

# 月刊 労運研レポート No. 55

2019年1月10日号

〈巻頭言〉 安倍を退陣に追い込む大衆闘争を・・・・・・・・・・	中岡 基明	2P
「働き方改革」にこれからどう向き合うか？・・・・・・・・・・	在間 秀和	4P
労使対等原則が担保された多民族・多文化共生社会へ・・・・・・・・	鳥井 一平	7P
目に見える最賃大幅引き上げ運動の構築をめざそう・・・・・・・・	河添 誠	14P
第7回労働運動研究討論集会のご案内・・・・・・・・・・		16P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会(労運研)

(東京都大田区蒲田 5-10-2 日港福会館 4F 全日本港湾労働組合中央本部気付)

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 018(店名) 普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■電話・FAX 03-3894-6620 ■mail [roukenj2014@yahoo.co.jp](mailto:roukenj2014@yahoo.co.jp)

## 安倍を退陣に追い込む大衆闘争を

中岡基明（全労協事務局長）

### ウソと数の力によるアベ政治

安倍首相は、今年11月20日を迎えば歴代首相としては最長の政権となるとマスコミは年初から煽り立てている。昨年（2018年）9月、自民党規約を改訂して総裁任期を3期までに延長して自民党総裁三選を果たし、2021年9月まで総理大臣として居座ることを可能としたのである。（国会議席数の大きな変動がない限り）

「嘘つきは戦争の始まり」という広告が話題となっている。1月6日の朝日新聞に掲載された全面2ページに及ぶ巨大なものである。発注者は出版社の宝島社である。この出版社はいままで嫌韓、嫌中本を発行してきた会社である。広告の締めくくりは「ウソになれるな！」という。年初早々、極めて意味深なものである。奇しくも当日には安倍首相のインタビューがNHKで放送され、辺野古への土砂投入について「希少生物の珊瑚は土砂投入地域から移植されている」と述べている。この発言が真っ赤なウソであることは玉城デニー沖縄県知事の指摘や琉球新聞の調査で直ちに明らかになった。

昨年国会では森友学園や加計学園疑惑で国会は大いに混乱を来した。また、「働き方改革関連法案」を巡るデータのねつ造問題など安倍政権下で真実をねじ曲げた議論や、隠蔽が日常のように行われ、審議はご飯論法と言われて全く真摯な議論とかけ離れたものとなり、労働者市民の国会への不信感は頂点に達していた。しかし、安倍政権は数を頼りに強行採決を繰り返した。

### 憲法改悪＝9条改憲を阻止しよう

2012年12月、第二次政権誕生以降、安倍首相は「戦後レジームからの脱却」、「日本を取り戻す」をスローガンとして、教育基本法の改悪、国会特定秘密法や共謀罪、安保法制の制定、集団的自衛権の行使容認を閣議決定するなど、文字通り戦後民主主義と平和、戦争をしない国＝日本を逆回転させてきた。

そして今、安倍首相はその総仕上げとして憲法改悪＝9条改憲を現実の政治日程に上らせようとしている。この2019年中にも自民党改憲案をもって改憲発議を目論んでいる。また、憲法に明記しようという自衛隊に関わる軍事予算はかつてない巨額なものとなり、駆逐艦の空母への改修やF35戦闘機、イージスアショア・ミサイル防衛システムの整備などアメリカ軍と軍事一体化をトランプ大統領への追従を重ねてこれまた強行している。2018年には南北朝鮮首脳会談や米朝首脳会談などが実現し、東アジアの緊張緩和の動き始まっている世界に背を向け、安倍首相の個人的野望とそれに追随する自公、財界官僚によって後戻りできない極めて危険な立場に日本が立たされようとしている。

## 生活破壊に対する怒りを組織しよう

一方、安倍首相は「世界で一番企業が活躍できる国」にしたいと大企業優先を明言し、労働法制の改悪を重ね、日本の労働者市民を「貧困と格差」社会の奈落へ落とし込めようとしてきた。昨秋、強行成立させられた「働き方改革」は労働時間管理の適用から除外される労働者の存在を合法化させて、労働における過労死やメンタル疾患の拡大が一層現実的なものとなってきた。日本社会で進む少子化、高齢化には、研修生制度や技能実習制度の悲惨な実態と労働・生活環境を総括し、整備することなく、外国人労働者の受け入れを大幅に拡大し、実質的な移民制度を今年度から行うことも決定した。

一方、こうして日本社会の根底的転換、労働者市民の生活破壊に対して、本来生活と権利を防衛するという責務を有する野党や労働界は力を大きく後退させ続けてきた。安倍一強と言われる中で野党は分裂を繰り返し、労働組合はその力を失うばかりか、労使協調の下で産業報国会化を色濃くしてきた。春闘は官製春闘となりストライキは死語になろうとしている。

しかし、この安倍政権の暴走を押し止める事ができるのもこの野党、労働者市民の連携による強力な闘いの再建によるほかはない。海外に目を転じれば、労働組合や市民運動によって様々な闘いが続けられている。年を越して闘われているフランスのイエローベスト運動や、韓国の労働者市民が示したローソク革命は、貧困を拒否する最低賃金引き上げ闘争などに受け継がれている。ブラジルに誕生した極右政権やトランプ米大統領が固執する、難民排除のためメキシコ国境との「壁」建設に反対する闘いも報じられている。

