

大韓民国（韓国）：「移住労働者も同じ人間である」

目次

1. はじめに.....	2
1.1 移住労働者問題と懸念	3
1.2 移住労働者の権利.....	5
2. 国際基準について	7
2.1 差別をなくす.....	9
2.2 職場での権利.....	11
2.3 結社の自由	13
2.4 移住の自由権.....	15
2.5 個人の自由と安全の権利.....	15
2.5.1 恣意的な追放と送還の脅威からの擁護.....	16
3. 韓国の移住労働者取締り.....	17
3.1: 訓練システム	19
3.2 外国人雇用許可制（EPS）	21
4. 就職斡旋.....	23
5. 就職の自由における差別	24
6. 職場での健康と安全	26
6.1 女性の移住労働者に対する義務づけられた健康保険の欠如	29
7. 賃金.....	30
8. 職場での暴力と虐待.....	31
9. 攻撃を受ける労働組合員.....	33
10. 危機的状況下にある未登録移住者.....	34
10.2 収容状況と被収容者に対する虐待.....	39
10.2.1 通訳の欠如.....	43
10.3 移住労働者の集団追放：懸念と国際的義務	45
11. 結論.....	47
12. 勧告.....	49

大韓民国（韓国）：「移住労働者も同じ人間である」

1. はじめに

「故郷に帰りたいが、会社が給料を払ってくれない。雇用保障センターに行っても、何の解決にもならなかった。移住労働者も同じ人間なのに、なぜ私に給料を払ってくれないのか。お金が無くては故郷に帰る事も出来ない。他に方法が無くては自殺を選ぶしか無い。」

これは、34歳の中国人労働者、チョンさんの残したメモである。

チョンさんは、夜間12～13時間刺繍工場で働いていた。彼女は、雇用契約を更新する時、政府の雇用保障センター¹に出向き状況を説明した。しかし何も解決しなかった。会社は、彼女が職を変える事を認めず、クビにすると脅した。会社側は、3ヵ月未満の給料の未払いは職場を変える事の正当な理由にはならない、と主張する。仕事を止める事を決意した彼女は、最後に雇用保障センターを訪れた後、2004年4月に地下鉄に身を投げた。

2006年までに、少なくとも、36万人の移住労働者が大韓民国（韓国）で働いているとされ、これは総労働人口の1.5パーセントに相当する。このうち、少なくとも18万9千人が非正規労働者であり、（注9参照）11万5千人が合法的な労働者であるとされる²。

「すべての移住労働者とその家族の権利の保障に関する国際条約（移住労働者条約）」の2条1項³によると、移住労働者とは、「国籍のない国で、報酬をともなう活動に就く、あるいは就いたか就いていた人」である。

2003年の8月、韓国議会は、移住労働者の雇用許可に関する法（以下EPS法）を可決した。この法律は、外国人移住労働者に法的地位を与え、彼ら彼女らに対する差別と人権侵害を禁止する事を目的としていた。この法律を可決する事で、韓国は、アジアで最初に移住労働者の権利を法律で守る試みを始めた国家にな

¹雇用保障センターとは、ここでは政府運営の雇用支援センターをいう。

²大韓民国（韓国）労働部による移住労働者数。

³ すべての移住労働者とその家族の権利の保障に関する国際条約は国連総会決議45/158（1990年12月18日）で採択。2003年7月1日に発効。

（www.unhchr.ch/html/menu3/b/m_mwctoc.htm）

った。⁴

しかし、この法律が施行されて2年が経っても、移住労働者が様々な面で人権侵害を受けていることにアムネスティ・インターナショナルは懸念する。EPS法で権利が確認されたにもかかわらず、実際、移住労働者のほとんどは保護を受けておらず、虐待に対する救済策もほとんど無い。この序章では、韓国で移住労働者が直面する問題に対してのアムネスティの懸念を示したい。それに続く章で、より詳細にこの問題について述べたい。また序章の後半では、移住労働者の権利を保護する国際条約を紹介したい。韓国は、これらの国際条約の締約国であり、EPS法を施行したことは、韓国政府が、移住労働者の人権を保護する重要な一歩を踏み出したことである。韓国政府は、内容面でも、実践面でも、EPS法が、国際人権法や基準に違反しないようにする義務がある。

1.1 移住労働者問題と懸念

アムネスティが、労働者自身、カウンセリング・センター、専門家から集めた証言によると、移住労働者は賃金が未払いのまま、同業種の韓国人よりも、はるかに長時間、安い賃金で働いている。

移住労働者たちは合法的な労働組合を組織する事を認められず⁵、労働現場では、言動による虐待を受けている。仕事の多くは危険であり、事故も多い⁶。また、けがをしても十分な治療も受けられず、保障もほとんど、あるいは全く無い⁷。

韓国の移住労働者の三分の一は女性である⁸。アムネスティの調査では、彼女た

⁴ EPS法は2004年8月17日より施行。

(<http://www.eps.go.kr/wem/kh/sub.jsp?menu=4&right=3>)

⁵ 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（ICESCR）（韓国は1990年8月に締約国）の第8条では、すべての者が労働組合を結成し自ら選択する労働組合に加入する権利を保障している。

⁶ ICESCR第7条(b)では、「安全かつ健康的な作業条件」の権利をすべての者に保障している。

⁷ 労働災害の多くはさまざまな要因、すなわち安全研修の欠如やコミュニケーション不足（多くの移住労働者は母国において就職斡旋業者から、また研修中、就業中であれば雇用主から適切な韓国語の研修を提供されていない）、適切な安全基準を雇用主が実施していないことなどがからみあって起きている。

⁸ この3分の1という数字は、韓国の移住労働者カウンセリングセンター、研究者、政府関係者などに広く引用されている数字である。韓国の第2回定期報告に関する経済的、

ちは、男性の移住労働者に比べ、賃金で差別を受け、職場での性的な嫌がらせを受けることもある。彼女たちの受けている人権侵害の多くは明らかに、「女性に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約（女性差別撤廃条約）」や「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約（社会権規約）」などの国際条約に違反する。そして、韓国政府はこれらの条約の締約国なのである。

多くの移住労働者たちは、仕事の紹介料を払うために借金を抱えている。しかし、いったん韓国に來ると、約束された仕事とはまったく異なる仕事であり、危険で賃金も安いのである。職場を変える権利も無いため、多くの者は合法的な雇用を諦め、非合法的な移住労働者として働く事になる⁹。多くの者は借金返済のためと故郷の家族のために働くのである。

アムネスティの調査では、EPS法により実際は、移住労働者は職場を変える事がほとんど出来なくなった事が分かった。この事が、労働者が虐待について申し立てる事を妨げている。なぜなら、仕事を失って韓国で働く法的地位を失う事を恐れ、会社側と対立することを恐れているからである。また、労働者が職を変える事が出来ないように、会社側がパスポート、労働許可書といった公的な証明書を隠している、との報告もある。

EPS法は、非正規労働者の自発的または強制的な送還を求めている。この事が、2003年9月以来の多くの逮捕、拘禁、国外追放につながっている。逮捕や拘禁といった処遇の性質上、政府が労働者個人を審査する事が難しくなっている¹⁰。そのため、本来は合法的に国内に滞在できる者も国外追放されている。この事は、「市民的および政治的権利に関する国際規約（自由権規約）」の13条¹¹で保

社会的及び文化的権利に関する委員会の最終見解(E/C.12/1/Add.59) 2001年5月)によると、2001年の非正規移住労働者の大多数—およそ半分—は女性である。

⁹ “非正規”移住者とは、受入国において滞在する法的許可を持たない人をいい、“未登録”移住労働者とは、合法的な入国や滞在のための書類を持たない人をいう。

¹⁰未登録移住労働者も含むすべての移住労働者には退去手続き中であっても権利があり、大量または集団で追放してはならない。これらの権利には各人の退去は個別に審査され判断される権利も含まれる。(移住労働者条約第22条参照。追放における適切な権利について詳細を述べている。同様に、ICCPRへの規約人権委員会一般見解“ICCPR上の外国人の地位”も参照。)

¹¹移住労働者条約第22条参照。追放における適切な権利について詳細を述べている。同様に、ICCPRへの規約人権委員会一般見解“ICCPR上の外国人の地位”も参照。

障された、強制送還に対する手続きに反する。アムネスティは、逮捕の際の警察や入国管理職員による暴力や、国外追放までの拘留の悲惨な状態に関する報告も受けている。強制送還させられた労働者の多くは支払われるべき賃金を貰えず、困窮状況に置かれる。2003年11月以来、非正規労働者の逮捕、追放が起きたため、難民申請する人びとの数が増えている。アムネスティは、難民認定が不公正で恣意的であり、透明性が無い事に懸念を示している¹²。

1.2 移住労働者の権利

上司が私をせかして罵って怒鳴ったのが聞こえました。その時、とても恐ろしく、集中力を欠き、機械に引きずり込まれました。機械が止まった時、私の指が無くなっていました。急いで病院に行きましたが、それ以来、雇い主には会っていません。

病院での治療はとてもいい加減なものでした¹³。そのため、手がくさり、切断する事になったのです。会社は治療費用を一切払わず、雇い主がどこにいるのかも分かりません。事故の前、一年のビザを持っていましたが、会社が保険会社に私の治療代を払わせたくないため、パスポートを隠していました。韓国労働者福祉法人¹⁴が治療費や補償をする責任があるはずでした。しかし、韓国政府も私と家族の居住を認めませんでした。私は2003年5月6日に強制的に退院させられるまで十分に治療してもらいませんでした。そのため、まだ手が痛みます。今も何の治療も受けずに、道を彷徨い、施しを受けて韓国で暮らしています。ガーナには、妻と13歳と10歳になる息子たちがいます。けがのため、息子たちには教育をさせてやる事が出来ません。これが私の状況をさらに悪くし、心理的にも同じくらい酷いです。これは1998年の10月にけがをしたガーナからの移住労働者ジェームズから2006年5月3日にアムネスティに寄せられた証言

¹² アムネスティ世界の人権 2006年版 韓国の難民および庇護希望者の項を参照。

¹³ 韓国政府は、十分な医療措置を提供せず、ICESCR第12条が規定する、到達可能な最高水準の身体及び精神の健康を享受する権利を与えていない。このことは、韓国におけるほとんどの病院が国営でない所にもあてはまる。

¹⁴ 韓国労働者福祉法人 (The Korea Labor Welfare Corporation) は韓国の公社であり、雇用保険と労働災害補償保険とを扱っている。労働災害補償保険に関する立法によると、一人もしくはそれ以上の被雇用者を雇う、韓国内の全ての雇用主は、法律によって、この保険への拠出が要求されている。ジェームズ (James Mensah) の雇用主が彼の保険に定期的に拠出していたかどうかについては明らかではない。

である。

韓国政府は、EPS 法が国際人権法や基準と矛盾しないようにする義務がある。法的地位に関係なく、全ての移住労働者は、国際人権法と労働法のもとに、権利を持っている。移住労働者の権利を保障する国際条約の範囲には、市民的、政治的、経済的、社会的、文化的権利の不可分性が盛り込まれている。それらは以下のものである。

あらゆる形態の人種差別撤廃に関する国際条約
 女性に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約（女性差別撤廃条約）
 市民的および政治的権利に関する国際規約（自由権規約）
 経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約（社会権規約）
 子どもの権利条約
 すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約¹⁵
 国際労働機関条約

これらの条約は移住労働者の以下の権利を保証している。

生存権¹⁶
 拷問や、他の残酷、非人間的、人間としての尊厳を失わせるような扱いを受けない権利¹⁷
 奴隷、強制労働させられない権利¹⁸
 契約した義務を果たせない事で投獄されない権利¹⁹
 法の前で人間として認められる権利²⁰
 思想、良心、信仰の自由²¹

¹⁵韓国は、移住労働者権利条約に署名していない。アムネスティ・インターナショナルは、韓国政府は、EPS法、その他関連する移住労働者に関する規制のもとで移住労働者が被っている人権侵害に、本格的に取り組むことの方策として、移住労働者条約に署名すべきであると強く考えている

¹⁶ ICCPR第6条

¹⁷ ICCPR第7条

¹⁸ ICCPR第8条 第1項 第2項

¹⁹ ICCPR第11条

²⁰ ICCPR第16条

²¹ ICCPR第18条

肉体的、精神的健康を出来る限り保障される権利²²

教育権²³

居住権²⁴

十分な食料と水を得る権利²⁵

労働の権利と労働における権利²⁶

EPS 法の施行によって韓国政府は、国内の移住労働者の権利を守る大事な試みを始めていた。しかし、EPS 法が実施されると、移住労働者が弱い立場におかれたままである事が明らかになった。この報告は、EPS 法が施行されたにもかかわらず、韓国の移住労働者に対する政策が、どのように、労働者にとって不利な方向で進んでいるかを示している。また、報告書は、職場や逮捕、拘禁、追放の際に虐待や差別といった人権侵害が存在する事を示している。報告書の最後では、韓国政府や関係者に対して移住労働者の人権侵害に対する取り組みや権利保護のための提言を挙げている。

2. 国際基準について

移住労働者の法的地位にかかわらず、彼ら、彼女らの権利を保護している国際人権法や国際労働法が存在する。そして、それらの法律の多くを韓国政府は批准している。しかし、「すべての移住労働者とその家族の権利の保障に関する国際条約」には、署名していない。

韓国政府は 1990 年 4 月に「市民的および政治的権利に関する国際規約（自由権規約）」、1978 年 12 月に「あらゆる形態の人種差別撤廃に関する国際条約」、1995 年 1 月に「拷問およびその他の残虐な／非人道的なまたは品位を傷つける取り扱いまたは刑罰を禁止する条約（拷問等禁止条約）」、1984 年 12 月に「女性に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約（女性差別撤廃条約）」、1991 年 11 月には「子どもの権利条約」に加入している。

²² ICESCR 第 12 条; CERD, 第 5 条(e) (iv); CEDAW, 第 12 条、第 14 条(b); CRC 第 24 条 25 条

²³ ICESCR 第 13 条 第 14 条; CRC, 第 28 条 第 29 条; ICERD 第 5 条(e) (v)

²⁴ ICESCR 第 11 条; CEDAW 第 14 条(2); CRC 第 16 条(1) 第 27 条(3); ICERD 第 5 条(e) (iii).

