参 考 資 料

①　グローバル経済における移民労働者の公正な取り扱いに関する結論（ILO駐日事務所訳）

②　移民労働者のためのILO行動計画（ILO駐日事務所訳）

③　連合「連合の外国人労働者問題に関する当面の考え方」（抜粋）
（連合第14回中央執行委員会，2004年10月21日）

④－１　日本経団連「外国人受け入れ問題に関する提言」の概要

④－２　日本経団連「外国人受け入れ問題に関する提言」（抜粋）
（2004年４月20日）

資料①　グローバル経済における移民労働者の公正な取り扱いに関する結論（ILO駐日事務所訳）

諸問題と課題

1．一般討議議題「グローバル経済における移民労働者の公正な取り扱いに向けて」と題する報告書，総会の移民労働委員会での密度の濃いかつ多層的な討議，また「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会報告書」は，国際労働力移動が今日のグローバル経済においてますます重要性を増しているという事実に対する明確なコンセンサスを反映している。現在，ほぼすべての国が送出国，中継国，目的国のいずれかあるいはすべての範疇に該当し，国際労働力移動の影響を受けている。機会とディーセント・ワーク，そして人間の安全保障を求めて人々の移動性が増すことは，文字通り世界各地域で政策立案者の注意を引き付け，多国間協力のための対話を促進している。ILOは，労働の世界におけるその使命及び権能と独自の三者構成構造により，移民労働者に関して特別な責任を託されている。ディーセント・ワークがその中心にある。ILOは就労を目的とした労働力移動に関する恩恵を最大化すると共にリスクを最小化するための政策を推進するうえで中心的な役割を果たし，また他の国際機関と協力し，労働力移動に伴い特定されうる不利益をなくすための取り組みを行うことが可能である。

2．労働力移動は歴史上に常に起きてきたことであるが，グローバル経済の中で国際的な移動は拡大しつつあり，また複雑な様相を増している。現代の移民の大多数は直接・間接的に労働の世界に関係している。出生国，公民権を持つ国以外に居住していると推計されている１億7,500万人のうち，8,600万人が経済活動を行っていると見積もられている。その中で，3,400万人が開発途上地域に存在するものとされている。女性が継続的に移民人口全体の半分を占めてきたが，今では主たる所得の稼ぎ手として，自ら労働力移動を行うようになっている。多くの人々は，生活水準の向上及び自国内でディーセント・ワークの機会が欠如しているために，労働力移動を選択する。しかし，移民を増長する他の要因，たとえば貧困，戦争，飢饉，弾圧，さらには人口

圧力と所得の不平等なども関係している。さらに就労のために労働力移動を強いられる場合もあり，これは撲滅されなければならない。

3．今日の地域的な経済統合のプロセスでは，より広範な市場空間の中で労働者の生産的な活用を促す機会が与えられている。就労のための労働力移動の経済的効果は主に恩恵をもたらし，インフレなき経済拡大，仕事の創出と人口の若返りを可能にする。不利益な労働力移動の影響に関する見方は，多くの場合根拠がないか，誇張されている。しかし，特定の部門では賃金と条件の低下が経験されている。労働力移動が送出国，特に低開発国に与える影響はより複雑である。

4．労働力移動の恩恵としては，インフレなき経済拡大，雇用創出，技能の発展向上，技術の交換，人口の若返り，送金の流れによる開発への刺激などがあると認識されている。労働力移動を支える抱負と進取の気性により，移民は概して受入国で仕事につくことができ，懸命に働き，自分自身と受入国の国民に恩恵をもたらす。幾つかの地域での人口学的な動向から，労働力移動は高齢化がもたらす問題への長期的な解決の重要な構成要素となるであろうことも示唆される。ILOの世界雇用戦略は，経済成長と雇用のための政策を支持している。

5．移民労働者が建設的な経験を持っているが，多くの者が低賃金，貧しい労働条件，社会保護の実質的な欠如，結社の自由と労働の権利の否定，差別と排外主義，社会的排除などの形態の，甚だしい苦難と酷使に直面している。労働条件，賃金と処遇面での格差が移民労働者間で，また移民労働者と受入国の労働者との間に存在する。失業率，仕事の安定性，賃金の面で正規の移民労働者と受入国の労働者との間の格差が存在する場合がかなり多い。

6．非正規の状況にある移民の数は上昇している。これはインフォーマルな雇用形態，３K仕事（きつい・汚い・危険）での労働者不足，正規の労働力移動の機会が欠如していることにより増長している。正規の移民マネジメント及び政策が国によっては欠如していることが，非正規移民数の上昇に寄与している。特に女性と子供における人身売買の増加は，人権保護を脅かし，政府と国際社会に新たな課題を投げかける。人身売買の被害者は法的な保護を実効的に得る機会もなく，酷使と搾取の状況に直面している。幾つかの国では，非正規労働移民の一部が似たような状況下にあり，実効的な法的保護が得られないまま，性的・肉体的いやがらせ，債務労働，身元確認書類の留保，当局へ告発するとの脅しにさらされている。民間の有料職業紹介所は国際労働力移動により多く関与するようになっており，国内外でこの市場を規制しようとする取り組みにも関わらず，非正規な移民を助長し，移民本人に苦難をもたらすような非倫理的な慣行に手を染める組織もある。

7．臨時的な労働者と移民の家事労働者はしばしば法的権利が制限されており，社会保障給付から排除され，幾重もの不利益に直面することもある。

8．労働力移動と開発の間の複雑な関係は，より多くの関心をひくまた別の問題である。巡回的移住，技能の交流による発展向上と技術の交換の長期的な利益は認識されているが，多くの開発途上国で重要な技能を持つ労働者が恒久的に不足していることは，依然として懸念の対象である。それには教育訓練に投入された乏しい国内経済資源の喪失が関わっているからである。高度な技能と高等教育を受けた移民労働者の移動が開発途上国の経済社会に与える影響について，より深い研究と分析が必要である。幾つかの国では訓練された医師と看護婦が出国することにより，保健医療の提供が特に影響を受けている。

