

2022

03

Vol.77 No.3

www.iewri.or.jp

国際経済労働研究

Int'lecowk

通巻1118号

紹介と批評

『どうする日本の家族政策』(落合恵美子編)

大阪市立大学生活科学部 教授 所 道彦

特集

外国人労働者の 社会的包摂を考える

日本における外国人労働者の現状と課題

ニッセイ基礎研究所生活研究部 主任研究員 ● 金 明中
M.Kim

〈インタビュー〉

活動を通じて考える、外国人労働者を取りまく
問題と運動の可能性

特定非営利活動法人 移住者と連帯するネットワーク 代表理事 ● 鳥井 一平氏
I.Torii

労働批評(第13回)

早稲田大学社会科学総合学術院 教授 ● 篠田 徹
T.Shinoda

CONTENTS **Page**

| | |
|------------------------------------|--------|
| 特集：外国人労働者の社会的包摂を考える | |
| 地球儀 | (2) |
| ロシア「帝国主義復活」を狙うか、 注目される「EUの対抗措置」 | |
| | 板東 慧 |
| 特集：外国人労働者の社会的包摂を考える | (3) |
| 日本における外国人労働者の現状と課題 | (4) |
| | 金 明中 |
| インタビュー | (10) |
| 活動を通じて考える、外国人労働者をとりまく問題と 運動の可能性 | |
| | 鳥井 一平氏 |
| 論壇ナビ2022 | (15) |
| 第3回：揺らぐ民主主義と台頭する権威主義の中で | |
| | 秦 正樹 |
| 労働批評(第13回) | (16) |
| | 篠田 徹 |
| リサーチファイル | (19) |
| 第23回：大阪(4) | |
| | 本田 一成 |
| 紹介と批評 | (22) |
| 「どうする日本の家族政策」 | |
| | 所 道彦 |
| 主要経済労働統計 | (24) |
| Project News | (25) |



ロシア「帝国主義復活」を狙うか、
注目される「EUの対抗措置」

2月24日、ロシアがウクライナに軍事侵攻を開始した。ウクライナ各地の軍事施設が空爆で破壊され、首都キエフの空港を巡ってロシア軍とウクライナ軍の戦闘が始まった。冷戦後の国際秩序を力で変更しようとするロシア軍の失地回復の野望とそれを抑制するものだが、G7の首脳がオンラインで協議し、「可能な限り、最も強い言葉で非難する」と共同で声明を出した。

ロシア通信によると、ロシア国防省は24日、ウクライナへの空爆で軍事インフラ施設74カ所を破壊したが、これには空軍の飛行場11カ所、司令部3カ所、海軍基地の他、地对空ミサイルシステムなどが含まれるという。ウクライナ軍によると、ロシア軍から巡航ミサイルなど30発以上で軍や民間施設が空爆されたという。インタファクス通信によると、ロシア軍はウクライナの防空網を制圧し、タス通信は黒海に面する南部オデッサや南東部マリウポリにロシア軍が上陸したと伝えている。その他、ウクライナ各地でロシア軍の攻撃に伴う、ウクライナとロシア軍の戦闘が続いている模様である。

このようなロシアの攻撃に対して、EUはロシアに制裁を加えるとして、「ロシアがEUにもつ資産凍結やEUの重要技術へのアクセス不能の措置」や「EUの金融市場への参加阻止」などで対抗しようとしている。

長らく平穏であった欧州に戦火が飛び交った。明らかに本格的な欧州全体を巻き込む戦闘の可能性であり、欧州大戦の可能性さえ恐れられる。しかも、その要因がロシアによる「旧領土回復」を武力でめざそうとする野望で、「時代逆行」も甚だしいが、今後の成り行きが注目される。

(会長・板東 慧)

特 集

外国人労働者の社会的包摂を考える

ダイバーシティ（多様性）＆インクルージョン（包摂）推進の流れはますます加速し、政労使をあげて取るテーマとなっている。本誌においてもこれまで、2019年5・6月合併号「ダイバーシティの実現に向けて」で合理的配慮、性の多様性、2021年10月号で「大人の発達障害」など、関連する特集を企画してきた。本号では、このような流れも踏まえ、「外国人労働者の社会的包摂」をテーマに特集を企画した。

特集1は「日本における外国人労働者の現状と課題」として金 明中氏（ニッセイ基礎研究所生活研究部主任研究員）にご執筆いただいた。まず、日本における外国人労働者の現状、外国人労働者受け入れ拡大の背景を紹介し、2019年に新しく創設された在留資格（特定技能1号と2号）についても詳細に記述いただいている。今後の課題では、特定技能が拡大・定着していくと、日本ではより多くの外国人労働者が働くことになるとされる一方、外国人労働者がより安心して活躍できる社会を作るためには改善する点も多いと指摘する。具体的には、外国人労働者が働く労働条件の改善、外国人労働者に対する差別の問題の解決、悪質ブローカーを排除するためのより徹底した対策、制度をよりシンプルにして企業の負担を最小化する支援（公的支援の導入等）を挙げている。

特集2は、鳥井一平氏（移住者と連帯する全国ネットワーク代表理事）へのインタビューである。鳥井氏は、全統一労働組合外国人労働者分会の結成を経て、1993年の外国人春闘を組織化し、以降の一連の長きにわたる外国人労働者サポート活動が評価され、2013年にアメリカ国務省より「人身売買と闘うヒーロー」として日本人で初めて選出、表彰されたという経歴をもつ。

今後の労働運動のあり方の一つとして、様々な団体等とのネットワーク・コラボレーションを通じて、社会においてさらなる存在感をもち得る運動を進めていくことが重要なのではないかと問題意識のもと、様々な活動を展開されてきた鳥井氏にインタビューを依頼した。外国人労働者のために労働組合が取り組んできた運動の歴史や、技能実習制度の問題点など外国人労働者の包摂を考えるにあたって理解しておくべき点について、詳しくお話をうかがっている。さらに、

「外国人労働者」という視点にとどまらず、社会づくり・国づくりという観点から、移民・移住者の問題をどうとらえるかということにも言及いただいている。鳥井氏は、移民問題は、市民社会と労働組合が連携し合う大切な課題であり、民主主義を深める道筋として「労使対等原則が担保された多民族・多文化共生社会」と述べている。今後の労働運動を考える上で重要なテーマといえるのではないだろうか。



日本における外国人労働者の現状と課題

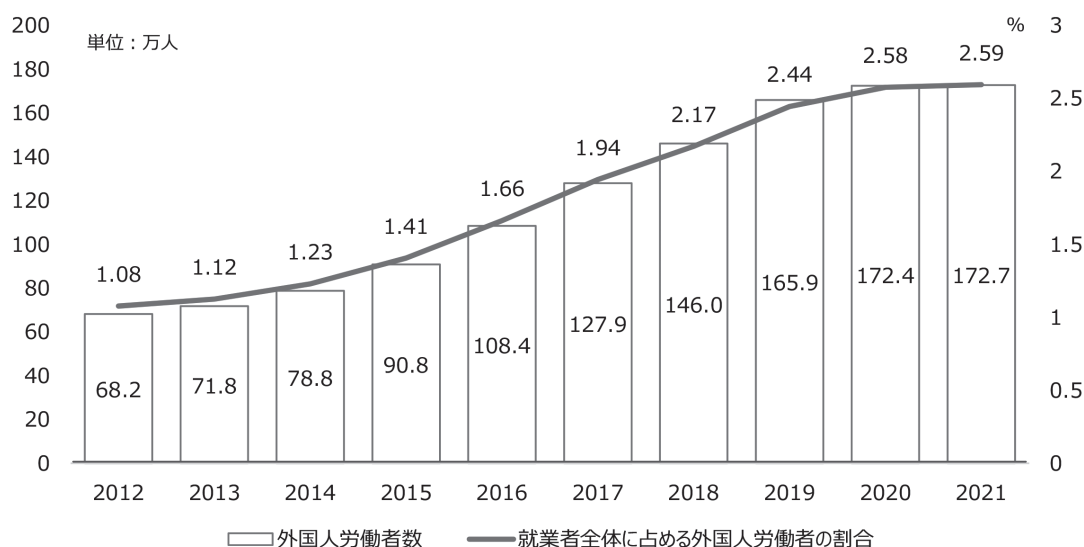
ニッセイ基礎研究所生活研究部 主任研究員 金 明中

1. 日本における外国人労働者の現状

新型コロナウイルス感染拡大を防止するために入国制限（以下、水際対策）が強化されたにも関わらず、日本で働く外国人労働者の数は増え続けている。厚生労働省の発表によると日本における外国人労働者数は2021年10月末現在172万7,221人で前年比0.2%増加し、9年連続で過去最高を更新した（図表1）。技能実習生や留学生の受け入れは水際対策強化の影響で初めて減少したものの、もともと留学生として来日していた人が国内企業に就職したり、永住権

を持つ人が働きに出たりしたため、コロナ禍でもプラスの結果となった。

在留資格別に見ると、定住者（主に日系人）、永住者、日本人の配偶者等の「身分に基づき在留する者」が約58.0万人（33.6%）で最も多く、次いで、「専門職・技術的分野の在留資格」が395万人（22.9%）、開発途上国からの「技能実習制度（以下、技能実習）」が352万人（20.4%）、留学生のアルバイト等の「資格外活動」が33.5万人（19.4%）の順となっている。日本における



図表1 外国人労働者数・就業者全体に占める外国人労働者の割合の推移

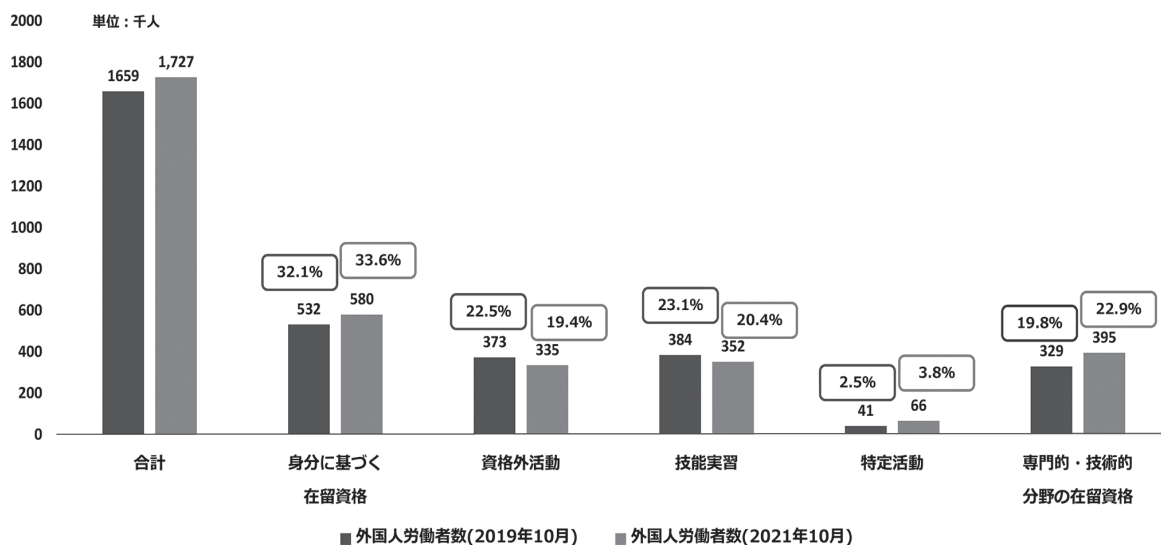
注) 就業者全体に占める外国人労働者の割合に外国人労働者数 / 労働調査の就業者数 (各年10月、原数値)

