

# 新たな労働時間法令と 外国人労働者受け入れ拡大の ポイント

—組織拡大強化と交渉力アップのチャンスにしよう—

全労連雇用・労働法制局長 いとう けいち  
伊藤 圭一

## 4月施行の労働関連法、 「改定」労基法、入管法に注目を

私たちの働き方にかかわる労働法令の変更が4月から行われる。ひとつは「改定」労働基準法（労基法）の労働時間と年次有給休暇に係る法令である。2018年6月、第196回国会で成立した「働き方改革関連法」の一部で本誌でも何度か特集してきたが、施行を前に実務的な留意点にふれたい。

もうひとつは、外国人労働者の受け入れ拡大のための「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」（以下、「改定」入管法）である。「移民政策」に慎重だった安倍政権が、人手不足を訴える業界の要望にそって政策を切り替え、労働政策審議会での議論もないまま、昨年末の第197回臨時国会で法を成立させた。

いずれの法律も、野党の質問に対し、首相や閣僚、政府参考人が誠実に答弁せず、論点ずらしや質問時間の空費が繰り返されたうえ、立法根拠を示すための調査や統計にねつ造<sup>1)</sup>が施されていた。本来であれば法案撤回となるべきものを、自民・公明与党が、数を力に強行採決で成立させた。これらの法律は経済界・業界団体の意向が濃

厚に反映しており、職場では労働者・労働組合によるしっかりとした対応が必要である。

私たちは、法令のポイントをおさえ、悪法は職場にいれず、活用できる部分は活用し、法の至らないところは労働組合の力で実現するというスタンスで、①長時間残業の削減と健康確保、②大幅賃上げ、③人員・定数増、④均等待遇、⑤外国人労働者の組織化と権利確保を一体のものとして追求、実現していかなければならない。

## 1 労働時間法制について

以下で新しい労働時間法制のポイントと実務的な対応のイメージを示す。高度プロフェッショナル制度や過労死ラインの残業上限など、新法の負の影響を払いのけて、①時間外・休日労働の削減とインターバル規制の導入、②労働時間の把握の徹底、③年次有給休暇（年休）の自発的取得の前進を勝ち取りたい。

### (1) 時間外・休日労働の新しい上限規制

労働時間の原則は週40時間・1日8時間である。これらを超えて時間外労働をさせることは違

図表 1 「改定」労基法における通常予見できない  
残業（特別条項）の上限

- ①時間外労働は年720時間まで（36条5項）
- ②時間外+休日労働で単月100時間未満まで（36条6項の2）  
※当初は休日労働は別カウント。我々の指摘で修正
- ③2～6か月の各月間の時間外+休日労働の平均は80時間  
以内（36条6項の3）
- ④月45時間を超える時間外労働（特別条項）が可能な回数  
は年6か月以内（36条5項）
- ⑤坑内労働その他の有害業務は1日の時間外労働が2時間  
以内（36条6項の1）

法であり、労使による36協定の締結と労働基準監督署への届出を要件として罰則を免れるものとされている。これらは従来の制度と同様である。

法令上の変更点の第1は、労働時間を延長させることができる範囲を、月45時間、年360時間を超えない時間に「限る」と書き込んだ点である（労基法36条第3項、4項）。法に明記した理由は、月45時間を超えるほどの時間外労働は、脳・心臓疾患の発症リスクを高めるからである。残業がやむをえないとしても、月45時間を超える残業を可能とする特別協定は結ばない。これが労働組合の基本スタンスであり、労使で認識を共有すべきところである。

とはいえ、現状では月45時間を超える残業が発生してしまう産業・事業場があることも事実である。変更点の第2として、今回の法律では、当該事業場において「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に」労働させる必要が発生した場合は、どのような業務において、どのような事情で必要か、時間外・休日労働を何時間までに抑えるのか等を明記した36協定の「特別条項」を、労使で締結して労働基準監督署に届出することで、「限度時間」を超えて働かせることができるとされた（労基法36条5項）。従来、大臣基準告示において取り扱われていたやり方が、正式に法律に記載されたわけである。

