

労働者の人権を捉え返す 人権を尊重する労政審の建議を

昨今の政府の動向、国会審議、社会状況を見ていると、日本は人権・人格権、労働者の尊厳が保障されていない状況が思い知らされます。

いくつかの具体例をあげます。

現在、職場のパワーハラスメントの予防・防止対策を検討する「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」が開催されています。

日本では、職場のパワーハラスメントの予防・防止対策について、厚生労働省は2012年3月15日に、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（「提言」）を発表しました。そのなかではじめて職場のいじめ・パワーハラスメントの概念規定・定義が行われました。

「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう」

フランスでは、1990年代後半から労働者の心身に対する、法律等では規制されていないさまざまなハラスメントを「モラルハラスメント」と位置づけた社会的議論が巻き起こり、2002年1月17日、労働法「社会近代法」が制定されるに至りました。モラルハラスメントを「雇われている労働者の権利や尊厳が侵されるような労働条件の切り下げを目的にした、またはその効果を狙って繰り返される行為。労働者の身体的、精神的または職業上の将来の名誉を傷つけることを目的にして繰り返される行為」と定義づけます。

その後、ILOなどで国際的に「職場の暴力」についての取り組みが開始されました。

第107回ILO総会が、5月28日から6月8日まで開催されました。メインテーマは「暴力及びハラスメント」で今年と来年の2回議論を経て条約批准に至ります。議論のために事前に出された報告書での「暴力及びハラスメント」の定義は「物理的、精神的、性的または経済的危害を生じさせる狙いまたは効果を有する、単発または反復いずれかの、一連の容認できない行動及び慣行、またはそれによる脅威として理解される」。

すでに60カ国で防止等の法律制定などの取り組みが進んでいます。しかし条約制定にたいする日本政府の見解は「YES」ですが条約批准の議論にことごとく抵抗しました。

3つの定義を比較すると、「提言」は「精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化

させる行為」だけで、「労働者の権利や尊厳」「職業上の将来の名誉」「性的または経済的危険」「脅威」のようなものは含まれていません。さらに罰則規定もありません。その結果、精神的苦痛の解釈があいまいになり、労働者の人権、権利、尊厳、職業上の将来の名誉は問題にされず、使用者の言い訳と居直りがはびこります。話し合いの過程で加害者、被害者に新たな対立も生まれ、労働者が声をあげにくい状況が続いています。

11月14日の第8回労政審で、労働者側委員から「ハラスメントは重大な人権問題。人権第一で議論を」「指導との線引きは、『許しがたし行為』や『尊厳を侵害する行為』、『人格を否定する行為』、『恐怖を感じさせる行為』等が判断基準になるのではないか」という意見が出されました。

ハラスメントは、被害者が受ける人権・人格等にたいする侵害です。そうすると「第三者からの暴力」を対象にするかどうかというような入り口議論はおきません。

人権、人格、労働者の尊厳を尊重するような労政審の建議を期待します。

出入国管理法改正のまえに外国人労働者の人権保障を

11月13日から、衆議院で外国人労働者の受け入れ拡大を目指す出入国管理法改正案の審議が開始され、27日に衆議院で可決されました。政府と与党は日程ありきで審議を進め、来年4月施行を予定しているといえます。

政府は改正の理由を深刻な労働力不足を解消するためと説明し、当初、農業や建設業など14業種で5年間に最大34万5千人の受け入れ見込みを公表しました。しかし、受け入れ業種と人数は、法案成立後に定める分野別運用方針で決定し、法務省令で最終決定すると答弁するなど中味は「すかさず」です。

現在、日本には技能実習生など128万人の外国人労働者がいるといわれます。では彼らがおかれている生活環境、労働条件、技術習得の保障などはどのようなものでしょうか。

厚労省は6月20日、「外国人技能実習生の実習実施者に対する平成29年の監督指導、送検等の状況」を公表しました。5,966件の監督指導を実施した結果、4,226件（70.8%）で労働基準関係法令違反が認められました。違反事項は、①労働時間1,566件（26.2%）、②使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準1,176件（19.7%）、③割増賃金の支払945件（15.8%）、④就業規則551件（9.2%）、⑤労働条件の明示541件（9.1%）、⑥賃金の支払い526件（8.8%）の順です。最低賃金の支払いが92件（1.5%）ありました。驚くべき状況ですが、これは氷山の一角のさらに一角です。違反行為は大企業でもはびこっています。

いくつもの報道でも実態が紹介されています。ブローカーが介在してたこ部屋のようなところに集団で閉じ込められ、長時間労働が強制されながらデータは改ざんされています。賃金は最低賃金制度をはるかに下回りますが、そこから衣食住費が引かれます。さまざま

なハラスメントがはびこり、労災も発生していますが、社会保障が完備されていないなかでは、覆い隠されている事例が多くあります。そして言葉の問題を含めて外部との交通権が遮断されています。自殺や、失踪者が相次いでいます。

