

外国人労働者政策の転換を展望して

関西学院大学経済学部教授 井口 泰

（最近の動向）

わが国の外国人労働者は増加傾向にあり、永住権を取得した外国人を含めれば、2003年には推定で87万人に達し、日系人のみならず専門的労働者にも定住化傾向が見られる。

同時に、業務請負（又は労働者派遣）など非正規就労の増加、多数の社会保険非加入者の存在、子弟の教育・就職問題の深刻化や犯罪の増加など、外国人労働者の就労と生活をめぐる問題は複雑化している。国の縦割り行政や住民登録機能のない外国人登録制度の下で、市町村は外国人住民の就労・生活に関する情報把握も外国人住民に対する指導・サービスもままならない。

また、若年人口の急速な減少が進むなかで、外国人研修制度や技能実習制度を通じ、後継者難や若年の人材確保に悩む広範な業種・職種で外国人実習生などが受け入れられている。仲介機関による中間搾取や研修生の失踪を減らすため適正化指導が強化されてきたが、研修生の選別段階に問題があったり、帰国すると再来日できず、獲得した技能・技術が生かされないなどの問題がある。なお、東アジア4カ国との経済連携協定交渉では、看護・介護分野の労働者受入れ要求に対し、政府は現行方針に固執したため限定的な対応しかできない結果となっている。

（政策転換への展望）

定住化の進む外国人労働者をめぐる国内の諸問題を解決し、東ア

ジアの経済連携を強化して域内の「人材開発・還流」を推進しつつ、少子・高齢化に伴う労働市場の問題解決に資するためには、現在の、一時的な滞在を前提とし、定住・永住を例外とする外国人労働者政策から、途上国の人材を開発しつつ、わが国に必要な人材の還流を促し、段階的に定住・永住を促す外国人労働者政策へと転換する必要がある。

具体的には、外国人労働者の秩序ある受入れを実現するため、企業責任の明確化及び労働者の保護を目的とする「外国人雇用法」を制定する必要がある。これには、①企業による在留資格確認の義務化、②企業の外国人雇用に関する報告義務の導入と手続きの簡素化、③入管・厚生労働関係官署と市町村による「外国人雇用データベース」の共同利用、④入管法上の「上陸審査基準」と整合性ある「外国人雇用・労働条件指針」の導入、⑤自治体レベルの「外国人雇用オンブズマン」の設置などが考えられる。

また、在留資格制度においては、高度人材に対して様々な優遇措置を設けると同時に、日本語又は職業能力の向上も勘案して安定的な在留資格（5又は10年）を取得し、段階的に永住に移行できるようにするほか、一定基準を満たす外国人技能実習生には、再来日して正規就労する道を開くべきである。同時に、外国人登録制度を改正し、外国人の住民登録を実施するとともに、社会保険加入の徹底、定住



化した外国人子弟の義務教育の適用などを可能とし、地域・自治体における外国人労働者やその家族などとの共生を促進する必要がある。

これらの措置を実施するにあたり、東アジア域内の留学の促進を含め、高度人材の「開発・還流」を積極的に進めつつ、現行の政府方針の「いわゆる単純労働者」の範囲を限定し、日本語能力が基準以上で一定以上の技術・技能を有する外国人にも国内での就労の道を開く必要がある。これら措置を実施するにあたり、国内の労働需給を反映して柔軟な出入国管理を実施できる体制を整える必要がある。

なお、人口構成の歪みを是正する目的で移民を受け入れる「補充移民」は非現実的かつ、産業ニーズにも適合しない。むしろ、25年後の労働力人口の減少が加速することを予防し、子どもたちや孫たちの世代が経済的な苦境に追い込まれることのないよう、私たちおとなの世代こそ、少子化対策の強化という課題に真剣に取り組まなければならない。