出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】(令和3年10月末現在)等により筆者作成

外国人労働者の特徴は、長期間にわたる就労を目的としている専門職より、資格外活動や技能実習のような短期間の在留資格で働く割合が高いことである。しかしながら、2020年以降は水際対策が強化され、技能実習生や留学生の受け入れは減少した。実際のデータを見てみると、外国人労働者に占める資格外活動や技能実習の割合(両者の合計)は、2019年の45.6%から2021年には39.8%に大きく低下していることが

明らかとなっている(図表2)。

国籍別の外国人労働者数(2021年10月末現在)では、ベトナムが453,344人(外国人労働者全体の26.2%)で最も多く、次いで、中国が397,084人(同23.0%)、フィリピンが191,083人(同11.1%)、ブラジルが134,977人(同7.8%)の順となっている。特に、最近はベトナムやネパールからの外国人労働者が大幅に増加している状況である。



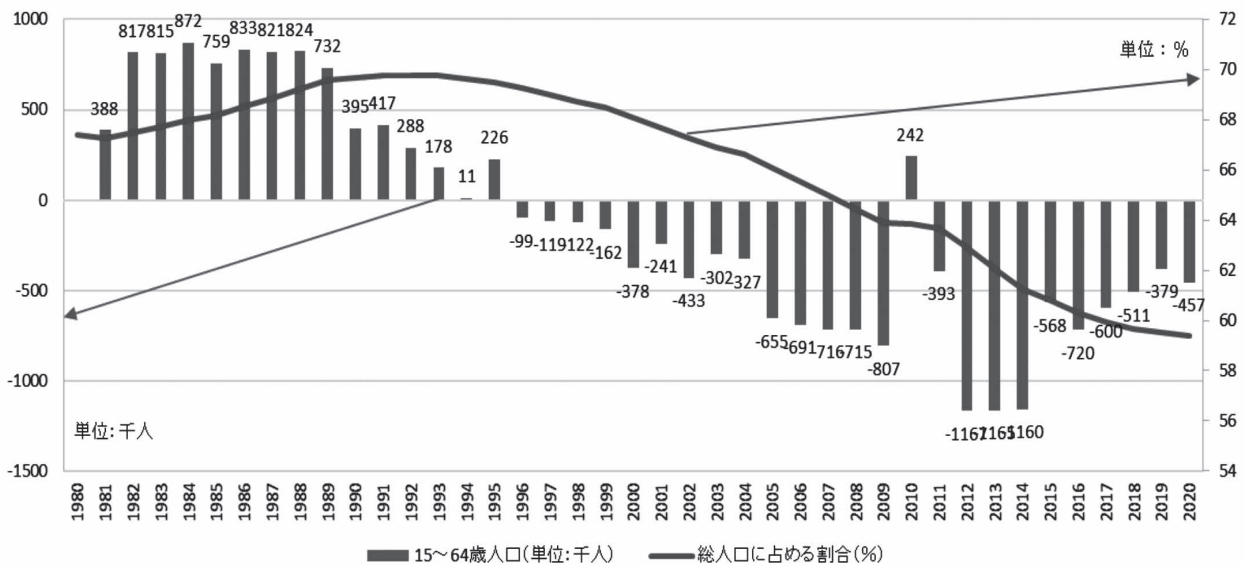
図表2 外国人労働者に占める在留資格別割合

出所) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】(令和3年10月末現在)」により筆者作成

2. 外国人労働者受け入れ拡大の背景

政府が、外国人労働者の受け入れを拡大した理由としては、少子高齢化にともなう人手不足の問題が挙げられる。2021年8月1日現在(確定値)の日本の総人口は1億2,563万人で、ピーク時の2008年12月の1億2,810万人から247万人も少なくなり、2065年には8,808万人¹まで減少すると予想されている。一方、労働力人口は、女性や高齢者の労働市場への参加が増えたことにより、2013年以降はむしろ増加している。しかしながら、15～64歳の生産年齢人口の減少は著しく、日本における2020年

8月1日現在(確定値)の15～64歳人口は、7,461万5,000人と2019年10月1日(確定値)に比べ45.7万人も減少した。15～64歳人口が全人口に占める割合は59.4%と、ピーク時の1993年(69.8%)以降、一貫して低下しており、その傾向は、今後も続く見通しだ(図表3)。このように少子高齢化が進行し、生産年齢人口が減少しているなかで、企業は労働力を確保するために、既存の男性正規職労働者を中心とする採用戦略から、女性、高齢者、外国人などより多様な人材に目を向ける必要性が生じた。



図表3 生産年齢人口の推移

注1) 2010年における15～64歳の人口が増えた原因として、国勢調査による人口のうち、年齢不詳の人口を各歳別にあん分したことが挙げられる。

注2) 15～64歳人口と総人口に占める割合は10月1日基準、2020年は8月1日基準（確定値）。

出所) e-stat「人口推計：長期時系列データ」から筆者作成

3. 政府が新しい在留資格、特定技能1号と2号を新設

政府は深刻な人手不足に対応するために、2019年4月に、改正出入国管理・難民認定法を施行し、特定技能1号と特定技能2号という新しい在留資格を新設した。改正法の特徴は、今までは許容しなかった単純労働分野でも外国人労働者を正式に受け入れることが可能となったことである。特定技能1号と2号は、①求められる技能水準、②対象業種、③日本に滞在できる期間が異なる。その詳細は次のとおりである。

①求められる技能水準

特定技能1号が、相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する外国人労働者に発給される在留資格であることに比べて、特定技能2号は、熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けに発給する在留資格である。原則として特定技能1号の修了者が試験に合格すると特定技能2号の資格取得が可能になる。

②対象業種

特定技能1号の対象業種は、建設業、造船・船用工業、自動車整備業、航空業、宿泊業、介護業、ビルクリーニング業、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業の14業種であることに比べて、特定技能2号の対象業種は、建設業と造船・船用工業の2業種のみである。但し、政府は2021年11月末に人手不足に対応するため、外国人労働者の在留資格を緩和する方向で検討に入り、「特定技能2号」について、現在の建設業と造船・船用工業の2業種だけでなく、人材確保が困難な農業や宿泊業、飲食料品製造業、外食業などにも拡大する考えを示した。

③日本に滞在できる期間

特定技能1号が通算5年までしか日本に滞在できない在留資格なのに対して、特定技能2号は日本滞在の期間に制限がない。したがって、

建設業と造船・船用工業の2業種以外の12業種で働いてきた外国人労働者は、特定技能1号が終了すると本国に帰国しなければならない。

特定技能1号と2号の在留資格を取得した外国人労働者の受け入れが可能な業種は、人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人により不足する人材の確保を図るべき業種に制限されているものの、受け入れ可能な業種は入管法ではなく、法務省令で定められるので、今後、深刻な人手不足が発生したことが認められれば、省令改正により他の業種にも広がっていく可能性がある。

図表4は、1993年に導入された技能実習と2019年4月から導入された特定技能の違いに

ついて説明している。両制度の最も大きな違いとしては在留資格の目的が挙げられる。厚生労働省は、技能実習の目的を「我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力すること」だと定義している。この定義によると、技能実習の目的は労働ではなく国際貢献であることが分かる。しかしながら、公益財団法人国際研究協力機構（JITCO）の「平成29年度技能実習実施機関従業員規模別構成比（団体管理型）」によると、外国人技能実習生を受け入れている企業の従業員数は、10人未満が50.0%で最も多く、次いで10～19人が15.0%、20～49人

| | 技能実習（団体監理型） | 特定技能（1号） |
|---------------------------|---|--|
| 制度の目的 | 現場での実習を通じて日本の様々な技術を習得した後で帰国し、その技術を母国に広めるという国際貢献を目的とする | 人材の確保が困難な一部の産業分野等における人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有する外国人材を即戦力としての労働者として受け入れる |
| 関係法令 | 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律／出入国管理及び難民認定法 | 出入国管理及び難民認定法 |
| 二国間取決めを結んでいる国（2021年12月現在） | インド、インドネシア、ウズベキスタン、カンボジア、スリランカ、タイ、パキスタン、バングラデシュ、フィリピン、ベトナム、ペルー、ミャンマー、モンゴル、ラオスの14カ国 | インドネシア、ウズベキスタン、カンボジア、スリランカ、タイ、ネパール、パキスタン、バングラデシュ、フィリピン、ベトナム、ミャンマー、モンゴル、インドの13カ国 |
| 在留資格 | 技能実習 | 特定技能 |
| 在留期間 | 技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、技能実習3号：2年以内（合計で最長5年） | 1年、6か月又は4か月ごとの更新、通算で上限5年まで |
| 外国人の技能水準 | なし | 相当程度の知識又は経験が必要 |
| 入国時の試験 | なし（介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり） | 技能水準、生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除） |
| 家族の帯同 | 基本的に認めない | 基本的に認めない |
| 送出国 | 外国政府の推薦又は認定を受けた機関 | なし |
| 監理団体 | あり（非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制） | なし |
| 支援機関 | なし | あり（個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁による登録制） |
| 外国人と受入れ機関のマッチング | 通常監理団体と送出国機関を通して行われる | 受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能 |
| 受入れ機関の人数枠 | 常勤職員の総数に応じた人数枠あり | 人数枠なし（介護分野、建設分野を除く） |
| 働ける業種 | 農業、漁業、建設、食品製造、繊維・衣服、機械・金属、その他、社内検定型の職種・作業と85職種156作業（2022年1月24日現在） | 建設業、造船・船用工業、自動車整備業、航空業、宿泊業、介護業、ビルクリーニング業、農業、漁業、飲食品製造業、外食業、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業の14業種 |
| 活動内容 | 技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動（1号） 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動（2号、3号）（非専門的・技術的分野） | 相当程度の知識又は経験が必要とする技能を要する業務に従事する活動（専門的・技術的分野） |
| 転籍・転職 | 原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能 | 同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能 |

図表4 技能実習と特定技能1号の制度比較（概要）

出所）法務省入国管理局（2019）「新たな外国人材の受け入れについて」平成31年3月等より筆者作成

が14.1%、50～59人が9.5%の順であり、100人以上の企業は11.5%（100～299人は7.5%、300人以上4.0%）に過ぎない。この結果をみると、技能実習は国際貢献よりは中小零細企業における人手不足を解消するために利用されていることがうかがえる。一方、特定技能の目的は人手不足を解消するための労働力の獲得が主になる。技能実習生とは異なり、即戦力として現場で活躍することが期待されている。