経済的なコストに加え，移民労働者の家族には，家族の分散，両親が不在の家庭で育つ子供，学校教育の混乱，HIV/AIDSの蔓延など，社会的な費用もかかってくる。

9．帰国する移民労働者は技能，資本，経験と知識を持ち帰るが，こうした労働力移動の恩恵は，移民の帰還を支援する適切で公平な条件によって強化することができる。海外からの送金が，開発途上国にとっては海外直接投資に次いで第二に大きい外国からの資金提供源である。その送金は民間の個人所得の移転であり，通常このお金は住居，栄養，学校教育，保健の改善に仕向けられる。これらの活動の多くは大きな相乗効果があり，貧困を減らし，ディーセント･ワークを拡大する可能性を持っている。送金が増えているとはいえ，それは健全なマクロ経済政策や公共サービスへの投資，ODA（政府開発援助）を代替するものではない。政策の改善と，効果的で対象を絞ったODAもまた開発途上国での貧困を減らし，国内外の経済政策の中心的目標としてディーセント･ワークを推進するうえで必要とされているものである。

政策的アプローチ

10. すべての国家が固有の労働力移動・労働政策を策定する主権があることを認識しながらも，多国間の規則，政策を整合性のある効果的かつ公正なものとするために，基準または適切な場合には指針が重要な役割を果たすことが受け入れられている。その状況の中で，労働力移動を効果的にマネジメントするために，整合性のある，包括的で一貫したかつ透明な政策が必要とされている。国の政策と行政も実行可能性があり，適応可能で，力強くかつ柔軟であることが求められる。すべての関連する省，特に労働関係省は，政策立案，内容の推敲，労働力移動のマネジメントと行政において主要な役割をもち，労働・雇用政策検討事項が考慮されるよう確保する必要がある。労働力移動の効果的な運営には，これらの省の中で必要な権能と能力を持った構造と機構を必要とする。移民政策に関する社会対話のための構造と正規の機構は代表的な労使団体が意義のある関与をしていくために，必要である。市民社会と移民関係団体との協議機構も必要である。

11. 労働力移動及び移民労働者の保護に関する国の政策と慣行が効果的で信頼でき，実行可能であるためには，国内法・国際法の支配に基づく健全な法的基盤が必要とされる。広範な一連の国際労働基準は労働力移動をマネジメントし，移民労働者を保護するうえで国の法と政策を先導する原則と権利を含んでいる。「移民労働者条約（1949年，第97号）」，「移民労働者（補足規定）条約（1975年，第143号）」，そしてそれぞれに伴う第86号勧告と151号勧告は，国の間の協力及び移民の動きを促進し規制する対策をとるよう呼びかけている。これらの文書には国民と正規の移民労働者間の平等な待遇，すべての移民労働者保護の最低基準，国の政策形成への社会的パートナーの参加に関する規定が含まれている。

12. すべての移民労働者はまた「仕事における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ（1998年）」が提供する保護の恩恵を受けることができる。さらに，結社の自由，団体交渉権，雇用と職業において差別待遇を受けないこと，強制労働の禁止，児童労働の廃絶に関する8つの中核的ILO条約は，その地位にかかわりなくすべての移民労働者を対象としている。ILO宣言は特別なニーズを持つ人々の集団を特別に言及しており，その中に移民労働者を含めている。雇用，労働監督，社会保障，母性保護，賃金，労働安全衛生，民間職業紹介所，またさらには農業，建設業，ホテル・飲食店など従来から大勢の移民労働者を雇ってきた産業部門に関

する他のILO基準もまた移民労働者の保護を確保するために，国の法・政策に必要な指導を行うものである。

13. 労働力移動の状況の中で社会福祉と社会的統合・融合を促進する包括的な国のアプローチが必要であり，推進されるべきである。重要な方策には次のものが含まれる。二国間または多国間の合意を結んで正規移民を社会保障・給付対象とし，また適切な場合には，関連する国際基準と慣行を遵守する形でそれを非正規の移民労働者にも適用する。男女の移民が直面する条件の格差を反映しつつ条件を改善し，また特に女性移民労働者がおかれている弱い立場を改善する方策を講じる。移民労働者と家族の保健医療へのアクセスを推進し，HIV/AIDSの予防策も含める。「人種主義，人種差別，排外主義及び関連する不寛容に関する世界会議」（ダーバン，2001年）で採択された行動プログラムの関連する勧告を考慮に入れつつ，移民労働者への差別と排外主義に率直に対処する。正規の移民労働者と家族が受入国に経済的，社会的，そして文化的に統合されることを促進する。

14. 使用者は，外国人労働者を雇用するに当たり，数々の方針・実務上の課題に直面する。たとえば，正規の入国経路を用い，外国人労働者の身分を特定し，採用を行い，入国を確保すること，複雑で長時間を要する行政手続きを遵守すること，許可なく外国人労働者を雇用したことによる制裁を受けるリスク，多民族から構成される職場の人間関係をマネジメントすること，多言語の状況の中で適正な訓練と職場での保護を確保することなどである。

15. 労働者団体にとって，労働力移動は特に懸念を与えるものである。顕著なのは，移民労働者に手を差し伸べ，労働組合に彼らを組織化していくことである。外国人と自国の労働者との間の連帯を確保し，多文化から形成される職場に移民労働者を統合するよう，使用者との協力を行うこと，男女の移民労働者の意見が考慮されるよう政策フォーラムへのアクセスを確保することである。送出国の労働者団体は，目的国での雇用機会と労働者の権利について正確で包括的な情報を得ることに関して移民労働者を支援することができる。

16. 人身売買をなくすための対策は強化される必要がある。これらの対策には，人身売買に手を染める人々の訴追，被害者の保護と支援，国内及び国際的な捜査の調整，さらに送出国での問題の根本原因に対処する取り組み，とりわけ正規の労働力移動手段を利用できること，送出国でのディーセント･ワークと社会的保護の代替策などが含まれる。国は，非正規の移動をなくし，防止するための政策を策定することにより，これらの対策に貢献することができる。