そして変更点の第3は、労使が合意をして36協定・特別条項を締結したとしても、超えることができない「残業（時間外+休日労働）の絶対上限時間」が罰則付きで導入された点である（図表1）。その際、私たちの指摘に基づき、休日労働

についても労働時間をカウントし時間外労働と合計して上限を超えないよう管理することにもなった。

しかし許しがたいことに、法律の課す上限時間は「単月100時間未満」、「2、3…6ヵ月各月間平均80時間以下」、「時間外労働の年間上限720時間（休日労働を含めると960時間）」等、過労死が発生してしまう水準に設定された。労働者の要求よりも、産業界の意向に安倍政権が肩入れした結果である。この上限規定を根拠に、合法の上限となる長時間残業の36協定を求めてくる使用者もすでに現れており、法改定の負の側面に、私たちは直面している。

## (2) 36協定指針の活用を

いうまでもなく、労働組合としては過労死ラインの協定など認めるわけにはいかない。そこで注目したい規定が、厚生労働省告示第323号（労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針、以下指針）である。

まず、重視したいのは、労使の責務として「労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべき」であり、「限度時間（月45時間等）を超えないものとされている36条第3項に十分留意した上で、時間外・休日労働協定をするように、労使当事者は努めなければならない」（指針第2条）とされた点である。労働者側にも責務がかかっている点が見落とせない。

続いて、時間外・休日労働をさせる対象については「業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確に」（指針第4条）し、特に、特別条項を定めるに当たっては、「通常予見することのできない」「臨時的」なケースを、「できる限り具体的に定めなければならない」とされた。しばしばみられる「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」などといったルーズな規

図表2 コラム：時間外・休日労働の上限規制に例外はあってはならない

新設される上限規制でも現状改善の一步となりうる自動車運転業務や建設事業、医師については、上限規制の適用を5年猶予とし、新技術・新商品等の研究開発業務にいたっては5年後も適用除外とされた。また5年後は、自動車運転業務については時間外労働だけで年960時間、医師については、医師不足の地方や研修医などについては年1860時間もの長時間残業まで認めようとしている。職業が異なろうとも、人間の生体リズムは同じであり、健全な体調で仕事を行うための労働時間の規制に違いを設けるべきでない。すべての労働者に心身の健康確保のための実効ある上限規制を適用することを、国にも、業界にも求めていきたい。

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されない。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用される。</li> <li>●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されない。</li> </ul>
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> <li>●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となる。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されない。</li> <li>●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6回までとする規制は適用されない。</li> </ul>
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされている。上限規制がすべて適用される。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内とする</li> </ul> 規制は適用されない。	
新技術・新商品等の研究開発業務	5年後以降も上限規制の適用除外	<ul style="list-style-type: none"> <li>●時間外労働が月100時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が必要(罰則付き義務付け) 労基法施行規則第52条の2以降</li> </ul>

※自動車運転業務(トラック運送業)では5年後の罰則付き残業規制の対応策として、「貨物自動車運送事業法の一部改正法」を議員立法で成立させた。「参入規制の厳格化」「不適切業者の排除」「荷主対策の深度化」「標準的な運賃の公示制度の導入」が主な項目。適正運賃・料金の取受と賃金上昇を適正に行ないうる環境づくりが狙い。これによって、残業削減をしやすくなることが期待されている。  
 ※「医師の働き方検討会」事務局案では、5年後の規制は残業上限年間960時間・月80時間。医師不足の地域や研修医には年間1860時間の残業も可とする案がだされている。インターバルは努力義務(通常の日勤後9時間)。当直明けの連続勤務は勤務開始から28時間までとし、その後のインターバルは18時間。政府は、医師を増やそうとせず、今後も長時間労働を続けさせようとしている。

定は、「恒常的な長時間労働を招くおそれがある」として「認められない」(指針第5条第1項)とされた。36協定をあらためて点検し、厳格な運用を心掛けなければならないということである。

使用者に対しては、「脳・心臓疾患の認定基準」(厚生労働省基発第1063号、2001年)において、「残業時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まると評価できるとされていること並びに発症前1ヵ月間におおむね100時間又は発症前2ヵ月から6ヵ月間までにおいて1ヵ月当たりおおむね80時間を超える場合には業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価できるとされていることに留意しなければならない」(指針第3条第2項)ことが書き込まれた。また、合法的な36協定の範囲