²⁵ ICESCR 第 11 条; CRC 第 24 条(2) (c), CEDAW 第 14 条(2)

²⁶ ICESCR, 第 6 条から第 8 条; ICERD, 第 5 条(e) (i); CEDAW, 第 11 条 第 14 条

韓国政府は、1998年の「職場の基本的な理念と権利に関する国際労働機関宣言」とそれに続く条約にある原則と権利を、労働者が享受できるようにしなければならない。これらの権利は国際労働機関が、労働者保護²⁷の中心基準とみなす8つの基本協定に反映されている。

国際労働機関が中心とみなす8つの条約のうち、韓国は以下のものに批准している

- ・ 第100号条約：同一価値の労働に対する同一報酬（1997年12月批准）
- ・ 第111号条約：雇用および職業についての差別待遇（1998年12月批准）
- ・ 第138号条約：就業の最低年齢（1999年1月批准）
- ・ 第182号条約：最悪の形態の児童労働（2001年3月批准）

しかし、韓国は国際労働機関のいくつかの重要な条約の締約国にはなっていない。それらの条約を批准し執行すれば韓国の移住労働者の状態は改善するだろう。

国際労働機関が中心基準にしている8つの条約のうち、韓国が批准していないものは以下のものである。

- ・ 第87号条約：結社の自由と団結権（1948年）
- ・ 第98号条約：団体権および団体交渉権（1949年）
- ・ 第29号条約：強制労働（1930年）
- ・ 第105号条約：強制労働の廃止（1957年）

とくに移住労働者の権利を保護する目的の以下の条約も批准していない。

- ・ 第97号条約：移住労働に関する協定（改正1949年）
- ・ 第143号条約：移住労働者に関する協定（補足規定1975年）

韓国が、国連に対する文書²⁸で、国際労働条約の87、98、29、105号に加入しよ

²⁷ ILO「移住労働に関する多国間フレームワーク草案：移住労働への権利を基盤とするアプローチについての原則と指針」p.11（ILO, TMMFLM/2005/1）, “Draft ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding Principles and guidelines for a right-based approach to labour migration,”（ILO, TMMFLM/2005/1）, p.11

²⁸韓国政府は、国連人権理事会の創設メンバーに選任された後、2006年4月19日付け

うとする動きを見せている事を、アムネスティは歓迎する。また、一刻も早く、完全にこれらを批准する事を求めると同時に、韓国政府が移住労働者の権利を保障する条約をも批准する事を求める。

「すべての移住労働者とその家族の権利の保障に関する国際条約」は移住労働者とその家族の権利を保護するための、一番重要な法的手段である。国際人権条約の主要なもののみなされているので、この条約は、合法かどうかを問わず、すべての移住労働者に「健全で、平等な、人間的で法的な状態」を提供するように、締約国に義務を課している。この条約のもとで、移住労働者は以下の権利を保障されている。生存権、拷問を受けない権利、逮捕、監禁されずに公平な法手続きを受ける権利、緊急な医療サービスを受ける権利、移住先の国民と比較して同等の報酬、労働条件、労働組合に加入する権利、社会保障を受ける権利、等である。また、「すべての移住労働者とその家族の権利の保障に関する国際条約」には、職場における労働者やその家族にたいする差別に対する条項もあり、教育、住居、食料や水といった権利も含む。また、移住労働者が身分証明書を持つ事を当然の権利として保障している。そのため、当局者以外のものが、パスポート、入国・滞在書、労働許可書を没収し破棄する事は許されない。

アムネスティは韓国政府がこの条約を、自国にいる移住労働者の権利保障の重要な法的手段として、批准するように呼びかけている。

2.1 差別をなくす

世界人権宣言の第2条は次のように述べている。「全ての人間は、人種、肌の色、性別、言語、政治やその他の考え、国籍、財産、出自、その他の地位に無関係に、この宣言にあるすべての権利を有す。」

全ての人間は、差別なく人権を享受する権利がある。この基本的な考えは、移住労働者などの社会で差別を受けやすく、弱い立場にある人びとにとって重要である。上述したように、EPS法で韓国国民と同じ権利を持つと認められたのに、かわりなく、様々な面で韓国の移住労働者は2年間以上にわたって差別を受け

の文書にて、4つのILO条約 結社の自由と団結権(第87号条約)、団結権及び団体交渉権(第98号条約)、強制労働(第29号条約)、強制労働の廃止(第105号条約)を批准することを含む幾つかの誓約をした。

ている。彼ら彼女らは、韓国国民より長時間働き、安い賃金しかもらえない。また、労働組合を組織する事も出来ず、職場では虐待される恐れもある。さらに、けがをしても、政府、会社から十分な補償も受けられない。この事実は、政府や会社が移住労働者に対する差別撤廃に関する国際基準を満たしていないことを示している。これらの国際基準は韓国が批准している国際条約に、明示されている。そして、国際条約は、条約の締約国の国内にいる全ての人間に、その条約に明示されている権利を保障するように義務付けている²⁹。「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約（社会権規約）」は、その、一般意見18³⁰で移住労働者が職場で差別を受けないようにするため、「立法や、その他様ざまに適切な方法で（差別撤廃）の理念を守り、促進するための国家行動計画

²⁹韓国が既に批准したICESCR, ICCPR, CERD, CEDAW, CRCの条約は、“移住労働者”というかたちで指定して言及することはないものの、移住労働者を差別から保護する諸権利を提供する。

以下、例を挙げる。

ICESCR 第2条2項 「この規約の締約国は、この規約に規定する権利が人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的もしくは社会的出身、財産、出生または他の地位によるいかなる差別もなしに行使されることを保障することを約束する」

ICCPR 第2条1項 「この規約の各締約国は、その領域内にあり、かつ、その管轄の下にあるすべての個人に対し、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生または他の地位等によるいかなる差別もなしにこの規約において認められる権利を尊重し及び確保することを約束する」

ICCPR 第2条2項は「この規約の各締約国は、立法措置その他の措置がまだとられていない場合には、この規約において認められる権利を実現するために必要な立法措置その他の措置をとるため、自国の憲法上の手続及びこの規約の規定に従って必要な行動をとることを約束する。」

CERD 第1条2項は、「この条約は、締約国が市民と市民でない者との間に設ける区別、排除、制限または優先については、適用しない。」

³⁰ICESCR一般意見18号（働く権利）「これらの基本的権利には、就業行為における労働者の身体的・精神的安寧の尊重も含まれる」一般意見18号は、主として、ICESCR第6条についてのものであるにも関わらず、この一般意見は、第6、7、8条で規定される諸権利の不可分性について強調している。（ICESCR一般意見18号の6、7、8、パラグラフを参照せよ）

が必要」³¹と述べている。2004年、人権差別撤廃委員会は、移住者を差別から守るために、締約国が採択すべき理念を示した一般勧告 30 を採択した。同勧告は、「あらゆる形態の人種差別撤廃に関する国際条約」の締約国に、「差別的な目的や影響がある就業規則・習慣など、移住者に対する全ての差別を撤廃するような措置を取る」ように求めている。

2.2 職場での権利

職場において、韓国の移住労働者は、多くの場合汚く危険で厳しい仕事に対して、しばしば受取る賃金において差別に直面する。国際基準は身分に関係なくすべての労働者は対等な仕事に対する対等な賃金を得る権利を享受すべきと明確に規定している。

世界人権宣言 23 条 (2) : すべての人は、差別なく、対等な仕事に対して対等な賃金を受ける権利がある。

社会権規約 (ICESCR) はとくに第 7 条³²において、すべての労働者が (移住労働者を含む) 公正で良好な労働条件を享受する権利を規定している。社会権規約委員会 (CESCR) の一般意見 18 においては、権利の不可分かつ多角的な性質から、移住労働者の権利保護を強化する必要性を以下のように述べている :

³¹ ICESCR 一般意見 18 号の第 18 パラグラフは以下を主張している。同条約第 2 条 2 項、また、「全ての移住労働者とその家族の保護に関する国際条約」第 7 条における非差別の原則は、移住労働者とその家族の雇用機会について適用されなければならない。この点に関して、委員会は、立法またはその他の全ての適切な方策によって、これらの諸原則を尊重し、促進する国家活動計画を案出する必要性を強調する。

³² ICESCR 第 7 条「この規約の締約国は、すべての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利を有することを認める。この労働条件は、特に次のものを確保する労働条件とする。

(a) すべての労働者に最小限度与えられる報酬、

(i) 公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬。特に、女子については、同一の労働についての同一報酬とともに男子が享受する労働条件に劣らない労働条件が保障されること。

(ii) 労働者及びその家族のこの規約に適合する相応な生活」

労働権の保護はさまざまな構成要素から成立しており、とりわけ公正で良好な労働条件を得る労働者の権利、とくに労働環境を安全に保つこと、および労働組合を結成する権利、自由に仕事を選び受け入れる権利から構成されている。(第12章(c))。

結社の自由の権利(2.3項参照)はすべての労働者に与えられており、とくに移住労働者のように被害を受けやすい労働者に対しては自らを守る力となり、彼らにとって差別やその他の不正な扱い、危険な状態などが職場には存在しないという保証に力を与えることになる。

公正で良好な労働条件を確保するため、締約国により社会権規約(ICESCR)第7条(b)にて「安全で健康的な労働条件」が規定されており、第12条(1)にて心身の健康のために最も高い達成可能基準で公平な労働条件を享受することがすべての人の権利であると規定している。さらに人種差別撤廃委員会(CERD)は一般勧告30(36章)にて締約国に、自国の国民以外の者でも健康な生活への権利を否定されないことを要求しており、「外国人の心身の健康の適正水準を維持する権利を尊重し、とりわけ彼らの予防的・治療的・一時的医療サービスの利用を拒否したり、制限したりすることがないように」³³締約国に要求している。さらに、国際労働機関(ILO)条約第155号(職場の衛生と安全(1981)およびその手順(2002))は予防可能な事故と病気の撲滅と安全な職場環境の確保を目指している³⁴。さらに締約国には、自国の領域内または自国が実質的に管理している領域内の全ての人に対して、健康の基本的要因の提供を確保すべき義務が課せられている。身近にあって利用可能な満足の高い質の高い医療サービスに加えて、十分な食料と水を得る権利も尊重され、守られ、そして助成されるべきである

韓国にいる移住労働者のような脆弱な群社会の中でも女性の移住労働者はとくに被害を受けやすい。国際法の女性差別撤廃条約(CEDAW)では第2条において締約国はあらゆる形態の女性差別を糾弾し、適切な手段を迫り、女性差別撤廃政策を遅滞することなく行なうよう規定している。第11条では雇用と労働に

³³ ICESCR一般意見15号は韓国のような締約国が「全ての人(囚人、拘禁中の者、マイノリティ、庇護希望者、非合法の移住者を含む)にとっての、特に、予防的、治療的、緩和的な健康サービスへの平等なアクセスの否定、制限を防ぐことを通して、健康に対する権利を尊重する義務」を負っていることを強調する。

³⁴ 韓国はILO条約第155号をまだ批准していない。 _

ついでに平等権を規定しており、第6条では女性の搾取の禁止を提唱している。

アムネスティは、韓国にいる移住労働者の現状に照らし、これらの国際規約が尊重されていない事実を懸念している。

賃金面での差別は別として、韓国の多くの移住労働者は雇用主からの給料未払いという問題にも直面している。移住労働者が何ヶ月も給料を支払われないというケースがいくつもある。この問題は移住労働者が仕事を転々とする最も多い理由のひとつに挙げられる。移住労働者委員会³⁵は、出身国に戻った移住労働者の未払い給料の問題に取り組んでいる。国際的移住と開発に関する高官級対談を実現させて、同委員会は「出身国に戻った移住労働者が未払い給料と手当を要求できるよう雇用国の裁判所にアクセスする道を確保するため2国間の合意交渉にとりかかるべきである」と述べている。

2.3 結社の自由

韓国法のもとでは、労働者は労働組合の結成またはそれに参加することを認められているが、韓国の移住労働者は法的に認められた労働組合を結成することができない。移住労働者が労働組合の結成を試みると脅迫を受け、結成したばかりの移住労働者労働組合の指導者は拘束され、出身国へ強制送還された³⁶。こ

³⁵すべての移住労働者とその家族の権利保障に関する委員会（移住労働者委員会）は、移住労働者条約の締約国の履行を監視する、独立性を持つ専門家からなる機関である。この委員会は、最も新しい条約機関で、初の会合を2004年3月に開いた。

³⁶ 2003年12月に、韓国移住労働者組合（the Korean migrant worker's union） 平等労働組合 移住者部門（the Equality Trade Union - Migrants Branch (ETU-MB)）のバングラディッシュ出身の2人の中心的メンバー K. I. Bidduth と R. Hossen Zamal が、地域での集会の際に逮捕され、入国管理局に拘禁された。

彼らの国外退去に際しては、4人の韓国入国管理局職員がダッカ（Dhaka）まで同行し、彼らをバングラディッシュ当局に引き渡したことが報告されている。そしてバングラディッシュ当局が彼らを拘禁したらしいとの報告がある。

2004年2月下旬、当時のETU-MBの指導者である、サマル・タパ（ネパール国籍）は、他の移住労働者たちと、ソウル市内のミョンドン大聖堂で座り込み抗議を举行している際に逮捕され、遠隔のヨス収容施設に拘禁された。この収容施設でサマルはハンガーストライキを続行して闘い続けている。収容施設内からアムネスティ・インターナショナルに送られてきた手紙（2004年3月14日付け）で、彼は、入国管理局の職員たちが、自分を特別な注意をはらって選び出し（彼に同伴していた移住労働者は一人として逮捕さ

のことは韓国の移住労働者社会の脆弱性をさらに悪化させえることになった。労働組合を結成しなければ、多くの移住労働者は自らの権利に気付くことなく、また自らの権利を有効に表現し、権利のための運動を起こすという手段も乏しくなる。非正規移住労働者にとっては、結社の自由権が自らの立場を正規化する重要なステップともなりうる。さらに結社の自由は、職場で雇用主またはその他の者から移住労働者が受ける不正な扱いの実質的な救済措置を模索することも可能にする。権利の実質的な行使は、労働者の関与レベルにより既存の労働組合を通してのみ可能となる場合が多いのである。

すべての人の結社の自由権は自由権規約（ICCPR）の第 22 条や社会権規約（ICESCR）の第 8 条を含む国際法にて承認されている。韓国を含む締約国は、この権利の享受に関していかなる制限を設ける余地のないことをこれらの人権規約は規定している³⁷。国際労働機関条約 87 号、第 2 条は、労働者および雇用の両者が、いかなる差別もなく結社の自由権を有すると規定し、更に保護を強めている³⁸。

れなかった)、路上で彼を拉致した、と述べている。彼は逮捕された際に、警察当局に逮捕状を示されず、警察が何らかの身分証明書を提示することもなかった。

2005 年 5 月、移住労働者労働組合（MTU、ETU-MB を継承）の指導者は、20 名以上の入国管理局職員と警察官とによって逮捕された。彼は、2006 年 4 月に健康上の理由により釈放されるまで、拘禁され続けた。

³⁷ ICCPR 第 22 条【結社の自由】第 1 項「すべての者は、結社の自由についての権利を有する。この権利には、自己の利益の保護のために労働組合を結成し及びこれに加入する権利を含む」