17. 移民の開発への貢献度を最大化する政策の推進も，移民の世界的な状況に対処するための包括的な政策のもうひとつの不可欠な要素である。緊急に必要とされている要素は，送金にかかる費用を削減する方策，また送金を生産的な方法で投資するよう推進するためのインセンティブを開発することである。特に開発途上国の公務部門などで，重要な技能を持つ労働者の喪失を緩和するために公平な手段が模索されるべきである。ディーセントな条件で雇用を創出する，あるいは増やすためのプロジェクトとプログラムに開発援助を割り当てようとの配慮も考えられる。移民の訓練と本国への帰還を促進し，移民による資本と技術の移転，また移民による国境を超えた事業イニシアチブも推進できる他の選択肢である。

18. 移民政策を各国が決めるという国家主権を認識しながらも，移民，とりわけ労働力移動に関する政府その他ステークホルダー間の国際協力の必要性は，世界中のほぼすべての地域において，

移民政策に関する政府間の対話が行われつつあることに体現されている。ベルン・イニシアチブ及び国際移住に関するグローバル委員会の期限付きの活動，IOM（国際移住機構），UNHCR（国連高等難民弁務官事務所），ILOの間で進められている継続的な政策対話活動がその証左である。

19. ILOは何年にもわたり労働力移動政策の多岐にわたる分野に積極的に関与してきた。それは出国する移民労働者の保護に関する政策アプローチの形成から，非正規の移民の問題にどう対処するかの助言を提供することにまで及ぶ。ILOは技術協力プロジェクトを管理し，政策立案者と行政官への研修を提供し，政策形成，法制，組織開発に関する助言業務を提供する。

資料② 移民労働者のためのILO行動計画（ILO駐日事務所訳）

全ての移民労働者を公正に処遇するためには，既存の国際労働基準とILO原則に一致した，権利をベースとしたアプローチが必要である。これらの基準と原則は，労働市場のニーズ及び領土への入国また移民が置かれる条件の決定も含め，各国が独自の移民政策を決定する主権を認識している。ディーセント・ワークを推進するとのより広範なコミットメントの一環として，ILO及び加盟国政労使は，次の事柄から発生しうる全ての人々への便益を最大化することが望ましいと同意している。それは，（1）経済成長と雇用を優先する政策を推進すること，（2）正規の労働移動を促進すること，である。これらの目標を達成するためには，国内労働法及び適用される社会保護へのアクセスにおいて移民労働者を自国民と平等に処遇する，非正規の移民にしばしば見られる搾取と闘うこと，全ての移民に基本的人権を推進することを目的とした国内政策を採択するとのコミットメントが必要であると認識されている。主権国家及び政労使のより緊密な連携が，より効果的な労働移動プロセス及び保護制度の構築に貢献しうることは明白である。この課題を前進させるため，ILO及び加盟国政労使は，他の関連する国際機関とのパートナーシップのもとに，行動計画を実施する。

本行動計画は次の事柄を含む。

・労働移動に関する権利ベースのアプローチのための非拘束的な多国間枠組みの開発。
・国際労働基準及び他の関連性のある文書をより広範に適用するために必要な関連性ある行動の特定。
・ILOの世界雇用戦略を国レベルで実施するための支援。
・能力構築，意識啓発及び技術支援。
・社会対話の強化。
・労働移動に関する世界的動向，移民労働者の条件，移民労働者の権利を保護するための実効的な対策に関する情報と知識基盤の改善。
・本行動計画のILO理事会でのフォローアップ及び移民に関する関連性のある国際的なイニシアチブへのILOの参加を確保するための機構。

グローバル経済における移民労働者に関する非拘束的な多国間枠組み

加盟国におけるより効果的な労働移動政策の策定を支援するため，ILOの加盟国政労使は，各国労働市場のニーズを考慮した労働移動に関する権利ベースのアプローチのための非拘束的な多国間枠組みを開発することに合意した。この枠組みは，国際労働力移動の関係国における政策とベスト･プラクティスの情報，移住の経済的便益を拡充する既存の提案，関連する国際労働基準，1998年の仕事における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ，その他関連する国際文書を参考にするとともに，これらを基盤とする。

この枠組みは，以下の領域及びそれに限定されない領域に関するベスト･プラクティスの国際的な指針から構成される。

・各国における労働市場ニーズと人口学的動向を考慮しつつ，正規の労働移動を拡大する。適切な場合には，人口の高齢化が国の経済に及ぼす影響に対処するためのマネジメントされた移民を推進する。
・受入国と送出国間での二国間・多国間での協定など，就労目的のマネジメントされた労働移動を推進する。
・ILO第181号条約及び第188号勧告に従い，移民労働者の募集・契約機関を認可し，監督をする。
・移民労働者のディーセント･ワークを推進し，移民労働者の権利に関する意識啓発を進める。
・非正規の労働移動，不正な慣行，移民の密入国，人身取引を防ぎ，戦う。
・全ての移民労働者の人権を保護し，推進する。移民労働者の社会統合及び社会への組み込みを推進する。移民労働者への差別を減じ，人種主義，排外主義をなくすための方策。
・全ての移民労働者が，関連する全ての国際労働基準規定の恩恵が得られるよう確保するための方策を推進すること。全ての移民労働者が国内労働法制と適用される社会法の対象となるよう確保するための方策を講じる。
・労働監督を改善し，移民労働者が脅迫されることなく苦情を申し立て，救済を求めることができるような手段を作る。
・送金コストを削減する方策及び送金を生産的に投資することを推進するインセンティブ。
・移民の帰国，出身国への再統合，移民による資本と技術の移転を促進する諸政策。
・移民の雇用可能性を高めるため，適切な場合には，移民労働者のスキルと資格の認識と認定を推進する。移民労働者の倫理的な募集採用のための指針の推進，スキルのある保健・教育労働者の十分な供給を確保するための，相互に便益のあるアプローチを模索する。
・「３K（きつい，汚い，危険）仕事」，家庭内労働及びインフォーマル経済に従事する女性など，特定の職業と部門に従事する男女の移民労働者が直面する特別なリスクに対応する。
・正規の移民に関しては，二国間・地域内・多国間の協定を通じて社会保障やその他の関連する資格の携行性（ポータビリティ）を促進する。

