



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	オンライン・フォーラム：コロナ時代の労働・福祉・共生社会
Author(s)	今野，晴貴；岩橋，誠；藤田，孝典
Citation	年報 公共政策学, 15, 19-47
Issue Date	2021-03-31
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/81797
Type	departmental bulletin paper
File Information	15-04.pdf



【Ⅱ．共生社会ユニット】

オンライン・フォーラム： コロナ時代の労働・福祉・共生社会

開催日時：2020年12月1日(火) 16:30～18:30

方 式：Zoom使用によるオンライン開催

主 催：北海道大学公共政策大学院

パネリスト：今野 晴貴氏（NPO 法人 POSSE 代表・北海道大学公共政策学研究センター上席研究員）

岩橋 誠氏（NPO 法人 POSSE・北海道大学公共政策学研究センター研究員）

藤田 孝典氏（NPO 法人ほっとプラス理事・北海道大学公共政策学連携研究部・教育部フェロー）

司 会：池 直美（北海道大学公共政策大学院 専任講師）

池 みなさま、今日はお忙しいなかご参加いただき、ありがとうございます。今回は新型コロナ・ウイルス感染拡大の影響により Zoom 使用によるオンライン・フォーラムで開催することになりました。安全を期して感染対策を十分整えたうえで、発表者のお三方に北海道大学にお越しいただき、北大から配信させていただいております。限られた時間ですが、視聴くださっている皆様ともできるだけ交流できるかたちで進めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

申し遅れましたが、私は北海道大学公共政策大学院（以下、HOPS）専任講師の池です。今日は司会を務めてさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず、このオンライン・フォーラム開催に至った理由についてご説明します。HOPSにおかれている北大公共政策学研究センターでは、今年度新たに3つの研究ユニットが立ち上がり、それぞれ活動を始めています。その一つが、今日登壇くださっているお三方が参加する「共生社会」というユニットで、この他に「防災政策」、「地域経営」というユニットがあります。「共生社会」のユニットは、お三方にご協力をいただきながら、今後、様々な発信をしていきたいと思っています。今日は、そのキックオフ・イベントとしてオンライン・フォーラムを開催することになりました。

それでは、そのお三方をご紹介します。NPO 法人ほっとプラスの藤田孝典さ

んは北大公共政策学連携研究部・教育部フェローでもあり、今日のはるばる東京から来ていただきました。そして、NPO 法人 POSSE の今野晴貴さんは北大公共政策学研究センターの上席研究員をされています。同じく POSSE の岩崎誠さんは同センター研究員をされています。今後、HOPS の他の先生方とともに「共生社会」ユニットを盛り上げていこうと思っています。

お三方には、事前をお願いをしまして、藤田さんには「コロナ禍で社会福祉はどうなっているのか」、現場を知るお立場から報告をいただきます。今野さんには、「コロナ禍の労働」というキーワードで、現場で見ておられることをお話しいただこうと思います。最後に、岩橋さんは外国人労働者支援のお仕事をされているので、ピンポイントで外国人労働者についてのお話をお願いしています。

各25分程度のご発表をお願いして、最後の30分ほどは質疑応答の時間をとりたいと思っています。ご参加のみなさまにはZoomのチャット機能を活用して、いつでも質問を書き込んでください。それを私の方で記録してお三方にお伝えします。また、もう一つの質問方法として、最後の質疑応答の際に、手を挙げる機能を利用し、直接質問していただいても結構です。

それでは藤田さんからご発表をお願いいたします。

1. 藤田孝典氏 「コロナ禍における社会福祉」 はじめに

NPO 法人ほっとプラスで理事をしている藤田です。私の方からは総論的に、今、コロナ禍で生活に困窮する人たちがどのように発生し、それに対して、どのような対応がなされているのかをお話したいと思います。

まずは自己紹介ですが、埼玉県さいたま市で18年ほど生活困窮者向け支援に取り組んでいます。この間、「リーマンショック」と同様に「コロナショック」と言われるほど生活に困っている人が大量に生まれています。通常、われわれのNPOは年間300～500件、相談を受けているのですが、今はそれが2.5～3倍に膨れ上がっていて、特に生活に困っている人たちが年代、性別、国籍を問わず、窓口に來られています。それを受けてわれわれがどんな取り組みをしているのか、お話ししたいと思います。

NPO 法人ほっとプラスは、主に社会福祉の支援活動を行っており、生活に困窮して住所を失っている人や借金でどうにもならない人など、さまざまな人の受け皿として対応しています。さいたま市内に約10カ所50世帯のシェルターやグループホームを持ち、家のない人への支援をしていますが、ただ支援をしているだけでは問題解決しないので、そこで見えてくる課題を社会発信しています。それが「ソーシャル・アクション」であり、意識して取り組んできました。生活に困っている人にきちんと対応して向き合い、支援していくことは「ミクロの支援活動」と言われていますが、そこを発展させながら、マクロ、つまり制度や政策、市民社会のしくみや意識を変えてい

ったり、当事者の人たちの運動を形成していったりというような取り組みが必要と考え、取り組んでいます。要は、ミクロレベルの支援活動から、制度、政策に対してどれぐらい声を上げていけるだろうか、というのが私の主な関心です。今日はその視点からのお話をしたいと思います。

いろいろな活動をするなかで、2005年から反貧困運動に取り組んでいます。この15年ほど、一つのNPOでは相談支援に対応し切れないということがあって、ネットワーク型の支援を行っています。生活困窮の相談窓口には、当然、労働問題や借金の問題、外国籍の人の問題、DVなど女性にかかわる問題など多様な相談が寄せられ、それに対応するのは社会福祉領域だけでは難しいということがあります。そのため、さまざまなメンバーに集まってもらって議論し、支援活動をする組織形態を作ってきています。

今年4月には、今野さんと共に「生存のためのコロナ対策ネットワーク」を作りました。このネットワークには、労働問題や生活困窮、ハラスメント、差別等の相談にかかわっている労働組合、NPO、研究者、ジャーナリスト等そうそうたるメンバー、団体が集まっていて、コロナの発生以降、生活に困窮している人たちへの対応にそれぞれ取り組んでいます。インターネットにホームページがありますので、これまでどんな政策提言をしてきたのか、ぜひ見ていただければと思います。

コロナ禍の問題については、とにかく多岐にわたる構造的な問題が背景にあり、日本がずっと抱えてきた課題がコロナで噴出している様相だと思います。長年、日本が抱えてきた問題については専門的に取り組んできたメンバーや仲間がたくさんいるので、仲間と一緒に新しい取り組みを進めています。

相談会に寄せられる相談内容

生活に困っている人が非常に増えてきて、われわれも毎月1、2回、各団体と連携しながら相談支援活動をしてきました。なかなか対面で相談し切れないということもあり、オンラインや電話で受けることが非常に多くなっていますが、そのなかで聞き取りをして生活保護の制度や住居確保給付金、社会福祉協議会の生活福祉資金の貸付制度を案内するなど、さまざまな支援活動をしています。また、現場での相談の中で感じて「こういう制度、使いにくいですね」という声があがってきたときには、厚生労働省、国土交通省、内閣府などさまざまなところに伝えながら対応しています。

コロナが広がってどんな相談がわれわれのもとに寄せられているかですが、一言で言うと、働いている人たち、あるいは最近まで働いていた人たちからの相談が多いです。もともと日本社会は非正規雇用が非常に多く、不安定雇用が広がって「ワーキング・プア」と呼ばれるような人が非常に増えてきています。なかでも女性の相談が多いです。製造業、飲食業、小売業、宿泊・観光業は非正規雇用の女性が多い産業です。北海道も観光・宿泊は大きな打撃を受けていますが、コロナの相談を通じて、このよ

うな女性の非正規労働の多い産業に集中的にダメージがあったことを感じます。

女性の自殺率にも増加傾向が見られます。最終的には福祉が生活、生命を支えなければならないのに、残念ながら社会保障、社会福祉が十分ではなく、命を守り切っていない。これは大きな課題だと思います。いずれにしても、今回はリーマンショックのときと、かなり相談内容が変わってきており、女性からの相談が非常に多いことが特徴です。

具体的な相談内容については、派遣社員や非正規雇用の人の相談が多いのですが、なかには年金を受給している人で、年金が少ないので働いているが、職場でシフトが減らされ、収入が減って生活がしていけないという事例もあります。1990年代後半から崩れてきた雇用の不安定化と社会保障の削減が続くなかで、収入が無くなるとすぐ生活に困ることがあります。貯蓄ができるようなゆとりがないのです。

貧困問題については「計画性のある生活をしていれば貧困状態にならないのではないか」とか、「個人がきちんと準備しておけば困窮状態に至らないのではないか」などと言われてきたのですが、そもそもは雇用構造や社会構造に原因があり、貯蓄ができるゆとりがない人の相談が多いのです。構造的問題が背景にあって、コロナで困窮者が大量に生まれているという状況があります。

外国人労働者への支援

日本人も非正規雇用を中心に困っていますが、埼玉県で活動していると、外国籍の人も困っていることがわかります。外国人技能実習生を日本社会は大量に受け入れて安い労働力として活用してきた流れがあり、日本の移民政策は不十分です。難民として入国している人に対する支援が不十分なため、生活に困窮する人たちが埼玉県内で生まれています。今年11月1日に「仕事や生活に困っている外国人のための相談会」を行ったのですが、300人を超える人が相談に来られ、さまざまな相談が寄せられました。