内で労働させた場合であっても、「労働契約法第5条の規定に基づく安全配慮義務を負う」(指針第3条第1項)ことや、特別条項は「限度時間にできる限り近づけるように努めなければならない」(指針第5条第2項)ことも明記された。

要するに、月45時間を超える時間外・休日労働は、過労死を発症させる健康被害を起こすリスクがある。労使はそのことに留意し、できるだけ残業は短くし、45時間超えといった事態は、よほどの例外とせよ、ということが法の趣旨とされている。36協定指針は、私たちが「改定」労基法の欠陥を批判し続けたことにより、勝ち取ったものであり、職場で大いに活用していただきたい。

### (3) 原点にかえった36協定の活用を

「残業はできるだけ短くすべき」とする趣旨の規定が盛りこまれた36協定指針について、「罰則がないから」と軽視する使用者もいる。しかし、使用者は36協定を締結しなければ残業をさせることはできず、労働者側（過半数労働組合・過半数代表者）には36協定を締結する義務はない。この点、労働組合が異議をとらなくても、一定の要件を整えば、不利益変更が合理的とみなされる就業規則とは異なる。労働者側は指針を引用して法の趣旨を説き、「意に添わない協定は締結しない」という姿勢を示すことで、優位な交渉を行うことができる。

36協定の締結をいわば「交渉カード」とし、残業はできるだけ短く、かつ残業を減らしても収入が減らないような賃上げを勝ち取る。さらに、労働時間等設定改善法で導入することが努力義務とされた勤務間インターバルや深夜業回数規制など、生活時間と健康確保のための制度を勝ち取るなど、職場の要求実現にむけて、36協定を積極的に活用することができる。こうした視点を、職場の仲間と共有したい。

#### 丁寧な職場討議で団結を強化

ただし、36協定を交渉戦術に使う際には、強い団結に基づく職場の理解が必須である。残業規制を強めようとする、職場の繁忙さや収入減少を理由に難色を示す仲間が登場するものである。そこで、業務量と労働時間、人員配置の現状について、丁寧な職場討議が必要となる。

討議ポイントは、長時間労働の責任の所在の明確化である。業務量過多や人手不足で仕事が所定労働時間内に終わらないのは、労働者のせいではない。年次有給休暇の取得をはじめとする諸権利の行使や、経験不足の労働者が熟練労働者のようにすばやく仕事がこなせないことなども見込ん

で、必要な人員確保と配置をするのは使用者の仕事である。始業時間より早く出勤して着替えや情報収集や準備をする、終業時間後に清掃や申し送りをする等といったことはすべて労働時間であって、所定労働時間内におさまらないのであれば、業務の在り方を使用者が改善しなければならない。

「そうはいつでも、働き手が足りない現実がある」という声もある。しかし、まじめな労働者ほど陥りがちな自己責任論では、働き方の改善は実現しない。無理をして仕事をまわしていれば、使用者は危機感をもたない。「今の態勢では業務はまわらない」ことを可視化しなければ、使用者は手を打たない。このことを職場の仲間と共有しよう。ストライキの権利行使と同様、事前の学習と討議を十分に行い、徹底した情勢の共有と運動方針の意思統一を丁寧に行いたい。労働時間と業務の在り方を、原則的にとらえなおす作業を職場で徹底し、36協定活用戦術を全員で確認しよう。

なお、長時間労働や残業の削減を進めると、持ち帰り残業や収入減という問題が発生する。労働時間管理の適正化とあわせて、所定内賃金の改善、業務量と業務内容の見直し、人員とその配置の適正な在り方の確保などを進める必要があることは言うまでもない。各職場の実態と実務に適した最適解を得るよう、労働組合の交渉力と労使の調整力が試される場面である。取り組みを通じて、働き方の改善は、使用者によるトップダウンではなく、労働組合によるボトムアップ法式が正解であることを示していこう。