ILOは政府代表，社会的パートナー及び関連する専門家と協議しつつ，2005年11月のILO理事会での検討に向けて，この非拘束的な多国間枠組みに含まれる指針を開発することになっている。

移民に関して現在存在する国際的な討論の場で行われている作業の重要性を認識しつつ，労働移動に関する三者間の対話を増幅し，この問題に関する政策的一貫性を改善するために，ILOフォーラムを他の関係する他の国際機関とのパートナーシップのもとに設立することも検討されている。

国際労働基準及び他の関連する文書

ILO第97号条約は42カ国，第143号条約は18カ国によって批准されている。ILOはこれらの条約の批准を阻む要因を特定することの取り組みを始める。これらの条約が策定された当時から労働移動の状況は変化し，また,「全ての移住労働者及びその家族の権利保護に関する国連条約」(1990年),「国際的な組織犯罪の防止に関する国連条約（2000年）及び関連二議定書」など，その他の関連する文書が各国，地域，国際レベルで策定されたことが考慮される必要がある。ILOは第97号及び第143号条約の批准及びこれらの条約に含まれる移民労働者の保護に関する原則の適用を推進するために，適切な手段を講じる可能性がある。このイニシアチブを行うに当たっては，ILOの基本条約及び民間職業紹介所，社会保障，賃金保護，労働監督，労働安全衛生に関する他のILO基準な

ど，特に移民労働者に関連性の深い基準を包摂する必要がある。

移民の実効的なマネジメントと一貫して，非正規の移民労働者が直面する特別な問題，そしてこれらの労働者が濫用に対して弱い存在であることに十分な配慮が必要とされる。ILOの基準は，特別な記載がない限り，非正規の移民労働者を含むすべての労働者に適用されることが想起されるべきである。移民の人権と基本的な労働の権利が実効的に保護されるよう確保することが重要である。また，関連する国際労働基準の適用においてジェンダー側面及び季節労働者を含む様々な種類の臨時の移民労働者についても十分な配慮が与えられる必要がある。

移民労働者に関するILO基準に不足していると特定された事柄に，たとえば追加的な対策や国内法指針，政策と慣行などでどのように対処するかについて，さらなる調査が行われるべきである。

ILOは移民労働者に関係する国際労働基準の適用に関する定期的な報告書を作成し，広範に普及させることとする。

能力構築と技術支援

労働移動政策・行政の多くの領域で技術支援が必要であると加盟国の多くが表明したことを受けて，政府及び社会的パートナーが労働移動に関する国及び地域の政策と慣行を策定し，実施するために，助言サービスと技術協力の拡大がILOにとっての主要な優先事項であるべきである。そのような能力構築と技術支援は，とりわけ以下の活動を推進するべきであろう。

・ジェンダーに配慮した国の移民政策の開発を支援する。

・加盟国に対し，法規制の見直しと更新，労働移動に関する実践的な対策の実施，行政制度及び実施機構の機能の改善について支援する。

・各国で移民を誘発する状況を緩和するために，加盟国に対しILO世界雇用戦略を各国レベルで実施することも含め，ディーセント･ワークの機会を国内で創り出すことを支援する。

・国レベルで労働移動を監視するための，また移民労働者に関する国のデータベースを開発するための能力構築への支援を行う。

・労使団体が労働移動・統合政策の策定と実施へ参加する能力を強め，移民労働者に対する平等な処遇を推進する。

・移民労働者に関わるILO基準への認識と理解を深め，加盟国の労働移動政策・計画がこれらの基準に則ったものであるよう加盟国を支援する。

・移民労働者への労働者保護を提供し，関連するILO条約及び文書の中で特定されている労働の原則と権利が保護されることを確保するように労働法制を強化する。労働監督業務，労働裁判所などの当局の能力を高め，労働法の遵守を確保する。

・労働の権利について意識啓発を行う。人種主義，差別，排外主義をなくすための対策と活動を開発し，推進する。

上記のような能力構築活動及び技術支援プロジェクトの策定と実施において，トリノにあるILOの国際研修センターを関与させることが必要である。

グローバルな知識基盤の開発

ILOは，加盟国政労使及び適切な場合には他の国際機関と共に，国際労働移動に関するグローバルな知識基盤を構築し続ける必要がある。そのために，次の分野に調査を集中し，知識管理ツールを強化する必要がある。

・移民のジェンダー側面を含む，移民労働の領域における継続的な質的･量的調査。

・外国人労働者に対する求人及び求められる技能に関する将来の情報交換のためのモデルの開発。

・労働移動マネジメント・移民統合政策の関連分野における「ベスト・プラクティス」に関する情

報・概要の収集及び普及。
・特にILOの国際労働移動データベースを拡充することを通じて移民統計を改善するための各国間の協力と情報交換。
・将来の移民の流れに関係する長期的な労働市場の動向及び相互の便益を最大化するための調整政策に関する研究。

社会対話

加盟国及び労使団体に対するILOの支援が，次の分野で求められる。移民に関する国内の社会対話のための機構の設立，関連する国際的な討議の場への社会的パートナーの参加の促進，啓発資料の準備，移民へのサービス提供，差別をなくし統合を進めるための活動の実施，その他の懸案に対処すること。

フォローアップ

ILO理事会は適切な場合に，定期的に結論及び行動計画の実施状況を検討する。この目的のために，ILO理事会に移民に関する常設委員会を設立することが検討される。

ILOはこの行動計画を推進するために，関連する国際的な討議の場に積極的に参加し，他の関連する国際機関との協力を拡充することが期待される。

＊本文書は，2004年6月の第92回ILO総会において採択された「グローバル経済における移民労働者の公正な処遇に関する決議」から抜粋された。

資料③　連合「連合の外国人労働者問題に関する当面の考え方」（抜粋）（連合第14回中央執行委員会，2004年10月21日）

＊なお，全文については，連合総合労働局に問い合わせられたい。

Ⅰ．はじめに

「グローバル化」が進む中，国境を越えた商品や資本などの「モノの移動」にとどまらず，「人の移動」も劇的に進行している。この動向は今後一層盛んになることは明白であり，日本にもこの流れは確実に押し寄せている。