この相談会は、川口市のJR川口駅前で大規模なテント村を設けて開催しました。川口駅前で、このように困窮状態の外国人がたくさんいることを可視化しながら社会に対して問題提起した、ということです。仮放免中や難民申請中の外国人は働いてはいけないと言われ、社会保障もきちんと受けられないという状況があり、生存権が脅かされている方がたくさんいます。こういった人たちに光を当てながら、生存権をきちんと保障していこうという取り組みを埼玉では進めています。

特に現在行っているのは、生活保護の準用保護で、生活保護を外国籍の人にも適用していこうと働きかけています。仮放免中、難民申請中の外国人には原則的に生活保護の準用保護すら認めてこなかった歴史がありますが、コロナ禍の異常事態なので、そうした人に対しても生存権を保障していこうという運動を埼玉で行っています。

数字にみえる貧困と格差

なぜ、この間、コロナで生活に困っている人がたくさんいるのか。もともと私たちの社会は生活に困る人が大量にいる社会です。あるいは、そういう人たちが大量にいることを見て見ぬふりをしてきた社会でした。すでに「貧困大国」と言っているのではないと思うぐらい、生活に困っている潜在的な層、予備軍は非常に多いと言われています。これは私以外にも各分野の専門家が同様の指摘をしています。

要因の一つは、男女の賃金格差が著しいということです。2018年の給与所得者の年間平均給与は441万円。これを男女別にみると、男性の平均545万円に対し、女性は293万円です。女性の貧困、自殺率の高さは最近、よく指摘されていますが、男女差が極めて根強いということが現在の雇用状況にあります。

貯蓄ゼロ世帯も2人以上世帯では非常に伸びてきています。1995年には7.9%で、貯蓄がないという人、生活に困窮する人はそれほど目立ってはいませんでした。2017年には31.2%。近年、われわれのもとに相談に来る人は貯金がない人がほとんどです。

これも極めて構造的な問題で、雇用が崩されてきて社会保障の給付水準が下がってきているのですから、貯蓄ゼロの人が増えていくのは当たり前だという状況です。併せて、貧困率も大人、子どもともに高止まりが続いています。

ひとり親世帯、特に女性の世帯で相談が多くなっています。夫と離別、死別した女性の貧困率は高く、ひとり親世帯の約半分は経済的に困っているということです。2016年の母子世帯平均年間収入は243万円、母自身の年間就労収入は200万円。子どもを育てながら女性が一人で働く場合は家督、収入を得るのが非常に難しい社会だということ、従来から言われてきた問題です。

2015年に『下流老人』という自著でも指摘しましたが、高齢者の貧困率もあいかわらず高いです。2016年の65歳以上の相対的貧困率は27%。政府が言う「生涯現役」で働き続けなければ生活できないお年寄りがすでに大量にいる社会だということです。われわれも電話を受けて驚くことがあるのですが、80代後半の男性・女性からも、仕事がなくなって生活がしていけないという相談が寄せられています。他の国では、80代後半であれば、年金で生活できたり、公営住宅に入ったり、住宅の家賃補助を受けて生活している人がほとんどでしょう。日本では70代、80代からの相談も数多く寄せられるという深刻な状況があります。

日本社会はもともと精神疾患の罹患率の高い社会ですが、「精神疾患を有する総患者数の推移」というデータを見ると、躁うつ病を含む気分障害やストレス関連障害などで精神科クリニックを受診する人の割合が右肩上がりになっていることがわかります。主に職場で罹患している人が多く、長時間労働や非正規の差別、女性の将来不安などで精神疾患に追いやられている状況にあるということです。過労自殺も含まれ、うつ、精神疾患が蔓延している状態に、コロナ禍で自殺者数が今後かなり増加するこ

とが見込まれ、私たち社会福祉の専門家としても非常に危惧しているところです。

世論喚起の必要性

非正規雇用の割合は年々増えて、今も高止まりが続いています。こうした社会に対して、われわれソーシャルワーカーや社会活動にかかわる者がどう向き合っていくのが課題です。

われわれは、まずは現状を伝えていこうと情報発信による世論喚起に取り組んでいます。今日のような機会も大変ありがたいですし、ツイッターやフェイスブック、ネットニュースなどでさまざまな記事を発信し、現場からソーシャル・アクションを行っていかうとしています。今野さん、岩橋さんからもお話があると思いますが、われわれも可能な限り、現場の実態を社会に、関心を持ってくれる人に伝えながら、取り組みを進めていこうとしています。

すべて構造的な問題だと話してきましたが、なぜ、非正規雇用が広がっているのかを考えなければなりません。政策的、構造的につくられてきた問題だという認識を持ち、労働組合に関心を持って、そこに参加し、一緒に声を上げていかなければ、社会は変わっていかないのだということです。このコロナ禍でこれだけ困っている人がいるということは、本来あってはならないことなのです。その背景にいろいろな問題があるということを伝えていこうという取り組みを進めています。

ちょうど一昨日・昨日（11月29・30日）はツイッターでデモを行いました。小泉政権下で閣僚だった元政治家に対する批判のデモで、彼がずっと雇用を切り崩し、派遣事業を広げるという主張をしてきたので、まずは問題を見えるようにしていこうということです。どうして、こんな問題が起こったのか、きちんと振り返っておかないと、また同じ問題、失敗が繰り返されますし、コロナの教訓を次に生かさなければなりません。どうして、こんな社会が作られたのか、その原因の追究、分析も引き続きしていけたらと思っています。

コロナの発生以降、性風俗店など夜の仕事をしている女性からも相談が相次いでいます。反貧困ネットワークに加盟している泌尿器科など、性感染症にかかっている医師、看護師への相談からうかがわれるのは性感染症の蔓延です。不特定多数と性交渉を持たざるを得ないという仕事に従事している人が増えてきていることは以前から指摘されていました。身体、性を売らないと生活がしていけないという問題がずっと放置されているのですが、この問題も少しずつ可視化しながら論争を巻き起こしていかなければならないと思っています。

社会に発信するなかで、メディアにも取り上げてもらっていますが、「女性が貧困に追いやられ、その先で性搾取されているという社会をコロナ発生以降も野放しにするのですか、これを契機に考えていきませんか」と問題提起したのが、今回のソーシャル・アクションの2つめです。

子どもの相対的貧困率は13.5%とかなり深刻です。生活保護を恥ずかしいと思っている母親たちは多いので、生活保護をきちんと受けてもらおうというキャンペーンも行っています。

長年、弁護士さんたちが「生活保護を受けやすくしていきましょう。より簡単に受けられるし、恥ずかしがらなくていい」とPRするアクションを起こしています。厚労省に対して、生活保護を受けやすくするためにハードルを下げようと、自動車の保有を認めたり、親族への扶養照会について少し制限するなど、さまざまな通知を何度も出してもらっているのので、以前より受けやすくなっていると思います。

結 び

われわれはこういう活動をしながら現場で臨機応変に対応していく必要があると思っています。実は、コロナ感染以前から日本が抱えている問題が噴出しているのが今の実態であり、これまでこういう問題を見て見ぬふりをしてきたり、仕方がないと声を上げずにきたりしていたのも、もう我慢の限界だという状況です。

もともと抑圧、差別構造の中にあった人たちにこの問題に気づいてもらうこと、つまりエンパワーメントによって権利要求の主体になってもらい、共に声を上げるということを戦略的にやっていかなければなりません。われわれは、ここでこういう人たちがこんな辛い思いをしている、とメディアを通じて伝えたり、「これはあなたの問題ではなく、社会の問題だ」と伝えながら、当事者に運動にかかわってもらったり、労働組合に参加してもらったり、集まってもらえたらありがたいと思っています。

また、引き続き言論の場も活用しながら、「みんなで解決していきましょう、お互いに助け合っていきましょう。これは自己責任の問題ではない」ということも伝えながらやっていけたらと思っています。そして制度、政策に対し、市民の側の立場に立って介入圧力を強めていけたらいいのではないかと思います。世論の高まり、社会運動の高まりがなければ、制度、政策は動かないので、今後ご支持、連帯をいただけたらありがたいです。

池 ありがとうございます。私も授業で学生たちに話すときには、日本にはいろいろな問題があり、そうした問題はコロナ禍で急に起きたわけではなく、コロナ以前にもあったものがコロナによって浮き彫りになったのだと話しています。その実態は本当に深刻であることが藤田さんの発表でわかりました。

では、引き続き、今野さんから労働問題に関するお話をしていただこうと思います。

2. 今野晴貴氏 「コロナ禍の労働」

NPO 法人 POSSE の概要

NPO 法人 POSSE は2006年、私が大学生だったときに立ち上げた団体です。当時、

私は法学部で労働法を勉強していきまして、その知識を生かして労働相談を受けるというのが取り組みの最初でした。POSSEの主幹事業は労働相談ですが、その後作った労働組合の相談も含めると年間約3千件の相談を受けてきました。民間ではかなり多いほうだと思います。今回のコロナ禍では、コロナ関係の相談だけですでに約5千件に上ります。

