同時に、「入管法違反にあたると思われる事案が認められた場合には出入国管理行政機関にその旨情報提供すること」とされており、賃金不払いや労災認定申請などの権利救済に向けて労働基準監督署等の各種労働関連機関に申告をすれば、入管局に通報され強制退去を受け、また、実際に労働諸法令が適用される前に出国させられてしまう状態となっている。更に、一旦、強制退去させられた場合には、日本国内での司法救済は、証拠収集の困難性から、ほとんど不可能であり、裁判を受ける権利は保障されていないに等しい状態である。

ILO第一四三号条約(劣悪な条件のもとにある移民労働者の機会及び待遇の均等の促進に関する条約)第九条(日本未批准)によれば、その地位が正常化されない移民労働者であっても、「過去の雇用から生ずる権利であって報酬、社会保障及び給付に関するものについての待遇の均等を享受する」と規定されている。また、現在国連で審議中の「あらゆる移民労働者とその家族の権利保護に関する条約」においても、「滞在や就労が不適法なことの故をもってこの原則によるいかなる権利をも剥奪されないことを保

悪な労働条件下で働かざるをえない実態となっている。

男性(出稼ぎ)労働者が就業する業種は、土木作業員、工員、雑役などいずれも日本の若者が居つかぬ単純肉体労働部門が多い。彼らの賃金は、日本人の五割から七割程度であり、建前上は、最低賃金法五条の適用があるものの現実の労働契約が口約束であり、又、「不法」就労者であることから低賃金に甘んじているのが実態である。また、悪質なリクルーターや、暴力団がらみの就労先の場合には、ピンハネなどの中間搾取によって、ほとんど手取り給料がないか、額面の数分の一という実態となっており、賃金不払いを雇用主に抗議すれば、集団で暴行を受けるといふ事実も多い。賃金不払いの場合も労働契約が口頭約束のみであり、業者自体が労働契約を認めないとか、会社名や、就業場所、契約内容を特定できないものがほとんどであり、賃金不払請求について、それを基礎付ける証拠が無いのが実態である。また、彼らは不安定雇用形態で雇われているがゆえに、雇主にとっては必要な時まで使い、不用となった時は何時でも解雇できる対象で、常時失業不安の状態におかれている。また、彼らは、日本人がいやがる劣悪な労働環境で働かざるをえない例が多く、業務上、けがや事故に遇う例も多い。この場合、現行労災補償保険法では、国籍条項がなく、適用の対象となっていないが、実際上は「不

障するためのあらゆる適当な方法をとらねばならない」と規定し、締約国に対して、労働諸権利の保障を義務付けている。わが国においては、未だILO第一四三号条約は未批准であるが、憲法一四条、労働基準法第三条、国際人権規約A規約(日本批准)の見地からみれば、当然批准すべきものであり、これらを批准させる運動や、権利保障にむけた国内法制化の努力が必要であろう。特に、労働諸法令違反の実態を広く世論に明らかにし、労働諸法令を守らせるために、政府関係機関・入管局が労働省、労働基準監督署、公共職業安定所に自ら知り得た労働諸法令違反の事実を通報し、使用者やブローカー等の違法行為に対して適切な刑罰権の執行と行政処分を行い、悪質使用者やブローカーの暗躍を許さない体制を早急に創り出す必要がある。

2、外国人(出稼ぎ)女性労働者への人権侵害

すでに述べた様に、外国人(出稼ぎ)女性は、観光ビザ・興業ビザ・結婚ビザなどで入国し、ホステス、ストリッパー、売春婦などの性風俗産業に従事しその数は、女性総数の九〇パーセントを越える。一九七〇年代には、日本のアジア諸国への進出につれて、韓国、フィリピン、タイへの日本人男性の買春観光が増加した。今やアジア女性と日本人男性の買春関係は、売春の出稼ぎ入国と買春観光の出

