

せつそく がいこくじんろうどうしゃ かいごぶんや う い かくだい はんたい せいめい 拙速な外国人労働者の介護分野への受け入れ拡大に反対する声明

ねん がつ にち
2018年11月20日

にほんいりょうろうどうくみあいれんごうかい にほんいろうれん
日本医療労働組合連合会（日本医労連）

しゅつにゆうこくかんりほうかいていあん はいあん 出入国管理法改定案はただちに廃案とすべき

がいこくじん ざいりゆうしかく あらた とくていぎのう そうせつ かいごぎょうしゅ てきょう ほうこう ぎろん
外国人の在留資格として新たに「特定技能」を創設し、介護業種に適用する方向で議論
がすすめられている。その過程で提出された政府資料に、著しく事実を誤認させるデー
タ集計の操作があったことは、外国人労働者への人権侵害を放置したままさらなる受け入
れ拡大につながるものであり断じて許されない。ただちに廃案とすべきである。

あら ざいりゆうしかく とくていぎのう そうせつ かいごぶんや かくだい 新たな在留資格「特定技能」の創設と介護分野への拡大について

げんざい がいこくじんろうどうしゃ かいごぶんや しゅうろう かのう せいど かいご ざいりゆうしかく
現在、外国人労働者が介護分野での就労を可能にする制度には「介護」（在留資格）や
「EPA」（特定活動）などがあるが、その一つに「技能実習」（在留資格）がある。「技能
実習」は制度化され25年が経過するが、その間、様々な法違反や人権蹂躪、犯罪など
が発生してきた。このように数々の人権侵害の温床となっている技能実習制度は廃止に
すべきである。ましてや、介護業種に「技能実習」が適用されて1年も経過しないうち
に、新たな在留資格を介護業種に導入し、2019年4月には実施しようなどとする政府の
方針はあまりにも乱暴であると言わざるをえない。

とくていぎのう じんざいかくほたいさく 「特定技能」は人材確保対策になるか

あら ざいりゆうしかく とくていぎのう もくてき じんざいかくほたいさく あき
新たな在留資格である「特定技能」の目的は人材確保対策ということを明らかにしてい
る。確かに、介護分野は深刻な人手不足の状況に陥っており、介護人材の確保は喫緊の
課題である。しかし、人手不足の根本的な原因は職場の劣悪な労働環境や低廉な賃金・処遇
にあるのであり、外国人材を受け入れることで現場の人手不足が解消されると考えるの
はあまりにも安易である。現状のような労働環境下で外国人労働者を受け入れれば、転職
の自由を持たない外国人労働者を過重労働・低賃金の労働環境下に縛りつけることにも繋
がりかねない。利用者との関係でも、日本語の読み書きだけでなくニュアンスの理解も含
めたコミュニケーション能力の育成、基礎的な介護技術や知識の習得を保障する十分な
研修体制の整備も必要である。しかし、それらを受け入れ事業者に委ねる現行制度の下
では、かえって現場が混乱することは必至である。

かいごじゅうじしゃ しょうぐう もんだい
介護従事者の処遇の問題

がいこくじんろうどうしゃ しょうぐう にほんじん どうとう あつか き
外国人労働者の処遇については、日本人と同等に扱 うということが決められている。し
かに、日本人の介護職の間でも雇用形態による歴然とした差別があり、外国人労働者が
同様の差別的な処遇におかれるであろうことは容易に想像がつく。また、現行の処遇改善
策は深刻な介護人材不足を解消するための施策として実施されているものである。人材
確保対策として「特定技能」が介護業種に適用され、安価な労働力として外国人労働者
の受け入れ拡大がすすめられれば、介護職の処遇改善策そのものが疎かにされ、過重労働・
低賃金といった介護現場の問題そのものが置き去りにされることも危惧される。

かいごげんば ろうどうかんきょう しょうぐうかいぜん ひつよう
介護現場の労働環境・処遇改善こそ必要

しょうしこうれいか なか じんざいかくほさく かいごぶんや がいこくろうどうしゃ う い
少子高齢化がさらにすすむ中で、人材確保策として介護分野への外国労働者の受け入れ
自体を否定するものではない。しかし、あらゆる人材確保対策で求められるのは、人手不足
の原因を正確にとらえ、原因に対して適正に対処していくことである。少なくとも、今国会
において介護分野の人材確保対策として議論されるべきは、外国人労働者の受け入れ拡大
ではなく介護現場の労働環境や処遇の改善である。新たな在留資格「特定技能」を創設
し、拙速に外国人労働者の介護分野への受け入れを拡大することに反対する。また、外国人
労働者の人権を守るための法整備や外国人との共生社会に向けた国民的議論が必要であ
る。

いじょう
以上