## 労働者市民の巨大な大衆闘争を

それでは今日本の労働者に求められている闘いとは何であるのか。安倍政権との当面の対決軸は憲法改悪の発議を許さない闘いと、貧困格差社会から誰でもどこでも「8時間働けば暮らせる社会」へと再構築する一里塚として、どこでも誰でも生活できる法定最低賃金の大幅引き上げであろう。非正規労働者を沈め石とし、また橋本健二氏が指摘するアンダークラスと言われる貧困層や外国人労働者の権利擁護をどう実現させていくのかに掛かっていると見える。そして生活の基礎であり、公平公正な福祉を保障する公務公共サービスを「利益第一」から労働者市民の手に取り戻すことであろう。官民労働者の共同の闘いである。この闘いを大衆的な運動として社会的に実現させていくことこそ安倍政権打倒の基盤とならなければならない。

今年4月には統一地方選挙、7月には参議院選挙が行われる。労働者市民の喫緊の要求・課題を通じて職場の労働組合から地域の労働組合・市民運動へとの連携が拡がり、地方自治体議員との共闘、国政政党との連携を実現させるときでもある。そして立憲野党の共闘を支える地域運動と全国運動を作り出すことに傾注しなければならない。誰でも参加できる具体的大衆運動行動こそ早急に立ち上げることが求められている。

不幸にも2011年福島原発事故は脱原発運動を拡大してきた。2015年、戦争法=安保法制反対闘争では総がかり行動が立ち上げられ、従来の共闘関係を拡大し、又野党と市民・労働運動の共闘を大きく発展させてきた。更に拡大発展のために努力が求められている。

2019年・亥年は何かが起こる年と言われる。「何か」とは「安倍首相退陣」であり、労働者市民の巨大な大衆行動にしなければならない。

# 「働き方改革」にこれからどう向き合うか？

在間 秀和（弁護士）

## 1 2018年「働き方改革」関連法をどうみるか？

「労働時間の基本原則は、労働基準法第32条に規定されている『1日8時間、週40時間以内』であって、その法定労働時間の枠内で働けば、労働基準法第1条が規定する『人たるに値する生活を営む』ことのできる労働条件が実現することを再確認し、本法に基づく施策の推進と併せ、政府の雇用・労働政策の基本としてその達成に向けた努力を継続すること。」

“労働基準法の原点に戻れ”と、あたかも昨年「働き方改革」関連法を批判した一文のように見える。実は、この法案を審議した参議院厚生労働委員会が法案を可決したときに採択した「附帯決議」の冒頭の第1項である。わざわざこのような“ことわり”をしなければならなかったことが今回の「法改正」の本質をあらわしているが、法の中身はこの附帯決議とは基本的に相容れないものである。

参院厚労委員会における今回の附帯決議は全47項目。異例の多さである。「附帯決議」とは何か？ 参議院のホームページでは次のように説明している。「附帯決議とは、政府が法律を執行するに当たっての留意事項を示したものですが、実際には条文を修正するには至らなかったものの、これを附帯決議に盛り込むことにより、その後の運用に国会として注文を付けるといった態様のものもみられます。附帯決議には、政治的効果があるのみで、法的効力はありません。」過去の例では、深刻な憲法論議の上成立した1954年の自衛隊法の制定において、海外出動はしない、旨の附帯決議がなされているし、労働法制の中では1985年に成立した労働者派遣法において、派遣労働者を常用労働者の代替にしない旨の附帯決議がなされている。果たして「政治的効果」もあるのか？ と疑いたくなるのが現実である。しかしここで見落としてはならないのは、こうした重大な問題法案の国会審議においては極めて重要な論議がされており、そこで問題化されたポイントが附帯決議に反映されている、ということである。

今回の法案については、衆議院では12項目と少ないだけでなく、その内容も参議院のそれと比べて抽象的で貧弱であるが、参議院の附帯決議は十分検討に値する。

今回の法案は、2018年4月6日に国会に上程され、会期延長までされて6月28日に強行採決された。法案の上程前から「企画業務型裁量労働制の対象範囲の拡大」を巡って問題が噴出し、一時は法案自体の不成立、という期待も生まれた。しかし、結局は、「罰則付きの長時間規制」「高度プロフェッショナル制度」「同一労働同一賃金」という3本柱の法案が成立に至った。

安倍首相が「1947年の労基法制定以来70年目の大改正」と銘打った今回の法案は、国会でどのような論議がなされたのであろうか？ よほど熱心に、そして丹念に情報を追わない限り、私たちにはなかなか見えてこない状況であった。しかし改めて見返せば、国会におい

ては極めて重要な論議がなされていたことが良くわかる。そしてそこで論議された重要な問題点が附帯決議に反映されている。その意味で、法成立後に私たちがどのように対処すべきか、という点についてのヒントがこれらの附帯決議に多く含まれているといえる。法成立後施行までの間に、法の下に約 60 にものぼる厚労省令が定められようとしており、この厚労省令は建前としてはこの附帯決議を踏まえて作成されることとなっている。またそれに向けたパブリックコメントもいくつか実施されてきている。“稀代の悪法”は残念ながら法律として成立した。しかしこれを「働かせ方改革」として、権力者・資本の好き勝手な活用を許すのか否か、これからが正念場である。その意味で、附帯決議を今一度確認することが極めて重要であると思う。

## 2 「法」の問題点

「働き方改革関連法」の問題点の内容はこれまで様々指摘されてきた。罰則付きの長時間労働の規制・「同一労働同一賃金」の2点を積極評価し、高プロに焦点を当てて法を批判する見方もある。しかし私は、部分的には「改正」と評価される部分はあるものの、全体としては許しがたい改悪と考える。

罰則付きの長時間規制は、確かに青天井の長時間労働を罰則により規制しようとする。しかし、結局は1日8時間・週40時間という労基法の大原則を36協定により事実上なきものにするに変わりはなく、逆に過労死基準までの長時間労働を合法化するものというほかない。