日本国内では，国際的な人の移動について多くの議論がわき起こっている。まず，少子高齢化が急激に進展する中で，今後減少が予想される労働力に対してどう対応するか，注目が集まっているのである。労働力不足を外国人労働者で補うことの当否をめぐる議論がマスコミ等でクローズアップされ，日本経団連や日本商工会議所は，特別の知識や技能，熟練を必要としない労働（以下，「単純労働」とする）は特に人手不足となる，として，外国人を単純労働に受け入れるべき，と要求している。

また，モノやサービスに関する自由貿易協定（FTA）だけでなく，人の交流なども含む経済連携協定（EPA）の交渉が進展していることもある。日本はアジア諸国から労働者受け入れを強くせまられており，人の移動についても大きな焦点になっている。

しかし，「人の移動」は「モノの移動」とは基本的に性格が異なる。その理由は，文化の異なる人間同士が接触することによって生じがちな生活上の摩擦から，国家の在り方についてまで，人の移動は多様で非常に幅広い問題を引き起こすからである。

連合は，民間連合時代の1988年に「外国人労働者受け入れにあたっての前提および判断基準についての考え方」で，「外国人労働者の受け入れについては，専門的な知識・技術・技能を必要とする職種に限定し，国内雇用の調和と国民的合意を原則とする」との内容を確認し，1989年の連合結成の際に再確認した。しかし，現在の世界と日本の人の移動をめぐる状況は88年当時から比べると激変しており，外国人労働者をめぐる議論は新たな段階を迎えている。

そこで連合は，この間の世界と日本の動きをふま

え，新たに「外国人労働者問題に関する当面の考え方」を取りまとめ，提言する。

Ⅱ．外国人労働者に関する現状（略）

Ⅲ．外国人労働者に関する連合の基本的考え方

○　就労資格の有無にかかわらず，日本に居住するすべての外国人労働者の人権を尊重し，労働基本権，日本人と同等の賃金，労働時間その他の労働条件や安全衛生，労働保険の適用を確保する。外国人との共生を目指し，いかなる外国人であっても住宅や公共施設などの社会的インフラを利用できるようにする。

○　外国人の単純労働を可能とする在留資格，就労資格の緩和はおこなわない。医師や看護師，介護士など法律上我が国の資格を有しなければ就業できない「業務独占資格」については，資格の国家間相互認証はしない。

○　連合と地方連合会ならびに構成組織・単組は，ＮＰＯ等と協力し，外国人労働者からの労働相談をおこなう。

（以下，略）

Ⅳ．労働政策に関する個別課題

１．就労資格制度について

○　現行の在留資格・就労資格を維持する。

○　現行の「興行」資格は，トラフィッキングや強制労働に繋がるケースもあることから，審査を厳格化する。

○　奨学金制度を充実させるとともに，就学生・留学生の資格外就労許可を厳格化する。

○　大臣権限による在留特別許可の付与要件を明確化する。

（以下，略）

２．外国人研修生・技能実習生制度

○　制度廃止を含めた抜本改革が必要であり，以下の条件を満たす新たな国際貢献の制度を検討する。

○　研修・実習対象業務は，送り出し国・地域が技術移転を必要とし，その地位で貢献できる技術・技能領域に限定する。

○　研修･実習の内容は，「国際貢献としての技術移転」という制度の目的を強化するために，技能検定の取得や語学力の向上に重点を置き，同一技術分野での研修･実習を目的とした再入国は，原則として許可しない。

○　実習内容の決定は，企業に対して，研修期間のみでは取得できない上級技術の実習であることを証明する義務を課す。

○　企業に対して，研修生･実習生の生活環境の整備，生活費への十分な配慮や，研修生への労災並み保険給付を義務付ける。

○　物理的・精神的暴力，人権侵害や入管法・労働諸法等に違反した事業所については，以後の研修・実習生の受け入れを禁止する。

○　強制預金や，監督機関の承認のない研修・実習生に対する課金等は，受入機関・送出機関双方で禁止とし，違反した場合は以後の制度に関与することを禁止する。

○　研修・実習生の手取り賃金・手当等の労働条件を統一的に調査・管理を行い，違法運営に関するチェック体制を強化する。

（以下，略）

３．違法な雇用主への対策について

○　資格外就労者を直接・間接に使用した雇用主への罰則を強化する。

○　資格外就労による物品の製造やサービスの提供を許さない条項を盛り込んだCSR（企業の社会的責任）の策定を，構成組織と加盟する単位組合に，早急に普及させる。

（以下，略）

４．連合の取り組みについて

○　連合と地方連合会ならびに構成組織・単組は，

ＮＰＯ等と協力し，就労資格にかかわらず，すべての外国人労働者の労働相談に取り組む。
（以下，略）

Ｖ．その他の政策

１．定住する外国人への支援体制について

○　合法的に定住する外国人に対しても，差別なく良質な雇用の創出を促進する。

○　国籍を問わず日本語指導・日本文化講座等を開講し，言語的・文化的な溝を埋めるよう公的に支援する体制を確立する。

○　教員，自治体職員への採用の道を開くとともに，自治体選挙権（投票権）を付与する。

○　集住地のある地方自治体への外国語通訳を増員する。

○　民族学校，民族学級の法的位置づけを明確にし，財政的な支援を行う。

○　差別の根絶のため，相互理解を深める文化交流等をすすめる。

○　国籍を問わず合法的に定住する外国人に対する帰化の付与基準を明確化し，さらに緩和する。
（以下，略）

２．外国人の住宅問題について

○　外国人労働者を雇用する企業及び国・自治体は，使用者としての社会的責任で，外国人労働者が住宅を確保できるようにする。

○　国や自治体は，不動産業者や家主に対する啓発活動を行い，外国人の入居を円滑にする。

○　自治体や不動産業者は，外国人向けの外国語の住宅のガイドブック・パンフレット等の住宅情報の提供を推進するとともに，相談窓口を設置する。

○　集住により，生活習慣等の違いから，地域住民との間で問題が生じている地域については，自治体等が仲介となって，相互理解を深めるための取り組みを推進する。
（以下，略）