在留資格は技能実習（団体管理型）制度が技能実習1号・2号・3号になっていることに比べて、特定技能は、特定技能1号・2号となる。特定技能2号は2024年4月以降に制度適用が開始される。在留期間は、技能実習では、技能実習1号は1年以内、技能実習2号は2年以内、技能実習3号は2年以内と定められている（合

計で最長5年）。一方、特定技能1号では通算5年間とされている。特定技能2号の場合は、特に在留期間の制限が設けられていない。

技能実習と特定技能共に送出国との間で二国間取決め（協力覚書）を作成することになっており、2021年12月現在、技能実習は14カ国（ベトナム、カンボジア、インド、フィリピン、ラオス、モンゴル、バングラデシュ、スリランカ、ミャンマー、ブータン、ウズベキスタン、パキスタン、タイ、インドネシア）、特定機能は13カ国（インドネシア、ウズベキスタン、カンボジア、スリランカ、タイ、ネパール、パキスタン、バングラデシュ、フィリピン、ベトナム、ミャンマー、モンゴル、インド）と二国間取決めを結んでいる²。

4. 今後の課題

今後、特定技能が拡大・定着していくと、日本ではより多くの外国人労働者が働くことになると思われる。しかしながら、外国人労働者がより安心して活躍できる社会を作るためには改善する点も多い。

まずは外国人労働者が働く労働条件を改善する必要がある。特定技能という在留資格で働く分野は、相対的に労働条件が厳しい業種や仕事が多い。政府は、少子高齢化により若い人口が減少する中で、このような業種や仕事には日本の若者が集まらないので、外国人労働者を受け入れ、人手不足の問題を解決しようとしている。最初は日本という国に憧れ、日本に来てくれるかもしれないが、労働条件が他の業種あるいは他の国に比べてよくないことが耳に入ると、政府の計画どおりに外国人労働者を確保することが難しくなる可能性も高い。

2番目は外国人労働者に対する差別の問題を解決する必要がある。残念ながら、日本には外国人労働者に対する差別やいじめ、パワハラ問題が今でも根付いている。旅券の取り上げや恋愛・結婚・妊娠禁止といった人権侵害も起きて

いる。その結果、うつ病やPTSD（心的外傷後ストレス障害）の症状になるケースもあり、最悪の場合は自殺に至ることもある。特に、アジア系の労働者に対する差別が多く、外国人の間では出身国によって日本人の「まなざし」が変わるといふ話まで広がっている。

3番目は悪質ブローカーを排除するための対策をより徹底的に行うことが大事である。以前から実施されてきた技能実習の場合、悪質ブローカーによる搾取が大きな問題になっていた。実習生は入国前の費用調達のため多額の借金を背負っている。日本に来るために渡航する前に、母国の送り出し機関（ブローカー）に多額の費用を支払っているからである。実習生の多くは借金を返済するために、長時間労働や賃金の未払い、そしてパワハラ等があっても我慢するケースが多い。さらに、国内でも技能実習生の受け入れを仲介する監理団体が、不当に高額な費用を徴収するケースもあると報告されている。新しく導入した制度でも相変わらずブローカーと関わる問題は残されていると思われる。政府は、今後、送り出し国や国内の悪質なブローカ

一の活動を規制する対策を徹底的に行う必要がある。

4番目は制度をよりシンプルにし、企業の負担を最小化する支援を行うべきである。企業が外国人労働者のために日本語教育を企業負担で実施、常勤で通訳スタッフを配置、安価な寮費で住まいを提供するなど経済的なサポートを実施している例がある。このようなサポートについて、企業のみを負担させるのではなく、公的支援の導入も考えていくべきであろう。

政府は、特定技能により2019年4月から5年間で最大345,150人を受け入れる方針であったものの、新型コロナウイルスの影響もあり、特定技能の資格で日本に在留する外国人は

2021年9月末時点で「1号」は3万8337人（この時点で2号はいない）に留まっており、このままでは政府が計画している受入れ目標を達成することは厳しい状況である。新制度により外国人労働者を雇用する企業の経済的負担を減らすと共に、手続きをより簡単にするために制度を再点検する必要がある。

今後は以上のような問題点を解決するための努力を続けると共に、特定技能の代わりに、海外で導入・実施している労働許可制や雇用許可制³の導入も考えることが望ましい。そうすると、今後、より多くの外国人労働者が日本で活躍することができると考えられる。

¹ 国立社会保障・人口問題研究所（2017）「日本の将来推計人口（平成29年推計）：出生中位（死亡中位）推計」

² 二国間取決めが作成されるまでは、技能実習法施行前は、JITCOが自主的な対応として、送出国政府との間で討議事録（Record of Discussion:R/D）を締結（16カ国）していた。従って、従来通り、技能実習生を送り出す国の政府や公的機関からの推薦状があり、要件を満たしていれば技能実習生を送り出すことができる（14カ国以外の国は中国とネパール）。

³ 労働許可制は、事業場の移動を保障し、同一労働同一賃金の実施を重視しており、ドイツやシンガポールなどが導入している。一方、雇用許可制は、国内で労働者を雇用できない企業が政府から雇用許可書の発給を得て、合法的に外国人労働者を雇用する制度であり、韓国が導入している。

活動を通じて考える、外国人労働者を取りまく 問題と運動の可能性

特定非営利活動法人 移住者と連帯する全国ネットワーク 代表理事 鳥井 一平氏

1. 移住連の歴史と活動

Q「移住者と連帯するネットワーク」（以下、移住連）について、結成のエピソードや組織の変遷について、お聞かせください。

ニューカマー支援から始まった移住者支援

1980年代以降、日本へ渡り長期滞在する外国人、いわゆるニューカマーと呼ばれる人々が増加し、特に、南アジア、アフリカ、中東などから多くの人々が来日してきました。1993年がピークで、オーバーステイの人が約30万人もいたのです。当時、オーバーステイ労働者の労働問題が起り、70年代からの人身売買問題などの移住女性への支援活動とも合わさって、移住者支援活動が始まりました。

1991年には、関東地域の移住者支援団体が集まり、関東地域のネットワーク作りを目指して「関東外国人労働者問題フォーラム」が埼玉県で開催されました。1993年には、労働分野についてはじめての省庁交渉を行いました。このような活動を行う中で、「生活と権利のための外国人労働者実行委員会」が発足し、1993年3月8日、第1回目の「生活と権利のための外国人労働者一日行動」を行いました。これがいわゆる外国人春闘のスタートです。支援運動の当初は、キリスト教関係団体、女性団体、NGOなどが非常に献身的に取り組む一方、労働組合の取り組みは遅れていました、しかし、

このような活動の展開の動きの中で、NGOのネットワークの中に、労働組合が登場し、外国人労働者支援のけん引役となっていったのです。

1996年、「第1回移住（外国人）労働者問題全国フォーラム」を福岡県で開催し、全国ネットワークの結成を呼びかける声明を採択しました。こうして、1997年、「移住労働者と連帯する全国ネットワーク」（現在の移住連の前身団体）が発足しました。

移住連の活動——多様な団体をネットワーク化し、課題解決につなげる

2015年、「移住労働者と連帯する全国ネットワーク」をNPO法人化する際、政府交渉においても、労働問題にとどまらず、生活問題（福祉、医療、教育、女性に対するDV、在留資格など）など全体を網羅しているという実態に即し、「労働者」に限定せず、「移住者と連帯する全国ネットワーク」としました。

移住連には、110団体が会員としてかかわっており、会員組織は、キリスト教関係の団体、仏教関係の団体、労働組合、市民団体など多種多様です。移住連にはサブネットワークがいくつもあり、それぞれのチームが労働問題、技能実習生の問題、医療福祉の問題、貧困問題、教育問題、子ども・若者問題などに取り組んでいます。さらに、このネットワークは上意下達ではなく、それぞれが主体的に活動を行っていま

す。移住連は、名前の通りネットワーキングが主な役割です。単体のNPOではないので、運営もできる限り民主的に行われています。

移住連では、前述のとおり1993年に省庁交渉を行って以降、ほぼ毎年、年2回（3月と11月）政府と交渉を行っています。定期的に交渉

を行うことで、担当者の名前までわかっているという状態を継続することができており、このことは、ネットワークを運営していく上で大変重要だと実感しています。課題解決のための要請を行える先があるということは、各地の団体にとって非常に大きな意味をもつのです。

2. 労働組合による移住者支援

Q 鳥井様がこの問題に取り組まれるようになった経緯も踏まえて、労働組合の取り組みが広がっていく経緯についてお聞かせください。

労災保険の適用を突破口として、労働組合が組織化と支援を進める

私は1981年に全統一労働組合に加入しました。全統一労働組合は、1970年、東京東部地域を中心に結成され、日本の労働組合の歴史の中では個人加盟労組の草分けといえます。同時に、東京労働安全衛生センターの事務局メンバーも務め、労災職業病を根絶するための運動にも取り組みました。全統一労組や全国労働安全衛生センター連絡会議（以降、安全センター）の国際部などと一緒に活動を進める中、外国人労働者の労災の相談が持ち込まれるようになりました。

このような状況を受け、安全センターが中心になり、1991年に『外国人労働者の労災白書』を出版し、労働基準法第3条を根拠としてオーバーステイの人たちにも労災保険が適用されるということを確認しました。この労災保険の適用が突破口となり、労働組合は団体交渉権を使い、使用者と堂々と交渉を行うようになりました。

この労災認定を契機として、オーバーステイ労働者の組織化がすすみ、安全センターと連携しながら、神奈川シティユニオン、全国一般なんぶ（全国一般労働組合東京南部）、全統一労働組合が切り拓いていきました。神奈川シティユニオンは韓国、全国一般なんぶが欧米、全統一労働組合が南アジア・アフリカと、日本で働くニューカマー労働者の国籍・在留資格カテゴリーをカバーする形で、この3つの労働組合が取り組みを進め、組合員数も増加していきました。

3. 技能実習制度の問題点

Q 在留資格別に見ると、外国人労働者は、①定住者（主に日系人）、永住者、日本人の配偶者等の「身分に基づき在留する者」、②留学生のアルバイト等の「資格外活動」、③開発途上国からの「技能実習制度」、④専門職等の「就労目的で在留が認められる者」、⑤経済連携協定(EPA)に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等の「特定活動」、⑥特定技能と区分されます。まず、「技能実習制度」について、どのような問題意識をお持ちでしょうか。

「技能実習制度」の正しい理解

——労働者を受け入れるための制度・体制という見方が必要

制度の歴史を振り返ると、1990年、在留資格として「研修」が創設されました。そもそも、日本では1950年代後半から、すでに研修の受け入れを行っており、留学の枝分かれとして在留資格は存在していましたが、それを1990年に独立させたのです。「研修」を創設した理由は、技能実習制度をスタートするために、「研修」の在留資格で入国させ、1年後に試験を行