私たちは相談を受けるだけではなく、その相談から調査研究をして政策提言まで行うという取り組みをしてきました。私たちの取り組みで最も有名なのはブラック企業の問題です。今では、世の中で当たり前に使われている「ブラック企業」という言葉ですが、これがネットで現れ始めたときには「いかがわしい言葉だから使わない」と言われて、新聞などでもほとんど使われなかったのです。私はこの問題について労働相談から伝わる現場の実態をもとに研究活動をし、その背景を分析して2012年に『ブラック企業』という書籍にまとめました。それがベストセラーになって、政治家やメディアなどいろいろな人たちに呼ばれて、どうしてこういうことが問題になっているのかを解説していったのです。それでブラック企業は社会問題となり、直接的ではないものの法律の改正にも3つほど関与し、実現してきました。

コロナ禍においても、私たちは労働問題で困っている人たちの相談を受けて、その実態から世の中に提言をして政策などを動かしていきたいと取り組んできました。藤田さんのお話にあった「生存のためのコロナ対策ネットワーク」は私も共同代表になっています。そこで現場の事例からいろいろな政策をいくつも提起し、さまざまな雑誌やネットで発信してきて、それによって動いた政策もあると考えています。

今日お話しするのは、現場で支援をし、しかし、支援で終わらせないで、もっと社会に働きかけていくことの大切さであり、権利を擁護したり、エンパワーメントすることが社会を動かしていくことの重要さです。まず「新型コロナ禍における労働問題」についてお話しした上で、『権利』と共生の課題』について考えていきたいと思っています。

労働問題に関する相談の概況

最初に、相談会のデータから相談件数と内容の推移をお伝えします。相談件数はどんどん増えているのですが、傾向はだいたい同じなので、6月にまとめたデータを使って説明させていただきます。この時点で総件数は3500件ぐらい、労働相談の他に生活相談、外国人労働者の相談を受けていて、全体に4月に非常に増えて5月にまた若干増えているという傾向でした。

どんな問題が多かったのかと言えば、一貫して最も多かったのは会社都合の休業、および休業補償に関する相談です。コロナによって業務が縮小してしまったというケースが非常に多く、休業の補償をしてもらえない、ということです。それまで働いていて、そこの一定の賃金で生活をしていた人が急に休業だと言われて給料をもらえない

いということになれば、生活ができないのは当然ですね。しかし、現実にはそういうケースが非常に多いのです。

休業補償の後に増えてきたのは三密職場に関する相談でした。職場環境の感染リスクが高い、これだけコロナが問題になっていても、職場に衝立をしてくれないなどの相談があります。対策にはコストがかかるからですが、小さい企業だけではなく、大きな企業でも感染対策のコストをケチって、そのリスクを労働者に負わせています。しかも、そうしたことが起こる大半が非正規雇用の職場なのです。こういうことは今の労働現場に蔓延しているのですね。

これは過労死が一貫して減らないのと同じです。働き過ぎたら死ぬかもしれないというリスクは医学的には十分認識されていて、厚労省が管轄する過労死防止法が制定され、啓発しなければならないと言われている。しかし、死ぬかもしれないとわかっていて働かせる職場はいくらでもあって、実際、今でもたくさんの方が亡くなっているわけです。

コロナ禍においても感染の危険があるとわかっていて対処しようとししない職場は非常に多いです。職場において三密を解消しないというのもそうですし、満員電車の問題もあります。コロナの急激な感染拡大の最初の時期には、職場が時差出勤やテレワークを認めない、特に非正規雇用には認めない、という相談がかなりありました。このようにコロナ禍では、休業補償の問題、次に三密や職場環境の問題、その後に解雇、雇い止めの話に推移して、一貫して多いのは休業に関する問題という状況が続いています。

次に相談者の雇用形態についてみていきます。私たちの従来の相談では、正社員と非正規社員、男性と女性が半々ずつ程度あったのですが、コロナの問題では非正規雇用が高い割合を占めています。そして女性からの相談の割合が高くなっています。相談者の業種では、飲食店、小売店などサービス業が多く、基本的に休業補償を出さないという相談が非常に多いです。

保育士の相談も多くなっています。保育士の職場ではエッセンシャルワーカーとして働いて感染リスクが非常に心配されるなかで、それでも対策が適切にとられていないという相談が目立ちます。保育が民営化されて民間企業が経営する割合が増え、営利化しているので、コストをかけないような運営になっています。コロナのリスクがあるのもそうですが、それだけではなくて、正規雇用も含めて、保育士に対して劣悪な処遇をして利益を出すという企業が多いのです。

どんな相談が多いかというと、国会でも問題になりましたが、保育士の休業手当の問題があります。保育園については国の委託費を削減しないという方針になっています。どこの自治体も削減していないので、今まで通りの運営費が全額保育園におりています。それにもかかわらず、保育士を休業させてその給料を払わないという保育園がたくさんあり、たくさん相談がきました。なぜ委託費が全額出ているのに保育士の

休業手当を全額払わないのか、これは、不条理、不合理なことです。しかし、そういう保育園はたくさんあって、一人ひとりの保育士が権利を主張しなければ、改善ができなかったのです。

雇用調整助成金・休業手当の問題

実は、このような状況は、保育士だけでなく、雇用の場全般に当てはまっています。国は雇用調整助成金という制度によって、企業が休業した場合にはそれに対して助成をしており、しかもその割合はだんだん引き上げられています。私や藤田さんも引き上げるべきだと提起していたところ、国はそれに対応し、中小企業であれば全額支払うということになったのです。これは正規も非正規も関係なく、大学生でも対象になるということでした。ですから、事業主が休業手当を全額払えば、その中小企業に対して国は全額補助をします。こういう条件があつてですら、給料を支払わないという相談が来るのです。

なぜ、制度があるのに支払わないのか。労使交渉していくと企業は「非正規に払う義務は感じられない」と言います。「女性の非正規には払わない」とか、「非正規のために手間をかけるのは嫌だ」とか、そういう反応が多い。雇用差別はここまで来ているのかと思います。

社会政策として休業要請で雇用調整助成金を拡充するということが行われたとしても、それを無効にする職場の問題がある。ですから、労働相談を受けながら、国の政策を良くしていかなければならないとお話ししましたが、その一方で、権利を主張する現場の側のエンパワーメント、つまり、実際に権利を行使していく重要性が今回は非常にあらわになったと言えます。ちなみに厚労省は十分対策をしているとツイッターで反論していますが、国がいくらやっても、現場の企業はやっていないというのが問題なのです。

その後、私たちは相当な批判をして、政府も対応しなければならないことになり、労働者が直接、支援を受けられる休業支援金という制度が創設されました。これはそれなりに画期的な制度でしたが、この制度を利用するためには企業の休業の証明が必要です。しかし、それに企業が協力しないのです。なぜなら、休業があつたことを証明すると、普段なら（自力で）休業手当を払う義務があるのに、それを果たしていないことが疑われるからです。

労働者の権利主張を支えるために職場に労働組合があつたり、権利支援団体が世の中にもっとあれば、このような政策を無効化されるような状況にならないはずですが。しかし、ブラック企業でなくても、そういうことをしている企業は多く、日本のなかで権利の問題は非常に大きいと感じます。とりわけ非正規労働者がターゲットにされて、政策が適用されていけないという現実があります。休業補償にしても三密対策にしても、誰がどう考えてもやるべきだというような社会的コンセンサスのあることが

現場では無効化されてしまい、適切に運用されない。そういうところに、国や政治を動かすだけではだめだという、権利や支援の重要性が見えてくると思います。

具体的にどんなことがあったのか、事件やニュースになった事例を挙げてみましょう。例えば、某大手外食チェーン店では、従業員の子どもが休校の場合に国の助成金を使用せず、会社独自の特別休暇制度として、より低額の手当を支給していました。某スポーツクラブ経営会社では、時給制の非正規雇用の人たちには一切休業手当を払っていませんでした。非正規といっても生計を立てるために働いているのはみな同じであって、必要でない人はいない。シングルマザーの人もありましたが、そういう方々に非正規だから手当を払わないということで、これは非常に大きな問題でした。

「派遣」というのは不安定で、問題のある雇用だとずっと言われてきています。ところが、私が近年の法改正をするときに厚労省の担当者の説明を聞いたところでは、「これからは派遣会社のなかでもきちんとした会社以外は淘汰させるように国が動きます」との説明があり、実際、そういう建て付けの法律に改正されたのです。しかし、コロナ禍のなかでどんなことがあったかという、国が「派遣切りをやめてください」と要請し、人材派遣協会は「適切に対応します」と言ったにもかかわらず、業界某大手の会社は団体交渉で、基本的に派遣社員に対して雇用調整助成金の利用を考慮せず、解雇することを前提に考えていると表明しています。国の指示などは基本的には現場には関係ないということで、それが現実になっています。

労働の現場はそういうことの繰り返しであって、あらゆる場面で権利を主張したり、エンパワーメントしたりすることがないと、現実にはどんな建前があっても関係がないということです。そういうことがコロナのなかで明瞭になっています。

三密・感染対策の事例

三密・感染対策の事例でも、同様の構図がみられます。全国に展開する大手喫茶店では、他の飲食店が営業自粛で閉めていくなか、時短営業にとどめました。自分のところだけ開けることで利益が出ると考えたのではないかと思います。その結果、普段よりも衛生環境が行き届かないという状況になりました。コロナの影響で出勤できるスタッフが減る中にたくさんのお客が殺到しますから、普段できているテーブルを拭くというようなことも、行き届かなくなったりします。たくさんのお客がくるので怖いということもあり、労働者から告発があって団体交渉になりました。

某大手コールセンター会社は職場環境が厳しく、ワンフロアに100人近いオペレーターが密集し、オペレーター間の間隔は1mほど、向かいのオペレーターとの間の仕切りもない。マスク着用やアルコール消毒は義務化されず、ヘッドセットは共用であったということです。働いているのは派遣労働の女性スタッフでしたが、そんな状況では恐ろしくて出勤できないということで、団体交渉をして改善されました。

コロナ禍における問題は、第三波になって状況が変わってきていますが、緊急事態

宣言解除後の微妙な回復をしていくなかで、賃金を根本的に下げて契約し直すという不利益変更の問題も相談のなかで増えています。

コロナ禍で浮彫になった労働問題

コロナ禍の労働問題の状況はそれ以前の労働問題とどう違うのか、と言えば、まず、女性の相談が非常に多く、特にサービス労働に集中していることです。サービス業には高給取りの人もいるのですが、もともと仕事がない人が殺到する労働市場です。社会学の階層分析で言えば、女性の雇用の受け皿になっていて、最下層を形成するという側面があります。ここが今回のコロナで、最初に焦点になってしまったのです。

私たちの生活保護相談では、コロナの初期に20代女性の相談が最多ということがありました。これは私たちの10数年の相談活動のなかで初めてのことです。若い女性にはサービス業でいろいろな雇用機会があり、そこが受け皿になります。そこには不本意就労などいろいろな問題がありますが、その受け皿の部分がつぶれたことが、リーマンショックのときと異なり、女性の貧困問題として現れてくる要因になったのです。

コロナ禍では、日本社会が脆弱な雇用を支えられていたことが浮き彫りになっています。学生の労働問題はリーマンショックのときにはあらわれませんでした。今回は非常に深刻化しました。外国人労働の問題も深刻化しています。日本社会は女性、学生、外国人の人たちに大きく支えられていて、そこに大量解雇や休業手当が支払われない状態での休業、三密問題が押しつけられているという状況が見えます。

「権利」と共生の課題

次に権利と共生の課題に簡単に触れて終わりたいと思います。ここまでお話ししてきたように、権利行使は非常に重要で、それに対する支援が大事です。マイノリティで、立場が弱い人ほど権利が抑圧され、問題が押しつけられるという構図になっていますから、そういう人への支援が重要で、支援から現実の問題をあぶり出して、社会や国家に提起していくことが大事だということです。

最近、私たちが取り組んだ例で言うとLGBTの労働問題があります。「アウティング」は性的マイノリティであることを勝手に第三者が知らせてしまうという人権侵害行為で、これは一橋大学の自殺事件で大きな問題になりました。こうしたことが職場で頻繁に行われています。例えば、職場では採用面接のときに、トランスジェンダーの人だと外見と名前が違うことでわかってしまいます。面接自体がある種、強制アウティングになっており、なおかつ、職場のなかで黙っていればいいものを周囲に知らせてしまうということが頻繁にあります。

そこで、職場のアウティングの問題に取り組んでいこうということで、それを必然的、構造的に引き起こす、今の履歴書の性別欄を社会問題化していくことにしました。海外ではこうした差別につながるような採用方式は規制されている場合がかなりあり

ますが、日本では全く規制されていない。これはおかしいということで、国の履歴書のモデルから削除するように政府関係者に働きかけ、大手文具メーカーのコクヨにも働きかけて削除することになりました。こういうことも現場から人権問題として社会に提起していくことの一つの例ですね。

「共生の課題」という今日のテーマですが、共生を実現していくためには、手をこまねいていても仕方がなくて、上から政策が降ってくるだけでは何もならない。やはり現場で支援し、生活課題をつなげていくような支援が必要だと思います。

最後に、「サービス産業化」の話をしておきます。社会の大きな産業の部分がサービス業になっています。そのなかにコロナ禍で明らかになったエッセンシャルワーカーが非常に多く含まれていて、その多くを女性の非正規労働者が担っています。その人たちは給料も少なく、コロナ禍のなかでないがしろにされていることが問題ですが、これまでの労働問題の構図と変わってきた部分があります。それは、私たち消費者や地域の人たちと働く人の権利が密接不可分に結びついているような時代になっていることです。例えば、保育や介護は、労働者が大変だという問題ばかりではなくて、直接には子どもや利用者の問題でもあり、また地域の社会を再生産することに直結するような労働問題です。そうすると、労働者の権利を守っていこうという話が直接、地域や利用者の多くの人たちの共生という課題に結びついてくると言えます。

私は本を書いたり、メディアでも発信をしていますので、みなさんにもぜひ日本の労働問題、権利と共生の課題に取り組んでいくことに関心を持っていただきたいと思います。

池 ありがとうございます。NPO法人POSSEは雑誌も刊行しており、先日、私も執筆させていただきました。いろいろな情報が載っていますので、ぜひ、みなさんも手に取っていただければと思います。

それでは最後に岩橋さんから、今、日本における外国人労働者の現状はどうなっているのか、現場で日々活動されているため詳しい情報をお持ちだと思いますので、うかがっていききたいと思います。

3. 岩橋誠氏 「コロナ危機と外国人労働者」 はじめに

NPO法人POSSEの岩橋です。私からは外国人労働者の問題についてお話しします。今日のテーマの「共生社会」は、日本だと外国人労働者との共生、いわゆる多文化共生という文脈で使われることが多いと思います。そうしたなかでも最近、技能実習生をめぐる労働問題がメディアに大きく取り上げられ、解雇の問題や生活が困窮したために家畜を盗んだという事件、フィリピン人の実習生が風俗店で強制的に働かされるというニュースもありました。そうした問題をどう考えればいいのか、現場で取り組

む私たちに何ができるのかについてお話ししたいと思います。

まず、私の簡単な自己紹介ですが、親の都合で米国の中学と高校で教育を受けました。ある時、通っていた公立高校の先生が賃下げ反対で1日ストライキを行ったのです。米国の教員はもともと賃金が非常に低くて、夏休みは地域のスーパーでアルバイトをしなければ生活できないのです。さらに賃金を下げるということで労働問題化したのを見て、社会問題に関心を持ちました。

2008年に帰国したところで、リーマンショックの状況を見ることになり、今野さんや藤田さんの活動の現場を見て、大学生のときにはPOSSEにボランティアとしてかかわるようになりました。今でもPOSSEは大学生、高校生のボランティアが中心となって、現場での相談や当事者の支援活動を行っています。

19年からPOSSEのなかに「外国人労働サポートセンター」という新たな部門が立ち上がり、この間、外国人の問題が非常に増えているので、専門的に取り組むようになりました。「やさしい日本語」という外国人でもわかるように漢字にふりがなをふったり、難しい言葉をわかりやすい言葉に変換して、コミュニケーションをはかるという手法があるのですが、それで記事を書いたり、現場から発信をしています。

外国人労働サポートセンターでは、常時、メールと電話で相談を受けています。学生のボランティアで英語や中国語が話せたり、過去に支援した労働者の人で相談に対応できる人もいますので、今は英語と日本語のほか、中国語、スペイン語、フランス語、ドイツ語、タガログ語など7、8カ国語で対応できるようになっています。今野さんからもお話が合ったように、私たちは現場で相談を受け、その権利主張を支援するところから、ではなぜ、こうした問題が起こるのか、相談のなかから分析し、調査して社会に発信し、問題化していくというかたちで取り組んでいます。

外国人労働者をめぐる状況

まず、外国人労働者の現況についてお話ししたいと思います。2008年にリーマンショックがあったときも外国人労働者の問題があって、トヨタなど製造業で派遣や請負というかたちで特に日系人が働いていたのですが、そういった人たちに仕事なくなり、国はお金を払って帰国させるというとんでもないことをしました。それが非常に話題になったのですが、19年はその3倍以上の外国人がいて、技能実習生が非常に増加しています。約40万人が技能実習生で、同じく40万人ぐらい資格外活動、いわゆる留学生がいます。札幌も留学生が多く、道内のそれ以外の地域は技能実習生が多いです。コンビニでバイトをしたり、サービス業で働く外国人は、基本的に日本語学校などの留学生が多いようです。

外国人労働者数は非常に増えていますが、日本政府の対応としては「単純労働は受け入れない」というもので、留学生、技能実習生という表向き労働者ではない人たちの数がどんどん拡大する流れになっています。都市部には留学生が集中し、地方は技

能実習生が増加しています。最近では、今治市でタオルを生産している技能実習生のひどい労働環境がNHKでも取り上げられていました。あのようなかたちで技能実習生が使われているのが実態です。

今日はコロナ禍がテーマですが、そもそもコロナ以前に外国人労働者の権利は守られていたのか、という問題があります。重要なことなので、いくつか事例を紹介します。

まず、パスポートを会社が奪っているという事例があります。まさか先進国の日本でそんなことがあるのかと思われるかもしれませんが、これは全く珍しくないのです。行政書士の事務所で、通訳と翻訳の業務をしているフィリピン人の女性の事例では、入社するときに就労ビザに変更するというので、パスポートや大学の卒業証明書などを会社に預けました。更新されたら戻してくれるだろうと思っていたのですが、預けた際に「パスポートの管理に関する契約書」という日本語のみで書かれた書類にサインをさせられていたのです。その内容については説明もなく、単純に信用できると思ってサインしていたのですが、その中身がとんでもない内容でした。