第 2 項「1 の権利の行使については、法律で定める制限であって国の安全若しくは公共の安全、公の秩序、公衆の健康若しくは道徳の保護または他の者の権利及び自由の保護のため民主的社会において必要なもの以外のいかなる制限も課することができない。この条の規定は、1 の権利の行使につき、軍隊及び警察の構成員に対して合法的な制限を課することを妨げるものではない。」

ICESCR 第 8 条第 1 項「この規約の締約国は、次の権利を確保することを約束する。(a) すべての者がその経済的及び社会的利益を増進し及び保護するため、労働組合を結成し及び当該労働組合の規則にのみ従うことを条件として自ら選択する労働組合に加入する権利。この権利の行使については、法律で定める制限であって国の安全もしくは公の秩序のためまたは他の者の権利及び自由の保護のため民主的社会において必要なもの以外のいかなる制限も課することができない。」

³⁸ ILO 条約第 87 号第 2 条 「労働者及び使用者は、事前の許可を受けることなしに、自

2.4 移住の自由権

韓国の移住労働者はアムネスティに対して、どのような方法で彼らの身分証明書類（パスポート、ビザ、IDカードを含む）が彼らの権利に反して雇用主に没収・保管されたかを説明した。このことは韓国の移住労働者が、韓国で働き居住する権利を具えているにも関わらず、法的資格を証明することができず、とりわけ拘束または出身国への強制送還に対し無防備となる現状を形成している。パスポートやビザの没収は自由権規約（ICCPR）第12条³⁹に違反し、移住労働者の移住の自由を妨げることになる。また移住労働者は、彼らの給料が雇用主から支給されないなどの人権侵害を被った場合に政府機関からの救済を求めるときに身分証明書の不備により大きな困難に直面することになる。

2.5 個人の自由と安全の権利

世界人権宣言（UDHR）第3条：すべての人は生存権および個人の自由と安全の権利を有する。

外国人雇用許可制（EPS）法の実施以来、韓国の非正規移住労働者は常に恣意的な逮捕や拘束の危機のもとにある。それは、しばしば劣悪な条件下での逮捕・拘束で、後に出身国へ強制送還される。自由権規約（ICCPR）⁴⁰や国際人権宣言

ら選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従うことのみを条件としてこれに加入する権利をいかなる差別もなしに有する。」

³⁹ ICCPR 第12条

「1. 合法的にいずれかの国の領域内にいるすべての者は、当該領域内において、移動の自由及び居住の自由についての権利を有する。

2. すべての者はいずれかの国（自国を含む。）からも自由に離れることができる。」

⁴⁰ ICCPR第9条

「1. すべての者は、身体の自由及び安全についての権利を有する。何人も、恣意的に逮捕されまたは抑留されない。何人も、法律で定める理由及び手続によらない限り、その自由を奪われない。

2. 逮捕される者は、逮捕の時にその理由を告げられるものとし、自己に対する被疑事実を速やかに告げられる。・・・

4. 逮捕または抑留によって自由を奪われた者は、裁判所がその抑留が合法的であるかどうかを遅滞なく決定すること及びその抑留が合法的でない場合にはその釈放を命ずることができるように、裁判所において手続をとる権利を有する。

5. 違法に逮捕されまたは抑留された者は、賠償を受ける権利を有する。」

((UDHR) および移住労働者協定などの国際法や国際基準は、その国における法的身分に関係なく何人も恣意的な逮捕や拘束を受けることなく、すべての人は個人の自由と安全の権利を有することを承認している。加えて、これらの法律文書は、すべての人が公務員またはその他の者からの暴力、身体的被害および脅しから実効的に保護される権利を有することを規定している。

被拘禁者処遇最低基準規則のような国際人権基準は、拘禁または監禁されている者の人権を差別なく擁護することを規定している。更に国連の恣意的拘禁に関する作業部会は、移民や難民としての保護を求める人びとの現状に関する審議 5 号を採択した⁴¹。この審議は拘禁者の尊厳のための 10 原則と、拘禁管理の多数の安全措置を示した。

この原則によると、移民や難民として保護を求める人びとは政府当局の決定趣旨の性質とその根拠が彼らの理解しうる言語で通知され、拘禁された者は、その場の内部規則や適用される懲罰規則を通知され、彼らが電話や FAX または Eメール等で外部と連絡が取れ、弁護士、領事、知人と接触でき、拘置下に置かれた者は司法または他の機関に渡る前に速やかにこれらを提示されることを規定している。この原則はまた拘禁期間は無期限または法外に長期であってはならないと規定し、移民や難民としての保護を求める人びとが拘禁命令に対する救済措置を懇願することができ、また国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) や国際赤十字委員会 (ICRC) および正式に認可された NGO がこうした拘禁施設に入ることを認めている。

2.5.1 恣意的な追放と送還の脅威からの保護

EPS 法の施行後の 2 年間に韓国当局は数千人の移住労働者を出身国へ強制的に送還した。国際法では、国外追放の手続は適法手続に則り、基本的な人権の尊重と擁護が保証されることを要求している。

移住労働者は自由権規約 (ICCPR) 第 13 条により⁴²、恣意的または集団的な退去

⁴¹恣意的拘禁に関する作業部会 移民と庇護希望者に関する状況についての審議 5 号 (E/CN.4/2000/4 12 月 28 日 1999 年) を参照せよ

⁴² ICCPR 第 13 条は、合法的に国の領域内にいる外国人にのみ言及しているが、人権委員会 (HCR) は、第 13 条の趣旨は明確に、恣意的な国外追放を防ぐことにあると主張している。このように、第 13 条の要件を、集団追放を規定する法律や決定は満たしてい

命令から守られる資格がある。いかなる退去命令も個々の事情に即して判断がされ、適正手続により行われねばならない⁴³。

さらに送還禁止の基本原則は韓国当局に対して、出身国で拷問を受ける危険があると信じるに値する十分な根拠がある者は誰一人その国に返送されないことの保証を要求している。

韓国政府は自国の行為が、締約国は人の生命と自由が危険に曝されるような国へ追放してはならないと提言する拷問等禁止条約⁴⁴および 1951 年難民条約⁴⁵等の国際法と国際基準に違反しないことを保証すべきである。

韓国当局が庇護申請に対し公正な難民判定手続を適用して来なかったため、難民としての保護を求める人びとの基本的な人権が事実上無視されていると報告されている。入国管理官は 2006 年 2 月にアムネスティに対し、難民申請者で 3 年以上滞在している非正規移住労働者の申し立ては検討しなかったことを認めている。

3. 韓国の移住労働者取締り

ない。この条約のもとでの外国人の位置づけについて、一般意見 15 号を参照せよ。

⁴³集団追放は、一度に数多くの個人を国外退去させることとは異なる。後者については、各個人が個別の訴訟手続を経ることを条件として、許容され得るが、前者は決して許容され得るものではない。

⁴⁴拷問等禁止条約第 3 条

「1. 締約国は、いずれの者をも、その者に対する拷問が行われるおそれがあると信ずるに足りる実質的な根拠がある他の国へ追放し、送還または引き渡してはならない。
2. 権限のある当局は、1 の根拠の有無を決定するに当たり、すべての関連する事情（該当する場合には、関係する国における一貫した形態の重大な、明らかまたは大規模な人権侵害の存在を含む。）を考慮する。」

⁴⁵難民の地位に関する条約 1951 年 第 33 条

「1. 締約国は、難民を、いかなる方法によっても、人種、宗教、国籍若しくは特定の社会的集団の構成員であることまたは政治的意見のためにその生命または自由が脅威にさらされるおそれのある領域の国境へ追放または送還してはならない。
2. 締約国にいる難民であって、当該締約国の安全にとって危険であると認めるに足りる相当な理由があるものまたは特に重大な犯罪について有罪の判決が確定し当該締約国の社会にとって危険な存在となったものは、1 の規定による利益の享受を要求することができない。」

1995年1月、13人のネパールの研修生らのソウルのミョンドン教会での行動は画期的であった。彼らはソウルの移住労働者や訓練生が直面している人権侵害に一般の関心を向けさせるために抗議集会を催した。

彼らの抗議集会は、職場での言語や身体的暴力、雇用主によるパスポートの没収、劣悪な条件下での長時間労働、賃金支払の遅滞、職場で負傷または死亡した訓練生および移住労働者への配慮や補償の欠如といった幅広い虐待を浮き彫りにした。

1995年以来、ボランティア団体が複数のカウンセリング・センターを設立し、政府は移住労働者と訓練生を擁護する手段を講じるなど多少の現状進展があった。

しかし、虐待を受けている移住労働者や訓練生のために司法制度が活用されず、雇用主は労働者に彼らの権利の説明をせず、彼らの移動を制限しているなど、多くの虐待の事実は韓国における幾万もの労働者が人権侵害に対して極めて限られた保護しか受けていないことを現している。

韓国の移住労働者はバングラデシュ、中国、インドネシア、モンゴル、ネパール、パキスタン、フィリピン、スリランカ、ベトナムを含む90カ国以上から集まってくる⁴⁶。韓国の移住労働者のほぼ95パーセントが低技術労働に分類される労働に携わっている⁴⁷。

1980年代後半頃まで韓国は労働輸出国であった。労働輸入国として浮上してきたのは1987年にフィリピンからの家事労働者がソウルで雇われ始めてからである。その当時はソウルに約6,500人の移住労働者がいたが、皆非正規労働者であった。

⁴⁶移民人口における国籍上の最多グループは、中国国民であり、62,058人(45パーセント)にのぼる。その内の54.1パーセント(33,546人)は韓国系中国人である。2番目に多いグループはベトナム国民である。(7.4パーセント)、そして以下順次、バングラディッシュ国民(6.9パーセント)、フィリピン国民(6.5パーセント)そしてインドネシア国民(6.1パーセント)となっている。

⁴⁷ ユ・キルスン「韓国内の移住労働者労働市場」2004年6月、ソウルにおける第5回IIRA アジア地域会議で発表された文書、4頁。

韓国の急速な経済成長によって、韓国労働者の収入と期待感は上昇した。中小企業の手作業や低技術労働者の需要、いわゆる「3K」（汚い、危険、きつい）と呼ばれる仕事は次第に低賃金の移住労働者で満たされるようになった。2002年の終わりには29万人近くの移住労働者が韓国で働き、その80パーセントが非正規労働である。EPS実施後その数は減少したものの、依然として多く、非正規移住労働者は18万9千人で、移住労働者全体の52パーセントを占める。

以下の章では1990年代初期から実施されている研修システムと2004年に導入された外国人雇用許可制（EPS）のより詳細な内容を検討する。EPSは、移住労働者の権利保障と韓国産業界の膨大な数の移住労働者の需要を満たすという両観点から研修システムの欠陥を改善する目的で施行された。しかし、アムネスティはこのシステムが目的を果たしていないことに懸念を感じている。

3.1: 訓練システム

訓練システム共同事業（JVTS）は1991年に制定された。2005年の5月には7,352人がこのシステムのもとにソウルで働いている。JVTSは、企業が外国人スタッフを韓国へ連れてきてトレーニングするために海外拠点を設けることを許可している。トレーニングは6ヵ月におよび、更に6ヵ月月延長することもある。このシステムにおいては雇用主が法的に支払わなければならない最低賃金が定められており、また訓練生は労働災害や健康保険の補償を求めることができる。しかしながら、雇用主はしばしばこのルールや保護条項を無視する。2004年の調査によると調査対象となったJVTS研修生の53パーセントに労働災害の治療費が支払われているが、労働災害補償や保険から給付金が支払われたのはわずか3.8パーセントにすぎなかった⁴⁸。

韓国中小企業連盟（KFSB）のロビー活動を受けて、韓国政府は従業員300人以下の中小製造会社が外国人訓練生を獲得できるように産業訓練生システム（ITS）を導入した。募集、就職斡旋、訓練および訓練生の管理は1994年に設立された韓国国際訓練共同会社（KITCO）が取りまとめている。⁴⁹ITS訓練生は工場、建設、農業、漁業やサービス産業で働く。2002年以来ITS訓練生は減少しており、最近の調査では、2005年5月時には訓練生が26,516人であった。このITS訓練生減少の特記すべき理由としては2004年8月のEPS制度の発足が考

⁴⁸韓国労働研究所 2004年 p.89 (KLI Korea Labor Institute) 2004, p.89

⁴⁹ KFSBはITSの実施において、研修生たちの管理の他にも、職業斡旋、職業紹介、研修を含む領域で指導的役割を果たした。

えられる。旧訓練雇傭プログラム下においては、継続して1年工場で働いたITS訓練生は韓国においてその後2年間を訓練生ではなく労働者として居住し働く資格を取得した。

1995年以來外国人訓練生のすべては労働災害補償保険、国民健康保険および最低賃金法令の適用を受けていた。訓練生は、例えば職場での強制労働や暴力に対処するために労働基準法のいくつかの規定により限定保護を受けていた⁵⁰。彼らの権利はまた最高裁判決⁵¹や1995年の産業訓練生保護ガイドライン⁵²と規定(54)により明確にされていた。

しかしJVTSとITSの両制度は訓練生に「労働者」としての法的立場を認めておらず、雇用主が訓練生雇用者への義務を果たすことは稀であった。彼らの身分は「訓練生」であり、韓国人でもないので、産業訓練生は韓国法の下で平等な保護を受けられなかった⁵³。雇用主による外国人訓練生への差別的扱いや虐待行為がおびただしい数で報告されているが、それは、雇用主が法的保障の脆弱さと救済措置へ実質的にはアクセスできないという訓練生の弱みに付け込んで、賃金未払い、身体的虐待、屈辱行為に及んでいたからである。⁵⁴

⁵⁰ ユ・キルスン「韓国国内の移住労働者労働市場」2004年6月 p.2

⁵¹1995年12月22日、高裁判所判決95Nu2050によると

「産業研修証明書」を受け取ると、産業研修生が通商・労働部のガイドラインに従って作成された雇用主との労働契約を終了しても、両当事者の契約上の義務は研修プログラム後にも依然として効力を有する。従って、もしある者が、雇用主から労働に対する報酬を受け取ることを目的として、雇用主に労働を提供したならば、その者は労働基準法第14条の文脈における被雇用者として見做される。」

⁵²産業研修生の保護と規制についてのガイドラインは1995年2月14日に提出され1998年2月23日に改訂された。ガイドライン第8条は「研修生の憲法上の権利は、労働基準法と産業労働者安全と健康および産業労働者保険法と医療保険法によって、以下の領域において保護されている。a脅迫と強制労働、 b直接に雇用主によって全額、適時に払われる賃金報酬、 c期間、休暇、終業時間、定時間外労働時間 ワーキングホリデイ d最低賃金保障e労働環境での安全性と健康 f医療ケアと労働災害保険の受益、給付、（黄、車、洪「移住労働者の権利：関連するILO条約によって規定される労働者の権利を焦点として」未刊論文 2005年12月2006年1月 p.24において引用されている。Hwang, Cha and Hong, "Rights of Migrant Workers: Focusing on Labor Rights Provided in Relevant ILO Conventions," Unpublished Paper, December 2005/January 2006, p.24)