い、「特定活動」の在留資格で技能実習制度を行うためであり、これを法律改正せずに始めてしまったのです。ここに全てのねじ曲がりがあるといえます。

「研修」の在留資格創設は、開発途上国からの要請があったわけではなく、技能実習制度のための準備だったのです。技能実習制度が始まった翌年、職業能力開発局長による『技能実習制度』に記された年譜には、最初に「1990年、在留資格『研修』創設」と書かれており、初めから、意図されていたのであろうということがわかります。

技術移転を適切に行おうとする意識があれば、研修で事足り、技能実習の必要はありません。技能実習が技術移転になっていると一部の人は言うのですが、出稼ぎ労働が結果的にそうになっているということに過ぎないのです。技能実習制度の賛否を考えると、開発途上国の技術移転を議論する人はいない一方、受け入れている産業が困るという意見は聞かれます。つまり、労働者受入制度としての問題なのです。それにもかかわらず、技能実習制度という言葉を使っている限り、私たちは誤って認識し、受け入れる企業や社会全体もミスリードされてしまうのです。労働者の受け入れをしているという腹構え、社会体制の問題なのです。

私たちは、移民や外国人労働者がいなければこの社会が成り立たないということを直視し、

受け入れのための制度を整備しなければなりません。政府がこの10年間これを怠った結果、産業は荒廃しました。技能実習生を受け入れている企業や、農家、船主なども、働き手、担い手がほしいわけで、安い給料で働かせようと思っているわけでもなく、この制度しかないというのが現状です。

また、本来、技術移転を目的とする制度であるならば、賃金未払い、解雇などという概念そのものがないはずです。加えて、労働災害、セクハラ、パワハラ、暴力事件、最近の妊娠・出産問題などの不正行為、人権侵害が後を絶ちません。これらが、国際社会から、技能実習制度が奴隷労働構造・人身売買構造と批判される大きな理由なのです。

技能実習を出稼ぎ労働にしないために

2019年に新設された「特定技能」のうち、8割が技能実習からの移行であり、技能実習が「試用期間」化してしまっているという問題があります。また、大手企業では、監理団体を派遣会社のように扱い、大手一社に3社ほどの監理団体がつき、それぞれが技能実習生を入れて、特定技能に移行できるように「支援」しているようなケースもみられます。本来の目的に照らせば、一日も早く国に帰す必要があるのに、これでは出稼ぎ労働です。このようなことをいつまでも続けていくわけにはいきません。

4. 在留資格別にみた課題

Q 技能実習以外の観点で、問題意識をおもちのことがあれば、お聞かせください。

「技術・人文知識・国際業務」の受け入れの整備

2021年10月末の調査によれば、在留資格別に見ると「専門職・技術的分野の在留資格」は前年比34,989人(9.7%)増加して39.5万人となり、全体に占める割合は22.9%と、「身分に基づく在留資格」に次いで2番目に多くなって

います。しかしこの「専門的・技術的分野」のうち、73.8%は「技術・人文知識・国際業務」であり、このカテゴリの労働者が近年急増しています。「技術・人文知識・国際業務」は、2015年4月に、それまで分かれていた「技術」と「人文国際」が統合されました。職種は、機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等ですが、実際は現場で働く場合も多く、ブローカーが絡んでおり、債務労働になりやすいのです。

また、他社に移ろうとしてもハローワークの体制が整っていません。政府は、この整備にも力を入れるべきでしょう。

在留資格ごとの生活面での課題把握が重要

在留資格ごとに、労働者が生活面で、どういう課題に直面しているかを踏まえる必要があります。今は使用者の方が先んじていますが、本来は、生活者としての課題を労働組合が先に見ていかなければなりません。たとえば、英語は

共通言語になりえず、「やさしい日本語」の活用、ローマ字の活用等が求められています。このような点でも、労組は残念ながら遅れをとっているのです。

また、外国籍労働者は、ろうきん・全労済が利用できていません。さらに、在留資格が「技能・人文知識・国際業務」で、5年で取れている人であっても、車のローンさえ組めないという現実があります。このような点も議論が必要だと思います。

5. 社会・国づくりの観点からみた、移民・移住者の問題

Q「外国人労働」という視点にとどまらず、社会づくり・国づくりという観点から、外国人労働や移民・移住者の問題をとらえることが重要だと思われます。このような問題を考えるとき、私たちが注意しなければいけないことはどのようなことだとお考えでしょうか。

事実を直視する

問題解決のためには、市民社会がこの力を持てるかどうかにかかっているのです。事実を拾い上げ、つなぎあわせていくということです。まずは、事実を直視する力をもてるかどうか、ということが大変重要だと思います。

政治的リーダーシップの発揮

移民政策については、市民社会の活動も大切ですが、やはり政治的リーダーシップが求められます。2008年、自民党の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が、「人材開国！日本型委員国家への道 世界の若者が移住したいとあこがれる国の構築に向けて」という報告書を公表しました。日本型移民国家を提唱し、技能実習制度ではなく、短期就労制度を掲げたものの、頓挫してしまいました。それ以降、外国人労働者がいるという事実を直視せず、「外国人人材」という表現で「労働者」と

いう文言を排除しています。先にもお話ししたとおり、まずは事実からスタートしなければならないのです。

2004年に行われたILOのシンポジウムでの外国人労働者受け入れの議論で、当時の日経連は賛成した一方、政府と労働組合は「国民的コンセンサスが必要」としました。ILOから最後に、「移民の受け入れは、国民的コンセンサスではなく、移動ダイナミズムに対して、どのように権利保障していくのか」という趣旨のコメントがあり、それが的を射ており、大変印象に残っています。

国際基準を日本社会にもちこむ

地球上全体を見渡した時、市民社会側としては、SDGs、ビジネスと人権、サプライチェーンの問題、オリンピック憲章、フェアプレー精神などが求められています。その中で、先進国といわれる日本が何をすべきなのでしょう。人権に国境はありません。国際基準を日本社会にも持ち込むことを、私たちが積極的に働きかけていきたいと思っています。

労働組合と市民団体の連携

労働組合は、民主主義における非常に大切な機能を担っていますが、労働組合が1番というわけではありません。市民団体、コミュニティの方がよほど事実をわかっているということも

あります。昨今、細かな要請項目の作成などを行うと、労働組合より市民団体の方が丁寧に作成する場面もみられます。市民団体には若い人たちも大勢参加しており、そのような人々が献身的に活動する姿から、労働組合も学ぶことが多いのです。

この「移民問題」というテーマは、市民社会と労働組合が連携し合う非常に大切な課題といえます。労使対等原則が担保された、多民族・多文化共生社会が、民主主義を深める大きな道筋だと考えています。

移民政策は、社会における民主主義の体現

移民政策は民主主義を体現しているといえます。民主主義は、奴隷労働、人身売買の根絶が一つの大きな約束であり、移民は、自由に移動

する、自由に働くことができるということの象徴です。すなわち、移民がどう遇されるかということが、その社会における民主主義度のバロメーターなのです。

労働組合としても、職場の民主主義度を考える上で、労働者という意味では同じ働く仲間である移民の処遇に正面から向き合っていかなければなりません。たとえば、大手コンビニエンスストア系列の食品製造会社では、技能実習生が1000人単位で働いており、家族滞在や留学生も含めて、外国人労働者が生産を支えています。移民の処遇は、一時的な問題ではなく、構造的な問題です。労働組合は、その人たちのことを働く仲間、同僚として考え、連帯していく必要があるといえます。



インタビューの様子。2022年2月14日、リモートにて実施した。

論壇ナビ 2022

第3回：揺らぐ民主主義と 台頭する権威主義の中で

京都府立大学公共政策学部 准教授 秦正樹

米中における様々な対立や、ウクライナ問題からもわかるように、民主主義国と非民主主義国との対立が、近年ますます深まっているように思われる。そうした中で、昨年末の2021年12月、アメリカのバイデン大統領の呼びかけにより、日本をはじめとするおよそ110近い国々のリーダーが集まる「民主主義サミット」が開催された。民主主義サミットが開催された背景には、ロシアや中国といった国々における脅威がますます高まっていることがあり、民主主義国が団結し、法の支配・表現の自由・報道の自由といった民主主義の基盤となる理念の重要性が改めて確認された。こうした動きに対して、たとえば中国は、アメリカ主導の民主主義サミット自体が対立を扇動するものであると強く批判した上で、アフガニスタン撤退問題にふれて、米国の民主主義こそが、他国に干渉するための「大量破壊兵器」になっているとまで非難している。あるいは、新型コロナウイルスが世界的に猛威を振るう中において、民主主義国では様々な法的・規範的な制約により強力な行動制限ができず感染拡大の一途をたどる一方で、一部の専制主義国家では強力なロックダウンなどが可能であることから、非民主国の方が感染症対応において優れているのではないかとといった意見も見られる。こうした状況も踏まえて、民主主義国と権威主義国を比較したときに、どのような政策的特徴や差異、あるいは効用の違いがあるのかについて、最近の議論を整理し、改めて民主主義の意味や意義を問い直してみたい。

民主主義の勢いは低下傾向？

一田和樹(作家)「世界でもっとも多い統治形態は民主主義の理念を掲げる独裁国家だった」(『Newsweek』2021年3月23日)では、世界で用いられる各種の民主主義指標を紹介して、いわゆる「民主主義(完全な民主主義+瑕疵のある民主主義)」に該当する国家は、全体の55%とかなり過半数を越えているが、人口単位で見れば、49.4%と半分以下であるという事実が提示されている。薬師寺克行(東洋大学教授)「もはや民主主義国が少数派に転落した世界の現実」(『東洋経済オンライン』2021

年6月30日)では、主に中国の台頭を念頭に置きつつ、多くの途上国が中国からの援助を求めるがゆえに民主主義国側に与しにくくなっている現状を憂慮する。さらには中国と明確に対立する米国と、対中関係を重視するヨーロッパ諸国の間でも意見の食い違いが起き、民主国同士であっても、強く結束しにくい状況が生まれていることにも言及している。

権威主義は民主主義に勝るのか？

成田悠輔(エール大学助教授)「民主主義の未来(上) 優位性後退、崩壊の瀬戸際に」(『日本経済新聞』2021年8月18日)では、民主主義指標が低いほど経済成長率が高かったり、新型コロナウイルスにおける死者数が少なかったりするというデータ分析の結果を示した上で、こうした結果をもとに(必ずしも権威主義の方が優れていると主張しているわけではないものの)民主主義の方が権威主義よりも勝るというこれまでの考え方が必ずしも当てはまらなくなっていると述べている。それに対して、東島雅昌(東北大学大学院准教授)「民主主義と権威主義、どちらの「社会経済パフォーマンス」が上なのか？ データ分析が示す驚きの結果」(『現代ビジネス』2022年1月9日)では、異なる政治体制がいかにして社会的なパフォーマンスの違いをもたらすかに関する先行研究を丁寧にレビューし、民主主義国家の方が、権威主義国家よりも社会的な不平等や財政赤字といった国家が抱える問題にうまく対処できる証拠が数多くあると結論づけている。同様に、ニコ・シュテール(ツェッペリン大学教授)「気候変動、民主主義とせっかちな学者たち」(『読売新聞オンライン(調査研究)』2021年8月23日)も、気候変動やコロナ禍のような巨大な問題にうまく対処できない場合であっても、それは「民主主義だから」という理由ではなく、当該問題が、より複雑に絡み合うようになっているからであり、むしろ、民主主義の持つ柔軟性をもっと信じてよいのではないかと論じている。