契約書には、第1条に自分のパスポートを使用する場合に、会社の許可を必要とする」とあり、使用後は会社に戻さなければならないとある。第5条には退職後も会社が管理するという文言がありました。実際、退職してもパスポートは返却されなかったのです。それで昨年、私たちの方にフェイスブックのメッセンジャーで「ヘルプ・ミー」と本人から連絡があり、話を聞いたのでした。

このフィリピン人の女性は2カ月ほど働いたのですが、毎月の手取りが10万円ぐらいしかなくて生活できないので辞めようと思ったのです。海外に行ってパスポートがないと困るのは周知のことですが、日本の場合だと外国人が転職するとき、新しい雇用主にパスポートを見せなければなりません。つまり、パスポートがないと転職できないのです。これがまさに会社の狙いです。フルタイムで手取り10万円では普通、辞めたくはなりますが、会社は給料を上げるのではなく、暴力的にパスポートを奪って転職を阻止しようとするのです。会社は「パスポートを返還すると逃げてしまう」と言ったり、1年契約なので、1年は強制的に働かせようとする。これは強制労働以外の何物でもないと思うのです。

日本では、パスポートを会社が預かることについて何の法的規制もありません。返してもらいたければ、自分で裁判を起こすしかないのです。相談を受けて、会社に返還を求めたのですが、結局、裁判をすることになりました。パスポートを求める裁判は日本で初めてのことで、メディアの大きな注目を集める事案になりました。なぜこのケースの裁判が初めてかと言えば、裁判は非常にお金がかかるからです。本人は働けず収入がないので、クラウドファンディングでお金を集めて、裁判費用に充てました。そうした支援がなければ、外国人労働者には一人で弁護士を探して裁判を起こす時間的、経済的余力はないので、権利保障を得るのが難しいということになります。

会社はそれをわかっているのです。

会社の主張は「契約したのだから、当たり前」というとんでもないもので、私たちが記者会見をしたので、逆に名誉毀損で損害賠償3千万円という訴えを起こされました。しかも、POSSEが記者会見したのですが、私たちを訴えるのではなくて、立場の弱い本人を狙い撃ちにしました。米国では、これはSLAPP訴訟といわれ違法なのです。日本では適法で、両方の裁判をすることになって大変でした。

ちなみに、ある国会議員は「外国人のパスポートを預かるのは、逃亡を防ぐために仕方がない」という話をしていました。今の日本の外国人問題で国や企業に関心があるのは、逃げるかどうか、なのです。それに対して私たちは労働組合やNPOとして外国人の権利主張をどう支えるかが求められています。

他の事例ですが、辞めたら罰金を課す、という会社もあります。ある中国人女性は月給17万円で残業代が未払いということで辞めたいと思ったのですが、会社から就業3年以内に退職したら、罰金90万円を払えと言われていたので、なかなか辞められなかったということでした。ちなみに、この派遣会社は日本全国の有名な旅館・ホテルにインバウンド向けの通訳などを派遣しています。中国人女性は、本来であれば強制労働に当たるところを日本の法律だとなかなか対応できず、働かされていたということです。

技能実習生の事例

技能実習生に対しても強制帰国という問題が起きています。2016年、大手コンビニエンスストアのお弁当やコーヒーチェーン店のサンドイッチを製造している食品会社で働くカンボジア人女性の技能実習生が夜勤明けに寮に帰ったら、技能実習生の世話をする監理団体の男性職員が女性の寮に入って来て、いきなりパスポートを奪い、手を引っ張って成田空港に連れて行き、強制出国させるという事件がありました。本人たちはカンボジアの農村から来た20代女性たちで、学校も行っていないのでカンボジアの言葉も書けないという人たちでした。100万円の来日費用をかけて来たのに、強制的に帰国させられて、借金の返済のために自宅の田畑を売らなければならないという状況になりました。その後、カンボジアにある先進国向けの縫製工場で働いているということです。この事例については今野さんがネットニュースで書いていますので、ぜひ、読んでいただきたいと思います。

技能実習生の強制帰国は、本当に物理的な拉致監禁だと思いますが、成田空港や新千歳空港などでは、そういうことも日々起こっているのです。私たちに身近なお弁当やサンドイッチをつくらしている会社の人たちがそういう状況になったのですが、このケースでは、カンボジアからオンラインで団体交渉に参加して監理団体に物理的に引っ張って帰国させたことの責任を認めさせ、謝罪する方向になっています。しかし、雇っていた食品会社は知らないと言っており、コンビニやコーヒーチェーン店もそも

そも電話の返事をくれず、責任逃れをしています。

同じく技能実習者の事例として、群馬県の農家で働くスリランカ人の女性の実習生は「休みがほしい」と言うと、社長の息子から「スリランカに帰れ」などと長時間大声で怒鳴りつけられるということでした。日常的に女性寮に社長の息子がやってきてお酒をつがせたり、居座ったりというようなハラスメントもあるということでした。

この地域はコロナの影響で全体的に仕事がなくなり、日本人が農家に仕事を求めてくるようになったので、外国人の技能実習生はいらない、というような状況になったのではないかと思います。このスリランカ人は労働組合に加入したのですが、そうすると突然、千葉にある監理団体の理事長が来て、いきなりクルマに乗せて連れ出そうとしたということです。乗っていれば前述のカンボジア人実習生のように帰国させられていたかもしれません。こういうことが起こっても誰も助けてくれないのです。県庁も入管も県警も労基署も、また外国人技能実習機構という監理団体も何もできないということで、既存の行政システムのなかでは全く救済がなされないことが、この事案からわかりました。これまでお話しした事例は労働問題という側面が大きく、仕事の原因で外国人労働者が生活困窮に陥るということが明白になったと思います。

外国人労働者の問題では、コロナ以前からこのような実態がありました。ですから、外国人労働者の権利が完全にながしろにされているような状況のなかでコロナが起こったという流れになっています。外国人労働者の問題については、去年は年間50件程度の相談があったのですが、2020年3月以降の5カ月間で約450件の相談が来ています。英会話の講師からの相談が多く、続いて、小売、飲食、観光、宿泊などが多くて、今野さんが紹介した日本人労働者の問題と業種的に重なっているのですが、サービス業がほとんどです。

外国人は非正規の割合が日本人以上に高く8割5分ぐらいを占め、偽装個人事業主のような立場で働いている人が多いです。在留資格や国籍を問わず、ニュースなどでは技能実習生の問題が目立ちますが、それだけではなく、普通の就労ビザの方、留学生や永住者、難民申請中の方の相談も多いです。コロナで客足が減ったことによるシフトカットや解雇の問題があるとはいえ、外国人からシフトを減らされる傾向にあり、もともと給料は高くはないので、すぐに困窮してしまうのです。会社自体の経営が厳しいからだろうと思う人がいると思いますが、聞いてみるとそうとも言い切れず、非常に大きな企業についても相談があります。

例えば、誰でも知っている全国的なファミリーレストランの事例で、スリランカの男性留学生がそれまで週25時間ぐらい働いていたのが、コロナの緊急事態宣言が出た後、ファミレス自体が休業になり、シフトがなくなったのです。会社は休業補償を払わなければならないのですが、店長に聞くと、会社から返信がないということで、未払いのままで学費や家賃の支払いが困難になっています。

モンゴル出身の女性の事例では、日本の4年制大学を卒業して、4月から空港のカウンターで日本語とモンゴル語で対応する仕事で働く予定だったところ、3月26日ぐらいに会社からメールが来て内定取り消しになりました。内定取り消しは解雇と同じで、これは不当解雇です。外国人の場合は、就労ビザで日本にいたためには仕事がないとビザをもらえなくなり、不当解雇されると日本にいたこと自体が危うくなります。この方は私たちの労働組合に加入して、団体交渉した結果、職場復帰を果たしてモンゴルに帰らずにすんだのですが、同じような例が他にもあります。

難民の事例

最後に、難民の事例を紹介したいと思います。埼玉県の新市、川口市にはクルド人難民が約2千人います。トルコで迫害されて日本やヨーロッパに亡命してきた人たちで、ドイツにも6万人ぐらいいます。帰ると殺されてしまうという状況の人が大多数ですが、日本はクルド人を難民認定していません。日本にいと入管施設に収容されるか、仮放免として一時的に収容を解かれるか、強制退去か、ということになります。私も何人ものクルド人難民に会いましたが、帰ると殺されたり、服役することになるという人も多いです。日本で生まれ育ったクルド人もたくさんいます。子どもの時に日本に来て母語は日本語という子どもたちで、小中学校、高校に通学しています。

入管施設は刑務所のような部屋に無期限拘束で、国連から人権侵害だと勧告が出ています。仮放免とは、収容の代わりに一時的に出ていいということで、毎月、入管に行かなければならないことになっています。しかし、住民登録ができないので、保険証もなく、働くことも認められておらず、社会保障を受ける権利がない。では、どうやって生きていけばいいのですか、という状況ですが、こういうことを日本政府が難民に対して行っているのです。在留資格を持っている人もいるので、男性は解体の仕事、女性は工場、学生はコンビニで働いたりしていますが、コロナでシフトカットされたり仕事を失い、全般的に生活に困窮してしまっています。