しかしこのような実態をとらえることなく、さらに外国人労働者を受け入れようとしています。外国人労働者の就労問題については、まず実態を調査して解決し、条件を改善したうえでおこなわなければなりません。

外国人労働者について、かつてスイスの作家マックス・フリッシュは受け入れ国であった「われわれは労働力を呼んだが、やってきたのは人間だった」という発言を紹介しています。同じことは、トルコから労働者を呼び寄せた時の西ドイツでもいわれました。

労働力と人間を切り離すと人権が否定されます。労働力を必要としながら、その労働力に差別と分断を持ち込み、使い捨てにします。

まさしく人権を無視した外国人労働者の酷使が続いていて、改善される保障もないなかで、新たな受け入れを推し進めようとする政策は立ち止まって再検討する必要があります。

実際、日本は働きに行きたくない国のトップとなっています。受け入れ条件を整え、働きに行きたい国と評価されている韓国、台湾等の制度を見習い、“人権を保障して労働力を歓迎する”、将来的に活用できる技能を習得できる体制づくりを急がなければなりません。

この問題は、外国人労働者だけでなく、非正規労働者の処遇にも通底します。

政治に労働者の人権が翻弄される必要はない

政府が進めようとしている外国人労働者の受け入れ政策は、戦時中の強制連行と戦後の追放、迫害の問題を連想させます。都合いい時だけの使い捨て政策です。

今、韓国における戦時中に強制連行された元徴用工の訴訟をめぐって日韓政府で議論が起きています。

韓国の最高裁（大法院）は、日本企業への賠償を命じました。従軍慰安婦問題と同じように、日本の植民地統治下で労働に従事した韓国人の徴用工個人の請求権は消滅していないという判断で、2012年の徴用工個人の請求権は今も効力があるという判例を踏襲します。韓国政府は「両国間の合意は個人の権利を侵害できない」と表明しました。

これに対して日本政府の主張は、1965年の日韓条約で解決済みの姿勢です。

1965年、いわゆる日韓条約が締結されました。日本政府はこのなかの請求権協定で、請求権問題は「完全かつ最終的に解決された」と確認されたと主張します。

しかし、日韓条約はアメリカが極東の支配と防衛ガイドラインを強化する中でイニシアティブをとって進めたものです。条約協議が始まると日・朝・韓の民衆は反対運動を展開しますが最終的には締結されてしまいます。日本帝国主義が推し進めた戦争の被害に対する要求と再軍備への恐怖は圧殺されました。そして韓国でその後続いた軍事政権は民衆

の要求を弾圧しつづけました。主張できるようになるのは1980年代になってからです。

1965年頃はどのような時代だったでしょうか。

「人権意識の問題に関しては、〈敗戦〉後における〈民主改革〉なるものが、

- ①専制権力としての天皇制の解体
- ②ファシズムの基盤であった軍国主義思想と軍部への打撃
- ③労働者階級を中心とする人民階級の政治的地位の向上

といった役割を果たしたため、〈労働者階級の権利〉といった形での、いわば〈層としての人権意識〉は成立しえても、個別の問題、個別の個人に対する確固とした人権意識は成立しにくかったのではないかという疑いも残る。

人権理論に関する世界史の流れは、1948年の〈世界人権宣言〉以降、それまでの自由権的基本権に加えて、人間の生活の基本的必要物を積極的に国家に要求しうることを内容とする社会権的基本権が、基本的人権の内容のなかに追加されるようになっていたとはいえ、人権理論の上でのこうした変化が、少なくとも1960年代までは、歴史研究者に大きな影響を与えなかったと考えた方がよさそうである。」（生瀬克己著『近世日本の障害者と民衆』1989）

世界的には第二次世界大戦後すぐに「基本的人権」が独立して登場します。日本では〈民主改革〉のなかで改革が進めば「基本的人権」はおのずと獲得・保障されると捉えられます。憲法解釈においてもそうです。「基本的人権」が独立して取り上げられることはほとんどありませんでした。「人権保護法案」が議論にのぼるのは21世紀になってからです。

このような中で、日韓条約協議・締結において戦時中に強制連行された人たちの個人の請求権まで思いが至ることはありませんでした。

「完全かつ最終的に解決された」に個人の請求権は含まれていません。ましてや従軍慰安婦の人たちは声をあげることができませんでした。

国家間でどのような条約が締結されようと、労働者に対する未払い賃金に時効はありません。そしてや元徴用工の人たちが求めているのは賃金ではなく、強制連行による心身の拘束による強制労働の行為に対してです。

人権に時効はありません。徴用工たちの要求は人権を回復し、「誤った歴史をくり返さない」ためです。そのためには何度も歴史をとらえ返し、是正していく必要があります。

「誤った歴史をくり返さない」思いを放棄した行為が「ヘイトスピーチ」です。

現在山積している課題を人権・人格、労働者の尊厳をベースにとらえ返す必要があります。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター