

拡大する外国人就労に関する研究会

改正！外国人就労改革 ～どうなる賃金・働き方 仕事～

研究会メンバー：吉田兼三 松原秀樹 蚊口哲也 山本健二 横山孝吉 葛城孝 表木五郎

2018 年 12 月の出入国管理法（入管法）の改正は、「特定技能 1 号・2 号」の在留資格の創設、出入国在留管理庁の設置等を主な内容とするものでしたが、実質的な単純労働者の受け入れではないかといわれ、私たちの研究会では、外国人労働問題を整理するとともに、外国人労働者の増加による建設労働者・職人の仕事と賃金、労働条件への影響と課題を検討しました。

以下報告は、今年度における研究会活動を時系列的に集約したものです。要点だけ報告します。

◆はじめに、(P1)在留外国人の就労と経緯について検討し、①戦後の在留外国人は、第二次世界大戦前後に日本に在住した韓国・北朝鮮の人々、いわゆるオールドカマー呼ばれる人々が中心でした。②(P2)高度経済成長とともに過剰労働力は解消されると、政策も外国人人材の受け入れの方向にシフトしましたが、単純労働者の受け入れには慎重でした。しかし 1989 年の改正は、ブラジルなど移民の 2 世や 3 世に、就労に制限のない在留資格を与える改正が行われ、その結果、製造現場などで派遣や労務請負で就労する日系南米人が増加しました。③(P4)外国人をどのような労働力として位置づけていたのか、労働政策研・研修機構 発行の 2004 年の労働政策研究報告書に、外国人労働に対する基本的な考え方が示されています。それは「外国人の労働者問題ならば、労働市場政策の一貫として、必要なときに、必要なだけ、必要な能力を備えた人材を確保することだけを考えればよい。永住とか定着に関わって発生する生活問題は基本的には企業内部の問題として処理することができる。そうであれば、行政上の問題は現行の法制度のもとでこれまでの業務の一貫として処理することは十分可能であろう。しかし、移民政策となれば、外国人は定住することを前提にして入国してくる。行政はかれらに安定した市民生活を保障しなければならない」とあります。

◆(P6)建設現場で働く外国人労働者の実態について、全建総連や京建労の方々の意見を集約しました。その一部を紹介すると。

①何らかの「人材確保」を迫られている事業所は、「監理団体からの営業」や「同業者からのすすめ」「元請からの働きかけ」によって、受け入れている。

②雇入れた外国人の評価は、「まじめで良く働く」「十分な労働力となっており、働く意欲がある」などです。

③待遇について、「親会社のセンター（長野）に会社から 1 日 18,000 円支払っているが、本人には、4,200 円。もちろん部屋代等も会社負担。手取りは 3 万ほど。」「監理団体から賃金

は最低賃金で、それ以上払うと他の良い所に行って均衡が保てないので、それが条件と言われた」「外国人と日本人は同等で扱い、賃金や労働条件改善に努力している事業所が雇用者を増やしている、逆に「もの」として見て「最賃」で雇用しているところは、逃げられている」「『民主的経営者論』の立場から、外国人労働者と共生し、日本の建設労働者も、ともに賃金・労働条件を守るのが組合としての筋であり、かつ監理団体の行政指導も必要」などです。

◆これまでの検討を踏まえ、8月4日に開催された**第20回関西建設研究・交流集会**において、**分科会で提起**しました。(P8)その内容は。

①「2018年12月改正の出入国管理法」と「建設分野の特定技能外国人受入事業実施法人の設置」、「日本における外国人労働者、その位置づけの変遷」を解説し、「なぜ、いま外国人労働者受入拡大なのか」について示しました。研究会では①「◆（短期的には）人出不足、担い手不足問題からの必要性。②（長期的には）建設企業の海外展開戦略からの必要」の2点で整理しました。

②「建設産業の人手不足、担い手不足」は、深刻な状況にあり、高齢化と若年層の入職離れが深刻化しています。地震や暴風雨災害の復旧工事現場の現状からも、外国人労働者を活用することの必要性が生じています。「建設企業の海外展開戦略からの必要性」は、大手建設企業の受注ターゲットが、海外市場での受注確保に置かれ、そのキーポイントとして、相手国人材の育成が掲げられています。つまり、将来の海外受注と受注後の事業実施の上で、必要となるのが相手国での人材育成・確保の観点であり、その点からも外国人労働者受入拡大の必要性が生じているのです。

③そこで問題提起としたのが(P13)、

①実際の現場では、技能実習生と特定1号・2号の有資格者が混在することとなるが、技能実習については“タコ部屋”的な労働環境・労働条件で働かされている実態や、年間数千人が行方不明になる実態があり、特定技能による在留資格者と様々な点で違いが生じることが考えられる。技能実習における人権や労働環境、処遇、監理監督などの制度設計充実も併せて行う必要があるのではないか。

②外国人労働者を、かつての強制連行、出稼ぎ、日雇い、不安定就業の現代版のように扱ってしまうと、建設産業の3K・6Kは解消するどころか、新たな劣悪な階層を作ってしまうことになる。外国人を建設産業の“底辺”に追いやらないことが重要。