⁵³黄、車、洪「移住労働者の権利：関連するILO条約によって規定される労働者の権利を焦点として」未刊論文 2005年12月2006年1月 p.24

⁵⁴ ソル・ドンフン「韓国の外国人労働者に関する政策の位置づけにおけるグローバル

韓国移住労働者合同委員会（JCMK）を含むいくつかの非政府組織（NGO）はITSを「現代版奴隷制度」⁵⁵と呼んでいる。当然のことながら産業訓練生はそのような状況で仕事を続けるよりも非正規労働者となる危険を冒すことを選び、職場を去るのである。2004年4月までにおよそ53パーセントが訓練生の地位を捨て、その多くが非正規移住労働者としてより払いの良い仕事へ移った。

2005年5月、このシステムの根強く深刻な批判を勘案した韓国首相、労働大臣、法務大臣は、現行の産業訓練生プログラムを政府は2007年1月までに撤廃することを発表した⁵⁶。韓国政府はITSを廃止することを表明しているが、JVTSを廃止することは公表していない。その代わりに政府は、報道によるとJVTSに則って働く者を「技術訓練生」と新たに名づけるという。韓国政府はまた、EPS法のもとで考えられる、移住労働者をより包括的で効果的に管理する移住制度への取り組みに乗り出しているといわれている。

3.2 外国人雇用許可制（EPS）

EPS法は2004年8月に効力を生じた。これは移住労働者に法的地位を与え、彼らへの人権侵害に終止符を打つ目的であった。この法律が通過して、韓国はアジア初の、法律制定により移住労働者の権利保障を試みる労働者輸入国となった。EPSのもとで、人材不足を韓国労働者で満たせない雇用主は、労働部から1年間の契約で外国人を雇う許可を得ることになった。この契約は最長3年間延長できる。

EPS法は外国人労働者への差別を禁じている（第22条）⁵⁷。この法律はまた彼らが賃金未払いや労働災害および健康保険適用の場合に、雇用主へ是正措置を求

な次元：機能的比較分析」開発と社会 第34巻 No. 1 2005年6月 p.100

“Global Dimensions in Mapping the Foreign Labor Policies of Korea: A Comparative and Functional Analysis,” *Development and Society*, Volume 34, Number 1, June 2005, p. 100.

⁵⁵ 同書 101 頁

⁵⁶ 中央日報「2007年までに廃止されるべき移住者 “研修” プログラム」2005年5月12日

⁵⁷ 移住労働者は、人種、民族的出自、宗教、ジェンダー、社会的地位、に基づく差別から保護されている。韓国憲法第11条と労働基準法第5条は、ジェンダー、国籍、人種、民族的出身、宗教、社会的地位に基づく差別を禁止している。

めるシステムを行使する権利を認めている。

しかしながら、EPS が移住労働者の職場での健康と安全に大きな影響を与えたとは思われない。彼らの多くがいまだに安全のない危険な状況で働き続けている。安全規則に基づけば、スタッフの健康診断と作業機械の安全点検を毎月行なうことをすべての雇用主の義務としている。しかしアムネスティの調査によると、それらの義務を遂行しているのはほんのわずかの会社のみで、移住労働者は防衛なしで危険物や薬物を取り扱う工業災害に曝され続けている。

EPS 法の導入によって、非正規就労者となった移住労働者は逮捕、本国送還するという政府決定が明らかになった。これによって 2004 年 11 月から警察と入国管理局の業務という形で、すでに何千もの不法滞在者その他移住労働者が逮捕、劣悪な施設に拘禁され、出身国へ強制送還される結果となっている。このことによって多くの移住労働者の苦痛がより一層増大している。

2003 年 11 月、当局が非正規移住労働者の集中取締を行なう数日前の 11 日に、証明書類を持たない移住労働者である 31 歳のスリランカ人タラカは、地下鉄電車に投身自殺した。彼は韓国滞在が 4 年以下の者だけが移住労働者として申請できるという韓国政府の法基準の適用外にいることを知って自殺したのだ。タラカは 1996 年 1 月にはじめて韓国に到着し京畿道、光州にある会社で 4 年間働いた。25 歳まで生まれ故郷スリランカのチリスのガス会社とテント工場で毎日 12 時間働き、月におよそ 750 (米) ドル稼いでいた。彼は韓国から強制送還されることになっていた 5 日前に自殺を図ったのだ。

EPS はまた非正規移民の状況を規則化することを模索していた。例えば EPS の追加条項として、2003 年 3 月 31 までに韓国に 3 年、あるいはそれ以下滞在している非正規外国人労働者に対し特定の条件で更に 2 年間韓国で働くことを認めた⁵⁸。これは非正規移住労働者の数を急激に減少させる結果となったが、この限定的

⁵⁸非正規移住労働者のための合法化プログラムのもとで、2003 年 3 月 31 日現在、3 年未満、韓国に居住していた非正規移住者は、自主的に当該官庁に報告し、所定の手続を経たならば、労働部に指定された工場で最長 2 年を限度として、働くことが許可された。2003 年 3 月 31 日現在、韓国に 3 年、もしくはそれ以上 4 年未満在住し、かつ、当該官庁へ自主的な報告をなし所定の手続を経た後出国した者は、前回の居住期間と合算して 5 年を限度として働くことを目的として、韓国へ再入国することが許可された。2003 年 3 月 31 日現在、韓国に 4 年もしくはそれ以上居住している者は、2003 年 11 月 15 日以前に自主的に韓国を出国するよう促される。その後においては、その者は、逮捕、そして強制送還の対象となる。

で選別的な公認制度は非正規移住労働者の問題解決にはならなかった。2006年6月時点で韓国には少なくとも18万9千人もの非正規移住労働者がいた。

EPSの導入は数々の懸念を浮き彫りにした。二つの主要な懸念事項は、依然として多くの非正規労働者が存在する事実と、雇用契約のある移住労働者が雇用主を変えたいときに直面する難事である。EPS法の22条が移住労働者は平等な権利を有すると明らかに規定していたとしても、EPSはこの条項に違反した者の責任の所在を問う手段は用意していない。韓国政府はEPSの制度が国際人権法や国際人権基準に適合し、移住労働者の人権と労働者の権利を確実に保障するようにすべきである。

4. 就職斡旋

2004年の外国人雇用許可制のもとで雇用されたインドネシア出身のある移住労働者は、アムネスティに対して、約束とはひどく違った仕事だったので辞めたと述べた。仕事は危険で、余りにも賃金が低く、韓国での就職の支払いに充てるために家族が借りた借金の返済が出来なかった。より賃金の高いほかの仕事を見つけたが、雇用主は必要な書類に署名してくれようとはしなかった。彼には家族が被った負債の重圧があり、移動の制限がある上に、非正規労働者としていつでも拘禁され、インドネシアへ強制送還される可能性があったにもかかわらず、仕事を辞め、非正規移住労働者になる以外に選ぶべき道はほとんど無かった。

EPS法により、韓国政府は、労働者の選択や就職の斡旋を含めて、移住労働者の雇用手続きで、指導的な役割を果たしている。この法令は、韓国政府が労働者送り出し国と締結することができる二国間の覚え書きの手順を定めている⁵⁹。

同法に於ける政府間の覚え書きの目的は、雇用の過程でより大きな透明性を確保することにあつた。アムネスティ・インターナショナルは、移住労働者たちが、祖国の機関や個人から過度の斡旋費用を求められたとの多くの報告を受けていて、このことは重要な要素と考えられる。多くの移住労働者は、結果的に多大の負債を抱えることになる。ひとたび韓国に入国すると、多くの労働者は

⁵⁹ 2004年8月現在、韓国はフィリピン、スリランカ、モンゴル、インドネシア、タイ、ベトナムの6カ国と、EPS法令の規定に基づき二カ国間協定に調印し、これらの国々から2万5千人の労働者が送られてくることを見込んでいる。

自らの借金返済が不可能なことを知るが、事実上は保証された労働者の立場にいることになる。低賃金で、時には遅配があり、全く支払われない場合もある。多くの移住労働者は負債がかさみ、より良い賃金を得るために、未登録もしくは非正規移住労働者となることの危険を冒さざるを得なくなる。

韓国政府は、不適切な雇用慣習に終止符を打つために行動を起こしてきた。たとえば、インドネシアで不正なブローカー行為が見つかった後、2005年6月から韓国政府はEPSによるインドネシア人労働者の雇用を停止している。2005年4月に、韓国政府は2つのネパールの斡旋会社が内定者に不当に高い手数料を請求していることが判明してから、2005年の研修生の割当数を取り消した⁶⁰。しかし、多くの労働者送り出し国が斡旋機関によって課せられる法外な料金を止めさせられないでいる証拠がある。

5. 就職の自由における差別

ナイジェリア出身の5人の労働者（プリンス、コシイ、ジュリアス、チネドゥ、トニイ）は、どのようにして自分たちが、EPS制度のもとで合法的な労働者としてやってきたが、救済の手段を持たない彼らに対する雇用主が取った行動の結果、未登録労働者にならざるを得なかったかを説明した。彼ら5人は、ある書類に署名したが、後になってその書類は雇用主に対して約束の給与の一部を保険の支払いに充てることを認めるものであることを知った。彼らは雇用主に、給与が減額されないようにするために、保険料に充てる給与の増額を求めた。彼らは賃上げが行われなくてもその会社で引き続き働くと述べたにもかかわらず、雇用主は彼らの求めを集団行動と解釈し、彼らを解雇した。雇用主はそれから彼らが許可を得ないで職場を放棄したと当局に報告した。彼らには未登録移住労働者になる以外の選択の余地はなかった。アムネスティが2004年9月に彼らと会った時、彼らは絶望的になっていた。彼らには仕事も金もなく、何時でも自分たちが逮捕され、国外退去させられる可能性があることを恐れていた。

同法では、転職したい移住労働者は、厳しい制約を受け続ける⁶¹。例えば、雇用

⁶⁰ ネパールSamacharpatra紙、2005年4月11日

⁶¹ 原則として、EPSは、外国人労働者雇用法第2条などで定義されている例外ケースを除いては、労働者が職場を変えることを禁止している。

者の許可を得ても移住労働者は 3 回までしか転職することが出来ない。移住労働者は特定の仕事を継続できなくさせるような健康上の問題を理由にして転職することは出来ない。あるいは、重大な健康問題または人権侵害が公式に報告されなければ、特定の職場で人権侵害があっても転職はできない⁶²。最近の調査によれば、面接を受けた大多数(81.8 パーセント)の移住労働者は、EPSでは転職することが困難だと考えている⁶³。いくつかのケースでは、転職を望ませるような雇用主による虐待を、もし彼らが明らかにすると、彼らの状況はさらに困難となる。

インドネシア出身のアンドリは、月給が契約の 80 万ウオン（およそ 830 米ドル）から 50 万ウオン（およそ 520 米ドル）に減額されたことを知った。雇用主はアンドリにより低い給与を受け入れるかさもなければ仕事を辞めるように言った。

1. 正当な理由から、雇用者が契約期間中に労働契約を解約しようとする場合、あるいは契約終了後に契約更新を拒否する場合；

2. 倒産、事業閉鎖や外国人労働者とは関係のないその他の理由により、職場で仕事を継続することが不可能であると考えられる場合；

3. 第 19 条と第 20 条それぞれに従い、雇用許可が取り消しになったり、もしくは外国人労働者の雇用に制限が掛けられた場合；そして

4. 大統領命令によって決定されている他の理由がある場合、すなわち、怪我のためその職場では外国人労働者が仕事を続けることはできないが、他の職場では仕事を続けることができる場合。

EPS のもとで雇用されている移住労働者は、職場変更は合計 3 回までと制限されている。しかし、2 もしくは 4 で述べられている理由からの変更の場合は、さらに 1 回変更を許可されることもある。

⁶² ソウル紙によれば（2005 年 6 月）、「労働部の下にある雇用保証センター職員の経験不足や通訳、翻訳サービスの欠如から、就労場所の変更についての管理が適切でない。」また、「移住労働者に対して労働実況調査が厳しく行われておらず、違法状態を摘発するのが困難である。」（104 頁）

⁶³ 基本的労働権に関する議会調査グループの「EPS後一年、移住労働者生活水準調査、2005 年、8-9 頁

しかし、雇用主は合法的な転職を認める必要文書に署名しようとはしなかった。

EPS の下では、移住労働者は、毎年更新しなければならない 1 年契約を結ぶ。移住労働者は契約の更新を拒否され、1 ヶ月以内に代わりの仕事を見つけることが出来なければ、国外退去を求められる。絶えずつきまとう解雇と国外退去の危険をかかえて、彼らはひどい労働条件を受け入れる以外に選択肢はないと考えており、移住労働者が自らの権利を十分に行使しようとすることはほとんどありそうにない。

6. 職場での健康と安全

液晶表示装置 (LCD) モニター用プラスチックフレームの部品製造会社 (ドングワ・デジタル) で働くタイ人女性 8 人が、毒性のある化学物質に長期間さらされたために重い障害を負った。7 人の非正規移住労働者を含む女性たちは、ソウルから 40 キロ南のファソン (華城) の工場で最長 4 年間働いていた。

女性たちがアムネスティに語ったところによると、仕事の 1 つは、n-ヘキサン⁶⁴という毒性のある化学物質でプラスチックフレームを洗浄することだった。安全指導もなく化学物質を用いる危険も知らされていなかった。1 日最長 14 時間にわたって閉めきった窓のない部屋で働いていた。女性たちは月に 400 時間働き、うち 160 時間が残業だったと報告されている。n-ヘキサンを扱っていたにもかかわらず、ゴーグルもマスクも保護具もなく、綿の手袋を着用していただけだった⁶⁵。

女性たちの証言によると、この会社は最初から n-ヘキサンを使っていたもようだ。しかし最初のうち、n-ヘキサンを使う部屋は広く換気も良好だった。ところが後になって部屋のスペースが半分になり、新しく作り直された部屋は換気不十分だった。韓国人労働者は n-ヘキサンを扱う部屋では働いていなかったと女性たちは言っている⁶⁶。

女性たちは最初、自分たちの病気は職場で 1 日中立ち続けているせいだと思っていた。2004 年 10 月までに、3 人の病状が悪化した。監督官が病院に連れて行き、そこで初めて n-ヘキサン中毒だと知らされた。女性たちは、治療費を払わねばならず、職や賃金を失うことを恐れて働き続けようとした。