ただし、業務の在り方の見直しにかかわっては、取引先や利用者との関係・仕事の在り方の見直しも必要となる場合もある。働き方の改善を実現するための対政府交渉や世論への訴えかけに、使用者も協力するよう、促したい。ここで使用者の譲歩を勝ち取るには、説得力ある切実な主張と強い交渉力が必要である。

もちろん、残業規制に関する交渉権をつかむた

めには、過半数労働組合であることが重要である。非正規雇用労働者も組織し、管理職を含む全職員でみて組合員が過半数を占める状態を確保しよう。今後、過半数労働組合の要件を厳格にみる傾向が強まる。過半数労働組合を確立できていない労働組合は、要求で事業場の多数派を握り、労働者の過半数代表者を獲得するよう、職場内での宣伝を強化し、過半数代表者を選出するプロセスを、組織拡大の好機ととらえ、代表獲得のための対話と宣伝に取り組もう。

#### (4) 労働時間の把握義務と労働時間管理の実務イメージ

残業上限規制の導入を契機に、36協定を活用して、職場の働き方を改善していくには、労働時間の実態の把握、記録、保存が必要となる。今回の法改定では、私たちの要求どおりではないが、労働安全衛生法の改正により、管理職や裁量労働制対象者も含め、全ての従業員の労働時間の状況把握が義務化された。「タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法」で労働時間を把握するとともに、労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない（労働安全衛生法施行規則第52条の7の3）。労働基準監督署の監督は、これらの記録に基づき、年単位でのチェックが厳格に行われることになる。

一人ひとりの時間外労働と休日労働の管理の実務イメージは図表3のようになる。まず、(1)の表のように時間外労働と休日労働、それらの合計時間の月次別把握を行う。これにより、36協定や法律に違反していないかどうかをチェックする。(2)①表は、月45時間を超える「特別条項」を発動した回数のチェックである。年の上限6回は超えてはならない。(2)②表は、時間外労働の累計を出し、年の上限720時間との関係をチェックする。さらに、(3)表は時間外労働と

休日労働の合計時間数をもとに、2ヵ月、3ヵ月…6ヵ月の各月間の平均値を算出し、各月間平均80時間を超えていないかをチェックしている<sup>2)</sup>。

労働時間管理の基本となる労働時間の実態の把握・記録の保存を、職場で徹底するよう、労使で意思統一し、実践していくことが求められる。

#### (5) 年次有給休暇制度の改定への対応

年10日以上の子休付与労働者に対し、基準日から1年の間に5日間の子休を取得させなければならない義務が使用者に課せられることになった。子休の一部が労働者の取得の権利から、使用者の付与義務に変わり、1年をとおして取得が5日に満たない労働者が発生した場合は、使用者に罰則が科される(30万円以下の罰金)。

取得時季の指定に関しては、労働者の意見を尊重する努力義務が課されている。しかし、従来、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限定されてきた使用者の子休時季指定権を、5日分について使用者に認め、かつ罰則規定もついたことから、「労働者の意見尊重の努力義務」を軽視し、業務の都合による時季指定をしてくる使用者が現れる可能性がある。一斉付与による不本意な時季指定や夏季子休の年休付与による置き換えなど、労働条件の不利益変更が生じないように注意し、以下の取り組みを進めたい。

①まずは、労働者本人の自発的取得がベストである。労働者が自らの権利として取得することを職場で確認しあい、子休取得向上を事業場全体の合意とし労使で実践する。ゴールデンウィーク、夏季子休、年末年始などでは土日をつなげた連続子休取得を奨励する。

②事業場単位の子休取得の月別実績、時季指定をしたケースと理由の開示、今後、時季指定を行いたい事業場・部署と理由の開示などを使用者に

図表3 労働時間管理の実務イメージ

(1) 各労働者ごとに労働時間を把握。1日8時間・週40時間を超える時間外労働、休日労働の時間数と、その合計を把握

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	...
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0	