３．外国人も包括する社会保障制度の確立

○　年金と健康保険制度の「セット加入」については，現状の制度を維持する。

○　年金加入のメリットの周知（障害年金等）を行い，加入率の向上を目指す。

○　年金脱退一時金の算定期間の上限を3年（36ヶ月）から5年（60ヶ月）に引き上げる。

○　諸外国における年金制度確立のための支援を行い，年金制度の確立した国と年金通算協定を締結していく。

○　合法的な外国人労働者に対しては，内国民と同様に実質的社会的権利の確立をめざす。
（以下，略）

４．外国人の子どもの教育

○　原則として，日本国内のすべての子どもが国籍・在留資格に関係なく，普通学校に通学でき，かつニーズに見合った教育を受けられる「包括的な教育（インクルーシブ教育）」の原則を確立する。

○　留学生および外国人児童・生徒の受け入れ態勢や入学・編入等の条件を整備・拡充する。

○　外国人の子どもの教育の権利と，機会に関する情報提供を確保し，かつ教育内容充実のための基盤・体制整備をはかる。

○　日本語教育の支援，母語教育の支援，および外国人学校への運営補助を自治体レベルで行う。

○　国内のインターナショナルスクールや民族学校などで，当該国が本国と同様の教育を行っていると認定する学校，または国内とほぼ同様の教育を行っている学校については，日本の小・中・高の修了・卒業者と同様の転入学・卒業資格を認める。

○　外国人の子どもの高校進学について，義務教育との連携のもとで，　情報提供や入試等での支援的措置を拡充する。

○　教員採用の国籍による制限を撤廃する。

○　外国人に対する「偏見・差別」を撤廃する教育を進める。

（以下，略）

5．国際的連携と円滑な就労に向けて

○　日本における外国人労働者の労働実態に関する広報を，海外で積極的に行う。

○　日本国内で外国人が安心して就労できるよう，送り出し国のナショナルセンターと協議の場を設ける。

○　入国する労働者に対し入国審査の場で，日本の労働諸法や，就労資格で可能な就労の範囲についての基本的な情報を当該外国人労働者に理解可能な言語で提供する。

（以下，略）

6．難民への対応について

○　入管法については，行政手続法の適用を受けるよう法改正する。

○　難民の定義については，人権擁護の観点から難民条約または議定書の定義より広義にとらえ，戦争，内戦等による避難民を日本の「難民」の範疇に加える。

○　2004年の入管法改正における付帯決議を踏まえ，難民認定基準を公正で透明性・納得性のある内容に改善し，その基準を公表する。

（以下，略）

7．今後の検討課題

○　外国人労働者受け入れについての「新たな制度の創設」について議論を進める。

○　今後の連合の外国人労働者受け入れについての考え方を策定する際には，国際連帯の観点から，ICFTUやILOでの議論をも考慮に入れる。

○　外国人の国内での登録のあり方について検討を行う。

○　経済特区での外国人労働者受け入れ緩和（研修生の拡大，医療分野等）について，追跡調査をおこなう。

御茶の水書房　113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 電話03(5684)0751
http://homepage1.nifty.com/ochanomizu-shobo/

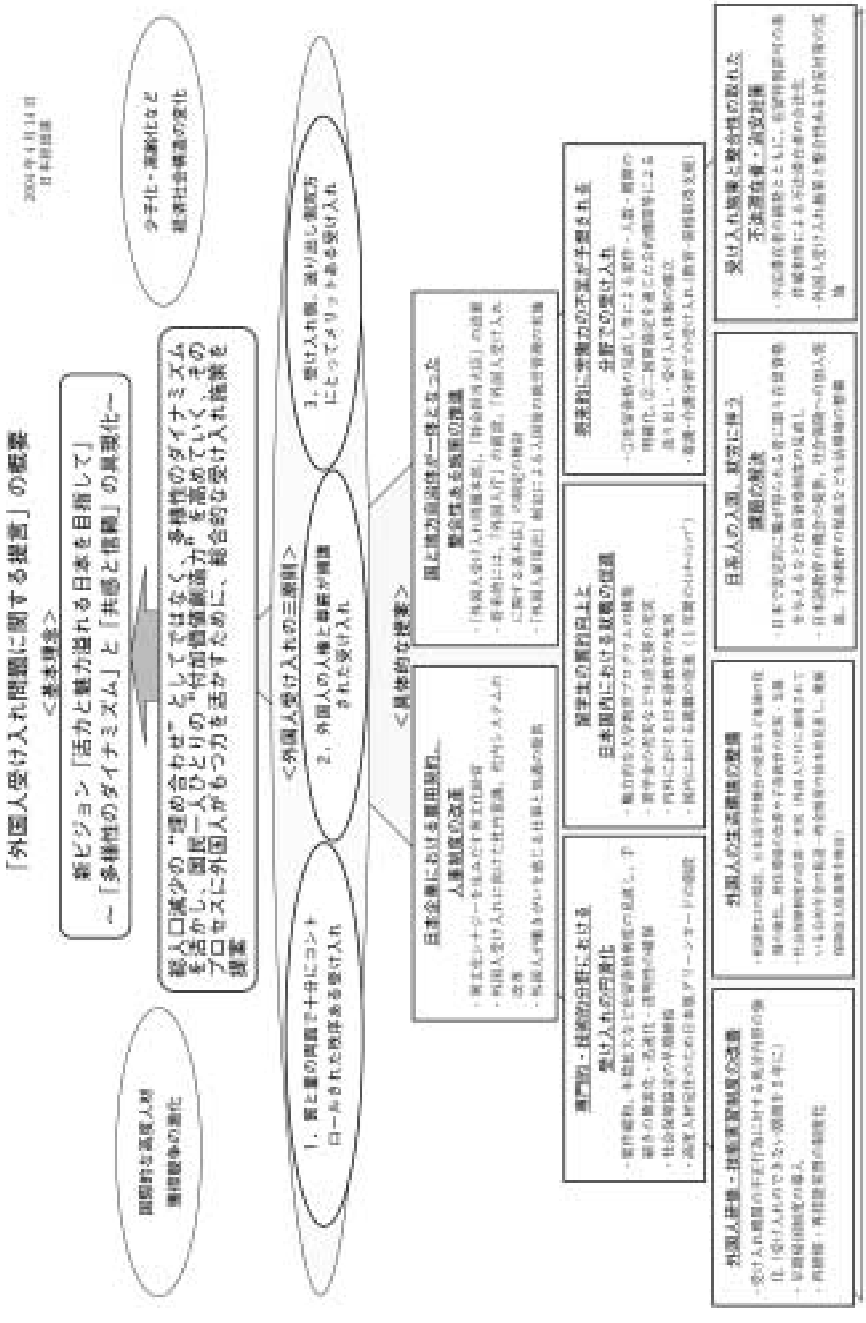
●歴史の通文化化〈の試み—〈歴史〈の真摯さhistorical truthfulness〉を目指して
保苅 実著——A5変型・三四〇頁・三三一〇円（税込）
ラディカル・オーラル・ヒストリー
RADICAL ORAL HISTORY
——オーストラリア先住民アボリジニの歴史実践
歴史学の「普遍性」の下で、先住民の多様な歴史群が排除・包摂されることを問題化する。〈真摯さ〉をてがかりに、異文化の歴史に「聴きいる」ことで、歴史学の新しい可能性を探る。
①ケネディ大統領はアボリジニに出会ったか—幻のブック・ラウンチ会場より—／②歴史をメンテナンスする—歴史する身体と場所—／③キャプテン・クックについて—ホブルス・ダナイヤリの植民地史分析—／④植民地主義の場所的倫理学—ジミー・マンガヤリの植民地史分析—／⑤ジャッキー・バンダマラ—白人の起源を検討する—／⑥ミノのオーラル・ヒストリー／⑦歴史の限界とその向こう側の歴史／⑧賛否両論・喧々諤々—絶賛から出版拒否まで—／●ミノ・ホカリとの対話 テッサ・モーリス＝スズキ／●開かれた歴史学へ向けて 清水透