体調が悪化しても社長は病院に行くことを許さず密かに治療を受けさせた。

⁶⁴ (64) N-ヘキサンは無色無臭の物質であり、繰り返し吸入すると多発性神経障害を引き起こす可能性がある。

⁶⁵ アンサン移住労働者シェルターのチェ・ユンミとアムネスティが得た証言

⁶⁶ ドングワ・デジタルの従業員は 100 人であり、半分が韓国人、半分がタイ国籍である。

これ以上働けなければならないという状態になると、雇用主は悪評が立つことを恐れて女性たちを40日間寮に閉じ込め、治療や人に会うための外出を禁じた。

5人がなんとか寮から逃げだし、友人や宣教師団体の助けにより地元の病院で治療を受けた。しかし雇用主は、3人を適切な治療が不可能なタイに送還した。この3人、Rhochana Nusaram (31歳)、Saraphee Yindee (31歳)、Sirinan Phinihamaneerat (37歳)は後に、国立病院で治療を受けるためソウルに来た。ヘキサン中毒は1年以上の集中治療が必要だと報告されている。

同社は、産業安全検査官が行ったn-ヘキサンの危険性に関する警告を明らかに無視していた。社長は2005年に逮捕された。

このケースは多くの移住労働者が直面している複合的差別の典型的な例であり、とりわけ女性移住労働者の弱点を示している。これらの労働者は国籍ゆえに韓国人の同僚よりも危険な仕事を割り振られ、適切な訓練も保護も受けていなかった。女性たちは、病気になっても権利を否定されるかもしれないという弱みを抱え、雇用主により恣意的に拘禁され適切な健康管理も受けることができなかった。

韓国の移住労働者は危険な環境で働いていることが多い。多くは、ほとんど訓練を受けずに安全でない機械を使って長時間働いている。危険な化学物質を扱いながら保護装置もほとんどなく安全上の訓練も受けていない者もいる。アムネスティが聞き取り調査を行った多くの移住労働者は、職場での事故を目撃したり事故に遭ったりしたことがあると報告している。労働部によると、2004年前半に約1300人の移住労働者が職場で事故に遭っており、その数は前年より増加している⁶⁷。

多くの移住労働者の韓国語力は、良くてもせいぜい初歩的なレベルである。作業法や機械の操作に関する指示は通常韓国語で書かれているので、問題だ。健康や安全面で深刻な結果を引き起こす可能性があり、とくに移住労働者によくある3Kの仕事ではその可能性が高い。アムネスティが聞き取り調査を行った移住労働者の多くは、韓国人の同僚よりも危険な環境で働いていると訴えている。

労働部は、非正規労働者を含むすべての移住労働者は、労災保険に入る資格があるとしている。しかし現在、移住労働者はこの権利を否定されているケースが多いと考えられる。実際、職場の事故で長期または永久的障害を負った非正規労働者の中には、治療後すぐに何の補償もなしに身体障害者として強制的

⁶⁷ 外国プレス協会(Associated Foreign Press)とコリア・タイムズが2005年1月17日付けで労働部の発表として引用した。2003年は2336人の移住労働者が障害を負った。2002年の1760人、2001年の1278人、2000年の1197人と比べ、増加している。

に韓国から出国させられた者もいると報告されている⁶⁸。

「私はチュンナム郡イエサンの会社で働いていました。2005年1月15日、重さ500キロの砂袋が頭に当たり、足の靭帯も切りました。負傷したとき、雇用主に小さな病院に連れて行かれました。3日間入院しましたが治療はいい加減でした。その後ダングックの病院で手術し、6カ月間治療を受けました。医師からは働くなと言われましたが雇用主に働かされました。1年後、上司は物理療法を受けさせてくれませんでした。治療のためのお金を少しもらいましたが、上司が保険会社に報告しなかったので保険金は受け取っていません。雇用主は口汚く罵りましたが、韓国語はわからないので気になりません。住んでいた寮を出ることを許されませんでした。友人とは電話で話すだけで会うことはできません。会社は契約更新を拒否し2006年1月25日に国外退去させようとしていました。私は同僚からそれを聞いて逃げたのです。今、友人宅に身を寄せています。足の負傷のために働くことができません。自国で作った借金を返済することができないのです。娘たちは勉強もできず家族は貧困にあえいでいます。一番上の娘はネパールで石割をして少し稼いでいます。重労働です。私のパスポートは移民局にあり、現在私は正規の査証を持たない移住労働者です。」(ネパールからの移住労働者 YB さん、2006年4月)

障害を負った多くの移住労働者が適切な治療も補償も受けていないと報告されている。障害を負った労働者の雇用主が契約更改を拒否し、したがって合法的に韓国に滞在する権利を認めず、移民局に通報したケースもある。障害を負った非正規労働者はいつ国外退去させられるかわからない状況で、移住労働者団体に助けを求めている。捕らえられて国外退去させられた者は、自国でのより貧しい生活と経済的不安定に直面している。韓国で補償を求めて戦い続けている者もいる。

「私は正規の査証を持たない移住労働者としてデグにあるプラスチック製造会社、ミスン産業で2年間働きました。勤務時間は1日12時間です。給料はすぐに支払われましたが、労働環境は劣悪でした。職場に化学物質の気体が漂っているため肺にひどい痛みを感じました。マスクは役に立ちません。1年間、肋骨のあたりに痛みを感じていました。」

「2005年10月7日、左手の手袋がプラスチック製造機にはまって巻き込まれました。手を抜くことができませんでした。機械が止まったのはもう少しで左肩が巻き込まれそうになったときでした。骨が機械で砕ける音がしたと後で聞き

⁶⁸ コリア・タイムズ紙が2005年1月17日付けで、移住労働者の家の代表者の発言として引用した。

ました。機械を止めてくれたのは、叫び声を聞いた隣の別の会社の人たちでした。機械から引き出されたとき、私の腕には骨も肉もありませんでした。服と皮膚だけだったのです。隣の会社の人のはさみで服と靱帯を切断しました。応急処置具などありません。その後整形外科で手術を受けました。これを目撃した韓国人の女性労働者はショックを受け1人は気を失いました。」

「会社は労災保険にも健康保険にも入っておらず、事故を秘密にしました。友人が訪ねてきたとき、社長は最初私の所在を知らないふりをし、どの病院で治療を受けているかを言いませんでした。友人が怪しいと思って移住労働者センターに連絡し、センターが私の所在について会社に問い合わせたのです。会社はたいした事故ではないとして病院の名前を明かそうともしませんでした。センターが警察に連絡すると言って初めて社長が私の所在を明かしたのです。社長の発言とは正反対に私の怪我は重傷でした。なぜ嘘をついたのかと尋ねられて、社長は治療が終われば私をネパールに送り返すつもりだったと言いました。私は5ヵ月間治療を受けました。それ以来、会社から物理療法の治療費も生活費ももらっていません。」

「貯金で治療費を払っていますが、韓国に滞在することにも問題があります。治療のための一時滞在査証を申請していますが、会社は助けてくれません。住むところがないので友人の家に身を寄せて治療費を払っています。靱帯はまだひどく痛みます。働くことは全くできません。ネパールでも治療を受けることはできるでしょうが非常に高額です。補償金を得るまでネパールには帰りたくないです。」

(33歳のネパール人労働者 BS さん、2006年4月)

多くの雇用主が義務づけられた健康保険を移住労働者に提供しないことから、男女を問わず移住労働者の間に深刻な影響が出ている。

6.1 女性の移住労働者に対する義務づけられた健康保険の欠如

義務づけられた健康保険の欠如が女性の移住労働者に与える影響に関して特別な懸念がある。妊娠した場合、適切な治療や定期的診察を受ける金銭的余裕がないことがあるからである。報告によると、多くの女性は流産をしてもそれまでと同じ重労働を続けている。2002年に韓国移住労働者対策協議会(JCMK)が行った調査「女性移住労働者の人権の実情に関する報告書」では、妊娠した労働者の66.7パーセントが解雇を恐れて雇用主に知らせず、うち56パーセントが流産した。

女性移住労働者人権センターによると、女性の訓練生の場合、雇用主は妊娠を国外退去の正当な理由と判断する可能性がある。これはCEDAW第11条違反で

ある。この条項は締約国が「男女平等に基づき同等の権利を保証することを目的として、雇用における対女性差別を排除するためにあらゆる適切な手段を講じる」ことを求めている。とくに第 11 条(f)は締約国に、「(女性の)労働環境における健康の保障と安全(生殖機能の保護を含む)の権利」を女性労働者に保証することを求めている。

上記の実態は ICESCR 第 10 条(2)違反でもある。この条項は韓国を含む締約国に「出産前後の妥当な期間にわたって母親に特別の保護を与えるべきである。この期間には、労働者である母親には有給休暇または適切な社会保障手当付きの休暇を与えるべきである」ことを認識するよう求めている。上記の実態は ICESCR 第 12 条(1)にも準拠していないと考えられる。この条項は締約国に「達成可能な最高基準の身体的および精神的健康を享受する権利を何人にも認める」よう求めている。

7. 賃金

EさんはEPS法の下で採用されたインドネシア人だが、韓国に到着してから賃金が約束よりもはるかに低く、韓国人労働者のほとんど半分であることを知った。週7日勤務で休日は月に1日である。給料は残業代込みで月に60万ウォン(約600米ドル)であり、これでは就職のために一家が作った借金を返済することができない。EPS法ではEさんが韓国に合法的に滞在できるのはわずか3年間であり、就職に関する出費と韓国への渡航費をкаろうじて返済できるかどうかという程度であった。Eさんは借金を返済するために非正規移住労働者となった。

韓国で働く多くの移住労働者の賃金は規定の最低賃金より低く、長期間未払いになることが多い。アムネスティの調査によると、このような差別的実態は蔓延しているが、多くの移住労働者の法的地位は不安定であるため、異議が申し立てられることは稀である。

訓練生も低賃金で長時間働いている。韓国労働研究所(Korea Labor Institute)が2003年に行った調査⁶⁹によると、JVTS訓練生は平均1日11時間働いた。賃金の支払いは平均7.2ヵ月遅れ、聞き取り調査を行った訓練生の25.9パーセントには残業代が支払われていなかった。JVTS訓練生は実際には他の労働者と同じ量の仕事(残業を含めて)をしているにもかかわらず、訓練生という立場のために賃金が低かった。これはJVTS訓練生が韓国で「訓練」を受けた「手当」をもらうにすぎず、賃金の残りは自国で支払われるからである⁷⁰。

⁶⁹韓国労働研究所「ジョイントベンチャー訓練生の労働市場—調査報告書」2004年、85頁(韓国語)

⁷⁰韓国労働研究所「未熟練外国人労働者の労働市場に関する分析」2004年、11頁(韓国語)

Rさんは2003年8月に訓練生としてフィリピンから韓国にやって来た。タイとカンボジアから来た同僚と共に働いたが、会社は3ヵ月間、賃金の支払いをしなかった。韓国人の同僚は別の仕事を求めて退職し、会社は地元の労働局に通報された。Rさんは非正規移住労働者にならずに別の会社で合法的に働きたかった。Rさんが転職を求めてKFSBに連絡すると、今の会社で働かないなら国外退去させると言われた。

さらにアムネスティが聞き取り調査をした NGO 活動家によると、数百万ドルの賃金が移住労働者に支払われていない。強制的に本国に送還された労働者のほとんどは支払われるべき賃金を受け取っていない。EPS 法下でも韓国政府は、強制的に本国に送還された移住労働者に対する未払い賃金の支払いを保証する支援をほとんどしていない。雇用主は契約の終了時に解雇手当も支払っていないことが報告されている。

女性はとくに賃金支払い面で差別されている。韓国で働く全移住労働者の 35 パーセント以上が女性であり、その数は増加の傾向にある。多くは製造業、サービス業または性産業に従事している。ほとんどの女性移住労働者は二重、三重の差別を経験している。就労許可を持つ移住労働者として、女性として、また非正規労働者としての差別である⁷¹。正当な理由なく男女間で賃金を異ならせることは韓国では違法である⁷²。しかし同じ労働に対して女性移住労働者に支払われる賃金は、依然として男性移住労働者の賃金よりも低い。NHRCが2002年に行った調査「韓国在住の移住労働者の人権に関する実情報告書」によると、女性移住労働者に支払われる賃金は平均で男性移住労働者の賃金よりも10パーセント低い。この実態はICESCR第7条(a)(i)違反である。この条項は女性に「男性よりも劣らない労働環境、同等の労働に対する同等の賃金」を保証している。

8. 職場での暴力と虐待

移住労働者の5人に1人が職場で身体的暴力を直接受けたことがあり、3人に

語)

⁷¹ ILOによると、女性はとりわけ、女性という立場、移住労働者または外国人という立場、さらに多くの場合性差別のある労働市場（例えば悪条件・低賃金）での労働者という立場のために、差別、搾取、虐待の対象となる危険を負っている。(ILO、東南アジア・太平洋総合的アドバイザリーチーム、オンラインジェンダー学習および情報モジュール、1998)

⁷² 憲法第11条、労働基準法第5条、および男女雇用均等法第8条および第9条が、性別による賃金の不平等を禁じている。

1 人以上が韓国人雇用主または同僚から暴言を吐かれたことがあると報告されている⁷³。

ネパールから来た産業訓練生「S さん」は、13 時間におよぶ夜勤の後、もう 4 時間働けと言われて断ると、雇用主に寮から引きずり出された。「S さん」は雇用主が割り当てた労働環境と虐待に耐えられず、人材斡旋業者と KFSB に訴えた。「S さん」が業者を訪ねている間に、会社は「S さん」が無許可で職場を離れたと通報した。「S さん」が次に業者に呼ばれたとき、警察が待ちかまえていて非正規移住労働者として彼女を拘禁した。KFSB は、非正規労働者になったという理由で「S さん」の支援を拒んだ。その後「S さん」は、正規の査証を持たない労働者という立場のため、ITS 訓練生の問題を調査した議会調査チームに証言することを許されなかった。「S さん」は虐待に対する補償を得るすべがないまま、ネパールに戻った。

女性移住労働者は性的ハラスメントや暴力の危険にさらされていると報告されている。ネパールから来た女性移住労働者がアムネスティに語ったところによると、女性移住労働者が職場で上司から性的ハラスメントを受けるのは日常茶飯事である。彼女は酔っぱらった上司に何度も真夜中に叩き起こされたと言った。上司は寮のドアを叩いて大声でドアを開けろと叫んだ⁷⁴。

著名な NGO 連合である韓国移住労働者対策協議会が 2002 年に行った調査「韓国に住む女性移住労働者の人権の実情に関する報告書」によると、調査した女性の 12 パーセントが職場で性的暴力を受けていた。多くは解雇や合法的移住労働者という地位の喪失を恐れて通報していない。性的暴力を受けた経験を持つ不法女性移住労働者の 54 パーセントは、通報したら本国に強制送還すると雇用主に脅されていた。

アルコール製造会社で働くスリランカ人女性 6 人が、社長から執拗に身体を触られたり性的ハラスメントを受けたりしたことに耐えた状況をアムネスティに語った⁷⁵。解雇を恐れて訴えなかった。韓国で稼いだお金を家族に仕送りすることがどうしても必要だったのだ。社長は夜になると寮にやって来て、シャワーを浴びているときにドアを開けようとした。夏の暑いときには部屋のドアを取り払って網戸に変えた。女性たちは社長が見ていて好きなときに部屋に入ることができると思っていたので眠ることができなかった。