「同一労働同一賃金」についてはその内実をみれば“看板”とはほど遠い。正規労働者とパート・有期労働者の「均衡処遇」という面では一定の評価はできても、結局はある面での格差の合法化とも言えるし、また「正規労働者」間の格差には全く無力である。派遣労働者についても重大な抜け穴が用意されている。法制定を推進してきた人たちが「日本型同一労働同一賃金」とごまかさざるを得ないのはこのことを象徴的に示している。

高プロがもっぱらやり玉に挙げられているが、「改正」とされている他の点はいわば「毒饅頭」と見るべきかもしれない。

私は見落としてはならない重要問題が「雇用対策法」の改悪だと思う。名称も「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(略称：労働施策総合推進法)とされ、テーマは「雇用」から「労働」にシフトが移った。ここでは「働き方改革全体の理念」が示されている。「目的」は「労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して…」とされ、更に、多様な就業形態の普及、仕事と生活(育児・介護・治療)の両立等が国の講ずべき施策(4条)とされている。そして「労働者が有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本方針」の策定(10条)が定められ、これについてのパブリックコメントが2018年10~11月に実施されて具体化されつつある。この法律にいわば政権の「働き方改革」方針の本音が示されている。この基本方針のもと、テレワークや副業・兼業の推進、そして多様な正社員等の施策が進められていくのであろう。

働き方改革関連法の施行を目前にして、私たちとしても、個々の重要問題だけでなく、「労働」を巡る総体的な動きに対する対応が求められていると思う。

### 3 労使交渉の重要性

労働側としていかに対処すべきか？ キーワードは“労使交渉”にあると思う。

まず長時間労働の規制。やはり元凶は36協定である。有効な36協定がなければ1日8時間・週40時間を超えると使用者は処罰を受ける。しかし36協定がなければ残業ができない、残業代が入らない。「残業拒否」が逆に不当労働行為の手段として利用される…。このような実態だけでなく、過半数代表の労働者と時間外労働についての労使協議がまともにされている職場がどれほどあるか、過半数労組のないところで労働者代表が本当に選ばれているのか…労基法の最も重要な場面での形骸化は嘆かわしい限りである。労働局で用意されている「協定届」には「時間外労働（休日労働）をさせる必要のある具体的理由」というささやかな欄が用意されている。ないがしろにされているのが現実だろう。ここではまず、残業代に頼る必要のない賃金をいかに確保するか、が大前提の問題だと思う。

高プロにしても、また裁量労働制にしても、「労使委員会」の決議がなければ実施できない。過半数労組がある場合には組合は労使委員会を主導できる。ここでも労使交渉が要である。

「同一労働同一賃金」についてはなおさらである。ハマキョウレックス事件等の判例で指摘されるまでもなく、賃金は労使協議で決められるのが原則である。「ガイドライン」はあくまでもガイドライン。「ガイドライン」があたかも違反してはならない法律のような印象で受け止められる状況は嘆かわしい限りである。正規・非正規労働者の格差だけでなく、様々な状況に置かれている労働者の問題について、労使交渉が正常に機能していれば、最高裁判決に一喜一憂する必要はないのだろう。

ここまで言えば理想論になってしまうかも知れない。ただ今回の法を前提にしても「労使交渉」で活用すべき点はいくつかある。

まず、「過労死基準」までの長時間労働を許さないため、36協定に「特別条項」を含まないことは困難とは言えない。そのためには「特別条項」が許されるのはいかなる場合か、についての性格な知識は必要である。このような点も国会では論議されている。

また同一労働同一賃金問題については以下の重要なポイントがある。今回成立したパート有期労働法は使用者に労働者の待遇に関する説明義務を課している（14条）。また派遣労働法は、派遣先企業の派遣元企業への情報提供義務（26条の7～）、派遣労働者の待遇に関する説明義務（31条の2）を定めている。これらの使用者の義務は法的義務であるから、使用者は軽んじることはできない。労使交渉の場で最大限活用すべきである。のみならず、前述の附帯決議で指摘されている内容も労使交渉の現場でも参考にすべきものが多い。

### 4 大阪労働者弁護団の取り組み

大阪労働者弁護団では、2017年9月に法案要綱が公表されたことを受けて、2018年3月、資料を中心とした冊子「働く人のための『働き方改革』を～私たちはこう考える」を発行した。そして法成立後、秋に連続4回にわたって「働き方改革関連法」についての公開講座を開催した。長時間規制問題については国会における審議の状況を映像もまじえて検証し、同一労働同一賃金問題については6月1日のハマキョウレックス事件最高裁判決の評価を含めて学び、高プロ問題も詳細な検討を行った。そして、学校における働き方や自動車運転業務

や建設業における時間規制問題等も含む「働き方改革」問題の全体的な検討も行った。

そして現在、労働組合・労働者として今後どのように取り組むべきか、という問題意識のもと、法成立後の政省令の整備等も含めた状況を踏まえて、新たな冊子の発行を準備している。いわゆる「柔軟な働き方」や、解雇の金銭解決問題、更には外国人労働者問題にも触れる予定である。今年の4月までの発行を予定している。共に問題の所在を考える機会になれば幸いである。

労働時間・賃金——労働にかかわる最重要のテーマである。長時間労働の問題は、“時間規制”という観点ではなく「生活時間を取り戻す」という視点が極めて重要であると再認識すべきだろう。また労働時間の問題は賃金とも密接に繋がっている。「同一労働同一賃金」と言っても、年功賃金が今なお根強い状況において、このスローガンを全ての労働者が真に共有できるのだろうか。日本型雇用慣行を労働側としてどう評価するのか、賃金問題の根本的解決は社会保障問題と密接に結びつかざるを得ないのではないかと…等々、労働側として真剣に検討すべき問題は多い。真の「働く人たちのための働き方」を共に考えることが求められていると思う。