民主主義をもう一度信じるために

以上の論稿では、民主主義国家と権威主義国家が対峙する中で、それぞれ政治体制が実態としてどうなっていて、またそれらの違いがどのような社会的な意味を持つのかについて検討してきた。近年では、中国の急速な経済成長だけでなく、ミャンマーのクーデターやウクライナをめぐるロシアとの軍事的緊張関係など、非民主国と民主国の間で対立がより深まっている。とりわけ、コロナ禍において、権威主義国による強力な行動制限などの措置が一定の成果をあげていることも、民主主義の欠点により際立って映る要因の一つになっているのかもしれない。そうした中にある今だからこそ、民主主義国がこれまで試行錯誤しながら積み重ねてきた自由や平等といった「価値」について、改めて私たち自身が確認することが必要であるように思われる。

秦正樹(はた・まさき 政治行動論・政治心理学)

| | |
|---|---|
| 労 | 働 |
| 批 | 評 |

早稲田大学社会科学総合学術院 教授

第 13 回

篠田 徹

IV

前回は、昨秋の衆院選前後に起きた三つのショック、すなわち「トヨタショック」「日立ショック」「岸田ショック」に言及し、まず「トヨタショック」が前回、前々回春闘と今回衆院選での従前とは異なる行動を指すことを説明し、その意味については、グローバリズムに直面した企業別組合による創造的破壊ないしイノベーションの胎動と考えるべきではないかとのぼくの見立てを示し、その意味するところは改めて論ずることにした。

今回はここから始めよう。仮にトヨタショックが、企業別組合の創造的破壊やイノベーションだったとして、ではそれは何に対するものなのかをまず述べるべきだろう。

それは、ひとことでは、日本の既存のシステム、とりわけ個々の企業別組合を「縛る」それではないだろうか。この間のトヨタをみていると、そういう思いが湧いてくる。

確かに、春闘や選挙への対応における変化については、いろいろな議論ができよう。けれども、この十年ほどのトヨタの労使の動きをみていると、そうした個別の話を超えたところに、今回のトヨタショックの本質があるように思えて仕方がない。

この十年のトヨタ、とりわけその労使双方の

リーダーたちは、おそらく長いトヨタの歴史のなかで、最も「生え抜き」意識が強いのではないか。かたや創業家の御曹司の経営者、かたやおそらく最後の世代と思しき中学を出てあとはずっとトヨタのなかで育った技能工出身の組合長で、二人ともトヨタへの強い思いがあり、それを隠さない。おそらく彼らの強いリーダーシップの源泉は、ほかの誰にも負けないこの生え抜き意識であろう。

この二人が、世界のトップに立った自社への誇りとこれから直面する経営環境の大転換への危機感を共有することで、すべての柵(しがらみ)を取り払う覚悟を持ったところに、この間のトヨタショックの拠ってきたところがあるように思うのだがどうだろう。

この憶測の当否は別として、はっきりしていることは、従来のトップ企業の労使リーダーと違い、経産省にも厚労省にも、そして時に首相官邸にも、また経団連や連合とも距離をおき、またそれらとの間の仕来りからも自由になり、時にはこれらの関係者をやきもきさせても、トヨタはおのれの道を進もうとしている。

そしてこの新たなトヨタ主義が、同様にこのあらゆる意味で大転換期にある地球にあって、その荒海に果敢に乗り出しているかにみえる海外の他のリーディングカンパニーの行動様式と重なる部

分があるところに、今回のトヨタショックのもう一つのポイントがある。

ただこれには、もう一つ「日本的経営」や「日本的雇用慣行」といわれる高度成長期以来の日本の経営方式とそれを取り巻く経済、政治システム、さらにそれを所与とした人びとの意識や生活習慣が、すべて修正を求められ、そのめざすべきところが、さきほどの海外のリーディング・カンパニーを含むグローバル・スタンダードとされる、これまでの日本のやりかたとは異なるものであるという背景もある。

したがってトヨタショックは、単なる「掟破り」への違和感ではなく、これまで考えられながら、行動に移せなかったことをされたことへの驚きと焦り、そしてある種の納得感の入り混じった心理的衝撃も入っている。

こうしたトヨタショックの本質を踏まえた上で、労組が行った新試行について、それぞれコメントしておきたい。

まず賃上げ表示の留保や平均賃上げから職種別のそれへの移行といった、従来想定される春闘相場の牽引役のあり方から距離を置くとされる事柄だが、これらは事実上、各産業企業で部分的かつ漸進的に進行し、またこれまでのやり方が、意味をなさなくなってきたことでもあり、それを「トヨタが」明示的に行ったという象徴的な意味の方が大きいだろう。

またトヨタクラスの大企業の技能工の給与は相当程度に達し、賃上げは其中で相対的に低位にある人たちのそれに向かわざるを得ない状況もある。

したがって、春闘におけるトヨタの新試行は、産業や企業によっては必ずしも新試行ではなく、いわば先行グループの追認という側面もなくはない。

これを、近年多く語られるメンバーシップ型からジョブ型への雇用慣行の変容や、以前から周期的に議論される春闘終焉論の立場から解釈する向

きもあるかもしれないが、ぼくにはむしろ、こうしたトレンド・セッター視されるトヨタは、たとえ独自主義を強めても、それ自体依然として、言葉の意味は違えども、結果として春闘のパターン・セッター役を演じているというのが興味深いところであるとともに、そのやり方はやはり、創造的破壊やイノベーションといった表現に近いものだと思う。

この創造的破壊による新たなトレンド・セティングという意味では、組織内候補を取り下げた衆院選での新試行の方がより衝撃度は大きかったであろう。

カーボン・ニュートラルへの政策対応を求める最適解として行ったことと説明されているが、それは政権党への接近と解されて、時あたかも野党と連合との間の複雑な関係が取りざたされていたこともあり、大きな注目を浴びた。

この背景には、連合とその構成産別の組合員の間では、自民党支持者が一定程度存在していることもあり、政策実現を最優先すれば、政権党との関係が重要であろうという解釈もある。

ただそもそも論をいえば、労組が自らの政策実現のために政党支持を固定しないのは、例えば米国ではいわば労働政治の伝統であり、そういう考え方自体は、連合にも発足当初からあった。

ただ20世紀の労働政治の基本は、とりわけそれに基づいて福祉国家を形成したヨーロッパでは、社会民主主義政党との支持関係の固定化であり、日本の総評・社会党ブロック、同盟・民社ブロックはその戦後日本的バージョン、またニューディール以来の民主党と労組の強固な関係も、その米国バージョンともいえる。

この労組と社会民主主義あるいはリベラル政党との関係が、後者が新自由主義的政策の受容に傾き始めた前世紀末以降弛緩し、いまやその終焉さえ語られている状況もあり、同じ理由ではないが、日本でも連合と野党との関係において、同様の現象が部分的にせよ近年見られることから、トヨタ

の選択はその日本的先駆けとみなすこともできない訳ではない。

もっともぼくとしては、今回のトヨタの政治的新試行は、やはりトヨタ労組自身も説明するように、いわゆる「公平な移行」(just transition)と呼ばれる世界の労働運動、とりわけ製造業のそれが、気候変動に対応する産業構造転換にあたって、当該産業に従事する労働者の生活と権利を保障する形で移行が行われることを、政策当局者をはじめステークホルダーに強く求めている動きの日本的事例と理解するのが一番前向きではないかと考える。

実際、トヨタ労組は、最近自治体レベルの組織内議員に対して、これまで多岐にわたった当該自治体への政策要求を、この「公平な移行」関連に大きくシフトして集約させ、相当強力な政策制度要求活動を展開している。また愛知県への政党相乗り要求も、この文脈において行われているだろう。したがって衆院選での候補者取り下げも、その労組の「公平な移行」政治の展開の一環として、それにかかわる膨大な規模の政策実現のためのコストを支払ったともいえ、ポイントはやはり「公平な移

行」政治にあるといえよう。

もしそうであるならば、今回の選挙におけるトヨタショックで、労働政治的に注目すべきなのは、日本における「公平な移行」政治の展開であり、これに日本の他の企業別組合やその産業別連合体、そして連合やその地方組織が、どこまで本腰を入れるかの方に関心が向く。

この点では、これら他組織の動向を見る限り、今回のトヨタ労組の新試行は、トレンド・セッティングというよりなおイニシアチブの段階にあるといえよう。



篠田 徹(しのだ・とおる)氏

早稲田大学社会科学総合学院教授

1959年生まれ。1987年、早稲田大学政治学研究科博士後期課程中退。主著『世紀末の労働運動』(岩波書店、1989)、『2025年日本の構想』(共著)(岩波書店、2000)、『米民主党—2008年政権奪回への課題』(共著)(日本国際問題研究所、2005)。

三島由紀夫が書かなかった「近江絹糸争議」の謎に迫る

【第23回】大阪（4）

武庫川女子大学 経営学部
教授 本田 一成

「大阪の町を歩いていると、やたらに空中からピラが降ってくる。ああまた近江絹糸や、と大阪人は見向きもしない。夏川もアホやな、あれだけのゼニ使うんやったら、いっそ札束のまま置いてくれたら助かるのやけどなあ、そんなことを言って笑っているのである。

意地か、信念か、見栄か、なにかしらぬが、会社側はそれを通すために、2億5000万円を使うつもりだという。あいつ、あの調子では会社つぶすまでやりよるかもしれない、とある経済人が語っていた。とにかく夏川というご仁は世間のうわさほどの商売人ではなさそうである。ほんとの商売人なら、意地や信念や見栄みたいなものに、2億も3億も、ムダに使うものか、どうやら頭のわるい男の一人にすぎないようだ(花森安治)。」(『朝日新聞』1954年7月18日付)

5. 1954年7月(続)

7月10日:

会社側が各地で工員の採用を行っていた募集人を使って、現地の組合員の実家に偽情報を流したことが発覚した。

7月11日:

15:00、財界あっせん人の3人が労働省を訪れた西村専務ら会社側3人に対して団体交渉の開始を要請したが、全織同盟代表の団交参加とピケ継続に反対し、あわせて1週間程度の猶予を主張しながら拒否して退去した。

17:00過ぎ、あっせん人3人は労働省を訪れた全織同盟会長滝田実に会社の態度と状況の説明を行ったところ、滝田は、全織同盟代表の参加しない団体交渉は争議解決にならない、と述べて退去した。

7月12日:

11:00、西村専務らが再び労働省を訪れた際に、労働組合課長と労政局長が団交開始を説得したが、依然として団交に応じる回答もなく退去した。

15:00、西村専務が三菱銀行を訪れ、あっせん人の1人である千金良宗三郎の秘書に、ピケ解除が団交の条件であることを告げた。これを受けてあっせん人の3人が協議して、翌13日に再度西村専務と会見することを決めた。

7月13日:

10:00、財界あっせん人3人が西村専務ら会社側代表と会見し、交渉のための労使会談の開始を要請したが、会社側は、最終回答を保留して11:30にいったん退去した。15:00、会社側が財界あっせん人へ、全織同盟ではなく第二組合のみとの交渉を求め、と回答したため、あっせん人は、あっせん人の要望に反した回答であると述べた。

16:15、あっせん人3人は、労働省で小坂労働大臣へ経過説明し、17:20になると記者会見を開き、あっせん人のうち岸道三があっせん打ち切りの声明を出した。あっせん人3人は、会社の反省がない限り今後は一切手を引く、と怒りを露わにし、小坂労働大臣も憤然とした態度を見せた。

7月14日:

総評が定期大会で近江絹糸支援を決定し、20日の幹事会で全織同盟と共闘することを決定した。これに対して全織同盟は、世論喚起や経済支援は協力を願うがピケや動員など争議の具体面では辞退する、と表明した。

7月15日:

全織同盟が緊急中央委員会を開催し、あっせん打ち切り後の対策を打ち出した。主として、団交拒否による不当労働行為の中労委(中央労働委員会)への提訴、第3次カンパの実施、生活費毎月1人1000円の支給、動員体制の強化、近江絹糸急迫事態による7月18日から3日間予定されていた定期大会の延期、法定闘争強化を目的とした近江絹糸争議対策弁護士団の組織、右派社会党との連携強化などを決定した。また、近江絹糸争議対策本部を、大阪から東京へ移設した。なお、近江絹糸労組の全織同盟への加盟が正式に承認された。

これを受けて、午後、滝田会長らが、中労委に対して会社側の団交拒否による不当労働行為の救済申立てを行った。

こうして、財界によるあっせんが不調に終わった。会社側の工場視察に対する慎重論を抑えて、団交開始の要件と考えて承認した滝田実は、あっせん打ち切りの際して、会社批判に傾く世論の巻き返しを図るために団交を引き延ばしただけの背信行為だ、と述べている。

この後、近江絹糸争議は、中労委のあっせんに突入していく。この後、第1次あっせん(1954年8月3日)、第2次あっせん(8月11日)を経て第3次あっせん(9月12日)に至り、これを労使が受諾して争議が終結することになる。こうした一連のあっせんの推移自体に見るべき点が多いので、別個に取り上げて詳述する。

したがって、これ以後は、3度の中労委あっせんの前後の大阪の争議情勢と経過に焦点を当てる。また、こうした記述は大阪のみならず、今後の各工場についても同様である。

7月16日:

岸和田工場で、工場側が再び給食の停止を労組岸和田支部へ通告した。

7月18日:

15:15、大阪労働基準局から労働基準局次長、労働基準監督課長、同監督官ら40人が大阪地裁の搜索令状で本社、岸和田工場、北浜および田辺倉庫、西村専務宅、夏川英三郎常務宅、武野岸和田工場長宅の7か所を分散搜索し、「労働基準法」違反の摘発を行い、帳簿など証拠書類を押収した。

岸和田工場では、事務所、女子寮舎監室など各所を搜索し、大量の証拠書類を押収して引きあげた。

当初19日と通告されていたが、当局は会社側が本社の書類などを隠滅する恐れがあるとして、1日繰り上げて実行した。本社搜索は17:00頃終了した。なお、搜索は各地で翌19日にも実施された。

7月19日:

大阪日紡労働会館で、全労が近江絹糸争議対策を協議し、争議の長期化を見通して全織同盟を含む全労として争議費用3000万円の融資を行うことを決定した。

この日、夏川社長は依然として日比谷病院入院中、面会謝絶のままであり、病室には連日女性社員が看護にあたっている、とされていた。

7月20日:

大阪争議対策本部で、組合員へ生活資金1人1000円の支給を開始した。

7月21日:

9:00、本社労組が会社側へ本社の社員寮の米、電気、ガス等の未払いに対する支払いを要求したところ、西村専務が行方不明になったため、約50人の組合員が交渉開始を求めて本社にピケを張った。

また、本社労組は、闘争資金獲得のために大阪市民に向けたカンパ呼びかけを開始した。11:00から、梅田、難波、天神橋六丁目、上本町六丁目、天満、阿倍野の各ターミナルに各班(女性組合員4人、男性組合員1人、全織同盟1人で1班6名体制)が散り、近江絹糸争議応援金募集ののぼりを立てて通行人にカンパを呼びかけた。

大阪争議対策本部が、岸和田、中津川、長浜の各工場の給食停止に対抗するために、給食再開の仮処分申請を大阪で集約して申請することを決定した。また、人道問題の注意喚起の観点から、大阪府知事赤間文三に会社側への働きかけを要請し、実現するまでは工場で座り込みの「飯を食わせろ」運動を展開することを決めた。

7月22日:

13:00、近江絹糸労組幹部、竹内文義全織同盟大阪府支部書記局長ら約50人が、赤間府知事、大阪府議会正副議長と面会し、給食停止など不当な措置を説明して改善要請し、赤間知事から善処回答を得た。

なお、この日16:00時点の労組の組合員数は、本社が従業員約170人中、近江絹糸労組(第二組合)が150人、会社組合(第二組合以外)が20人、岸和

田支部では、572人中、近江絹糸労組が541人、会社組合が31人と増加中であった。

7月29日:

中労委のあっせんによる団交に向けた予備会談に先立ち、休戦協定通り、労組側は各支部へピケ解除を指令した。

早朝、本社は、赤旗もなく労働歌もなく、民衆の敵夏川社長を倒せ、というピラが残されているだけで、本社入り口が開かれた状態となった。

8:00、到着した地労委監視員の2人が、労使双方3人ずつの補助員を選出して休戦監視を始めたところで、会社側が、事務は営業には入らないはず、と営業強行態勢に入ったため、もみ合いになった。地労委側が、中労委に照会したところ、休戦あっせん案が成立した時点の状態に戻すとのことで、ピケ解除後も営業を認めることとなった。なお本社労組の組合員約30人は休戦中のレク活動として、日紡労働会館に集合してから、兵庫県西宮市生瀬へ1泊キャンプに出発した。

岸和田工場では、地労委監視員4人の立ち合いの下で7:40にピケを解除した。監視員は6:30に工場に到着し、工場長代理と支部長園原健を面会させ、労使各4人ずつの休戦中委員を選出するなど打ち合わせを行っていた。その結果、栄養士2人、看護婦1人、全織同盟代表者1人も工場内の出入りを認められた。組合員は、工場広場で支部大会を開催した後、午後からは職域対抗卓球大会のレク活動に入った。

15:00、会社側が中労委あっせんによる労使休戦協定を破り、ピケ解除を狙って製品搬出を企て、岸和田支部が監視していた泉大津、四日市の2倉庫へ製品搬出のためにトラックを差し向けた。このため、地労委へ申立てるとともに、現地で搬出を防いだ。

7月30日:

地労委から本部へ製品搬出は挑発行為になると警告され、停止を求められたにも関わらず、それを無視した会社側が再び製品搬出を強行しようとして、岸和田支部の防衛行為で取りやめることとなった。

6. 1954年8月

8月2日:

午前、東京ステーションホテルで行われた休戦中の団交へ向けた予備会談を欠席した夏川社長が、東京に全工場の人事主任と工務部長を集めた会議で激励した。また団結を固めるために、あらかじめ労

組側寄りの態度不明瞭と職務怠慢を理由に本社人事主任北村義太郎を怒鳴りつけて解雇し、それを発表しながら訓示した。その後、争議の感想文を書かせ、解雇は社長の自由だと述べて会議を締めくくった。北村は全織同盟本部を訪れ状況を報告し、争議以前から会社の労務管理に批判的であったこと、第三組合の近労連からの密告があったこと、争議中は飛行機から撒くピラを書かされ矛盾を感じていたことなどを表明した。

この日も、休戦協定延長中にも関わらず会社側が四日市の倉庫へトラック20台を派遣して製品搬出を試みたが、岸和田支部が阻止した。

8月5日:

第一次中労委あっせん案を労使が受諾して調印し、団交待ちの状態で会社側が挑発行為を始めた。20:00、泉大津の倉庫に製品搬出のためのトラック数台を手配した。岸和田支部はこの出荷を阻止した。

8月9日:

8月4日の中労委第1次あっせん案を労使が受諾調印した後の団交の不調により、近江絹糸争議対策中央本部は各支部へ実力で就労を再開する就労闘争を指令した。

8月10日:

前日に指令を受けた大阪本社支部は、8:30に第二組合員210人が職場入りを強行し、電話交換台やテレタイプなど重要拠点を抑えてから、全員が机に座ってデモを行った。また、大塚敬三ら役員5人は西村専務、夏川常務に就労闘争を宣言して要求書を渡して団交に入った。いったん休憩して14:00から団交を再開したが、結論に至らなかった。

岸和田支部は、5:00に女性組合員約200人が工場内へ入場した。8:00から団交を開始したが工場長が即答を避けて物別れに終わった。

執筆者の本田一成氏による『写真記録・三島由紀夫が書かなかった近江絹糸人権争議』(2019年、新評論刊)、『オルグ!オルグ!オルグ! 労働組合はいかにしてつくられたか』(2018年、新評論社刊)の特別割引注文書を用意しました。office.hondabooks@gmail.comまでご請求ください。

紹介と批評

落合恵美子編

「どうする日本の家族政策」



2021年11月発行
ミネルヴァ書房
定価本体 3,300円(税込)

大阪市立大学生活科学部 教授 所 道彦

本書は「どうする日本の福祉政策（埋橋孝文編）」「どうする日本の労働政策（櫻井純理編）」に続く、「どうする」シリーズの第3巻として発刊されたもので、序章で、概念整理と日本の家族政策を取り巻く状況分析をした後に、「第1部 家族政策の今をつかむ5つのフレーム」「第2部 家族政策のこれからを読み解く12の 이슈」と続く構成となっている。以下、やや無謀ではあるが、ワンフレーズで各章の内容の一部を紹介することにしたい（章タイトルと著者名は割愛させていただいた）。