他にすべがなく、女性たちは 2004 年 12 月の最後の週にスリランカ大使館に

⁷³ 基本的労働権に関する議会調査グループ、「EPS 導入後の 1 年、移住労働者の生活水準に関する調査 2005 年」5 頁

⁷⁴ アムネスティ聞き取り調査、2004 年 10 月

⁷⁵ アムネスティ聞き取り調査、2006 年 4 月

訴えた。しかし会社を辞めろと言われたただけだった。2005年1月、人材斡旋業者の代表者に訴え、代表者がチャンチェオンの移民局職員に調査を依頼した。職員は会社を訪れたが、社長と話して和解しろと勧めるだけだった。

移民局職員の訪問後2月上旬から、社長の振るまいはひどくなった。女性に怒鳴りちらし、スリランカに戻すと脅し、重労働を強制し、郵便物を検閲し始めた。職員の訪問から3週間後に社長は2人の女性を部屋に呼んでわいせつな写真を見せた。

女性たちはとうとう2005年12月に、アンサン移住労働者センターの牧師の助けで逃げ出した。お金がないために働くことを望んだが、査証は社長に握られている。現在センターに滞在して警察の捜査結果を待っている。

韓国は国際法によって、国家関係者によるものか民間人によるものかにかかわらず、女性に対する暴力行為を防止し調査し罰する義務を負っている。CEDAWの一般勧告19は「性に基づく暴力」は、CEDAW第1条の女性に対する「差別」であると規定している。CEDAWの締約国はとりわけ「いかなる人、組織、企業によるものであれ女性に対する差別を排除するために、あらゆる適切な手段を講じる」義務を負う（CEDAW第2条(e)）。

9. 攻撃を受ける労働組合員

「私は問題を指摘し解決に努めただけです。しかし、韓国当局は移住労働者の運動をテロリストの活動としてしまったのです。私は、移住労働者問題は韓国における深刻な問題の一つであると思っています」モハマド・アンワル・ホスは2006年5月のアムネスティのインタビューに以上のように答えた。

モハマドはバングラデシュ国籍で移住労働者組合(MTU)の指導者であるが、2005年5月14日にビザ切れ不法滞在の罪で韓国入国管理局に逮捕された。彼は20人以上の入国管理局係官と警官により逮捕され、暴行を受けたと報告されている。1997年に韓国へ入国して以来、熱心に移住労働者の組合運動に取り組んでいた。逮捕の前日には、未登録移住労働者への国の政策にたいする彼の批判を全国紙が採り上げていた。

予期せぬ彼の逮捕はMTUが認可を申請している最中に行われた。しかし、法務部は組合活動が理由であることを否定し、移住労働者として登録されていないので逮捕したと主張している。アンワルはMTUが500万ウォン(約5,200米ドル)の保釈金を支払い、「一時的勾留停止」措置で釈放され、長期間拘留の後遺症である神経症の治療を受けることができた。彼は現在もソウル市内の医療施設で治療を受けている。

大韓民国法の下では、労働組合は合法的に活動するため労働部に登録しなけ

ればならない。2005年6月、労働部は組合員の大半が登録されていない（査証を持たない）移住者であることを理由に移住労働者組合(MTU)の申請を拒否した。法的地位にかかわらず、すべての労働者は団結権を含む基本的人権が保証されるとした1997年の最高裁判所裁定にもかかわらず、労働部はこのような決定を行った⁷⁶。

同国には「自国領土内とその司法の下にある⁷⁷すべての個人にICCPR22項(1)で与えられている結社の自由を尊重し保障する義務がある。これには「自己の利益を守るために組合を結成し加入する権利」も含まれている。

さらに、ICESCR第8項(1)の(a)から(d)には組合を結成し加入する権利と全国的に組合を組織し自由に活動する権利に関する同国の義務についても詳述されている。

ネパール国籍で、韓国労働組合連合の移住労働者支部、(MTUを引き継いだ)平等労働組合の指導者サマル・タパが2004年2月に逮捕された。逮捕された時、彼はソウルのミョンドン大聖堂で行われていた移住労働者による座り込みに参加していた。

彼はヨス拘禁センターに収監されたが、拘禁に抗議するとともに韓国における移住労働者の状況に注意を引くためにハンガーストライキを行った。

2004年3月に同所からアムネスティに送られてきた手紙で、彼は、つまみ出され通りで入国管理局職員に捕まったが、職員は逮捕礼状も身分証明書も示さなかった、と言っていた。

彼は、その後2004年4月1日に強制送還されたが、送還は秘密裏であった。送還は早朝に行われ事前の通告は無かった。こうした形での送還で、また送還は即座に行われたので、身分証明書を所持せずネパールに到着した彼は、ネパール当局によって逮捕された。現在、サマルはカトマンズに本拠を置く移住労働者の問題に取り組む労働組合の国際連帯チームのスタッフとして働いている。

10.最大の危機下にある非正規移住者

2003年12月9日、バングラデシュ出身の「J」が貨物用コンテナの中で死亡しているのが発見された。警察と入国管理局係官による未登録・非正規移住労働者を逮捕、拘留、送還する捜査の期間中、彼は荷物用コンテナ⁷⁸の中に隠れて

⁷⁶ コリア・タイムズ、2005年5月22日 _

⁷⁷ ICCPR、第2項(1)

⁷⁸ アムネスティは多くの移住労働者たちが厳しい気象条件、特に同国における冬の寒さの厳しさに耐えるには不適切な改造コンテナに住んでいるという報告を受け取っている。

生活していた。逮捕を恐れて心臓病の治療を受けることができなかったのだ。

同国の非正規移住労働者の数は 1980 年代以来高い水準のまま推移している。韓国政府はEPSを制定することにより、労働者を送り出してくる国との相互合意に基づく管理移住制度を実施しようとしてきた。EPSシステムを早急に始めるため、韓国政府は 2003 年以来韓国にとどまっている非正規移住労働者すべてを警察と入国管理局係官が逮捕し送還することを推進した。しかしながら、非正規移住労働者の数は当初減少したものの、その後増加し、2006 年 6 月には約 18 万 9 千人⁷⁹に達している。

数千人の非正規移住労働者たちは捜索が始まると逮捕を免れるために身を隠してしまった。中には逃亡先での困難な状況や劣悪な環境⁸⁰から死亡した人もいと懸念されている。

2003 年 12 月 25 日、ウズベキスタン移住労働者のホームレスがインチョン市で首つり自殺した。彼は非正規移住労働者の嚴重な取締まりが始まった後職場を解雇された。彼のポケットにはウズベキスタンへの帰国航空券が入っていた。韓国で働くために前払い金として負った借金があり、その返済めどが立たなかったため、おそらく彼は家族の元へ帰れなかったと思われる。

非正規の移住労働者たちは搾取と人権侵害の危機にさらされている。法的地位が存在しないため自らの人権を主張し、虐待を受けたとき救済を求めることができない。非正規労働者たちは、非正規分野、すなわち「裏」経済活動で、法的地位も保護もない立場を悪徳雇用主につけ込まれて雇われている。人権侵害を犯している雇用主は自分たちが責任を問われることがないことを知っている。ほとんどの非正規移住労働者は自分たちの権利を主張するために当局に向くのをいやがり、逮捕や送還を恐れて、通常、関係者の注目を集めることを嫌う。

ゴ・オクボン⁸⁰は中国人の非正規移住労働者であるが、200 万ウォン（約 2,000 米ドル）にのぼる未払い賃金の支払いを求めた後で逮捕された。会社は 20 人以上の非正規移住労働者を雇用し、賃金の支払いはしばしば滞っていた。雇用主の家へ行って支払いを求めたところ、雇用主が警察に通報し、彼は拘束された。彼が後日釈放されたのか中国へ強制送還されたかは分からない。同じ工場で働

⁷⁹ 2005 年 6 月に政府へ懸念を表明したNHRCによれば、2004 年には 6,185 人の移住労働者がソウル入国管理局によって逮捕された(5,765 人は路上捜索で、420 人は職場における捜索で)。このうち 4,230 人 (68.4 パーセント) に手錠がかけられた。

⁸⁰ 2003 年 11 月 11 日から 12 月 30 日の間に少なくとも 6 人の非正規移住労働者が自殺し、2004 年 6 月までに少なくともさらに 8 人が自ら命を絶った。

いていた他の 3 人の中国人非正規移住労働者たちの未払い賃金支給請求は却下されたことが分かっている。

EPS は未登録労働者の数を減らし、彼らに対する保障が強化されるような環境づくりに努力していない。実際、EPS は、非正規移住労働者の数が減少するどころか、さらに多くの労働者たちを登録されていない身分を受け入れざるを得ない状況に追いやり、その必然的結果として、彼らを虐待と危険にさらしている。

10.1 逮捕、収容、強制送還

2004 年 3 月、入国管理局当局による逮捕と強制送還の執行の際に、韓国労働組合活動家キム・ヒュンジュは、拘禁された正規移住労働者を搬送中の有蓋トラックを停止させようとした。彼は、また係官がひとりの移住労働者を殴打して傷を負った手に手錠をかけようとするのを止めようとした。この行為によって、キム・ヒュンジュは、騒乱、公務執行妨害で起訴され、移住者の権利擁護のための抗議に対して、30 ヶ月の刑を言い渡された。

非正規労働者は、非常にひどい状況の下で絶えず逮捕、拘禁、出身国への強制送還の危険にさらされている。2003 年 11 月以降、政府は 非正規移住労働者を韓国から一掃することを意図して、一連の作戦を実施した。数千人の移住労働者（その大半は非正規移住労働者）が逮捕され、ほとんど全員が、出身国へ強制送還された。2005 年 10 月までに、法務部発表の数字によると、3 万人以上の非正規労働者が国外退去させられた。その数は EPS 法の施行以来、顕著に増加している⁸¹。

移住労働者シェルターの職員やボランティアの韓国人が、非正規移住労働者の暴力的逮捕を阻止しようとして、入国管理局係官からハラスメントを受けているとの報告もアムネスティ・インターナショナルは受け取っている。

執行に絡んで警察と入国管理局係官によるさまざまな虐待が報告されている。逮捕令状、収容令状などの適切な書類なしに実行されている逮捕もある。

2005 年の NHRC 調査⁸²により、逮捕された者たちの内 15 パーセントが傷害を負っ

⁸¹ ハンギョレ 2005 年 11 月 22 日

⁸² ソル・ドンフン、「韓国国内の収容施設内の未登録移住者に関する調査」

韓国ソウル人権委員会（報告書は 2006 年 1 月に出された。）

ていることが明らかとなった⁸³。国際基準は、力の行使は例外的に、確実に必要性があるときのみ、義務の履行に要求される範囲内において行使されるべきとの原則を⁸⁴掲げている。これらの基準は、生存権と安全権、および犯罪予防と犯罪人を裁く必要性との間のバランスに基づいている。全ての権利は、至高の生存権から発生する。いかなる国家も、公共の緊急性がある状況下であってさえも、生存権を侵害することがあってはならない。力と銃火器とを用いた抑止力の行使、また、暴力の深刻さの度合いと達成されるべき合法的目的との均衡をはかりつつ行動するという要件は、「法執行官による力および火器の使用に関する基本原則」5 (a) (「基本原則」) に含まれている。非暴力的手段の無効性が判明した場合にのみ力に訴えることが出来る (基本原則4)。 均衡を保つ限界線でも、法執行官による過度の力の行使は、拷問もしくは他の虐待となり、基本原則を侵すことになる。

「取締まりの際、あまりにもきつく手錠をかかられたため、両手の感覚が麻痺してしまい、感覚が戻るのに、3ヵ月かかりました。」

アンワル・ホセイン **移住労働者労働組合 (MTU) 委員長**。 2005年5月に逮捕。

2005年6月NHRCは、法務部 (この下で入国管理局が機能) に現行の入国管理法の修正を勧告した。同部が、警察や入管係官による作戦執行中に個人の自由や安全の権利も含めて、非正規移住労働者の基本的な権利を侵害し続けていると論じている。⁸⁵

入国管理法 (ICA) のもとで、入国管理局職員は、非正規労働者を搜索し、拘禁し、収容札状を発行する権限を持っている。入国管理局職員による収容令状の発行は、同令状が裁判官によって発布されるべき、との憲法の規定を無視

⁸³ アムネスティ・インターナショナルへの報告によると、入国管理局職員と警察とによる逮捕の際、移住労働者を拘束するために網とスタンガンの不適切、不必要な使用があった。また、逮捕の際に長時間手錠をきつくかけられ傷害を負ったとする虐待についての収容中の移住労働者からの報告もあった。

⁸⁴ 国連・法執行官行動綱領3条によれば、「法執行官は、厳密に必要とされるとき、また自らの義務の遂行に必要な程度において力の行使が許される」。

⁸⁵ 韓国人権委員会NHRCは、「収容に関して不十分な法的基盤しかない。法は入国管理局職員に、不必要に過度の権限を与えている。ごく例外的なケースにおいて発行されるべき緊急収容令状が、現実には過度に発行されている。未登録移住労働者に関する人権の状況が悪化しているのではないかとの不安が増大している」と勧告している。

しているものと思われる⁸⁶。入国管理局職員はまた、退去強制令状を発行し、ひとたび退去強制令状が出されると、収容は無期限に及ぶ。アムネスティ・インターナショナルの受けた報告によると、ひとたび、入国管理局職員に非正規労働者として認識されると、その者は入国管理局職員が発行する収容令状により収容され、また退去強制令状が出され、強制帰還させられるまで、無期限に収容されると思われる。

強制送還は、移住労働者を国際法が禁止する恣意的な集団追放の対象としている懸念がある。逮捕と強制送還の執行の集団的な性質は、政府が、個別審査を含む必要な手続保証を与えること⁸⁷を、また、合法的に国内在留資格を持つ者がこれら追放された者たちの中に含まれていなかったかどうか確認することを、大変困難にしている。

韓国入国管理局当局は、非正規移住労働者のみならず、偶然にその場に居合わせたことから、また、言語上の困難から生じる誤解から、いかなる正当な理由もなしに、正規に登録している労働者をも逮捕してきたとの報告がある。また、入国管理局職員が非正規・未登録移住労働者の所在を彼らから得ようとして、正規の移住労働者がハラスメントを受けているケースがあるとの報告も幾つか見られている。

2004年8月に、入国管理局職員の一団が、移住労働者のための寮に深夜押し入った。バングラデシュからの移住労働者「A」のみが寮にいた。正規の移住労働者としての法的地位を証明する登録カードを職員に提示したにも関わらず、「A」は連打され、手錠をかけられ、無蓋トラックに押し込まれ、そこで、職員たちに再度殴打された。彼らは「A」に、仲間の非正規移住労働者の名前を教えるよう強要した。その後「A」は、トラックから解放されて外に出たが、受けた傷は病院での手当てを必要とした。