国という両面を持って進行し、「貧しい」アジアの女性たちを「豊かな」日本国の男性が買うという新たな「南北問題」を生み出している。日本国内における彼女らは、悪質な暴力団がらみのリクルーター、プロモーターによって人身売買と同様な取り扱いを受け、売春の強要、監禁、暴行、麻薬づけ、ピンはねなど、ありとあらゆる人権侵害を受けていると言っても過言ではない。たしかに、現行法規での刑罰による取締りとしては、刑法、売春防止法、労働者派遣法、職業安定法があり、雇用主店に対しては風俗営業法による行政処分がある。しかし、彼女らのほとんどが、「不法就労者」であるため、強制退去を恐れ、警察その他行政機関に被害の届出をしない実態がある。また、言葉の壁があるため、相手方の特定や被害の特定が難しい。捜査当局に告訴しても、すでに彼女らが出国させられてしまい、捜査の中止処分を受けたケースもある。

わが国は「人身売買及び他人の売春からの搾取の禁止に関する条約」を批准しており、同法一九条は「締約国は売春を目的とする国際的人身売買の被害者が、その本国への送還に関する措置を完了する迄の間、生活に困窮する時は、それらのものの一時的保護及び扶養のための適当な措置を講ずること」と定めている。また、国際人権B規約七条は「非人道的な若しくは品位を傷つける取扱い」を禁止し、

する者についてのみ日本国民に準じて適用されるので、原則として「不法就労者」には適用されない。

すでに述べたように、行政機関は「不法就労者」を認めた場合、入管に通報する「義務」があり、現実には、各種社会保障の申請ができない状態となっており、生命に対する権利すら脅かされている。

ILO第一四三号条約第九条一項では、「不法就労者」も社会保障について均等の待遇を享受すると規定している。また、国際人権A規約第九条では、「すべての者に社会保障の権利」を認めている。国際的には移民労働者と自国民との均等待遇が歴史的な流れとなっており、「不法就労者」についても、社会保障の権利は認められる方向にある。人が人として尊重されるためには、たとえ「不法就労者」であろうとも、最低限の社会保障は保障されるべきものである。

公営住宅の入居運用は、外国人登録証を提示しうる者については、これを認めるとしており、「不法就労者」には入居資格が認められていない。民間住居においては、「外国人おことわり」という入居条件や表示が露骨に行われており、住環境は劣悪である。彼らは、六畳一間に、五、六人が共同生活をしており、入管当局の摘発を恐れ、外部との接触をほとんど断っている。民間住居については、定住

同八条は奴隷的拘束・強制労働を禁止している。更には、「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(第六条)は搾取の禁止を唱っている。これら諸条約の完全実施こそ急務である。一九八八年夏に開催された国連の差別防止・少数者保護小委員会は、事実上、日本政府に対し、出稼ぎ女性の受入れ国として、搾取から女性を守るために国家機関・施設を設けることを検討するよう決議しており、日本政府は早急に救済機関の設置を義務づけられている。

3、社会保障・医療・住居などの実態

わが国の外国人労働者に対する社会保障の実態は、次の通りであるが、退去強制を恐れる「不法就労」外国人労働者にとっては、保障されていないに等しい実態である。労災保険法・労働安全衛生法は、いずれも適用の対象とされるが、雇用保険法は在留資格がなければ適用されない。健康保険法・厚生年金保険法は、いずれも適用され、二国間協定があれば、本人帰国後も本国まで送付手続きが行われる。国民健康保険法は厚生省保険局国民健康保険課長通知により、一年以上、わが国に滞在すると認められる者に限り適用され、「不法就労者」には適用されない。生活保護法は厚生省社会局長通知により、外国人登録証明書を提示

外国人である在日韓国・朝鮮人についても、家主や仲介業者の差別的な入居拒否は跡を断たない。

四、差別からの解放—人種差別撤廃条約の批准を

戦前、戦後、在日韓国・朝鮮人は、日本社会において労働、住居、社会保障などで数限りない差別を受けてきた。今、また日本社会は新たな形で、外国人(出稼ぎ)労働者に対して、数々の差別を行おうとしている。私達は「単一民族国家論」に象徴される日本社会の差別・排外意識を変革し、「異民族」労働者・生活者とともに生きる社会こそ創り出していかなければならない。差別こそ、人間の尊厳に対する冒瀆である。ところが、世界のほとんどの国が批准している人種差別撤廃条約を日本政府は、いまだ批准していない。