A) 時間外の上限時間と回数は？

B) 休日労働の回数と時間は？  
※法定休日労働の回数は協定で規制

C) 1か月の時間外+休日労働時間は？  
※合法範囲内の協定の上限で規制

✕C) の合計が100時間以上になったら、労基法第36条第6項違反

(2) (1) で把握した時間外労働時間数をもとに、36協定の対象期間における時間外労働の累積時間数と特別条項の回数を把握。

①月45時間を超える回数の累計値を算出

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	...
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
★累計値(年度累計)							
特別条項累計回数	1	2	2	2	2	3	

D) 時間外45時間超え=特別条項の累計回数は？

✕6回を超えたら、労基法第36条第5項違反

②時間外労働の累計値を算出

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	...
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
★累計値(年度累計)							
特別条項累計回数	80	140	185	220	255	335	

E) 時間外労働の累計時間数は協定・特別条項以内か？

✕協定の上限を超えたら、労基法第32条違反

✕年間720時間を超えたら、労基法第36条第5項違反

(3) 時間外労働と休日労働の合計時間数をもとに、2、3...6か月平均を算出して違反していないかをチェック。この上限は36協定の対象期間とは関係なく守らねばならない。下の例の2021年4月は、その直前の5か月分との平均で80時間を超えてはならない。

✓例えば、2021年9月については、数月前までの実績をもとに以下のように2~6か月平均を算出します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

算定期間	平均値
2か月平均	⇒ 57.5 ... 8~9月の平均
3か月平均	⇒ 53.3 ... 7~9月の平均
4か月平均	⇒ 55.0 ... 6~9月の平均
5か月平均	⇒ 60.0 ... 5~9月の平均
6か月平均	⇒ 63.3 ... 4~9月の平均

✓同様に他の月についても2~6か月平均を算出するため、すべての月について、隣接する2~6か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。

✕F) 各月間の平均が80時間を超えたら、労基法第36条第6項違反



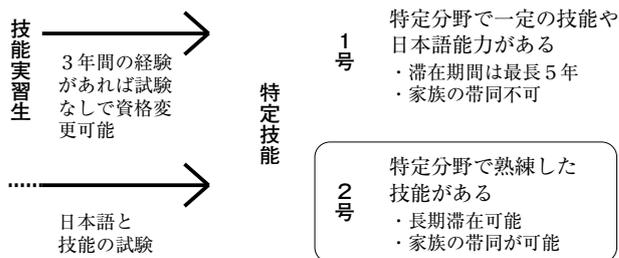
求め、労使合意で年休取得を進める。また、会社の時季指定のルールを協約にする（1年間の終わりの2~3カ月にとどめる等）。

③5日取得できていない労働者がいる場合は、働き方の実態をつかみ、業務の改善を労使交渉で実現する。それでもなお、取得未達がでる場合は、労使協定による計画付与の提案が使用者から出る可能性がある。その際も労働者の希望にそった時季指定がなされるような仕組みづくりを行う。

(6) 高度プロ制度は職場に入れさせず、法改正で廃止へ！

対象労働者について、労基法第4章で定める労働時間の原則、時間外規制、休憩規制、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない高度プロフェッショナル制度も創設された。政府は、「制度導入には労使委員会での各種要件の決議や本人同意も必要であり、対象者が望まない働かされ方はされない」と説明しているが、裁量労働制の違反事例でわかるように、労使委員会では違法

図表4 新たな在留資格「特定技能」のイメージ



な運用は防げず、労働者個人では使用者の意向に抗うことは困難である。そもそも、労基法は、労働者が適用除外を求めようとも、守らせなければならぬ法律であり、高度プロフェッショナル制度は、発想自体が労基法違反である。また、その条文（労基法第41条の2）が穴だらけで罰則も少なく、濫用を妨げないことも大問題である。

使用者に導入の動きがあれば、提案を阻止する取り組みを行う。そこを突破された場合は、労働者過半数代表の立場をつかみ、労使委員会を正常に機能させ、制度導入を否決する。全労連・国民春闘共闘、雇用共同アクションは、制度そのものの廃止を求めて請願署名に取り組んでいるので、結集をお願いする。