## ゆがんだ移民政策から、まっとうな移民政策へ

### 労使対等原則が担保された多民族・多文化共生社会へ

鳥井一平（移住者と連帯する全国ネットワーク代表理事）

昨年秋の臨時国会で入管法改正案が可決成立し、本年4月施行とされている。11月2日に上程され、衆議院で11月27日に、参議院で12月8日に可決され、12月14日公布となった。「4月施行」ありきの国会審議はまともな議論が行われず、私自身の11月22日の衆議院法務委員会での参考人としての意見陳述も「通過儀礼」的であるとの違和感を強く抱いた。

#### 1 入管法改正はどこから湧いてきたのか—沸騰した受入れ論議

2018年2月20日、経済財政諮問会議が「専門的・技術的分野における外国人材の受入れに関するタスクフォース」の設置を決定し、2月23日に第1回が開催された。以降、異例の早さで会議（幹事会）が4月12日までに計8回開催された。これに合わせて日本商工会議所が4月26日に「専門的・技術的分野の受け入れに関する意見～新たな在留資格『中間技能人材』の創設を～」を公表、4月27日には自民党特命委員会が「外国人材の活用」を示し、そして5月29日、第2回タスクフォースにおいて、「制度案の方向性」を出すに至った。これらを受け、6月5日の経済財政諮問会議で、「新たな外国人材の受入れについて」、

骨太方針の原案が承認され、6月15日の骨太方針閣議決定となった。尚、この直前の6月13日には、新たな外国人材の受入れについて「愛知県要請」が、在留資格「産業人材」として発表されている。

その後、7月24日に外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議が開催され、法案提出に向けて着々と準備が進められた。

この一連の動きに対して、新聞各社、メディアが一斉に、2018年年初から外国人労働者の受入れ拡大と報じて、論議が沸騰した。また、アジアの送り出し各国でも大変な「騒ぎ」となっているようである。

この受入れ論議の直近のきっかけは2013年秋のオリンピック・パラリンピックの東京開催の決定であろう。しかし、いわゆる人口減少社会、「人手不足」の構造的要因はずっと以前に起きていたことであり、事実何度か受入れ論議が行われ、なし崩しのぎ的な外国人労働者受入れ策（制度）は行われてきてきた。政府が「移民政策はとらない」、「移民政策と異なる」と強弁するのは、とりわけこの30年間の実態として行ってきた日本政府の移民政策（受入れ政策）の歪み、誤りを覆い隠すためであるとも言える。

今、日本における外国人を大きく二つのカテゴリーに分けて議論される。①オールドカマー 戦争を前後して無理矢理連れてこられた、あるいは来ざるを得なかった人たち、その子、孫、子孫であり、在日と言われる人など、おもに国籍としては中国、朝鮮、韓国の人々である。②ニューカマー 1980年代にバブル経済を背景に急増した人々。おもにイラン、南アジア、東南アジア、アフリカ、南米、中国、韓国出身の人々である。

最近の論議で外国人労働者と表現する場合、おもにニューカマーを指して述べられている。ただ、決してオールドカマーの人々に人権、生活権に問題、課題がないわけではない。とりわけ在日コリアンへの差別攻撃である近時のヘイトスピーチ問題は、この社会全般の行く末に関わる課題であることは論を待たないし、日本の労働組合、労働運動の移民政策への対応問題が、オールドカマーを排除してきた歴史に起因していることを、ここでは指摘しておいた上で、以下述べていくこととしたい。

## 2 どこから「受入れ論議」は始まったのか

日本社会における移民（外国人）労働者の時系列的区分を以下のように分類することができる。

- ▼前史 戦争、植民地支配と強制連行など
- ▼1980年代 「バブル経済」ニューカマーの登場  
イラン、南アジア、アフリカ、韓国などから観光名目などで入国
- ▼1990年 日系（定住ビザ）施行  
おもにブラジル、ペルーなど南米からの日系労働者
- ▼1993年 外国人技能実習制度創設
- ▼2010年 在留資格「技能実習」施行
- ▼2018年 「新たな外国人材受入れ」

実は、この区分に示される移民政策（受入れ策）がとられてきたと言えるのであり受入れ論議も始まっていた。

### ①オーバーステイ容認政策と外国人春闘

1980年代後半からニューカマー外国人労働者が、バブル経済を背景にダイナミックに日本社会に入ってきた。1960年、70年代に先進的學生運動や人権活動家によって闘われてきた戦後入管体制は人権抑圧の頑強なものとしてきたが、実に「簡単に」「粉砕」された。オーバーステイ労働者が30万人を越えて、おもに中小零細企業の工場や建設現場などで働いていたのである。この事実を法務省入管当局が知らないわけがない。

しかし、経済的要請はそれを上回ったのであろう。経営者たちの「庇護の下」でオーバーステイ労働者は活躍した。この時期の外国人労働者の登場と活躍がこの日本社会に与えた影響は多大なものであった。私自身が外国人労働者の労働相談に関わる中で実感した「100の相談に100の物語」\*1について、ここでは詳述できないが、外国人労働者たちによる経済活動や地域活動の活性化はもちろんのこと、1993年3月8日に始まった外国人春闘に見ることができるように、労働者の権利拡大、人権意識の昂揚など、この社会への今日までの貢献の足がかりをつくった。