五、外国人労働者の人権と国際条約

ILOの推定によれば、一九八〇年における世界での移民総数は一、九七〇万人から二、一七〇万人といわれ、ほぼ同数の同居の扶養家族や「不法」移民などを加えると

二、五〇〇万人とも三、〇〇〇万人ともいわれる。石油危機以降の景気後退の中で、アルゼンチンなど少数の例外を除き、ヨーロッパ諸国、米国、中東、アジア、アフリカ諸国は、全体として移民を規制する傾向にある。他方、移民労働者は単なる「労働力」ではなく、「人」であり、家族をとまなうものとして、家族を保護される権利やあらゆる分野における人権の享有主体であることが認識され、国際条約や各国の立法の中で規定されてきている。ILO第一四三号条約、移住労働者の法的地位に関するヨーロッパ条約は合法的に居住する移住労働者の家族の合流、同居を促進する措置をとらねばならないと定めている。

「不法」移民労働者は各国の移民規制にもかかわらず、経済格差を背景として増加しており、一九八一年では西ヨーロッパで二〇〇万人以上、米国では五〇〇万から六〇〇万人が存在していると言われる。彼ら「不法」移民労働者が劣悪な状況下におかれている中で、国際的には「不法」移民労働者を含めた人権保障が検討されている。仲介業者、雇主に對する処罰、現に滞在する「不法」移民労働者の合法化（アムネステイ）などである。更に、「ILO第一四三号条約」「移住労働者の法的地位に関するヨーロッパ条約」、国連で審議中の「あらゆる移民労働者とその家族の権利保護に関する条約」では、基本的な人権の尊重や待

遇の平等、報酬・社会保障その他の給付についての平等の権利を「不法」移民労働者に対しても保障している。

更に、各国は人種差別撤廃条約を批准し、差別撤廃に向けた国内法を制定している。イギリスの人種関係法、アメリカの公民権法、フランスの人種差別禁止法などである。特にフランスの一九七二年人種差別禁止法は、刑事上新しく、人種差別煽動の罪を定め、また人種差別と闘うことを明記している団体にも民事当事者として、訴えの提起などの権限を付与している。更に、スウェーデン、デンマーク、オランダでは、一定の要件の下に地方自治体レベルでの選挙権、被選挙権が認められている。

わが国における現状は、以上の国際的な動向から見ても余りにも貧しく、「人権後進国」と国連人権専門委員会でも批判される実態でしかない。

六、外国人（出稼ぎ）労働者受け入れに 対する各界の対応

労働省は単純労働者については受け入れないとし、単純労働者を受け入れるよりも、技能者として養成することによって、相手国の経済発展を担う人材育成に資する必要があるとする。更に、雇用許可制度の導入を主張する。しか

し、本国での就職先が困難な現実からすれば、現実日本は現地法人や日本の多国籍企業に雇用される結果となりかねない。また、雇用許可制度も雇い主が許可を得て、外国人労働者を雇う権利を取得するのであって、外国人労働者が日本での労働権を取得するものではない。

法務省は、日本国は移民を認めないという立場から基本的に、定住する外国人はこれを認めないが、単純労働者については状況いかによっては単身者の期間を区切った稼働を認める方向であると考えられる。また、「国際化社会に對する対応のため」として、入管法の改正を決めた。しかし、単身者の期間を区切った稼働を認めるとする考えは、外国人（出稼ぎ）労働者を低賃金で使い捨てにする政策ともなりかねず、また、すでに述べた国際的な「家族と同居する権利」に反する結果ともなる。

従来、経済界は、単純労働者の就労には消極的であったが、近時、経済界の一部に単純労働者も受け入れるべきだという論調が出はじめてきている。一九八八年二月、二一世紀経済基盤開発国民会議が「外国人労働者受け入れの提言—一般労働者受け入れの環境づくりを急げ」と題する提言を発表した。この提言の視点は「わが国社会を国際社会に開放する」という社会的視点と、「わが国の労働者不足を質的・量的に補完する」という経済的視点である。し

かし、この提言は現に存在する外国人労働者に対する人権侵害をいかに解決するのか、外国人といかに共に生きていけるのかという観点は全く欠落している。更に、一九八九年一月二〇日、関西経済同友会雇用問題委員会が「外国人労働者問題の提言」と題して、外国人労働者を独占的に雇用、日本企業に派遣する「派遣センター」を設立してわが国の労働市場の門戸を段階的に広げる一元管理方式を提案している。しかしながらこの提案は、外国人労働者を一元的に管理しようとする管理システムであり、企業が効率よく外国人労働者を採用し、都合よく働かせる機関にすぎず、企業のエゴイズムを如実に現わしているものでしかない。