③建設業界全体でしっかりしたルールの確立が必要で、この点は、公共事業現場のみならず、全ての民間現場の隅々でも同様にすることが重要。また、「表向きはルールに従っているが、実態は・・・」という“二重帳簿”的な事業者を徹底して排除することが重要。

日建連の「受入宣言」「受入に関する方針」を参考に議論を促しました。

◆第 20 回関西建設研究・交流集会の分科会の討論(P19)では、

①賃金は 15 万円程度、最低賃金で働いている。その中で宿舍費や食費を引かれると 10 万円程度が手取りとなっている例もある。賃金・労働条件は、最低賃金を確保する。8 万円以上はダメとか。管理団体への支払いを含めると日本人と同じような賃金になっている。失踪者が 3 名いることやブローカーの介在についても、報告されました。

②また、これまで正規、非正規の問題がありましたが、外国人の労働問題はそれと同じではないのか。「外国人労働者の増加によって、さらに非正規労働が増えるのではないか、不安定な労働の増加になるのではないか」といった意見がありました。また言葉の問題、特に安全面で課題が出てくるのではないかという意見もありました。

③また、今後の課題として、建設における労働力（職人・労働者）は、「必要な時、必要なだけ、必要な人材を確保する」という仕組みの中で位置づけられ、不安定な働き方を余儀なくさせられてきた。厚労省の外国人労働に対する位置づけも同じ「必要な時、必要なだけ、必要な人材を確保する」であり、このことの問題をキチット捉えておく必要がある。

外国人労働の問題は、経済のグローバル化の中で起こっている課題として捉え、外国人労働者をパートナーとして、対等の立場で働くルールづくり、共存するルールづくりを労働組合として、対応していく必要がある。

日本人だけでなく外に視野を広げ、実態を踏まえ、問題を、真実をとらえていくことが、労働組合に求められているのではないか。

いう内容でした。

◆9 月 27 日に公共工事で外国人労働者を雇用している事業所、2 社のヒヤリングを行いました。20 ページから 22 に掲載していますので、参考にしてください。

◆そのヒヤリングを踏まえ、「増える外国人労働者と建設労働者・職人の仕事と賃金、労働条件への影響と課題」として、23 ページから 24 ページにまとめました。

◆「建設労働と外国人労働者の課題」だけ、読んで報告します。

(1) 実習生など建設業で働いている外国人労働者の多くは、将来、あるいは帰国後、建設業で働くつもりはないという、であるなら外国人の雇用の拡大は、一時的な人手不足への対応でしかない。したがって建設業の将来を見据えた人材の育成、確保とはいえない。

(2) 技能実習制度などは、実質的に単純労働分野での就労を認めているといえるが、そこでは、①長時間や低賃金を強いる労働。②それを訴え、対抗するにも出来ない仕組み。③また、保証金や借金、手数料や監理費用など、重い負担と非人道的な労働を強いられる外国人労働者も少なくない。しかし、今回調査に協力してくれた事業所のように、日本人と同じ労働条件で働き、そのうえ「遠いところから、きているのだから」といって気遣い、見守る事業所もある。なぜそのような差が出るのか、それは外国人労働者に対する国の政策が「必要

なときに、必要なだけ、必要な人材の確保」であり、「使い捨てる労働」を可能にしているからである。人として、労働者としてまともな対応をするか否かは、受入れる民間の事業者に委ねられるのである。

外国人労働者をパートナーとして、対等の立場で働くルールづくり、共存するルールづくりが必要であり、人として、労働者としてまともな待遇が守られる法律と制度の確立、守らせる体制が必要である。

(3)「技能労働者の処遇の向上、建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保」などを目標に 2012 年から取り組まれた社会保険未加入対策、公共工事労務費調査における社会保険、3 保険の企業加入率は 97%、従事する労働者の 3 保険加入率は 85%に達していると公表されている。公共工事の積算に用いられる公共工事設計労務単価は、2012 年に比べ 2019 年は 6,320 円上がり 19,392 円 (1.48 倍) である。(全国全職種平均値)。しかし現場で働く労働者・職人の賃金実態は 6~7%程度の引き上げしか確認できていない。社会保険の加入の増加もわずかでしかない。

日建連が 2012 年に表明した「労務賃金改善等推進要綱」には、「技能労働者の枯渇から建設業の存立が危ぶまれる」「設計労務単価の引上げは、技能労働者の処遇を改善し、建設業の将来を取り戻す、建設業再生のラストチャンス」と捉えるとあるが、改善は道半ばである。

人手不足を外国人労働者の投入によって切り抜ける策は、建設労働者・職人の賃金引き下げにつながっているとは言えないものの、改善に「水を差す (停滞する)」ことになっているのではないか。建設工事が足りないなどの声も出始めている昨今、オリンピック関連工事の収束とともに、建設需要の低下で仕事不足が生じた場合、増加した外国人建設労働者との共存、競合、賃金等への影響が懸念される。

仕事が減ったとしても、技能労働者・職人にふさわしい賃金・単価、労働条件が守られてこそ、後継者が育つ。また、人手不足も解消されるのである。

設計労務単価を引き上げて、建設労働者・職人の賃金引き上げにつなげようとする国の施策を実効あるものにするためには、引き上げた労務単価での支払いを義務付けることが必要ではないか。いわゆる公契約法や条例、最低賃金のような・・・

以上