### ②ようやく始まった外国人労働者問題としての論議 4つの報告と提言

なし崩し的受入れとしてのオーバーステイ容認政策と日系ビザの創設、外国人（研修・）技能実習制度は、様々な労働問題、人権侵害をひきおこしてきた。賃金未払い、解雇、労災の多発など労働基準を壊し、社会規範・倫理も歪ませてきた。地域においては生活慣習、宗教、文化の違いによる摩擦も生まれてきた。同時に医療、福祉、教育問題など生活全般への施策も行われずにきた。

1993年の外国人春闘以来取り組まれてきた省庁交渉において、移民外国人労働者問題に対応するべき省庁が不存在であることが問題とされてきた。形式的には外務省外国人課であるとされていたが、当然にも日本社会における外国籍労働者・住民への対応ができるわけもなかった。私たちは繰り返し、縦割りではなく省庁間の横断的対応を求めてきた。

そのような状況下、ようやく2001年に経済産業省（社会経済生産性本部）が「少子・高齢社会の海外人材リソース導入に関する調査研究 報告書」を発表し、翌2002年に厚生労働省が「外国人雇用問題研究会報告書」、2004年に日本経団連が「外国人受け入れ問題に関する提言」で「多様性のダイナミズム」「外国人受け入れの三原則」を示し、同年外務省が海外交流審議会答申として「変化する世界における領事改革と外国人問題への新たな取り組み」において、外国人問題への省庁横断的取り組みの必要性を示した。

### ③沸騰した「受入れ論議」

少子高齢、人口減少社会の警鐘が打ち鳴らされ、2005年12月から外国人労働者の「受入れ論議」が以下のように沸騰する。

規制改革・民間開放推進会議（第二次）2005年12月／日本経団連 規制改革要望 2006年6月／法務副大臣プロジェクトチーム 2006年6月／副大臣会議プロジェクトチーム「外

国人労働者の受入を巡るとりまとめ」 2006年6月／外国人労働者問題関係省庁連絡会議  
2006年6月／骨太方針 2006年7月／自民党外国人労働者特別委員会 2006年7月／規制改革・民間開放推進会議（第三次） 2006年12月／日本経団連「外国人材受入問題に関する第二次提言」2007年3月20日／経済財政諮問会議 労働市場改革専門調査会第2次報告 2007年9月21日／「外国人労働に関わる制度改革について～研修・技能実習制度のあり方を中心に～」衆議院調査局厚生労働調査室 2007年11月／「外国人労働者問題 ～外国人研修・技能実習制度を中心に～」／規制改革会議 2007年12月25日「規制改革の推進のための第2次答申」

そして、2008年1月に国立国会図書館による「人口減少社会の外国人問題」と題する総合調査報告書が出される。この一連の「受入れ論議」のとりまとめとして、自民党国家戦略本部 日本型移民国家への道プロジェクトチームにより、「人材開国！日本型移民国家への道 世界の若者が移住したいと憧れる国の構築に向けて」（座長：木村義雄\*自民党外国人材交流推進議員連盟 2008年6月20日）が発表され、同日、厚生労働省は「研修・技能実習制度研究会報告書」（2008年6月20日）を出した。翌7月には、自民党国家戦略本部外国人労働者問題PTが『『外国人労働者短期就労制度』の創設の提言』（座長：長勢甚遠 事務局長：河野太郎 筆頭幹事：塩崎恭久 2008年7月22日）を発表し、「国際貢献」名目ではなく外国人労働者受入れの新たな制度が提起された。

ただ、その後、リーマンショックと政権交代によって「受入れ論議」は一旦頓挫する。これは民主党政権に外国人労働者受入れについての議論が醸成されていなかったことによる。しかし、民主党政権下において、「日系定住外国人施策に関する基本指針」（2010年8月31日）、「日系定住外国人施策に関する行動計画」（2011年3月31日）として、「日系定住外国人」に特定したとは言え、生活領域に踏み込んだ施策を行ったことは評価できる。

#### ④再び沸騰した「受入れ論議」

2013年9月に、2020年オリンピック・パラリンピックの東京開催が決まり、2014年年明けから、メディアが次々と「人手不足」の大合唱を展開する。以下、2017年までの主な動きを示す。

自民党日本経済再生本部 労働力強化・生産性向上グループ（主査：塩崎恭久）「労働力強化に関する中間とりまとめ」2014年3月26日／「建設分野における外国人材活用に係る緊急措置」4月4日／第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果（報告）」6月10日／第12回経済財政諮問会議 第18回産業競争力会議（第6回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議）「日本再興戦略改定2014」6月24日閣議決定／外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会 10月30日／技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会 11月10日／第6次出入国管理政策懇談会報告書 12月26日／技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会報告書 2015年1月30日／外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会中間まとめ 2月4日／介護→在留資格新設検討、家事労働者→特区／外国人建設・造船就労者受入事業 4月1日／外国人技能実習法案上程 2016年／外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会報告書 3月7日／経済産業省 製造業外国従業員受入事業 3月15日／自民

党・労働力確保に関する特命委委員会 5月24日／外国人技能実習法施行 2017年11月1日  
 ／外国人建設就労者受入事業見直し 11月1日／介護職、技能実習に追加 11月／国家戦略特別区域農業支援外国人受入事業 12月