第1部では、「子育て支援」「超高齢・人口減少社会」「ワーク・ライフ・バランス」「女性の貧困」「親密圏」の5つのフレームワークが示される。第1章では、国際比較などを通じ、「市場を通じた脱家族化」への疑問を呈し、「社会的投資」を超えた「Caring Society」を目指すべきと論じる。第2章では、日本型生存保障システムの変更の方向性について、「少子化と人口減少を前提にした堅実な経済成長と徹底した社会的分配」、「制度化された個人主義を原則とした新たな社会構想」の2つの必要性を論じる。第3章では、日本のワーク・ライフ・バランスについて、男女間のギャップ、理想と現実のギャップ、政策と実践のギャップという現状を指摘し、「時間政策」と「稼得・ケア共同型社会」への転換の重要性が論じられる。第4章では、女性の貧困問題の解消に向けて、養育費、就労、社会保障給付などの制度改革の必要性を論じるとともに、単身者および世帯内の隠れた貧困、時間の貧困についても言及されている。第5章では、近代家族の限界を踏まえて、「親密圏」とい

う新しい家族のかたち・関係性・ライフスタイルの可能性と、そこにおける大人と子どものケアの関係における権利・義務について整理する必要性を論じる。

第2部では、各分野の現状と課題がまとめられている。第6章では、子どもの虐待について親に焦点を当て、対策の前提としての生活基盤の整備、支援者側の課題や発信の重要性を指摘する。第7章では、DV・虐待加害者の「生育歴」への関心が「家族責任」の強調につながることを指摘し、地域における包摂や支援の必要性を論じる。第8章では、社会的養護の「家庭的な養育環境」論が、家庭におけるケアの限界を不可視化し、規範が強化されるリスクを指摘し、「施設」と「家庭」の二項対立の脱却、「依存的な子どもから自立した大人へ」という規範の見直しの必要性を指摘する。第9章では、アメリカの里親支援などの現状を紹介しつつ、子どもにとっての「親族」の可能性が論じられる。第10章では、認知症ケアの現状と、本人の意思の尊重が家族のケア責任の強化につながることもある点を指摘し、予防よりも「認知症になっても大丈夫」といえる社会をめざすべきと論じる。第11章では、男性介護者に焦点を当て、家族内におけるケア役割分担の「思案と調整」が女性に任せられる傾向にあること、その背景に男性自身の参加を阻む要因として、本人の意識だけでなく「男性は女性ほどうまくできないという」周囲の言説があることを指摘する。第12章では、障害者のケアにおける「親がみるべき」という規範が自立に関して構造的な矛盾となっていること、知的障害者の「当たり前の生活」が家族

に依存している点を指摘し、脱施設と脱家族の方向性を論じる。第13章では、国際比較を通じて日本の育児休業制度の問題点、特に父親の育児休業と、非正規雇用、自営業、フリーランスで働く親への支援の必要性を論じる。第14章では、ドイツに着目し、労働時間の柔軟化を通じて、出産などのライフイベントに対応して時間を融通する政策（時間政策）と時間の決定権を人権として考える（時間主権）という概念を紹介し、生活の質や貧困研究に時間の視点を入れる必要性を論じている。第15章では、移民の子どもや家族の状況に焦点をあて、多文化共生を掲げながら移民政策という位置づけを否定する日本の矛盾、社会的統合施策の不在を指摘する。第16章では、同性婚を取り上げ、「婚姻」が家族をつくることとほぼ同義であれば、同性婚自体が「新しい」ということにはならないこと、「婚姻」に内包される排除の側面について指摘している。第17章では、生殖医療が家族のかたちを大きく変えてきたこと、生殖に関する規範など伝統的な家族観を超えた議論が求められていること、日本では関連する法整備が遅れていることを指摘する。

各章の内容はすべて興味深く、共感するものが多い。わかりやすく一気に読める。優れたテキストである。本書の意義は、福祉、労働と並んで「家族政策」を独立して社会政策に位置付けた点である。「国家」「市場」「家族」という現代福祉国家の構造を把握するためにも、福祉多元主義の現状を理解するためにも「家族政策」について独立して整理する意義は大きい。本書の冒頭の「刊行にあたって」で、シリーズ编者による意義の説明があるが、少しスペースが足りなかったように思われる。また、多岐にわたるテーマを一冊にまとめた点も評価されなければならない。300ページにこれだけの内容が盛り込まれたことに驚かされた。多様な内容が含まれているが、「何が問題か」「こう考えればよい」「ここがポイント」「これから深めていくべきテーマ」という共通のフォーマットは読者にとってありがたい。

そして、17名の執筆陣にもかかわらず、バラバラな印象を受けないのは、上記の優れた企画・構成だけでなく、共通の問題意識があるからと思われる。変わらなければならないのは「社会」の側であるという点が伝わってくる。では、どうすれば変わっていくのであろうか。たとえば、家族規範・意識の問題にどう取り組みればよいのか、「ニーズに対する特別な支援」を一般的なものにしていくための「社会に対する働きかけ」がこれからの課題として浮かび上がっている。

本書の不足する点を指摘することは難しい。あえて挙げれば、国民の家計や家族の多様化の全体像、住まいなどである。特に都市部と農村部など「生活圏」と関連させて家族を論じることも重要と思われる。

最後に、数年後このテキストの続編を期待したい。「どうする」の続編として「で、どうなった日本の家族政策」である。定点観測していくことが、日本の社会政策研究には必要と思われるからである。

编者および評者紹介



编者

落合 恵美子(オチアイ・エミコ)氏

同志社女子大学講師、国際日本研究センター助教授等を経て、現在、京都大学文学研究科教授。主著は、『変革の鍵としてのジェンダー—歴史・政策・運動』(橋本俊詔と共編著)ミネルヴァ書房、2015年、『21世紀家族—一家族の戦後体制の見かた・超え方(第4版)』有斐閣、2019年、Asian Families and Intimacies(全4巻、Patricia Uberoi と共編著)、Sage、2021年、『リーディングス アジアの家族と親密圏』(全3巻、森本一彦・平井晶子と共編著)有斐閣、2021年など。

評者

所 道彦(トコロ・ミチヒコ)氏

英国ヨーク大学大学院社会政策学研究科博士課程修了。専門分野は社会政策学、研究テーマは社会政策、家族政策、社会保障、福祉国家の国際比較研究。



主要經濟勞働統計



p: 速報値 (preliminary) r: 訂正值 (revised)

| 年 月 | 勞働力人口 | | 職業紹介 | | 税込現金 給与総額 (全産業) | 実質賃金 指 数 (全産業) 2015=100 | 総実勞 働時間 (全産業) 時間 | 消費者物価指数 C.P.I | | 全国勤勞者世帯家計 収支(168都市町村) | | |
|----------|--------------|------------|-------------------|-------------|-----------------------|----------------------------------|---------------------------|------------------|--------------------|--------------------------|-------------|--|
| | 雇 用 勞働者 | 完 全 失業者 | 月 間 有 効 求人数 | 有効求人 倍 率 | | | | 東 京 都 区 部 | 全 国 167 都 市 町 村 | 実収入 | 実支出 | |
| | 万 人 | 万 人 | 千 人 | 倍 | 円 | 2020=100 | 円 | 円 | | | | |
| 2017 | 5,460 | 190 | 2,696 | 1.50 | 316,966 | 100.6 | 143.4 | 98.2 | 98.6 | 533,802 | 412,462 | |
| 2018 | 5,936 | 166 | 2,780 | 1.61 | 323,553 | 100.8 | 142.2 | 99.1 | 99.5 | 558,718 | 418,907 | |
| 2019 | 6,004 | 162 | 2,737 | 1.60 | 322,612 | 99.9 | 139.1 | 99.9 | 100.0 | 586,149 | 433,357 | |
| 2020.10 | 5,998 | 215 | 2,097 | 1.04 | 270,381 | 83.8 | 141.1 | 99.9 | 99.8 | 546,786 | 403,345 | |
| 11 | 6,017 | 195 | 2,116 | 1.06 | 280,460 | 87.4 | 138.1 | 99.6 | 99.5 | 473,294 | 394,705 | |
| 12 | 5,984 | 194 | 2,095 | 1.05 | 547,612 | 171.2 | 136.9 | 99.3 | 99.3 | 1,045,032 | 513,155 | |
| 2021.1 | 5,973 | 197 | 2,112 | 1.10 | 271,761 | 84.4 | 128.5 | 99.7 | 99.8 | 469,254 | 382,942 | |
| 2 | 5,983 | 194 | 2,170 | 1.09 | 265,702 | 82.6 | 130.8 | 99.8 | 99.8 | 535,392 | 370,806 | |
| 3 | 5,967 | 188 | 2,244 | 1.10 | 282,898 | 87.8 | 138.2 | 99.8 | 99.9 | 484,914 | 435,667 | |
| 4 | 5,945 | 209 | 2,167 | 1.09 | 278,680 | 86.7 | 143.4 | 99.1 | 99.1 | 543,063 | 441,922 | |
| 5 | 5,950 | 211 | 2,098 | 1.09 | 273,915 | 85.0 | 129.9 | 99.5 | 99.4 | 489,019 | 438,834 | |
| 6 | 5,980 | 206 | 2,119 | 1.13 | 442,821 | 137.1 | 140.7 | 99.5 | 99.5 | 904,078 | 460,532 | |
| 7 | 5,992 | 191 | 2,121 | 1.15 | 371,141 | 114.6 | 140.1 | 99.8 | 99.7 | 668,062 | 432,307 | |
| 8 | 5,970 | 193 | 2,158 | 1.14 | 274,671 | 84.6 | 129.7 | 99.8 | 99.7 | 555,009 | 396,561 | |
| 9 | 5,975 | 192 | 2,202 | 1.16 | 269,932 | 82.8 | 135.1 | 100.1 | 100.1 | 481,800 | 387,636 | |
| 10 | 5,982 | 183 | 2,278 | 1.15 | 271,121 | 83.2 | 138.5 | 99.9 | 99.9 | 549,269 | 403,284 | |
| 前月比(%) | 0.1 | -4.7 | 3.5 | -0.9 | 0.4 | 0.5 | 2.5 | -0.2 | -0.2 | 14.0 | 4.0 | |
| 前年同月比(%) | -0.3 | -14.9 | 8.6 | 10.6 | 0.3 | -0.7 | -1.8 | 0.0 | 0.1 | 0.5 | 0.0 | |
| 資料出所 | 総務省 勞働力調査 | | 厚生労働省 職業安定業務統計 | | | | 毎月勤勞統計調査 | | 総務省 | | 総務省 家計調査 | |