相談会をして本当に衝撃的なデータがあります。全体で約120人の相談者の結果ですが、相談時の平均所持金額は1万5千円で、食事が不十分な人は33人。家賃滞納中の人が46人、平均で2カ月ぐらい滞納しています。病気がある人は半分ぐらいです。仮放免は保険証が出ないので、医療費は10割支払う必要があり、自由診療ですから病院本位の金額になります。20割、30割の支払いになっているケースもありました。

ある6人家族のクルド人の方は、夫の仕事がコロナでなくなって家賃を滞納し、ぜんそくなどの持病があるのに、病院にかかるのに10割負担なので、診療を躊躇しているということでした。しかも、過去の受診で20万円以上未払いがあって、子どもの学校の給食費も払えない。私がこの方の自宅に行ったところ、電気もつけられない状況でした。所持金ゼロで、本当に貯金ゼロということです。

こういったことが今、起きているのですが、日本政府はほぼ何もしていません。

これは外国人の生存権を一切、認めていないということです。働ける外国人が働ける状況で来たときだけ受け入れるということで、難民は帰国前提の上で、長期収容か、仮放免になっています。

結 び

こういう状況のなかで私たちがやっていることは、一つは問題の可視化です。ベトナム技能実習生がコロナ禍で困窮に陥っているのは、あたかも自然にそうなるでしょう、というようにメディアで強調されていますが、全くそういうことではありません。背後には企業の違法行為や労働問題があって、そのような状況に追いやられているということであり、そのことを可視化していくことが重要だと思います。パスポートについても国は一切、調査しないので、本当のことは相談の現場からでないとわからないのです。外国人労働者の人自身が会社に対して「賃金を払いなさい」、「パスポートを返しなさい」と権利主張しないと問題は解決しない。そのための権利主張の支援を情報発信などいろいろなかたちでしています。

求めていることは、普遍的な生存権の保障です。日本人であれば、本当にお金がなくなれば役所に行って生活保護などを利用できますが、外国人の人たちの半分近くが対象外となっています。そうするとコロナ禍で失業期間が長引いて、失業保険もなくなったら、もうホームレスしかない。クルド人難民の生活保護支援では、生存権保障のために、仮放免でどうしようもない場合に生活保護を申請することもありました。

このように私たちは、国籍などを問わない生存権保障の要求を掲げて、学生や社会人のボランティアとともに現場から問題提起をするという取り組みをしています。

池 ありがとうございます。岩橋さんから外国人労働者について、最後は難民の話もしていただきました。留学生、また決して単純労働ではない英会話講師などミッドスキルの人たちも大変な思いをしているということです。技能実習生もしっかりですが、コロナ禍で困難に直面している現場の話をうかがえて大変有意義でした。

4. 質疑応答

池 それでは、みなさんからの質問を受けていきたいと思います。

すでにチャットで2問ほど質問が来ていますので、読み上げます。一つめは、HOPSの社会人学生の方からです。「コロナによる休業補償を行わない企業の労働者は直接、厚労省に休業給付金を請求できると思うのですが、国はなぜ、本来、休業補償すべき企業に対して労働法違反により休業補償すべき金額を給付しないのでしょうか」ということです。

今野さん、お願いします。

今野 法律上のしくみとして詳しくお話しできなかったのですが、国家が企業に対し

て強制しているのは、平均賃金の6割は支払わなければならないということです。今回のコロナ禍においても、これまでの法律解釈上は適用になると考えられています。ところが、厚労省はこれまでの法律解釈を今回変えていて、あたかもコロナ禍における休業では労基法上、適用されない場合があるかのようなことを言っています。裁判をすれば会社側は負けると思うのですが、そういうことをかなり言っています。厚労省はその代わり、雇用調整助成金を使うようにアナウンスしているという構図です。厚労省がそういう姿勢なので、労働監督基準署はおそらく捜査していないのではないかと思います。捜査されれば、立件されなければならない案件はかなりあるはずなのですが、捜査しないということは取り締まられないということで放置されています。

取り締まる方針が出ていない以上、労働者から申告してもあまり意味はないし、取り締まってもらえなければ、法律上は自ら民事訴訟を起こすしかありません。ところが、民事訴訟をする余裕が休業補償されていない人にあるかといえばあるわけではない。だから裁判にもなっていない。労働組合で団体交渉するしかないという、だいたいそういう構図なのです。

厚労省に直接、給付を申請する休業支援金という制度もありますが、ここでも厚労省は雇用者側に配慮していて、休業支援金を会社と関係なく労働者が申請する場合に「会社はそれに対して協力をしてほしい。その場合に企業が違法行為をしても問わない、厚労省はタッチしません」と宣言をしています。そこまでしないと協力する企業は現れないだろうということです。半分はそういうことで、半分は解釈を無理矢理変えているところがあって、それは今後には禍根を残す判断で告知しているという問題があると思います。

質問者A ありがとうございます。通常、労働者の方が今回のように休業補償が出ないという実態を労働局とか、労働基準監督官の方に直接、顔を出して言えば、労働基準監督官は動かざるを得ないと思うのですが、やはり本部からの通達を受けて静かにしているという状況なのでしょうね。

今野 そうだと思いますね。労働行政の末端の人たちは厚労省の解釈に従いますから、基本的には休業要請が出ている場合には、労基法違反にはならない場合が多いように書いており、おそらく、そういう取扱いになっているのではないかと思います。ただ、内部でどんな通知が出ているか外部の人間にはわからないので、そこは詳しくはわかりません。一般向けにそういう告知をしているので、そのような運用をしているのではないかと想像します。

質問者A ありがとうございました。

池 次の質問も同じくHOPSの社会人の院生からの質問です。「現在、コロナにより特に飲食業で職を失っている方が多いということでしたが、北海道の地方部では若い働き手が不足しています。首都圏の若い方に移住を促してマッチングをしていくとい

うことは現実には難しいでしょうか」という質問です。

藤田 本人の希望を聞いて移住も含めて検討する人がいれば、それでいいかな、と思います。われわれは、全国一律で最低賃金を早急に千円に引き上げるべきだと要求していますが、実際の最低賃金は東京と北海道では違います。そのように移住すると、生活環境も変わり、地方だと車も必要になるし、さまざま条件が変わるので、適応できるかどうかですね。雇用の部分だけを見ると、比較的手薄な地域と手厚い地域があり、簡単に移住というテーマが出てくるのですが、われわれとしては難しいという印象があります。もともと現在、住んでいる場所に生活基盤も人間関係もあり、適応した環境もあるので、私見ですが、移住は簡単ではないと思います。

今野 移住の希望者であればいいですね。現在、企業の間では従業員シェアリングなども流行っていて、うまくマッチングすればいいのではないかと、言われていますが、労働問題の専門家からすると非常に危うく見えます。というのも、過労死の要因にもなるからです。働く場と業種が変わるとするのは急激な職場環境の変化であり、非常に大きなストレスです。本人が本当は嫌なのに、そういうことをさせられている、さらにコロナ感染の危険性が高いようなところに命令されていくということになると、それはかなり大きな労働問題になり得ると思います。しかも、それで賃金の取り決めはどうなるかなど問題はたくさんあります。人をモノのようにコロコロころがして、こっちがいいじゃないか、というような発想自体がかなり暴力的なので、本人の同意などいろいろな条件を丁寧に整えることが大前提だと思います。

池 質問者の方、いかがでしょうか。

質問者B 大丈夫です。ありがとうございます。

池 3つ目の質問ですが、HOPSの院生の方からです。「本日はお話をありがとうございました。地方自治体による技能実習生の支援についてお聞きしたいです。お話のなかにもありましたが、本来、技能実習生を保護監督すべき立場にある監理団体や行政も含めて誰も技能実習生を助けていないということに強い問題意識を覚えています。そこで2点質問したいのですが、これまで、さまざまな外国人労働者からの相談を受け、政策提言を行ってきたなかで技能実習生の権利を支援する自治体の政策で画期的だと感じたものがあれば教えていただきたいです。また、都道府県のなかに外国人相談センターを置いているため、基礎自治体のなかにはそうしたセンターを置く必要がないとする自治体についてどのように感じられますか」というのが質問です。

岩橋さん、いかがでしょうか。

岩橋 自治体にそうした相談できるところがあった方が良いとも言えるのですが、行政に労働問題を相談しても、行政には何の権限もありません。日本人の場合も市役所に相談して、労基法違反を訴えることはできないのです。私が行政の方々に言いたいのは、もし、そうした相談に出会ったら、労働組合やNPOに相談するように促して

ほしいということですね。具体的に労働問題を解決できるような支援団体につながらないと、解決は難しいのではないかと思います。

地方自治体が行っている技能実習生支援は、実際は日本語を教えるというのが中心で、それだけでは限界があります。そもそも技能実習生の制度自体が転職を認められていないので、世界的には奴隷労働だと言われ、多くの現場で労働問題が起こっているのです。労基署の調査でも7割ぐらい労基法違反があるということなので、その労働問題を解決しないと技能実習生支援にならないのではないかと思います。もし現場にかかわっていくとすれば、具体的に賃金はいくらで、残業代は支払われているか、パスポートは誰が持っているか、そうしたことをやさしい日本語で聞き、問題があれば、専門機関に相談するということです。そうでなければ、ただ日本語だけ教えて労働問題は無視して終わるという構図に加担してしまうと思います。