そして、2018年、本格的「受入れ論議」となったのである。

### 3 労働者を労働者として

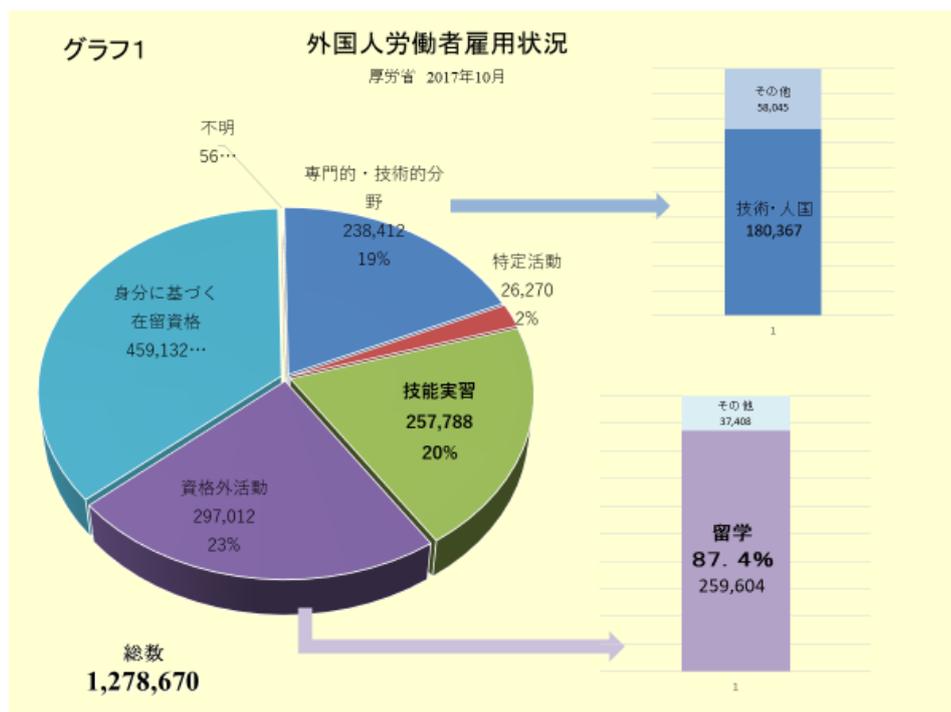
#### ①偽装する政府、私たち、私たちの社会

政府の歪んだ移民政策は、在留管理としては、2012年の外国人住民票の導入を経ながらも、戦後入管体制を引き継ぐもので、依然として外国人を監視、管理の対象とするものである。そして、受入れ策としては以下のような流れを経てきている。

- 1980年代 オーバーステイの容認
- 1990年 日系労働者の導入
- 2010年 外国人技能実習制度の固定化、拡大

受入れ策は、政府にとって思惑違いだったのが、日系労働者が「期間限定」とならなかったことであろうが、基本的には「期間限定労働力」＝「外国人使い捨て」というべき政策に終始してきた。とりわけ2005年以降の「受入れ論議」の中心は一貫して外国人（研修・）技能実習制度であり、2010年以降は外国人技能実習制度に純化し、拡大させてきた。これはデータ、数字、あるいはこの30年間、頻発する労働問題、人権侵害が事実として如実に物語っており、国際社会から、人身売買構造、奴隷労働として厳しく指摘されてきた。\*2

外国人労働者を労働者として受け入れていないこの社会の実態は[グラフ1]に示されるように、外国人労働者総数約128万人の内、労働者としての在留資格での入国者（在留）は全体の19%に過ぎず、技能実習生と留学生で40%を越えていることに表れている。産業別にみると、農業では79%、建設では66%が技能実習生となっている。



また、地方においては、外国人労働者の大半を技能実習生が占めるというこれもまた歪な現象[グラフ2]がある。今なおある技能実習制度存続論は、「技術移転」や国際貢献とは縁もゆかりもなく、この実態を反映しているに過ぎない。

グラフ2 外国人労働者数に対する技能実習生比率 厚労省2017年10月

愛媛	5,324	47.9%
徳島	2,381	43.3%
香川	4,734	41.9%
宮崎	2,141	39.9%
熊本	4,796	38.5%
岩手	2,471	38.3%
鹿児島	3,164	37.8%
佐賀	2,049	37.1%
青森	1,568	31.9%
高知	1,206	29.2%
鳥取	1,200	28.9%

産業別・農業では  
79.2%

・厚労省2016年10月  
農業・林業23,776人・  
JITCO白書2017年版  
2号移行申請者数  
9,979+8,856

産業別・建設では  
66.3%

昨年来、「偽装難民」キャンペーンが行われているが、難民受け入れの:正面からの議論の大切さを踏まえつつも、外国人に偽装させているのは私たち自身であることを自覚しなければならない。技能実習に偽装し、留学に偽装し、労働力補充を行っているのは私たちの政府であり、この社会である。留学の事前研修として大手コンビニが送り出し国でレジ打ち研修を行っている偽装ぶり、欺瞞を直視しなければならない。

外国人労働者の労働問題や人権侵害について、ブローカーなど送り出し国の取り締まり強化の論調があるが、重ねて強調したいのは、偽装しているのは送り出し国ではなく私たちなのであり、全ての要因はこの社会にある。

## ②私たちが求める移民政策、受入れ政策

私たちが求める外国人労働者受入れ論議は、この30年間の労働問題、人権侵害の事実を直視し、すでに移民外国人労働者がこの社会を支えている事実にも立脚したものでなければならない。

「オーバーステイ容認政策」時代から外国人労働者問題はその家族を含めて、実は、この社会の労働基準の実態、医療福祉の水準、人権の水準の鏡であり、教育、文化のあり方、地方自治のあり方、防災の視点を映し出すものであり、私たちの社会に地球規模の社会規範、スタンダードを意識喚起させるものであった。すでにニューカマーの二世、三世が活躍しはじめ、とりわけスポーツの分野ではメディアでの登場も増えている。あえて言うならば、オリンピック・パラリンピックの東京開催もこの30年の移民の受入れとともに環境醸成されてきたのである。