| 年 月 | 生 産 指 数 (鉱工業) 2015=100 | 生産者 製品在庫 率指数 (鉱工業) 2015=100 | 稼働率 指 数 (製造 工業) 2015=100 | 機 械 注 受 (船舶・電力 除く民需) 億 円 | 工 作 機 械 注 受 総 額 100万円 | 建築着工 総 計 (床面積) 1000㎡ | 企業倒産 (負債総額 千万以上) 件 数 | 貿易統計 | | | |
|----------|---------------------------------|---|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------|------------|------------|--|
| | | | | | | | | 輸 出 | 輸 入 | 差 引 | |
| | | | | | | | | | 百 万 円 | | |
| 2017 | 103.1 | 100.6 | 102.3 | 101,431 | 1,645,554 | 134,679 | 8,405 | 78,286,457 | 75,379,231 | 2,907,226 | |
| 2018 | 104.2 | 104.6 | 103.1 | 105,091 | 1,815,771 | 131,149 | 8,235 | 81,478,753 | 82,703,304 | -1,224,551 | |
| 2019 | 101.1 | 109.6 | 99.9 | 104,323 | 1,229,900 | 127,555 | 8,383 | 76,931,665 | 78,599,510 | -1,667,845 | |
| 2020.10 | 93.5 | 115.3 | 93.2 | 8,425 | 82,211 | 9,613 | 624 | 6,565,808 | 5,696,655 | 869,153 | |
| 11 | 94.2 | 114.2 | 91.9 | 8,368 | 88,680 | 9,371 | 569 | 6,113,557 | 5,757,770 | 355,787 | |
| 12 | 94.0 | 114.3 | 92.7 | 8,809 | 99,057 | 9,179 | 558 | 6,706,664 | 5,961,950 | 744,714 | |
| 2021.1 | 96.9 | 108.7 | 95.7 | 8,417 | 88,627 | 8,377 | 474 | 5,779,567 | 6,106,730 | -327,163 | |
| 2 | 95.6 | 109.8 | 93.0 | 7,698 | 105,593 | 8,595 | 446 | 6,038,238 | 5,826,498 | 211,740 | |
| 3 | 97.2 | 110.0 | 98.2 | 7,981 | 127,876 | 10,435 | 634 | 7,378,264 | 6,720,442 | 657,822 | |
| 4 | 100.0 | 107.4 | 99.3 | 8,029 | 123,974 | 10,536 | 477 | 7,180,549 | 6,931,777 | 248,772 | |
| 5 | 93.5 | 108.8 | 92.5 | 8,657 | 123,936 | 10,422 | 472 | 6,259,859 | 6,453,267 | -193,408 | |
| 6 | 99.6 | 108.5 | 98.2 | 8,524 | 132,081 | 10,850 | 541 | 7,222,039 | 6,843,104 | 378,935 | |
| 7 | 98.1 | 109.6 | 94.9 | 8,597 | 134,983 | 10,664 | 476 | 7,356,045 | 6,920,203 | 435,842 | |
| 8 | 94.6 | 113.7 | 91.2 | 8,393 | 125,903 | 9,537 | 466 | 6,605,091 | 7,248,232 | -643,141 | |
| 9 | 89.5 | 119.9 | 84.5 | 8,389 | 144,596 | 9,948 | 505 | 6,840,963 | 7,470,580 | -629,617 | |
| 10 | 91.1 | 119.2 | 89.7 | 8,708 | 149,222 | 12,094 | 525 | 7,183,959 | 7,257,892 | -73,933 | |
| 前月比(%) | 1.8 | -0.6 | 6.2 | 3.8 | 3.2 | 21.6 | 4.0 | 5.0 | -2.8 | -88.3 | |
| 前年同月比(%) | -2.6 | 3.4 | -3.8 | 3.4 | 81.5 | 25.8 | -15.9 | 9.4 | 27.4 | -108.5 | |
| 資料出所 | 経済産業省 | | | 内閣府 機械受注統計調査 | 日本工作 機械工業会 | 国土交通省 建築着工統計調査 | 東京商工 リサーチ | 財務省 貿易統計 | | | |

Project News

研究プロジェクト概要と各回のテーマ・報告者

働きがいと制度・施策

主査：八木 隆一郎(専務理事・統括研究員)

「働きがい」はON・I・ON2調査のテーマの1つであり、これまで研究所は調査結果を用いて労働組合活動の重要な柱の1つである「働きがいのある職場」づくりに向けた提言活動などの支援を行ってきたが、より充実した支援を行うためには最新の学術的な働きがい研究を継続的に積み重ねていくことが重要である。これまでにワーク・モチベーションに関わる意識データベースを構築し、企業業績との関係についての研究およびその成果の公表等を進めてきた。今後は企業制度・施策の実態および組合員の意識に与える影響を明らかにしていく。研究結果は、「第49回共同調査企業制度・施策に関する組織調査」として発信している。

内 容

2019年9月20日

「流通業における従業員満足度とその影響に関する分析」

竹野 豊 氏(京都大学大学院経済学研究科 博士後期課程)

「90年代からの仕事満足と賃金の構造変化についての考察～時代と世代に着目して」

岡嶋 裕子 氏(大阪大学 経営企画オフィス 准教授)

2020年9月14日

産業ストレスの業種差・職種差と関連指標

高原 龍二 氏(大阪経済大学経営学部 教授)

向井 有理子 氏(国際経済労働研究所 研究員)

2020年1月24日

「調査回答データの質を高める試み」

阿部 晋吾 氏(関西大学社会学部 教授、国際経済労働研究所 非常勤研究員)

ポスト動員時代の政治活動

主査：新川 敏光(理事)

働く者の声を政治に反映させる上で、労働組合による政治活動は重要な役割を果たしている。しかしながら、政治的な対立軸の複雑化や労働者の意識の多様化を背景に、従来型の動員による選挙戦略が見直しを迫られるようになっており、今後とるべき方策が模索されている。本研究PJでは、組合員の政治的関心・関与を高めるための日常的な取り組み事例、問題意識、今後の方向性などについて、共有と議論を行う。また、研究会での議論を共同調査(政治意識調査)に反映させると同時に、共同調査で得られた知見を参加組織間で共有することで、政治活動と共同調査との循環的な発展を目指す。

内 容

2021年9月10日

「政治活動の日常化」パナソニックグループ労働組合連合会

2022年1月11日

「政策制度改善活動への取り組み紹介」日立製作所労働組合

「帝人労組の政治活動について」帝人労働組合

AI社会に生きる

主査：本山 美彦(所長)

「人工知能」(AI)と「ビッグデータ」技術の爆発的な進展は、「サイバー空間」の性格を根本的に変え、いまやAI社会の到来は不可避であるといえる。一方、AIに対し、対抗できる理論はまだ発表されておらず、働く者の立場から、この議論を行うことが必要である。「生きた労働」がAIによって排除されることから生まれる深刻な社会不安を、少しでも「生きる幸せ」に向けた方策を見出していくことを志向し、2018年～2021年にかけて実施した。労働界からは、連合のほか、産業別組織を中心に12組織の参加を得て、各回で議論が深められた(各回の内容については割愛する)。

Information

第57期 国際経済労働研究所 総会 概要

- ・ 日 程：2022年6月24日(金)
- ・ スケジュール(予定)
第57期 総会 13時～14時45分
- ・ 開催方法：オンライン(zoom予定)

〈同日開催〉

- ・ 総会記念講演会 15時15分～17時
テーマ(予定)：若者と運動をつなぐには～日本若者協議会の
取り組みから考える参加の手がかり～
講師：室橋 祐貴 氏(一般社団法人日本若者協議会 代表理事)
- ・ 労働調査運動交流会 17時30分～19時
労働調査運動(調査を通じた労働運動)について、多くの労組
の仲間とともに情報交換する交流の場です。

次号予告(特集テーマ)

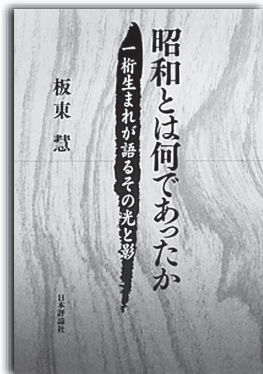
産別トップに聞く

運動・産業を取り巻く現状と今後の展望

産別組織から、コロナ禍における運動、SDGsの位置づけ等について執筆いただきます。

編集後記

本号では、外国人労働者というテーマを取り上げました。技能実習制度の矛盾、移民・移住者という観点から考えることの必要性など、鳥井氏のインタビューから多くの示唆を得ました。最後の「移民政策は民主主義の体現」という言葉に心を動かされました。労働運動としても、これまで以上に取り組んでいかなければならない課題だと思います。(S)



板東 慧 著

A5判 定価3,500円(税込み)

昭和とは何であったか

一桁生まれが語るその光と影

労働調査論を確立し、自立的労働組合主義を提唱し、構造改革論を通して余暇と働き甲斐の関係の重要性をめぐって生活文化論を提案した著者の運動と研究から「昭和」を総括し、贖罪的平和論の克服による21世紀日本を追求する。

◆目次◆

| | |
|-----|-----------------------|
| 序章 | 昭和とは何だったのか |
| 第一章 | 太平洋戦争と大空襲 |
| 第二章 | 戦後の始まりと占領下の日本 |
| 第三章 | 大学生生活と学生運動 |
| 第四章 | 労働調査研究所から国際経済労働研究所へ |
| 第五章 | 研究者としての総括的覚書——研究主題と業績 |
| 第六章 | 昭和が遺した課題 |
| 結章 | 私の生い立ち——神戸っ子の系譜 |



〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL:03-3987-8621 (販売)、-8598 (編集)
ホームページ <http://www.nippy.co.jp>



四六判/並製/352頁
ISBN 978-4-7503-4777-6

◎本体価格 2600円+税

人工知能と 株価資本主義

AI投機は何をもたらすのか

本山美彦 著

際限なく拡大するIT社会に拍車をかけるAI技術の進歩。巨大IT企業の影響力が増し、株式が巨額の富と巨大な力を揮う「株価資本主義」が到来している。フィンテック、ブロックチェーン、ロボット人材がもたらす未来を金融、貨幣、コンピュータの淵源をたどりながら論じ、AI賛美論がもたらす投機的ユーフォリア(多幸感)に警鐘を鳴らす。

| | |
|------|--------------------------------------|
| 序章 | 株価資本主義の旗手——巨大IT企業の戦略 |
| 第1章 | 高株価を武器とするフィンテック企業 |
| 第2章 | 積み上がった金融資産 ——フィンテックを押し上げる巨大マグマ |
| 第3章 | 金融の異次元緩和と出口リスク |
| 第4章 | 新しい型のIT寡占と情報解析戦略 |
| 第5章 | フィンテックとロボット化 |
| 第6章 | 煽られるRPA熱 |
| 第7章 | 簡素化される言葉——安易になる統治 |
| 第8章 | 性急すぎるAI論議 ——アラン・チューリングの警告 |
| 第9章 | なくなりつつある業界の垣根 |
| 第10章 | エイジングマネー論の系譜 |
| 第11章 | フェイスブックの創業者たち ——株価資本主義の申し子 |
| 終章 | 株価資本主義の克服 ——超高齢化時代のオルタナティブ・ファイナンス |

明石書店

〒101-0021 東京都千代田区外神田6-9-5

<http://www.akashi.co.jp/> TEL 03-5818-1171 FAX 03-5818-1174

*図書目録送呈 *価格税別

Int'lecowk

Vol.77-3 No.1118
March, 2022

International Economy and Work Monthly

Social Inclusion of Foreign Workers

Current Situation and Issues Surrounding Foreign Workers in Japan

J.Kim

Interview:
Problems Surrounding Foreign Workers and the Potential of Movements through Actions

年間購読料 15,000円(送料込)
定 価 1,500円(送料別)