●「コルデルにおけるサッカー」を増補したフォーク・コミュニケーション論
J・ルイテン著／中牧弘允・荒井芳廣・河野彰・古谷嘉章・東明彦訳——菊判・三七〇頁・五四六〇円（税込）
ブラジル民衆本の世界《増補版》
A LITERATURA DE CORDEL BRASILEIRA
——コルデルにみる詩と歌の伝承
中世ヨーロッパを遍歴し、近代民衆文学を生み出した吟遊詩人たち。現代ヨーロッパでは消え去ったその伝統が、今なお息づくブラジル。小冊子リテラトゥーラ・デ・コルデルを通してブラジル民衆文化の深層にせまる！

●行動的思想家、三木清の生涯に迫る!!
内田 弘著——A5変型・四三〇頁・三三六〇円（税込）
三木 清——個性者の構想力
近代日本の代表的思想家・三木清が探究した思想的課題を「個性者の構想力」に確定し、その人々の創造力で当時の「開発独裁国日本」を超え「創造的社会」を実現しようとした生涯を精密にたどる。

●二〇〇四年度日本農業経済学会奨励賞受賞
●第15回 尾中郁夫・家族法学術奨励賞受賞
伊丹一浩著——A5判・二七〇頁・五八八〇円（税込）
民法典相続法と農民の戦略
——一九世紀フランスを対象に
現地で収集した手稿史料及び一八六六年農業アンケートを元に農民レベルで行われていた相続戦略を分析した農業史・農村史。フランス近代家族史の性格について新しい側面を照射!!

資料④－1　日本経団連「外国人受け入れ問題に関する提言」の概要



資料④－2　日本経団連「外国人受け入れ問題に関する提言」（抜粋）（2004年４月20日）

＊なお，「全文」と「概要」は，http://www.keidanren.or.jp/japanese/ policy/2004/029/index.htmlを参照されたい。

はじめに

2003年１月に公表した新ビジョン『活力と魅力溢れる日本をめざして』のフォローアップとして私たちは，外国人の受け入れ問題の検討を開始し，2003年11月14日に『中間とりまとめ』を公表した。『中間とりまとめ』では，新ビジョンの基本理念である「多様性のダイナミズム」と「共感と信頼」を具現化する観点から，日本が外国人を積極的に受け入れ，多文化共生の社会を構築するよう訴えるとともに，その具体的な方策を問題提起のかたちで提示した。「中間とりまとめ」は，概ね好意的に受け止められ，政治，行政（国，地方自治体）の関係者，研究者，NPO，NGOの実務者などから，極めて多様かつ有益な意見を頂戴した。それらの指摘を参考に今般とりまとめたのが，『外国人受け入れ問題に関する提言』である。意見を寄せていただいた方々には，この場を借りて，心より感謝申し上げたい。

本提言では，国や地方自治体，企業，大学，さらにはNPO，NGOなどの課題を整理した。未だ議論が十分尽くされていないものも残されているが，本提言がベースとなり，国民的な関心，議論が高まることを期待する。私たちも本提言の実現に向けてフォローアップの活動を行っていきたい。

目　次

１．基本的な考え方
２．日本企業における雇用契約，人事制度の改革
３．国と地方自治体が一体となった整合性ある施策の推進
４．専門的・技術的分野における受け入れの円滑化
５．留学生の質的向上と日本国内における就職の促進
６．将来的に労働力の不足が予想される分野での受け入れ
７．外国人研修・技能実習制度の改善
８．外国人の生活環境の整備
９．日系人の入国，就労に伴う課題の解決
10. 受け入れ施策と整合性のとれた不法滞在者・治安対策
関連資料

１．基本的な考え方

（付加価値創造力を高めるために外国人の力を）

戦後の日本は，労働力の同質性，均質性を力に経済大国となったが，少子化・高齢化の進展に直面し，専ら労働力の“マス”の力に頼って経済を発展させることはもはや困難になっている。国立社会保障・人口問題研究所の人口推計（中位推計）によれば，2006年から総人口が減少に転じる見込みになっているが，私たちは，その“埋め合わせ”のために，外国人の受け入れを進めていこうとは考えていない。新ビジョン『活力と魅力溢れる日本をめざして』をとりまとめる際に日本経団連が行った試算によれば，2025年度までの期間において労働力人口の減少が潜在成長率を押し下げる程度は年平均で0.2%程度であり，技術革新を通じてイノベーションを着実に進めていけば十分克服できるレベルである。そこで本提言では，多様性のダイナミズムを活かし，国民一人ひとりの“付加価値創造力”を高めていく，そのプロセスに外国人がもつ力を活かすための総合的な受け入れ施策を提案する。