労働界においても、単純労働者受け入れについては、日本人労働者の労働条件の引き下げにつながりかねないとして、慎重な態度に終始している。他方、中小の合同労組の中には、アジアの人々との国際的な連帯の視点から人権救済活動を積極的に進めている組合もある。

七、あるべき外国人労働者の人権保障

すでに述べてきたように外国人（出稼ぎ）労働者のわが国における実態は、彼ら、彼女らの最も基本的な自由と権利が保障されておらず、日本社会の排外主義とあいまって

個人の尊厳が著しく侵害されているという現実である。日本とアジア諸国との著しい経済格差が存在する限り、彼ら外国人(出稼ぎ)労働者は、今後ともわが国に移入し続け、人権侵害を受け続ける。私達はこの現実を直視し、国際的人権保障規範に照らし、彼ら彼女らに対して、人権保障制度を早急に確立することが要請されている。すべての出発点は日本の歴史を直視し、人権保障の観点にこそ立たなければならぬ。長期的課題としては、日本を含む「先進国」とアジア諸国との南北経済格差を是正するための措置がとられなければならない。特に、日本政府による経済援助の実態や、乱開発を助長する様な「開発援助」の内容を点検する必要がある。アジア諸国の現状、伝統、文化、環境を尊重し、住民の要求に応じた自立に結びつく実効ある援助が考えられる必要がある。日本企業の無原則な経済進出を防止し、多国籍企業の無秩序な進出を規制する方策がとられなければならない。日本もアジア諸国の「貧しさ」を創り出している責任の一端を担っている以上、外国人(出稼ぎ)労働者が自国で働ける環境をつくり出す責務がある。更に、日本社会における差別・排外主義を克服し、「異民族」労働者と共に生きる社会を創り出す必要がある。このことが、「われらは、平和を維持し、専制と隷従、圧迫と偏狭を地上から永遠に除去しよう」と努めている

国際社会において、名誉ある地位を占め」ることにつながる(憲法前文)。

当面の課題として基本的な自由と権利を侵害されている「不法就労者」に対して、たとえば特別在留権(アムネステイ)の保障をその内容を含めて検討する必要がある。特に、「不法就労者」であるがために強制送還を恐れて権利救済を求め得ない実態から、彼らの完全な権利救済に向けて、裁判を受ける権利や各種公的権利救済を、強制送還を受けることなく、実質的に保障される体制が確立される必要がある。また、福祉事務所などの公的救済機関の強化と増設のみではなく、そこで働く職員に対して入管法上の通報義務を適用しない取り扱いが要請される。近時、法務省人権擁護局が設立した「外国人労働者相談所」では職員の通報義務を免除している。また、権利救済手段が存在しても、これを具体的に利用し得ることを知らなければ、現実の救済とはなりえない。すでに民間救済団体が発行している外国人労働者むけの権利保障と救済に関する「案内パンフレット」などを、国、地方公共団体も作成し、広範な広報活動を展開する必要がある。

「単純労働者受け入れ問題」については、受け入れ後における人権保障、特に、労働力としてのみとらえるのではなく、家族も含めた定着化を射程に入れた各種の生活保障

体制をいかに創り出すのか、その諸施策の実施と一体として、新たな在留資格創設も含める方向で議論を積み重ねていくべきであろう。

一九八八年一〇月八日近畿弁護士連合会は「国際人権プレスシンポ」として外国人労働者の人権問題を取り上げた。更に一一月四日、日弁連は神戸において「国際人権シンポ」を開催し、同一テーマでシンポジウムを行った。この中で、各単位弁護士会に対して「外国人労働者の人権相談窓口」の設置が呼びかけられた。大阪弁護士会はこれを受けて、本年(一九八九年)二月二日から二三日の三日間、人権相談窓口を設置した。広報活動の不十分さから、今だ充実した相談活動ができたとは言えない。しかし、人権は国境を越え、新しい共生が始まることを信じて、小さな一歩が、今踏み出された。