## 2 「改定」入管法について

### (1) 外国人労働者受け入れ新制度の創設

4月に急遽施行されることになった「改定」入管法は、2018年12月8日未明の参院本会議で自民、公明両党と日本維新の会などの賛成多数で可決、成立したものである。野党は慎重審議を求め、職権で強行採決をはかろうとした横山信一<sup>よこやましんいち</sup>法務委員会委員長の解任決議、山下貴司<sup>やましたたかし</sup>法務大臣への問責決議、安倍首相問責決議を畳みかけたが、与党は採決に踏み切った。衆・参両院の法務委員会での審議時間は近年の重要法案を下回る38時間（時計空回しや大臣や政府参考人による不誠実で時間稼ぎの答弁時間も含む）。法律の中身はスラスラで重要な点はほとんどが法成立後の省令・指針に委ねられており、あまりの拙速ぶりに、衆議院議長が政府に対して省令を再度国会に報告するよう求めたほどである（3月に法務委員会で集中審議が行われた）。

「改定」入管法に盛り込まれたのは、新たな在

留資格「特定技能1号・2号」の創設である（図表4）。従来認めてきた「高度な専門的・技術的分野」ではなく、「一定の専門性・技能を要する業務に従事する活動」という呼称のもと、単純労働分野についても、外国人労働者の受け入れを認めるものとなっている。

受け入れ対象は、介護、外食、建設、ビルメンテ・クリーニング、農業、飲食料品製造、宿泊などの14分野で、この4月からの5年間で特定技能1・2号あわせて、34万5150人の受け入れを見込んでいる（図表5）。同一業務や業務内容に共通性がある場合、転職も可能とされている。閣議決定「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」では、この見込み人数は大きな経済情勢の変化がない限り上限として運用する一方、必要に応じて見直し、受け入れ停止を検討するとしている。

### 一部で派遣解禁、受け入れ人数の規制なし

特定技能外国人の雇用は、原則直接雇用としつつ派遣を排除せず、農業と漁業は派遣を明記した。漁業は派遣会社に漁協が関係していることが要件だが、農業については規制がない。また、受け入れ人数も建設と介護においては、各事業場の日本人従業員と同数までとされたが、他の分野は人数制限がなく、経営者以外、全員が特定技能外国人でも可となっている。特定技能外国人の報酬額は日本人と同等以上を求めているが、それを担保する制度はない。

新在留資格「特定技能1号」の付与にあたっては、各分野を所管する省庁が定めた技能試験で、一定の知識や技術を確認する。日本語能力も「生活に支障がない」かどうかを日本語能力判定テスト