⁸⁶入国管理局職員は、韓国憲法第12条3項「逮捕、拘束、押収または捜索をするときは、適正な手続きにより、検事の申請に基づいて判事が発行した令状を提示しなければならない」が述べる規定に違反している可能性がある。

⁸⁷全ての移住労働者（未登録移住労働者も含む）は、国外退去の際に所定の権利を与えられなくてはならない。そして、集会的、もしくは集団追放をされてはならない。彼らに与えられた権利は、彼（彼女の）国外退去が個別に審理され、決定される権利をも含む。（移住労働者条約第22条を参照。これは、追放に関連する諸権利についての当局の更なる取組みを規定する。また、この事柄について、人権委員会の「この条約のもとでの外国人の地位」に関しての ICCPR への一般意見第15号を参照。）

社会サービスに携わる者および公務員を含む全ての政府被雇用者は、業務上知り得た非正規移住労働者に関する情報の全てを、入国管理局当局に報告するよう義務付けられていた。専門家によれば、この義務は、健康管理のようなサービスを必要とし、人権侵害の犠牲となる可能性のある非正規移住労働者を危険にさらした。⁸⁸

10.2 収容状況と被収容者に対する虐待

アムネスティは、移住労働者収容施設の乏しい環境、および収容所警備官による被収容者への虐待についての報告をこれまでに度々受けている。

2006年1月に公表された全国的な調査によると⁸⁹、収容されている移住労働者のうち20パーセントが暴行を受け、40パーセント近くの者が言葉による虐待を受けた。また、34パーセント以上の者が裸にされて所持品検査を受けたと述べており、5.2パーセントが所持品検査の際に入国管理官から性的虐待を受けたと主張している。このような扱いはICCPR第7条で禁止されており、残虐で、非人道的、屈辱的な待遇に相当する。収容所の乏しい環境も劣悪な待遇に相当する。

外国籍の被収容者は、全国の入国管理センター内の少なくとも16の収容施設に収容されている。ソウルの入国管理センターやインチョン国際空港、またファソン（麗水）およびチョンジュ（清州）に在る入国手続きセンターの収容施設などである。2006年2月、アムネスティは上記施設を訪問した⁹⁰。また各地の入国管理局には、本国に強制送還する予定の外国人を一週間まで収容する短期収

⁸⁸健康管理のようなサービスを必要とする移住労働者を犯罪の犠牲にするかもしれないということに加えて、アムネスティ・インターナショナルは、こうした政策がこの義務に従わなかった法執行官に罰則を与えたいということにも注目した。

⁸⁹ ソル・ドンフン、韓国収容所での未登録移住者に関する調査。韓国ソウル人権委員会。2006年の1月に報告書が出された。入国管理センター内の16の収容所での調査を含む。

⁹⁰ スオン入管手続き施設には727名を収容できる。2005年には被収容者は平均12日間収容された。スオンでは女性被収容者用の建物もある。チョンジュでは最大240名を収容でき、収容所は3階にあり、女性は男性と違う階に収容されている。

ソウル入管収容施設では最大45名を収容できる。収容期間の平均は2.5日。インチョン国際空港の収容施設は2部屋の独房を含む計8部屋。収容者は平均4日から7日の間収容されていた。ヨス（麗水）の外国人用の収容室起訴手続きセンターの役目も一部果たしている。

容用の部屋が設置してある⁹¹。

2006年2月27日に、27歳のトルコからの非正規移住労働者のKさんがスオン入国管理局の6階にある収容部屋から落ち、病院に運ばれて間もなく死亡した。2004年3月に、Kさんは3ヶ月の旅行ビザで韓国に入国し、入国管理局職員が逮捕・収容を執行している期間中の2006年2月26日に逮捕された。入国管理局職員によると、Kさんは採光窓を破り、トイレの蓋を使って外側の窓を破ったということだ。Kさんが自殺を図ったのか、それとも逃亡を図って死亡したのかは明らかでないが、Kさんが絶望感から入国管理局の建物の6階から飛び降りるのもいとわなかったのは明確だ。これは初めてのケースではない。2005年10月には、中国人の女性が同じ建物の4階から飛び降りて死亡している。

収容所の管理規則のいくつかは被収容者の基本的権利を奪っている。

ファソン入国手続きセンターに収容されたナイジェリア国籍の人は3日間独房に閉じ込められていたようだ。2005年3月、ソウル中央区裁判所で、外国人保護規定施行令第72条で定められた独房監禁の項は違憲だとの判決が出た⁹²にも関わらず、彼は独房で監禁されていた。また、ファソンの職員は、彼の独房内での行動をビデオに撮影していた。被収容者の行動をビデオに撮影すること、および独房に監禁することは外国人保護令の施行規則により認められていると、職員は主張した。

移住労働者の収容期間は恣意的に見える。5人中1人の収容期間が延長されている。2005年のNHRCの調査によると、21.5パーセントの被収容者は、法的に許されている20日間の収容期間が過ぎても収容され続けたということだ。アンワルの例など、収容期間が10ヶ月を越えたケースもある⁹³。

アムネスティは収容施設の深刻な過密状態に関する報告も受けている。法務部令によると、被収容者1人に対し、最低6.1㎡の広さを収容施設は提供しなければならないが、2005年のNHRCの調査では、一般的な収容センターで4.7㎡

⁹¹ 出入国管理法第51条は収容の目的を明記している。入国警備官は、入国管理局長、管理局支局長、または外国人収容所長から収容令状を入手すれば、第46(1)条に該当する可能性が十分にあると思われる外国人で逃亡の恐れがある者を収容できる。

⁹² 2005年3月13日の韓国放送サービスによる放送(韓国語)

<http://news.kbs.co.kr/news.php?id=703547&kind=c>

⁹³ ソル・ドンフン、韓国収容所での未登録移住者に関する調査。韓国ソウル人権委員会。2005年。p. 98

の広さしか提供されていないことが明らかになった⁹⁴。ファソンとチョンジュの2カ所の入国手続きセンターを除いて、ほとんどの収容センターは法務部令が定めている半分以下の広さしか提供していない。アムネスティがとくに懸念しているのは、最大45名を収容する目的で設置されたソウルの入国管理局に125名が監禁されていたという2005年7月の報告だ。同年7月下旬のスオン入国管理局の過密ぶりでは、被収容者1名につき1㎡しか与えられていなかった。このような状況の生活は、被収容者に疾病や鬱の危険を与える。

こうした深刻な過密状態で生活する被収容者から、収容所の絶え間ない悪臭についての苦情も報告されている。一般的に、入国管理局の収容部屋の空気の質は悪いようである。なぜなら、収容部屋は狭く、窓や換気装置の数は十分とは言えないからだ。アムネスティの調査団がインチョン入管収容施設およびファソン収容施設を2006年2月に訪問した時には、被収容者が過密状態で悪臭の漂う共同部屋で暮らしているのを見かけた。

ソウルとインチョン国際空港入管センターの収容部屋は、被拘禁者処遇最低基準規則の基準を下回る状況であることは、アムネスティの調査団にとって明らかであった⁹⁵。

ファソン入国手続きセンターの被収容者がアムネスティの調査団に告げたことによると、センターは冷房および暖房設備を持っているが、多くの場合警備官が電源を入れるのを忘れる。とくに夜にスイッチを入れ忘れる。よって、冬には室温が非常に低くなり、夏はとてつもない暑さになる。被収容者は苦情を訴え、電源を入れるよう依頼するが、警備官はほとんど対応しないとのことである⁹⁶。

当局によると、ファソン、およびチョンジュの手続きセンターの被収容者は、洗濯されたユニフォームを20日毎に与えられているとのことだが、被収容者の多くは、収容されてからユニフォームを一度ももらっただけで、それ以来同じユ

⁹⁴ ソル・ドンファン、韓国収容所での未登録移住者に関する調査。韓国ソウル人権委員会。2005年。p. 93

⁹⁵ 被拘禁者処遇最低基準規則の第11(a)項によると、拘禁者が読んだり、働いたりするのに十分な自然光が入る大きさの窓がなければならない。また人工換気が設備されていても外気が入ってくるように窓を作らなければならないと記されている。

⁹⁶ 2006年2月13日スオン入国手続きセンターに収容されているネパール人とのインタビュー。

ニフォームを着用し続けていると主張している⁹⁷。また、あてがわれた毛布や枕は清潔とは言い難いと苦情を訴えている。例えば、2006年2月にファソン入国手続きセンターに收容されていたネパール人の被收容者は、收容センターは2ヵ月に1度しかシーツを取り替えないと、アムネスティに告げている。また、收容センターでの個人の衛生に関する設備は乏しかった。

「2003年12月から2005年の7月まで約一年半收容されていましたが、その間に私が病院以外で屋外に出たのは3回だけです。つまり、私が收容されていた全期間中、運動をする機会があったのは3回だけです。」

37歳の韓国系中国人の非正規移住労働者は上記のように述べた。

韓国の法律は、外国籍の被收容者の運動を求めている⁹⁸。しかし、14ヵ所の入国管理局にいた被收容者に運動の機会が与えられていなかった。2ヵ所の入国手続きセンターでは運動場があるにも関わらず、被收容者のほとんどが30分以上の運動をする許可を与えられていなかった。收容センターにいる半数以上の者が運動をする機会を何ら与えられていなかったのである⁹⁹。

複数のNGOと数名の被收容者がアムネスティに次のような懸念を呈している。各收容部屋に設置されたCCTVカメラで、收容された移住労働者は常に密接な監視下に置かれている。監視は毎日24時間体制だ。アムネスティ・インターナショナルの調査団は、ソウル入国管理局收容施設とインチョン国際空港入国管理局で、男性警備官がCCTVを使用して女性の被收容者を監視しているのを見かけている。

「收容部屋は狭く、10名から11名が收容されています。部屋にはCCTVが設置されているので気分は良くありません。それにトイレは半分開いている状態で、

⁹⁷ 2006年2月13日スオン入国手続きセンターに收容されているネパール人とのインタビュー。

⁹⁸ 外国人保護令第22条によると、「被收容外国人は手続きセンター長が定めた毎日のスケジュールに従わなければならない。」一方、外国人保護令下では、彼らの自由は以下の4つの理由によって規制されている。§24(3):1) 入管局手続きセンターの治安や秩序が乱れるような場合; 2) 被保護外国人の健康に影響がある場合; 3) 天候上の問題で運動場の使用が難しい場合; 4) 運動を規制するに十分な必要性がある場合。刑法施行令第96(1)項によると、被收容者は少なくとも1日に1時間運動をする権利が与えられている。独房に入っている者は2時間まで運動をする権利がある。

⁹⁹ ソル・ドンフン、韓国收容所での未登録移住者に関する調査。韓国ソウル人権委員会。2005年。p.152

それはひどいものです。」 「職員の全員ではないのですが、入国管理局の職員の幾名かは移住労働者に好意を持っていません。センターには人が大勢いて過密状態なので、収容されている者は疲れやすい状態になっています。また、問題が未解決のままに本国へ送還させられた者もたくさんいます。」

アンワル・ホセインは2005年5月から2006年4月にかけてチョンジュ（清州）収容センターに収容されていた。

2005年のNHRCによる調査では、66パーセントの被収容者が入管収容施設に収容されている間に健康状態が悪化したと述べている。また、79パーセントを越える被収容者が精神衛生面での悪化に懸念を示している。悪化の要因として、未払い賃金の支払いを待つ間に生じるストレス、難民認定手続きの不透明性、厳しい状況下での一般的支援の欠如などが挙げられている。またこのことは、不眠、頭痛、消化不良などの身体的症状にも表れている。入管収容施設に、資格のある精神科医は1人も雇用されていなかったと報告されている¹⁰⁰。

10.2.1 通訳の欠如

「警備官や管理局職員なども含めて、英語または私たちが理解できる言語を話す人たちがここにはあまり居ません。外国人を扱う庁舎だというのに、国際共通語の英語でさえも通じないというのは深刻な問題です。コミュニケーションの問題で未払い分の給料の受け取りに支障が出たり、期限内に韓国から出発できなくなったりすることもあります。」

2006年2月のアムネスティのインタビューに、31歳のバングラデシュ人の被収容者はこのように答えた。

外国人保護令およびその施行規則¹⁰¹は英語またはその他の言語に正式に翻訳されていない。また、収容センターに収容されている移住労働者のうち、ほんの

¹⁰⁰ ソル・ドンフン、韓国収容所での未登録移住者に関する調査。韓国ソウル人権委員会。2005年。p. 150

¹⁰¹外国人保護令（非公式翻訳名称）は手続きセンターでの被収容者への待遇改善を目指した法務部令である。部令は11章45条から成る。外国人収容センターの「被収容者の一般生活指針」は部令により規定されている。また、外国人保護令施行規定は、収容センターでの「被収容者としての特定の生活」を規定する法務部令である。1993年に制定され、2000年に改正された。施行規定は11章105条から成る。

少数の者だけがそのような法令の存在を知っている。収容センターの職員のほとんどが英語またはその他の言語での意思疎通ができない。

入国管理法の第 48 章（6）項は、韓国語でのコミュニケーションが不可能の被収容者には通訳者があてがわれなければならないと求めている。しかし、事実上通訳の質にしばしば問題がある。職員がアムネスティに語ったところでは、語学専攻の大学生を起用しているとのことだ¹⁰²。しかし、収容センターは、通訳をした学生がその言語に堪能であったか、または被収容者のニーズを適切に翻訳できる能力を備えた者かどうかを確認する措置はとっていなかったようだ¹⁰³。

韓国の収容センターのほとんどが、被収容者の権利、あるいは収容期間中に従う必要がある規則についての詳細を説明する資料を備えていない。被収容者の権利を述べてはいるがその説明をしていないポスターがあるだけで、関連組織の電話番号が韓国語、英語、中国語（時にはロシア語）で書かれているだけである。上記の言語を話さない移住労働者が多く、したがってそのような労働者は、被収容者としての権利や義務に関する情報にアクセスできない。例えば、2006 年 1 月 31 日時点で、スオン入管手続きセンターにはバングラデシュ、インドネシア、モンゴル、パキスタン、タイ、およびベトナムといった国からの人びとが収容されていたが、彼らの母国語で書かれたポスターは皆無であった。

スオン入管手続きセンターの職員によると、同センターの被収容者のほとんどが韓国に長期滞在をしていた者で、滞在中に韓国語を学んでいる。よって彼らは流暢に韓国語を話せるから通訳を必要としなかったというのだ¹⁰⁴。この発言はNHRCの支援で発行された報告書にある被収容者の 48.6 パーセントだけが韓国語で意思疎通ができるという結果と異なる¹⁰⁵。

