

金属労協は、なし崩しの外国人労働者受け入れ拡大に断固反対します！

高まる外国人労働者受け入れ拡大圧力

いま、事実上外国人労働者の受け入れ制度となっている「外国人研修・技能実習制度」は、団体監理型(注)を中心に人権侵害や法令違反をはじめとする様々な問題を抱えています。こうしたなか、これらの問題に根本的なメスを入れることなく、制度を拡大させようとする動きがあります。また一方で、業種や職種、本人の技能レベルなどに関係なく、外国人労働者を就労期間3年で受け入れる「短期外国人就労制度」に衣替えしようとする動きもあります。ものづくり現場に対するなし崩しの外国人労働者受け入れ拡大の圧力が高まっています。

蓄積された現場力こそ国際競争力の源

90年代後半以降、わが国では人件費コスト削減が最優先され、長期的な人材育成が軽視されてきました。その結果、ものづくり現場における技術・技能の継承・育成は、いま多くの困難に直面しています。日本のものづくり産業の最大の強みは、長期雇用のなかで蓄積される現場の従業員の技術・技能、そして経験に裏づけられた判断力と創意工夫にあります。単なる人件費コスト競争なら、日本が新興国や発展途上国にかなうわけがありません。外国人労働者を短期的なローテーションで安く使おう、などという発想では、到底、国際競争を勝ち抜いていくことはできません。現場からは「もうこれ以上、外国人労働者の方に頼るのは無理！」という痛切な叫びが聞こえます。

産業高度化の芽を摘み日本の潜在成長力も低下

外国人労働者受け入れ側のニーズは、人件費の安さにあります。どうしても「日本人の就きたがらない現場」がある、といわれますが、これも結局はコスト問題です。外国人労働者を安く使うということでは、付加価値を高めて生産性を向上させ、産業を高度化しようとする芽を摘んでしまいます。低生産性分野への外国人労働者の受け入れ拡大は、わが国の潜在的成長力を低下させることとなります。安い外国人労働者のおかげで日本人の雇用や賃金が守れる、などという人もいますが、倫理的に問題があるばかりでなく、大いなる誤解、幻想です。

格差社会が拡大し、人権侵害などの問題もさらに悪化します

現行の「外国人研修・技能実習制度」は、団体監理型を中心に人権侵害、労働法令違反、過酷な仕事内容、劣悪な職場環境、失踪、中間搾取など深刻な問題を抱えています。だからといって、短期外国人就労制度に衣替えすれば、状況がさらに悪化します。短期外国人就労制度では、日本人の寄りつかない特定分野で、外国人労働者だけが働いているということになります。日本人と外国人が二分化され、格差社会がさらに拡大します。外国人労働者が格差社会のはげ口となり、社会不安を招く危険性もあります。自由な転職が困難なら、人権の確保や賃金・労働条件、仕事内容、職場環境の改善も期待できません。失踪して不法就労者となる者も拡大するでしょう。来日した外国人労働者の帰国後の生活設計についても、何ら考慮しておらず、もっぱら日本の身勝手な都合だけで成り立っている発想です。

われわれは断固として、

- ▶「短期外国人就労制度」は導入しない。
 - ▶外国人研修・技能実習制度を健全化し、「技術・技能を発展途上国に移転し、人づくりに寄与する」という制度本来の趣旨が機能するよう、制度整備、運用の改善を図る。
- ことを主張していきます。**

(注) 企業が外国人研修生を直接受け入れるのではなく、協同組合、商工会議所などの機関が研修生をいったん受け入れ、座学を行ったあと、主に中小企業などで実務研修・技能実習を行う制度。大企業などが研修生を直接受け入れる場合は「企業単独型」という。