移民外国人労働者とその家族が、職場の一員、地域の隣人として活躍する一方で、労働者としての受入れ拡大の必要性を認めざるを得なくなった情勢においても、未だに政府は「移民政策と異なる」と事実を背ける偏狭な考えを捨てないでいる。この政府は、30年間の「教訓」をねじ曲げてとらえているのであろう。定住化させずにいかに期間限定の使い捨ての労働力受入れを行うかに力点がある。

ただ、経済財政諮問会議でさえ、民間議員からの「外国人材を安い労働力として考えるのではなく、人として受け入れることがとても大切。」との指摘をしていることに表れている社会からの要請に、法案提出前に「外国人材受入れ」に「共生」を追加している。4月から施行されることとなった今、このことを弥縫策に終わらせない取り組み求められる。

私たちが求める受け入れは、簡潔明瞭である。労働者が労働者として移動できるということに尽きる。フィラデルフィア宣言など国際規範、基準に則り、労使対等原則が担保された「受入れ制度」でなければならない。移民外国人労働者とその家族はこの社会の基盤をともにつくる仲間、隣人として、担い手としてすでに活躍しており、この社会の展望の可能性を大きく広げている。重ねて言うが、この30年間、移民外国人労働者とその家族はこの社会に大きく貢献している。移民外国人労働者のエネルギー、闘う力は労働組合にもインパクトを与えている。

すでに「不法就労は犯罪の温床」\*3や「外国人犯罪キャンペーン」、「雇用競合論」が全く事実でなく的外れであることは数字が明確に示している。善意ある見誤りを含めて「日本人と外国人」という二分化ではなく、この社会を共に構成し、共に生きていく働く仲間、地域の隣人として移民外国人労働者とその家族の社会参加\*4がある。移民外国人労働者が定住を望むような社会、見合った制度にしなければならない。労働者としての職場と生活者としての地域はひとりひとりにとって切り離すことなどできない。労使対等原則が担保され、「違い」を尊重しあう多民族・多文化共生社会へすすむための「受入れ論議」、移民政策こそがこれからの社会設計に求められる。

\*1 「外国人労働者権利白書」生活権利のための外国人労働者実行委員会、「移住者が暮らしやすい社会にする30の方法」合同出版、「命の差別」労働安全衛生センター全国連絡会議、「興行ビザ」による人権侵害など。

\*2 アメリカ国務省人身売買年次報告書 2007~2018・国連自由権規約委員会勧告 2008/10/30・国連女性差別撤廃委員会総括所見 2009/8/7・国連女性と子どもの人身売買特別報告者勧告 2010/6/3・国連移住者の人権に関する特別報告者勧告 2011/3/21・国連自由権規約委員会勧告 2014/7/25・国連人種差別撤廃委員会勧告 2018/8/31

\*3 パブル経済が破綻するや「不法就労半減化成策」としてお世話になった外国人労働者の一斉「刈り込み」を行った。恩知らず政策とも言うべき人権侵害

\*4 東日本大震災などの被災地救援活動にボランティアとして外国籍住民、労働者が参加。除染作業も含めて復興作業に多く従事している。

## 「韓国の最低賃金大幅引き上げ」から学び

# 「目に見える最賃大幅引き上げ運動」の構築をめざそう

—日本版「最低賃金連帯」の結成をめざして—

河添 誠（元首都圏青年ユニオン書記長）

### 韓国の最低賃金は8350ウォン（約835円）

韓国の最低賃金が大幅に引き上げられた。2019年1月からは、韓国の最低賃金時給（全国一律）8350ウォン（約835円）になった。この水準を日本の最低賃金と比較すると、日本の上位13都道府県以外の34県については、韓国に最賃時給が抜かれたということになる。ヨーロッパ諸国と比べて最賃が低いだけでなく、韓国と比較しても最賃が低くなっているという現実には直視すべきである。

この国際的に見て、異常な低水準の最低賃金をいかに上げて行くのか。私たちの問題意識はそこに集中していくわけである。ここ数年、運動潮流を超えた労働組合や労働運動活動家が集まって展開してきた「最低賃金大幅引き上げキャンペーン」だけでなく、最低賃金への社会的関心は大きくなっていると言っていいただろう。その一つの表れでもあるが、日弁連（日本弁護士連合会）の貧困問題対策本部が、2018年7月30日から8月3日にかけて最低賃金をテーマにして韓国調査をおこなった。

その調査結果については、近く刊行される『労働法律旬報』に報告書が掲載される予定となっている。また、4月には日弁連貧困問題対策本部としての報告シンポが開かれるとうかがっている。詳細な報告はそちらに譲りたい。

ここでは、特に、今後の日本での最低賃金大幅引き上げ闘争にとって、必要な課題だと考えられる点について紹介したい。

### 重要な役割を果たす韓国「最低賃金連帯」

まず、韓国においても、非正規労働者の比率がきわめて高いために、不安定で低賃金労働が蔓延していることである。韓国の非正規労働者の賃金は、正規労働者の約50%である。そうした非正規労働者の多くは、日本と同様に労働組合に組織されておらず、職場の労働運動に参加して賃上げを勝ち取るというところからも事実上、排除されている。こうした実態から、非正規労働者にとって最低賃金の引き上げはきわめて重要な意味をもっている。

韓国の最賃は、政労使代表の委員から構成される審議会で決定される。最賃審議会は、公・労・使各9名の合計27名で構成されている。労働側委員は、ナショナルセンターである民主労総と韓国労総から推薦されている。日本の最大ナショナルセンターとは異なり、韓国の最大ナショナルセンター民主労総は、「戦闘的」労働運動を展開していることで知られている。しかしながら、そうはいつても民主労総は、製造業大企業の正社員が中心の組合員であり、