¹⁰²例えば、スオン手続きセンターでは、英語以外の通訳は通訳ボランティアと韓国外国語大学の学生により支援されており、11 種の異なった言語に対応している。

¹⁰³政府が通訳を調達したにも関わらず、3分の1以上（37.1 パーセント）の被収容者が入国管理局の職員と十分なコミュニケーションを図れなかったと報告している。結果、難民認定を求める半数以上（58.6 パーセント）の被収容者が自分で通訳を連れてきている。情報源：H. T. Lee。韓国の難民入国システムと改善提案計画：国会人権フォーラム。ソウル。2005 年。P. 6

¹⁰⁴ 2006 年 1 月、スオン入管手続きセンター職員からのアムネスティインターナショナルへのファクスでの応え。

¹⁰⁵ ソル・ドンフン、上記脚注 87 を参照。

10.3 移住労働者の集団追放：懸念と国際的義務

法務部によると、3万人を越える非正規移住労働者が2005年10月までに強制送還された。2003年には5,861人、2004年には9,307人がその対象になっている¹⁰⁶。このように全ての非正規移住労働者を韓国から集団追放するという行為は、迫害にあう可能性がある者を強制送還するという「ルフルマン」の危険性を冒している。「ノン・ルフルマン」の原則が韓国当局に要請することは、被収容者が本国に戻った際に拷問の対象になる危険がないという十分な根拠を確信しない限り、被収容者を本国に帰還させないということだ。拷問等禁止条約¹⁰⁷および難民条約¹⁰⁸で、締約国は生命や自由を奪われる危険がある人物を他国に追放すべきではないと唱えている。アムネスティが懸念するのは、移住労働者の強制送還は拷問等禁止条約および難民条約といった国際法および国際基準に対しての違反行為となる可能性があるからである。

既に述べたように、ICCPR第13条¹⁰⁹により移住労働者は恣意的・集団追放から保護される権利がある。追放するかどうかの判別は、個別審査、および正当な法の手続きに沿ってなされなければならない。

未登録の労働者を含む全ての移住労働者が追放される際に特定の権利を有すること、そして集団追放の対象にならないように韓国政府は保障すべきだ。移住労働者の権利には以下がある：

個別に追放理由の審査を受け、決定を下される権利

理解できる言語で決定内容を聴く権利

追放を拒否する理由を提出する権利

国内当局の適任者によりケースの審査を受ける権利（司法当局による最終決定が申し渡されていない場合）

送還前、または送還後に賃金請求問題の解決にあたって妥当な機会を与えられる権利

韓国当局は難民としての保護を求める人びとに対して公正な難民認定手続きを怠った結果、彼らの基本的な人権を無視した。国際法が要請するのは、送還手続

¹⁰⁶ 2005年11月22日、ハンギョレ。

¹⁰⁷ 拷問禁止条約第3条（脚注44を参照）

¹⁰⁸ 1951年の難民の地位に関する条約第33条（脚注45を参照）

¹⁰⁹ 脚注42を参照。

きは法的手続きに則って行なわれ、その手続の過程において基本的人権が尊重され守られるよう保証されねばならないということだ。

2006年2月に入国管理局はアムネスティ・インターナショナルに以下のことを認めた。当局は、難民としての保護を申請する以前に3年以上非正規移住労働者として韓国に滞在していた者からの難民認定申請は検討しなかった¹¹⁰。

難民としての保護を求める者が、十分な保護、または適任の通訳者をあてがわれるなどの支援を受けていなかった。就労も許可されていなかった上に、決定理由さえも知らされなかった。

アムネスティの懸念は、難民としての保護を求める人が申請において上記のような規制を受けることは、世界人権宣言で保障されている庇護を求め、享受する権利が侵害されているということだ。UNHCR難民認定基準ハンドブックには、「海外滞在中に本国で起きた事情により…… しばらく海外に滞在した後になって難民認定の申請を決断した可能性のある」人物についての立場について言及している¹¹¹。

また、国際人権法と基準は、ICCPRの第9条(3)で規定されているように、審理前の収容は「一般原則とすべきではない」としている。難民としての保護を求める人が恣意的に、あるいは差別的に収容された場合も国際人権法に違反する。

「管理局職員は2、3の質問をした後、国に戻りなさいと私に言いました。私の身分証明書を返してくれるよう頼みましたが、その職員は証明書も返してくれず、帰れとだけ言いました。私は繰り返し身分証明書を返してくれるよう頼みました。そのうちに、職員が7名(7名か8名で正確な人数は思い出せません)やって来て、私に手錠をはめました。職員のうち1人が、私は当局に向かって反抗をしたので7時間から8時間は収容される旨を説明してきました。入国管理局の収容施設に4日間収容され、その後は入管手続きセンターに送られました。入国管理局職員は私の身分証明書が偽造されたものかどうかをたずねてき

¹¹⁰ 2006年2月8日、法務部難民当局とアムネスティとのインタビュー。

¹¹¹ UNHCR、UNHCR難民認定基準ハンドブック—難民の地位の認定の基準及び手続きに関する手引き—第94項から95項。

ました。もちろん、偽造されたものではないと答えました。ここに収容されてから、十分に食べることも眠ることもできませんでした。私の状況を理解してくれた職員のひとりが、申請をだすように助言してくれました。そこで今、申請を出そうとしているところです。」

これは難民認定の申請をしたリベリア人の話である。

11. 結論

韓国の移住労働者は一連の人権侵害にさらされている。これら人権侵害は組織的差別、法的地位の欠如、自らの権利についての認識の欠如、貧困、社会からの疎外から発生している。

韓国政府は、自らも、移住労働者のおかれている弱い立場について認識しており、移住労働者の労働許可に関する法律（EPS）を起草し、実施することによって移住労働者への保護を増大させようと試みている。しかし移住労働者の労働許可に関する法律の施行から2年近く経ち、また、移住労働者の保護の拡大（差別的待遇の禁止、健康保険制度の実施、最低賃金の保証に関連するものを含む）のための種々の手段にも関わらず、移住労働者の状況は依然として脆弱なままである。

この報告書が示しているように、移住労働者たちは、（彼らの多くは貧しく、多額の負債を抱えているのだが）仕事は事前に彼らに約束された内容とは大きく異なり、より危険で、彼らが期待していたよりも遥かに少ない額しか支払われないことを知る。彼らは、しばしば危険で人の就きたがらない仕事で長時間労働している。その際、仕事環境が安全でないにも関わらず研修は受けていない。給与額における差別的待遇とは別に、韓国における多くの移住労働者は、彼らの雇用主による賃金不払いにも直面している。幾つかのケースでは、移住労働者に数ヶ月に渡って賃金が支払われていない。

EPS法のもとで、移住労働者たちは、特定の職場で深刻な健康上の問題を抱え人権侵害を受けている時でさえも、病気や虐待を公式に報告しない限り、職を替えることにはさらなる困難が伴うことを知っている。これらに加え、報告によると雇用主は、（彼らには韓国国内で働く権利、国内に留まる権利があるにも関わらず）、彼らからパスポート、労働許可を含む公式の書類を取り上げてしまい、他で仕事を探すのを困難にし、またことに移住労働者たちを収容や出身国への国外退去という危険にさらしている。仕事変更の交渉をする権利がほとんど無

いため、合法的な雇用をあきらめ、国内のどこか他の所で「未登録」のもしくは「非正規」の移住労働者として働きだすことへと至る。彼らの大半は、自らの借金を返し、故国にいる家族を支えるのに十分なお金を稼がざるを得ないと感じている。

また、移住労働者たちは、合法的な労働組合を組織する権利をも否定されている。組織途上の移住者労働組合の指導者たちの多くが、拘禁され、出身国に強制送還されたということに見られるように、移住労働者労働組合をつくろうと試みた者たちは、脅迫に直面しなくてはならなかった。

EPS 法は、移住労働者（彼らの多くは、危険で、汚く、きつくて人の就きたがらない仕事に雇われているのだが）の就労に際しての健康と安全とに関して、ほとんど影響を与えなかったように思われる。傷害を受けた移住労働者たちは、雇用主からも政府からも、不十分な補償しか受け取っていないことが報告されている。

女性の移住労働者は報酬の面において男性と比較した場合、より差別されやすいと言える。また職場において性的ハラスメントを受ける恐れもある。

2004年11月より施行している移住労働者の労働許可に関する法律（EPS法）に基づいて、韓国政府は韓国に留まる全ての非正規移住労働者に対し、時には非常に過酷な方法で逮捕、拘禁、強制退去を継続的に行なっている。2005年の10月までに、3万人以上の非正規移住労働者を強制退去に処しているとの報告もある。法的に登録されている一般の移住労働者にまでも、入管職員は非正規労働者の消息を掴むために嫌がらせを行ってきており、大掛かりな移住労働者の排除の動きは移住労働者たちに送還の恐怖を覚えさせているのである。

非正規移住労働者たちは、とくに搾取され人権侵害を受ける危険に瀕しているといえる。合法的な在留資格なしでは移住労働者が自らの権利の主張、または人権侵害に関する救済を唱えることは非常に難しい。収容された移住労働者は、身柄を拘束される収容施設の中で、警備職員によるいじめ、または劣悪な生活条件に直面していると報告されている。2006年11月の調査によると、被収容者5人のうち1人の割合で身体的暴行を受けており、5人のうち2人ちかくが言葉による暴力を受けているという。

移住労働者の中で最も差別を受けやすいのは、合弁産業研修生や産業技術研修

生である。「研修生」という法的地位、また韓国籍を所持していないことから、彼らは韓国籍保有者と平等な労働者としての法的保障を享受できないし、また一方では、彼らの雇用者が、研修生である被雇用者への法的義務を完全に果たすということもめったにない。外国人研修生に対する雇用者の差別的な扱い、虐待的な行動の報告は数多く存在する。

アムネスティは、韓国政府が憲法上の安全保障、また国際的義務を果たすこともしていないのではないかと懸念する。移住労働者に対する適切な保護を与えるための国際的義務を示す基準としては、「世界人権宣言」、「市民的および政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」、「女性差別撤廃条約」、「雇用及び職業についての差別に関する条約」がある。

韓国政府は、韓国領土内に留まる移住労働者の基本的な権利を保障するという重要な試みを、EPS法の施行により開始するに至った。しかしながら、同法を施行してもなお、移住労働者が依然として被害を受けやすい社会的立場に留まったままであることは明らかである。韓国政府には現在 EPS法に基づく制度を確実なものにする義務があり、それは、その内容と実施面において、国内法と国際人権法および国際的基準に違反しないものでなければならない。

12. 勧告

移住労働者の置かれた弱い立場に対処するよう韓国政府に対しアムネスティ・インターナショナルは以下を勧告する。

1. 移住労働者条約

- 全ての移住労働者とその家族の権利の保障に関する国際条約（移住労働者条約）を批准し、その規定が、性別、人種、皮膚の色、言語、宗教もしくは信念、政治的もしくはその他の意見、国家もしくは民族もしくは社会的な出自、国籍、年齢、経済的地位、財産、婚姻上の身分、出生もしくはその他の地位、などのようないかなる種類の区別も無く、全ての移住労働者とその家族に適用されることを保証する。

2. 移住労働者に関する規定：権利と保障の保証

- 移住労働者の労働許可に関する法律（EPS）の政策と運用が、移住労働者をさらに虐待の危険性にさらすことにならないことを保証する。
- EPS の実施が、韓国政府が調印し批准する国際人権条約（差別からの保護、恣意的拘禁を受けない自由への権利、仕事における平等の権利を意図した ICCPR, ICESCR, ICERD, CEDAW、拷問禁止条約を含む）に違反しないよう保証する。
- 人権侵害や未登録労働者とならざるをえない主要な理由となっている、移住労働者の職業選択の自由の制限に対処する。人権侵害の主要な原因となっていることから、労働許可が一人の雇用主に限定されることのないようにする。
- 賃金未払いの状況に対処する。適正な賃金と労働災害への補償を受け取らないまま、移住労働者が国外追放されないよう保証する。
- 労働者供給国との 2 国間協定を締結することを検討する。すなわち、未払い賃金と補償を請求するために、母国に帰国した移住者が雇用先国の司法へアクセスすることを保証するためである。

3. 安全できちんとした職業を保証する

- 韓国国内で雇用されている全ての移住労働者にきちんとした職業への権利を保証する。すなわち、安全性や報酬面での労働者の権利と同様に、基本的人権も尊重されるような仕事である。特に全ての職場が、移住労働者の安全性と健康に危険性のない安全なものとなるよう保証するために、韓国政府は、適切な国内法と規則を制定し雇用主に介入する必要がある。職場での不可避的な事故により、または過失の結果として傷害を受けた全ての労働者は、即時および適切な健康上のケアと、救済の権利を有する。
- 移住労働者の人権侵害に責任のある全ての雇用主は、迅速に司法に（適切な場合には刑事訴追も含む）かけられなければならない。司法へのアクセスおよび雇用主による虐待に対する補償を得るために、非正規移住労働者の国内滞在許可が考慮されなければならない。

- 韓国国内の就職斡旋機関を規制し、これらの機関が全ての移住労働者の人権を尊重し守ることを保証するために、強固な手段を取る。この見地から、韓国での就業斡旋を受けた全ての移住労働者が明確に法的拘束力のある雇用契約を持つことを保証する。

4. 国際基準との整合性

- その法的地位にかかわらず、国際人権法に従ってすべての移住労働者およびその家族の基本的な人権を促進、保障、尊重し、あらゆる人びとの労働の権利を差別なく保障するための適切な措置をとる。

女性

- すべての女性移住労働者の権利を尊重、保障、促進する特別な措置をとり、女性たちが職場において、差別や非合法行為、移動の自由の非合法的制限や、性的暴力および性にもとづく他の暴力などの拷問や虐待といった人権侵害の対象とならないよう保証する。

収容と送還

- 恣意的拘禁、収容の際の虐待的処遇、適正手続きを欠いた追放、拷問や虐待、経済・社会・文化的権利の侵害の対象とならないよう非正規移住労働者の基本的な人権を保障する。
- 被拘禁者処遇のための標準最低規則およびあらゆる形態の拘束・拘禁下にあるすべての者の保護のための基本原則に一致した収容処遇を保障する。
- 拘禁が長期化し、性質上無期限になることから、追放に先立つ移住労働者拘禁の制度的運用をやめる。
-

庇護希望者

- 難民申請する移住労働者の申請が、韓国も締約国である 1951 年難民条約に従って公正で満足のいく難民認定手続きのもとで決定されるよう保証する。

アムネスティ・インターナショナルは韓国中小企業協同組合（K F S B）に対し以下を要請する：

- 会員が国連の企業規範を遵守し、会員企業の移住労働者に関連す

る方針と実践がすべて人権基準に従うよう保証する。

- 会員に対しすべての移住労働者とその家族の基本的人権が、その法的地位にかかわらず、促進、保障、尊重されるよう保証する。
- 被雇用者である移住労働者が適切に理解できる言語で健康および安全の基準を翻訳するか、彼らが健康および安全の基準の研修を受ける際の通訳者を保証する。