池 質問者の方は、何か追加でありますか。

質問者C 自治体のなかで外国人技能実習生の労働問題が起きていると認知するための機能として相談センターを置くことは有効だと思っていたのですが、確かにそのような相談を受けても実際に改善するすべがないという点について納得しました。ありがとうございました。

池 では、他の方々にもビデオをオンにして手を挙げていただければ、私の方からご指名しますので、それで質問いただければと思います。いかがでしょうか。最初に出た質問が少し専門的だったので、もっと簡単なことを聞きたかったという方もおられるかもしれません。そうした質問でも結構ですので、お知らせください。

質問者D 難民のクルド人の問題について伺います。本国に強制送還できないような方が長く留置されているというお話がありましたが、本人が第三国、例えば米国に亡命したいと要求したときには、日本の場合、入管など国はどう対応するのでしょうか。

岩橋 まず、米国に入れるかどうかは問題になりますが、そもそも日本に来たときに、大学生の留学のようなものではないので、1年かけてどこに行くかという話ではありません。日本の親戚を頼ってビザなしで行けるという状況のなかで来ざるを得なかったわけです。日本に生活基盤がある方がほとんどですから、そのなかで別の国に行きたいということにはならないと思います。日本の仮放免の現状を知って、他国に行けばよかったという人はかなりいるのですが、もともとヨーロッパに行くのは当時から難しいということがありました。ですから、別の国に行くというよりも、そもそもこういう状況のなかで最低限度の生活を保障することは人権として当然のことなのです。そこをどうするかを考えないといけないと思っています。

池 私も難民の状況について研究していますので、少し補足したいと思います。難民の人たちは日本に逃れるために、お金をほとんどはたいて来るのです。そうすると、第三国に行こうと思っても渡航費がなくて、そもそも動けない。モビリティがあま

りないのが彼らの現状です。そのため日本の状況が辛いから他に行こうと思っても、すぐに行動に移せないということはよく聞きます。

池 今日の参加者は半分くらいがHOPSの院生で、半分が一般の方々です。一般の方もご質問いただければと思います。現在、自分が抱えていることや身近な人のことでも結構です。いかがでしょうか。

質問者E 今日の話は門外漢なので、基本的なことをおたずねします。女性の非正規の方はサービス業の人が多くて、そこがコロナ禍で崩れてきていることは、データのにも直感的にもよくわかります。私は札幌市関連のアンケートを取ったり、地域の統計データを使って研究しているのですが、女性の非正規の方と製造業や清掃業の従事者が札幌市の調査で関連が見られたことから、女性の非正規の方は製造業でかなり多いのではないかと思います。製造業の方で契約を切られたりということもあるのでないかと思うのですが、現状を教えてください。

今野 もともと製造業では電機関連の企業で女性が多いのです。派遣切りの問題も2008、09年ごろは男性の問題として多かったのですが、実は、このときも女性が相当、解雇されています。電機はもともと半分以上、就労者の7、8割ぐらいは女性です。製造現場のラインで働いている人の多くが派遣、請負で、その大半が女性なのです。若い女性の派遣の人たちは親元に頼っていたり、連れ合いがいたりで、それを前提にした雇用システムが形成されています。北海道の実情はよくわかりませんが、10年前と対比して考えると、かなりの部分がそういうところに吸収されて解雇されていると考えられます。しかし、実態はそればかりでなく、私が調査したなかでも、10年前から県外から派遣の寮に移ってきている人が多いのです。このような女性の非正規の方の問題について調べておられるとすると、県外から来ている人がどれぐらい派遣で解雇になっているか、ということが最も大事だと思います。地元の方だと地域のなかで誰かの助けを受けられる可能性があります、県外から来ているとそれが望めない。ここが大きな違いになっています。

池 何かさらにお聞きになりたいことはありますか。

質問者E 電機は非正規の女性労働者が多いということは全く知らなかったので、参考になりました。地域内の人なのか、地域外なのか、という点も大切なことだと思います。

今野 製造業の非正規に関しては、地域の実態を含め、どんな労働者の移動実態があるか、日本労働社会学会の学会誌に私が詳細に書いていますので（「製造業派遣・請負労働の雇用類型：全国的移動および移動の制度的媒介に着目して」『日本労働社会学会年報』N0.28、2017年10月、pp111-140）、それをご覧になればわかると思います。

池 それでは、私の方から今野さんに2点お聞きしようと思います。

コロナ禍でテレワークなど仕事の仕方が変わりましたが、新たな仕事の形態によっ

て発生した問題があるか、事例があれば教えていただきたいです。もう1点は、海外の新聞などで報道がありましたが、日本はコロナ禍でも失業率が上がっていないということです。他国では急激ではないですが、上がってきています。失業率などの統計の取り方もさまざまで、1カ月ごとにとっている統計もあります。それを見ると、日本はあまり失業率が上がっていないのですが、これは一体、なぜでしょうか。授業でこの質問をした学生がいて、私なりに回答をしたのですが、他に情報をいただければと思います。

今野 失業率の話については専門家の間でも議論が分かれているところです。前提として諸外国との比較で言えば、日本の労働市場は、失業者のうちで雇用保険が適用されている人が2割程度しかいないという突出した特徴があります。保険がないと失業しても収入ゼロのままではいられず、何でもいから仕事をしている可能性が極めて高い。日雇いや派遣の最底辺の仕事の就労状況については、なかなか統計で理解するのは難しいのですが、客観条件で間違いなくわかるのは、先進国のなかで失業しているときのフォロー率が最低だということです。

テレワークに関する労働問題も明白で、この間、相談であらわれている事例には2パターンあります。一つはテレワークをさせてくれないという相談で、労働者がテレワークを要求しても実現していかない、ということです。ドイツでは、テレワークについて権利性を認めていこうということで労働組合の要求事項になって久しいのですが、日本では、そうしたテクノロジーを労働者の側が労働条件改善のために使うという要求活動がそもそもありません。コロナ禍においても雇用主からの無理矢理のテレワーク導入はあります。例えば、テレワークにかかる費用は働く側が全部、自前で負担しろ、という無茶なものもあります。労働者側が環境整備について要求すること、また、テレワークを求めることはこれまでやってきていないし、非常に問題として大きいです。

もう一つ、別の面で相談が来ているのは、テレワークに切り替えるから自営業者になれ、という問題です。雇用関係を変える、つまり解雇するのと同じで、それでならテレワークもよい、というものです。経団連や日経新聞でもキャンペーンを打っていますが、テレワークに切り替えると同時に裁量労働制にしようという動きがあります。ホワイトカラーエグゼンプションと同じで、労働法の規制の外にしてしまうというやり方です。厳密に言えば、裁量労働制とは言え、規制の外ではない、という議論もできるのですが、現象だけで言うと、労働法の適用除外にして、残業代を一切かけないでノルマをかけ放題というかたちでテレワークを広げようというのが世の中の流れです。これはシビアな状況で、それに関する相談も来始めています。

テクノロジーを使うこと自体は悪いことではなく、テレワークはどんどん推進したらいいいと思います。しかし、過労死防止法制定後、11月は過労死防止月間で、全都道府県でシンポジウムが開かれていた中で、私は大阪で話をする際、テレワークをテー

マにしました。というのは、「テレワーカー裁量労働制ー過労死」というラインが見えてきたからです。

池 ありがとうございます。

続いて、一般の方から来た質問です。「技能実習生の労働条件について、厚労省のパンフレットと実態がかけ離れているようで気になっています。例えば、途上国のフェアトレード製品が知られるようになってきましたが、国内でも同様の認証が必要ではないかと思いました」。岩橋さん、いかがでしょうか。

岩橋 技能実習生とは、建前として途上国への技能の移転を目指したもののなのですが、彼らが日本に来て何をしているかという、実は野菜をつくったりしているのですね。スリランカではもともとキュウリとナスをつくっていて、日本は減茶苦茶に野菜を輸入しています（笑）。何の技能が認定されるかということは、技能実習生の導入当初から関係がなく、建前なのです。地方は基本的に低賃金なので、そこに外国人を充てて転職できないということにしています。転職できないということは法的には相当のものです。借金があって法的に転職できない状況をつくるというのは奴隷制と何が違うのか。それを国家がお墨付きを与えてやっているということで、建前と実態とはかけ離れているという状況です。最初からそういうことになっているのです。

途上国のフェアトレードについては、サプライチェーンという意味ではかなり重要な話ですが、フェアトレードが本当にフェアなのかと言うと、いろいろなかたちで相当、議論があると思います。例えば、日本のファストファッションの会社はインドネシアの工場で生産していましたが、そこからオーダーを引き上げたので工場が破産し、働いていた労働者がホームレスになったりしています。未払い賃金が550万ドル、つまり5億円ぐらい残ったまま、みな解雇されたのです。また、中国の工場では1カ月130時間の残業で働かされていたりと、途上国の労働問題が常につきまとっています。