図表5 新たな在留資格による外国人労働者の受け入れ分野と条件

分野	1 人手不足状況	2 人材基準		3 その他重要事項		
	受入れ見込数 (5年間の最大値)	技能試験	日本語試験	従事する業務	雇用形態	
厚労省	介護	60,000人	介護技能評価試験(仮) 【新設】等	日本語能力判定テスト(仮)等 (上記に加えて)介護日本語評価試験(仮)等	・身体介護等(利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等)のほか、これに付随する支援業務(レクレーションの実施、機能訓練の補助等) (注)訪問系サービスは対象外  (1試験区分)	直接
	ビルクリーニング	37,000人	ビルクリーニング分野特定技能1号評価試験【新設】	日本語能力判定テスト(仮)等	・建築物内部の清掃  (1試験区分)	直接
経産省	素形材産業	21,500人	製造分野特定技能1号評価試験(仮)【新設】	日本語能力判定テスト(仮)等	・鋳造 ・金属プレス加工 ・仕上げ ・溶接 ・鍛造 ・工場板金 ・機械検査 ・タイカスト ・めっき ・機械保全 ・機械加工 ・アルミニウム陽極酸化処理 ・塗装  (13試験区分)	直接
	産業機械製造業	5,520人	製造分野特定技能1号評価試験(仮)【新設】	日本語能力判定テスト(仮)等	・鋳造 ・塗装 ・仕上げ ・電気機器組立て ・溶接 ・鍛造 ・鉄工 ・機械検査 ・プリント配線板製造 ・工業包装 ・タイカスト ・工場板金 ・機械保全 ・プラスチック成形 ・機械加工 ・めっき ・電子機器組立て ・金属プレス加工  (13試験区分)	直接
	電気・電子情報関連産業	4,700人	製造分野特定技能1号評価試験(仮)【新設】	日本語能力判定テスト(仮)等	・機械加工 ・仕上げ ・プリント配線板製造 ・工業包装 ・金属プレス加工 ・機械保全 ・プラスチック成形 ・工場板金 ・電子機器組立て ・塗装 ・めっき ・電気機器組立て ・溶接  (13試験区分)	直接
国土省	建設	40,000人	建設分野特定技能1号評価試験(仮)【新設】等	日本語能力判定テスト(仮)等	・型枠施工 ・土工 ・鉄筋継手 ・左官 ・屋根ふき ・内装仕上げ/表装 ・コンクリート圧送 ・電気通信 ・トンネル推進工 ・鉄筋施工  (11試験区分)	直接
	造船・船用工業	13,000人	造船・船用工業分野特定技能1号試験(仮)	日本語能力判定テスト(仮)等	・溶接 ・仕上げ ・塗装 ・機械加工 ・電気機器組立て  (5試験区分)	直接
	自動車整備	7,000人	自動車整備特定技能評価試験(仮)【新設】等	日本語能力判定テスト(仮)等	・自動車の日常点検整備、定期点検整備、分解整備  (1試験区分)	直接
	航空	2,200人	航空分野技能評価試験(空港グラウンドハンドリング又は航空機整備)(仮)【新設】	日本語能力判定テスト(仮)等	・空港グラウンドハンドリング(地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務等) ・航空機整備(機体、装備品等の整備業務等)  (2試験区分)	直接
	宿泊	22,000人	宿泊費技能測定試験(仮)【新設】	日本語能力判定テスト(仮)等	・フロント、企画・広報、接客、レストランサービス等の宿泊サービスの提供  (1試験区分)	直接
農水省	農業	36,500人	農業技能測定試験(耕種農業全般又は畜産農業全般)(仮)【新設】	日本語能力判定テスト(仮)等	・耕種農業全般(栽培管理、農産物の集出荷・選別等) ・畜産農業全般(飼養管理、畜産物の集出荷・選別等)  (2試験区分)	直接 派遣
	漁業	9,000人	漁業技能測定試験(漁業又は養殖業)(仮)【新設】	日本語能力判定テスト(仮)等	・漁業(漁具の製作・補修、水産動植物の探索、漁具・漁労機械の操作、水産動植物の採捕、漁獲物の処理・保蔵、安全衛生の確保等) ・養殖業(養殖資材の製作・補修・管理、養殖水産動植物の育成管理・収穫(獲)・処理、安全衛生の確保等)  (2試験区分)	直接 派遣
	飲食物品製造業	34,000人	飲食物品製造業技能測定試験(仮)【新設】	日本語能力判定テスト(仮)等	・飲食物品製造業全般(飲食物品(酒類を除く)の製造・加工、安全衛生)  (1試験区分)	直接
	外食業	53,000人	外食業技能測定試験(仮)【新設】	日本語能力判定テスト(仮)等	・外食業全般(飲食物調達、接客、店舗管理)  (1試験区分)	直接

(注) 2019年4月1日から制度の運用を開始予定  
出典：法務省入国管理局「新たな外国人材の受け入れについて」

トで確認するとし、当面はベトナムなど技能実習生を多く送り出している9カ国で実施するとしている。1号の在留期限は最長5年だが、家族帯同を認めず、より熟練した技能を持つ2号になって初めて家族帯同が可能になるとされている。

技能試験については、介護、宿泊、外食業は来年4月から始めるが、他の分野は未定のままである。というのも、特定技能1号は、技能実習3年の経験で無試験での資格変更が可能とされており、各業界はそれを当て込んでいからである。

## (2) 「特定技能」創設の問題点と私たちの対応

現在、日本に在留する外国人は約256万人で、そのうち働いている人は約128万人。就労する外国人のうち、在留中の活動制限のない「身分に基づく在留資格」は45.9万人(日本人の配偶者や日系人や永住者ら)で、「就労目的の在留資格」として政府が認めているのは、大学教授や弁護士、研究者、技術者、調理師などの「専門的・技術的