（高度人材の積極的受け入れ）

いわゆる高度人材については，既に1990年代以降，グローバルな大競争が展開されており，今や，モノ

やカネ，情報にとどまらず，多くの人が国境を越えて頻繁に移動し活動する状況となっている。また，1995年に発効したWTOのサービス貿易に関する一般協定には，多角的な国際協定としては初めて，人の移動についての規定が盛り込まれた。さらには，FTA（自由貿易協定）やEPA（経済連携協定）の締結に向けた二国間の通商交渉のなかでも，より具体的な人の移動の自由化が議論されている。

日本では，1999年７月の閣議決定において，外国人の受け入れに関しては，まず専門的・技術的分野の外国人について，「日本経済の活性化や一層の国際化を図る観点から，受け入れをより積極的に推進」することを掲げた。しかし政府は，縦割り行政の壁に阻まれ各省庁が連携して施策を展開していない。現状を放置したままでは，日本において外国人がその能力を十分に発揮することは難しく，受け入れが進まないというのが私たちの結論である。

本提言において，各省庁の所管する外国人受け入れ関連の施策を一元化するために「外国人庁」（仮称），あるいは「多文化共生庁」（仮称）の創設に向けた検討を求めたのは，そうした問題認識からである。加えて，外国人を受け入れているのは地域であり，国の関係省庁だけではなく，地方自治体も一体となって，総合的な政策を展開する必要がある。

（現場で働く外国人の受け入れとそれに伴う問題の解決）

政府は，一方で単純労働者の受け入れを「経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼす」との理由から，「慎重に対応する」という方針を打ち出している。経済原則から考えても，労働集約的で付加価値の低い商品については，国内生産から海外生産にシフトしていくのは当然の流れである。グローバルに経営を考えると，国内に人件費の安い外国人を導入することによって，国内で生き残りを図るという経営戦略は長続きするものではない。

しかし実態をみると，日本には，現場で働く外国人が相当数流入し就労・生活している。その多くはブラジル人を中心とした日系人であり，現在その数は23万人にものぼり，しかも最近では定住化する傾向が強まっている。

日本経済が長期にわたり低迷するなかで，日系人などの外国人が職を得られる背景には，日本人，とりわけ若者が働きたがらない仕事が存在するという現実がある。多くの企業関係者は，日本人の若者に現場で働いてもらいたいという期待を抱いており，また日本人の若者が専門知識，技術・技能を身に付けられるよう，企業，高校や大学，行政などが連携して，その職業能力・意識の向上に取り組む必要もある。しかし，日系人など外国人が日本人の就きたがらない現場で働いているという現実を直視しなければならない。

日本の労働力人口が減少していくなかで，女性や高齢者の力を最大限に活用したとしても，日本人では供給が不足する分野は，今後さらに増えていくことが予想される。その対策としては，まずは労働生産性の向上や就労環境・労働条件の改善を図ることが求められる。しかし，それでもなお，たとえば，福祉分野を中心としたサービス分野，あるいは農林水産業などの第一次産業分野などにおいては，日本人だけでは労働力不足が深刻化するであろうという見方もある。現場で働く外国人の受け入れを巡る問題をいつまでも先送りにすることはできない。

（外国人を受け入れるための三原則）

こうした現実を踏まえ，日本も外国人受け入れの原則を決めておかなければならない時期を迎えている。

第一に，外国人の受け入れは，その質と量の両面で，十分にコントロールされた，秩序あるものでなければならない。現在の受け入れは，在留資格というかたちで，日本国内での活動に質的な要件が課されているが，その総数については何ら規定がない。そこで，今後の受け入れに当たっては，求められる

職種・技能の要件や受け入れ人数，期間を明確にし，合理的な基準で客観的な判断を行っていくことが必要となる。これは，来日する外国人の就労，生活の環境を良好に保つためのものでもある。

第二に，受け入れる外国人の人権や尊厳を損ねるものであってはならない。人間の尊厳に関わるような劣悪な労働条件や生活環境，あるいは賃金などをはじめとする差別が許されないことは当然のことである。労働基準法，最低賃金法，労働安全衛生法などの労働法制についても，日本人を雇用する場合と同様に遵守することは，企業として当然の責務である。また入国時だけではなく在留期間中においても，外国人の生活や就労の実態について，行政が必要に応じて把握，確認できるようにしておくことが必要である。

第三に，外国人の受け入れは，受け入れ企業や外国人にとって有益なものであることは当然として，さらに受け入れ国，送り出し国の双方にとってメリットのあるものでなければならない。とりわけ高度人材はどのような国でも，政治や経済，産業，文化を支える重要な存在として，大きな期待が寄せられている。日本において，このような人材が十分に活用され，才能や技能等が磨かれる環境が整備される必要がある。日本で活躍する彼らが満足し，また受け入れた企業もメリットを感じることになれば，日本と送り出し国との間で，経済的，文化的な交流の機会がさらに拡大していくことが期待される。また，外国人を受け入れることによって，日本国内の就労環境や労働条件の改善が妨げられてはならないことはいうまでもない。

こうした原則のもと政府には，３年，５年と期限を定めて具体的に施策を展開しつつ，透明かつ安定的な外国人の受け入れシステムを確立することが求められる。

（以下，２〜10，関連資料については省略）

ポスターの社会史
大原社研コレクション

大原社研の所蔵する戦前ポスター2,700枚を一挙公開。
「第一部　プロパガンダする紙片」
「第二部　ポスターの社会史」で
ポスターの歴史を解説。

法政大学大原社会問題研究所編
梅田俊英著

付属CD-ROM
OISR.ORG
20世紀ポスター展

ひつじ書房発行
〒112-0002
東京都文京区小石川5－25－8 エスポワール8，1F
TEL 03(5684)6871
FAX 03(5684)6872
定価　本体2,400円＋税