フェアトレードはあたかも良いもののようには言われていますが、それははっきり言ってマーケティングの手法であり、具体的に現地の労働環境を見て、そのなかで闘っていく必要があります。そもそも日本で生産しないのは、日本は賃金が高くて途上国の方が安いからで、なぜ、安いかというと労災や残業代などを払わなくていいからです。労働者が声を上げたとしても、現地の政府がすぐつぶしてくれることを見越して企業も途上国に進出しているわけで、グローバル化の広がりとして捉えないといけないと思います。単にフェアトレードだからチョコレートを買っていい、ということにはならないと思います。

今野 補足しますと、グローバルな認証もそうですが、日本では、ホワイト財団（一般財団法人日本次世代企業普及機構）が評価・表彰する「ホワイト企業認定」など、‘優良’な企業を認定・公表する制度がいくつかあります。しかし、認定されている企業の労働者から、なんと相談が多いことか（笑）。ゴリゴリの労基法違反なんてザラにあるのです。それで、ホワイト認定されている企業が労基署に取り締まられると

いうことで、悲惨なことです、実態はそんなものなのですね。

認証といっても、企業は外に対して労働の実態はいくらでも隠せるのです。警察組織のような権力を持ってしても、隠れてしまってなかなか取り締まれないようなものを、そんなに簡単に認証できるのかと思います。それは極めて困難で、できる組織としては結局、労働組合しかないのです。労働組合であれば、少なくとも日本では自分たちの労働問題を告発することができます。企業が労基署に対していくら隠せても、労働者は自分で告発できるのですから、それを妨げることはできません。また、それを発信することは名誉毀損にならず、刑事的、民事的に免責されるのです。普通の場合だと名誉毀損や威力業務妨害に当たることでも労働組合の場合は告発できます。NGOが告発した場合も名誉毀損問題にかかわることがありますが、労働組合はできるのです。ですから、自分たちの権利主張や権利組織というものをつくっていかねばなりません。ホワイト企業認定といっても、先日も某大手外食産業の会社がとんでもない過重労働をしていましたが、同社はホワイト企業に認定されていたと大騒ぎになったのですね。全く実態は異なっていたということで、こういうことはいくらでも起こるということです。

池 質問者の方はよろしかったでしょうか。(zoom上で)「闇が深いですね」という回答をいただきました。

次は会場内からのご質問です。

質問者F 岩橋さんに日本の難民に関する制度についておたずねします。私は難民問題に関心があって勉強をしています。なぜ入国管理局は人権侵害だと国連から勧告を受けても、難民に対する対応を改善しないのでしょうか。生存権が保障されていないにもかかわらず、なぜ仮放免を実施できるのか、根本的に疑問に思います。

岩橋 そもそも日本は歴史的に外国人の人権を認めていないような状況があります。国連から言われたとしても変わらないのは、国内のプレッシャーが弱いことが最も大きな要因だと思います。技能実習生の問題や入管の問題は、弁護士のグループの間では問題になっていますが、一般社会ではまだまだで、国内的な批判が広がっていません。もっと問題化していかないといけないと思っています。米国でも子どものときに米国に来て非正規移民として暮らす若者をただちに強制退去させず、就労許可を与えるというような救済措置があります(Deferred Action for Childhood Arrivals, 通称DACA)。この制度も、移民など当事者たちが運動をして、それを支える支援があり、初めて認めざるを得なかったものです。現場での人権を守るということは、日本人も外国人も力を合わせて闘っていかないと、入管の問題などは変わらないと思います。

池 最後に、お三方に私から質問をさせていただきたいと思います。今日は「コロナ禍における福祉・労働・共生社会」というタイトルで議論していただいたのですが、大変な状況になると、こうした問題に関心を持つ人は増えると思うのですが、平時は、

自分があまり困っていないとか、他人事だと思っている人が社会にはたくさんいます。そういう人たちに社会的弱者に目を向けてもらうためには、われわれは何をすればいいのか、という非常に大きな質問です。私もマイノリティや移民の研究をしているなかで、どのようにしたら学生たちや一般の人たちに関心を持ってもらえるのか、日々考えていますので、そういう観点からおたずねしたいと思います。

藤田 今日はありがとうございました。ご質問は私自身の課題でもあるかなと思います。引き続き関心を持ってもらうために何をやっていけばいいか、試行錯誤していきたいと思います。その上で、私が普段やっていることは、こうした問題は解決すべき問題であると、いろいろなかたちでアピールすることですね。私たちのつながりの中には現場の当事者がいるので、その声があることが一番強くて、当事者とともに歩む運動なり要求をしていかなければならないと思います。政治家やさまざまな政策要求をする人はたくさんいるのですが、現場の当事者の声が一番強くて説得力があるので。しかし、当事者だけでは問題を社会化できません。今日の講師3人に共通することは、当事者と共に歩みながら分析、発信することです。そこには社会のハレーションがありますが、繰り返し、要求することで注目され、協力者、理解者も増えていくだろうと思っていますし、それによって少しずつ変わっていくのではないかと思います。まずは現場でこういう問題に取り組む人を増やさなければなりません。関心を持ってくださった方は、POSSEでもほっとプラスでもいいので、現場のフィールドで一緒に取り組んでいただければありがたいと思います。

今野 藤田さんの話に付け加えるとしたら、私が最近感じるのは、「権利」という言葉のイメージが異様なまでに後退してしまっているということです。私は今年、『ストライキ2.0—ブラック企業と闘う武器』という本を書きました。ストライキというと「過激だ」と言われるのですが、これはどうしてでしょうか。ストライキは適法であり、最も重要な人権の一つとして、憲法にも規定されているものです。当たり前の権利なのに、なぜか、「もっと話し合いで」とか、「経営者側に付度が重要だ」とか、労使関係論の学者でも一部の人は言っています。だから、私は学会でも頭を抱えることが多いのです。

皆さんは労働法の原則を知っていますか。この解釈をめぐっては、関係する学会の中でも立場によって対立があるのですが、対立している状況だからこそ、力強く交渉することが大事なのだと思います。ストライキも一つの権利として認められていて、労働法では、それを使わないと対等にならないという前提なのです。それなのに、「うまく話し合えば」とか、「付度すれば」というのは、立場の強い人が絶対、有利になるやり方ですね。もちろん話し合いで解決することもたくさんあるし、それがうまくいけばいいのですが、話し合いで解決できないようなことが実際にたくさん起きているのです。今日お話しした、過労死や職場の安全の無視、長時間残業の問題などみなそうです。そういうことに対して、ストライキで対抗するという全世界でやってい

ることが、なぜ日本では付度で解決しなければならないのか、よくわかりません。

LGBTの人たちの話もしましたが、この人たちの労働問題についてもストライキが行われています。主張を掲げてデモ行進するのは何も過激ではないと思います。憲法で保障された権利であり、そうしたことを当事者の支援の面からももっといろいろなかたちでダイナミックに伝え、権利行使をしていく必要があります。このことをどんどん呼びかけたい。ある意味で知識人こそ、「ストライキは当たり前だ」ともって言うべきで、「付度しなければ」というようなことは経営者が言えればいいことです。もっといろいろな人が権利の大切さを伝えてほしいと思います。

岩橋 世界の若い人、特にZ世代の若者、つまりミレニアル世代の次世代の若者は社会の不条理に対して闘いたいと思っていますし、実際、闘っています。米国でも資本主義はダメで社会主義がいいと言っている若者は全体の5割以上いるという状況があります。そうしたなかで、トランプ大統領は国境に壁をつくろうとし、移民排除で強制送還するようなことがあり、それに対して若い人たちが闘っている。台湾、香港、タイなどアジアでも若い世代が妥協しないで正義のために闘っていて、こうしたことが全世界で当たり前になってきています。

日本もだんだんそのようになりつつあると思います。POSSEにも、今の入管の対応や外国人差別の問題はおかしいから何かしたい、ということで来る若いボランティアたちが多いです。自分一人でそのように思っている、大人に話すと、「それはこういう事情があって」という話になりがちだと思うのですが、もっとよりよい社会、つまり人権が保障されて正義が確立される社会をどうつくっていくか、若い人たちが主体でやっていくことが大事ではないかと思います。そういう取り組みに関心があれば参加してほしいし、それは国内でなくてもいいと思います。私たちの会議もオンラインでやっていて、イギリスや香港から参加している人がいます。全世界でそういう動きがあるので、そうした運動に参加することが重要だと思います。テクノロジーが発展してそういう機会が増えてきたので、ぜひ参加してほしいと思います。

池 ありがとうございます。司会の不手際で時間がおしてしまい、申し訳ございませんでした。今日は大変寒い一日ですが、パネリストの方々にははるばる東京から北海道にいらしてくださり、ありがとうございました。

共生社会を考える際、SDGsにうたわれているように *Leave no one behind*（誰一人とり残さない）、社会的弱者の問題への取り組みが非常に重要だと思っています。今日のお三方も同じお考えと思いますが、引き続き、HOPSにご協力いただければと思います。

コロナはまだ蔓延していますので、しばらくはオンラインの活動が中心になると思いますが、共生社会ユニットでは今後もさまざまな企画を考えていきますので、またご参加いただければと思います。みなさま、今日は長時間ありがとうございました。

（編集部注：パネリスト各位には、フォーラムでの発言の際には具体的な企業名等についても言及をいただきましたが、本稿では匿名化した表現にて掲載いたしました。）