韓国の一般市民社会からは「非正規労働者や女性、若者の要求を十分には掲げていない」と冷ややかに見られている部分もある。そうした世論も背景にして、2015年からは、民主労総の推薦ワクで韓国非正規センター1名、韓国労総の推薦ワクで青年ユニオン1名が入っている。

韓国の「非正規センター」は、ナショナルセンターとは離れたかたちで、非正規労働問題のシンクタンクとして運営されており、非正規労働問題の運動センターとしても機能している。また、韓国の「青年ユニオン」は、日本の首都圏青年ユニオンを参考にして結成され、青年労働者の要求を実現する労働運動として活躍中である。非正規労働者や青年労働者の代表が最賃審議会の委員に選出されたということは、労働運動のイニシアチブであったという以上に、韓国の世論の反映であったことは注目すべきである。

最賃審議会での韓国の労働側の振る舞いも、日本とは相当に異なる。審議会での審議過程も、労働側、使用者側の双方が審議会の外部にも発信もするし、報道もされる。審議会での議論の内容次第では、審議会をボイコットして記者会見を開き、大きな集会・デモも開かれる。こうして、審議会の「中」と「外」との両方での闘争を経ることを通じて、最終的に最賃の水準が決定される。目に見えるかたちでの運動と審議が存在する点が、日本との大きな違いであろう。

目に見えるかたちでの運動は、2002年からは「最低賃金連帯」という組織がつくられることによって組織的に進んだ。「最低賃金連帯」は、労働運動の2つのナショナルセンター（民主労総と韓国労総）、青年ユニオン、女性団体、市民団体、革新系政党など31団体が加盟している。最賃大幅引き上げの課題について、労働運動の中心課題の一つであることをナショナルセンターが意識しているのと同時に、非正規労働者、青年労働者、女性労働者などの低賃金労働者層とのネットワークが構築され、また、革新系政党が加わったことによって政治課題としても打ち出すことに成功した。「最低賃金連帯」によって、最賃が労働運動のテーマであると同時に、社会運動のテーマであり、また、政治運動のテーマでもあることを示し、運動を連携させることに成功した。なかなか見えにくい審議会の中を外の運動につなげていく重要な役割を果たした。

### 地域を巻き込むアメリカの最賃スト

2019年1月からは、アメリカでも最賃が大きく上がっている。全米50州のうち19州での最賃引き上げが実施された。時給15ドル（約1700円）をめざす「ファイト・フォー・15ダラーズ」運動は、マクドナルド労働者やアマゾン労働者のストライキを地域住民も運動に巻き込みながら展開し、大きな成果をあげている。ニューヨークでは、時給15ドルを実現している。今のところ、連邦最賃時給7.25ドルを改定することはできずにいるが、各州・自治体で独自に引き上げを勝ち取っている。

「不可能」と思われていた最賃大幅引き上げを実現したと「ニューヨークタイムス」12月31日付も報じている。

### 日本でも目に見える最賃闘争を

こうした世界の流れに日本も続く必要がある。この原稿を執筆の最中に、ニュースが飛び

込んできた。産経新聞ニュース1月15日配信「最低賃金を全国一律に 自民有志が議連発足へ」というニュースだ。自民党議員にいかなる思惑があるかということは別にして、こうした動きが自民党の議員の中からすら出てくる情勢であることは見ておく必要があるだろう。

最賃問題は、長時間労働問題と並んで、多くの労働者・市民の大きな関心事である。これを労働運動として鋭く問題提起し、新しい運動を提起して行くことが必要である。諸外国の経験から学ぶことは多いが、その中でも3点を強調したい。

まず、1点は、「目に見える運動」をつくるということである。審議会の中での行動だけではなく、街頭で目に見える活動を未組織の労働者や市民に見えるものをつくる必要がある。メディア報道も重視すべきだろうし、また、独自にインターネットで配信するなどの工夫もさらに重要だ。

2点目は、低賃金労働者を中心にした運動の構築である。当事者が立ち上がってたたかえる工夫を運動の組織づくりの最初から意識する必要があるだろう。

3点目は、地域住民や女性労働者、青年労働者、非正規労働者を広く巻き込みながら、同時に、政治的に訴えられる組織の構築である。韓国の「最低賃金連帯」などは参考になるだろう。

今年は、最賃大幅引き上げ運動を新たな段階に引き上げる大きなチャンスだと考えられる。日本でも日本の運動状況に即したかたちで日本版の「最低賃金連帯」をつくろう。

## 第7回労働運動研究討論集会

- 1 日 時 2019年2月2日(土)14時~3日(日)正午  
2 場 所 四季の宿 箱根路 開雲(箱根・湯本温泉郷)  
箱根登山鉄道「箱根湯本」駅下車、徒歩8分  
〒250-0311 神奈川県足柄下郡箱根町湯本 521  
TEL 0460-85-6678

### 3 内 容

#### ■ 基調報告

#### ■ 分科会討論

- 分科会① 差別賃金・長時間労働をなくす闘い  
分科会② 最低賃金の引き上げ、すべての労働者と連帯する闘い  
分科会③ 自治体非常勤労働者を組織化し、公共サービスを取り戻す闘い

#### ■ 全体討論

- 特別報告① 「辺野古新基地建設反対闘争について」 沖縄・中部地区労(予定)  
特別報告② 「外国人労働者受入れ問題について」 移住者と連帯する全国ネット

第7回労働運動研究討論集会に参加を！ 申し込みは1月17日(木)までに