分野」に限定されている（23.8万人）。しかし、実際には、学業が目的であるはずの留学生（29.7万人）に「資格外活動」として週28時間上限の就労を認めている上、本来は「技能移転をつうじての国際貢献」であるはずの「技能実習制度」で労働力を調達している（25.8万人）。

問題は、「特定技能」への人材送り出しの前提となっている「技能実習」が、「使用者に隷属する労働力の調達手段」として国際的な批判を浴びるほどの酷い制度となっている点である。制度に介在する外国側の送り出し機関や監理団体、受け入れ企業には実習生を酷使、搾取しようとする傾向が強い。長時間不払い労働や最低賃金違反、実習計画で認められている77職種139作業とは異なる単純労働や安全教育なしの危険作業への従事、高額な家賃等の徴取による搾取、さらには暴力、脅迫、監禁等による技能実習の強制、違約金等の契約、旅券・在留カードの保管、外出など私生活の自由の不当な制限などの人権侵害が横行していることが国会でも問題とされている。2016年に成立した外国人技能実習法により、こうした人権侵害行為は禁止されたが、新設した外国人技能実習機構による監督と罰則強化のもとでも、労働条件や環境改善は進んでいない。

こうした状況で、従来と同じ送り出し機関や監理団体に関わってくるが見込まれる「特定技能」を創設し、外国人労働者の受け入れを急増させることは、劣悪な労働環境をより多くの産業分野に広げ、外国人労働者の人権侵害の拡大と日本人労働者の労働条件の引き下げをも誘発する可能性が濃厚である。

### 安易な「低賃金労働力の輸入」は廃止を

全労連は、拙速な法施行には反対し、野党もそのスタンスで論点をあげてきたが、与党・政府は懸念にまともにこたえないまま、法を施行した。従来「移民政策」に慎重だった与党が「移民受け入れ」に舵を切ったわけであり、労働組合として

も、労働市場に大きな影響が及ぼされることを念頭においた方針と対応を進める必要がある。

労働組合としては、まずは、法が施行されたからといって、安易に「低賃金の労働力を輸入」しようとする使用者の動きを止める必要がある。人手不足の深刻さもあって、特定技能外国人を職場に受け入れる判断をした場合は、当然、当該労働者に労働組合に加入してもらい、法が求めるとおりの「日本人と同等の処遇」を確立する運動に加わってもらうことが大切である。

一方、地域では、未組織事業所で働く外国人労働者の相談に応じ、組織化を進める必要がある。外国人労働者の労働相談は、在留資格の問題や送り出し機関による不当な保証金の問題などもあって、日本人労働者の要求実現よりも多くの困難に直面する。通常的手法では解決しがたいこともある。幸い、全労連加盟組織には、外国人労働者の権利を守るたたかひに取り組んできた活動家たちも多い。全労連も先達の知恵も借り、有効な対応策を練るべく、外国人労働者を組織している労働団体との連携もはかりつつ、対策に乗り出しているところである。各産別・地方地域からの情報と知恵をもった結集をお願いしたい。

1) 労基法改定案の審議では首相らが「裁量労働制で働くものの労働時間が平均的な方で比べれば、一般労働者よりも短いというデータもある」と答弁して裁量労働制の拡大を進めようとしたが、厚労省のデータそのものの不備や比較すべきでないデータを比較したこと、一般労働者の労働時間を長くみせるねつ造が施されていたことなどが発覚し、裁量労働制の拡大法案は撤回された。

外国人労働者の課題では、法務省が実施した失踪技能実習生調査について、同省は実習生が賃金の高い地方へ違法な失踪をしていたかのように報告していたが、調査の原票を調べると、最低賃金違反・契約賃金違反、暴力などが横行し耐えかねた実習生が逃げ出していたという事実が発覚。法務省のねつ造が明らかになった。

2) 図表3で示した事例は、厚労省パンフで時間外と休日労働が法律の上限を超えないようチェックするため、長時間職場をモデルにしているが、この数字が参考となるものではない。あくまでも法令順守のための労働時間管理の在り方を確認するものである。