

の二項目をあげた。アベラ氏は、「日本で得た技術が帰国後生かせるよう、商工会議所などを通じ、研修・技能実習制度と技術移転とのリンクを確保する方向が望ましい」と制度の改善についてコメント。また、研修・技能実習生の処遇について、「制度の背景には、移民の長期滞在を防ぐ趣旨がある。制度自体にも権利の制限があるうえに、実態面でも人権侵害を招きやすい」と述べたうえで、処遇の改善や差別の防止には、「国内政策はもとより、自治体・地域レベル、企業レベルのイニシアチブが効果的だ」と訴えた。

ニューエージの移民管理で

アベラ氏は、二一世紀のニューエコノミーの進展による知的産業の競争の激化が、高技能労働者の移動を加速化していることにも言及し、「移民政策の策定にあたっては、こうした労働者も念頭に入れる必要がある」などと述べた。アベラ氏は、グローバル化に伴って労働者の価値観が多様化する今、「母国への忠誠、異国への抵抗、あるいは国民性に対する価値観が変容しつつあるニューエージ（新時代）を迎え、従来の国籍概念に対する重みが希薄になっていく」と分析。新時代の移民管理には、国ベースのみならず、個人の人権ベースのアプローチが重要となるとの視点だ。

（国際研究部 戎居皆和）

厚生労働省の研究会報告

「外国人雇用問題研究会」とりまとめ（平成14年7月）

厚生労働省の外国人雇用問題研究会（座長・岩村正彦東京大学教授）は平成14年7月、外国人労働者受入れの在り方について考慮すべきことを整理したとりまとめを発表した。まとめでは、受入れ制度の見直しを検討する場合、以下の3つの留意点と7つの基本的事項に留意しながら議論を行う必要があるとしている。

【3つの留意点】

- 経済や社会の在り方を含めた「国家」の在り方が、外国人労働者受入れの在り方の前提となるものであること
- 外国から「労働力」を求めたとしても、受け入れられるのは「人間」であること
- 外国人労働者受入れには様々な問題が伴い、受入れ国はその解決に向けて絶えず努力を続ける必要があること

【7つの基本的事項】

- 国の在り方や中長期的な政策の方向性との整合性の確保＝外国人労働者の受入れは、目指すべき国家の在り方を踏まえ、中長期的な産業政策や少子・高齢化対策等の様々な政策との整合性を確保することが必要である。
- 国内労働市場政策の優先＝外国人労働者の受入れの必要性を考える際には、まず、国内労働力の供給を促進するための施策等を実施することが必要である。
- 国内労働市場への悪影響の防止＝外国人労働者の受入れに当たっては、国内労働市場への影響を十分に考慮し、国内労働者の雇用機会の縮小や労働条件の悪化につながることをないようにすべきである。
- 国内産業への悪影響の防止＝外国人労働者の受入れにより、本来なされるべき雇用環境の改善

や設備投資による生産性の向上等、産業の高度化が阻害されることのないようにすべきである。

- 我が国社会の在り方と日本人のアイデンティティについての合意＝外国人労働者を受け入れるに当たっては、とりわけ長期間の滞在を認める場合には、我が国の社会の在り方と「日本人とは何か」について改めて国民のコンセンサスを得ることが必要である。
- 受入れに伴う様々な社会的コストの負担についての合意＝外国人労働者を受け入れる際には単に労働政策のみならず、年金や医療保険などの社会保障や住宅問題、子弟の教育問題など社会的統合の促進のための様々な施策を検討し、実施することが必要であり、その在り方とコスト負担についての国民のコンセンサスが必要である。
- 外国人の人権や外国人のアイデンティティへの配慮＝入国した外国人については、日本人と同様に基本的人権が保障されるべきであり、また、外国人としてのアイデンティティを認め、日本社会で共生していくための配慮が必要である。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2002/07/tp0711-1.html>

「外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会」報告書（平成16年7月）

厚生労働省は今年7月20日、「外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会」（座長：鈴木宏昌・早稲田大学教授）の報告書をまとめ公表した。報告は、①現状と対策②雇用管理等に関する課題③雇用管理等に係わる支援の実施④雇用管理以外に提起された問題——4章からなり、製造現場における請負等間接雇用の増大に対して請負業者への関係法令知識の普及啓発や外国人労働者に対する相談体制の整備など、支援施策の実施を求めている。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/07/h0720-1.html>