

外国人労働者

『日本労働研究雑誌』編集委員会

1990年代に外国人労働者が急増したころに比べて外国人労働者への関心が薄れ、外国人労働者「問題」は、ともすれば当事者、研究者、関連分野の政策担当者だけの「問題」になりがちであった。しかし、外国人労働者が日本で就労するのは短期的で、彼（女）等に対する労働需要が減少すれば母国へ帰るだろうと思われていたが、外国人の定住、永住化の流れも生じており、就労、社会保険、さらに子弟の教育など、一時的な就労を前提とした従来の対応との間にギャップが生じている。最近ではFTA締結交渉で日本の看護・介護労働分野へ外国人労働者の受入れ要望が出されている。このように、外国人労働者問題は新たな局面を迎えているといえることができる。こうした中、今後の外国人労働者問題の動向を探るために、次のような論文、紹介で構成することとした。

小川論文（「外国人労働者問題の現状」）では内外の外国人労働者問題の現状が概観される。移民労働者の数が増大傾向にあることを背景に、国際機関で展開されている議論が紹介される。なかでもWTOのサービス貿易協定MODE4（自然人の移動によるサービス提供）に日本が提示するオファーは、今後のわが国の外国人政策の方向として注目される。次に、日本の外国人労働者の統計的推移を見た上で、外国人労働者に対する施策、外国人労働者問題に関する集住都市、労使の立場が紹介されている。小川論文で言及された内閣府の世論調査結果によれば、外国人の受入れによる治安悪化への懸念が強くなっており、受入れに慎重な立場を取る人が多くなっている。不法就労者に対しても否定的な立場の意見が7割に達している。たしかに不法滞在に問題は多いし、減らしていく必要があるだろうが、同時に外国人労働者の人権レジームの定着も併せて取り組んでいくべきであろう。

小川論文は、わが国の人口減少と外国人の受入れとの関連について「国内の労働力人口については政策的努力を怠れば減少することが見込まれるが、若年者、高齢者や女性などがもっと労働の場に参加しやすくすることとなれば、今後10年程度は大幅に減少する状況にはない」と展望している。この点を理論的に検討しているのが後藤論文（「日本の労働力需給ギャップと外国人労働者問題」）である。後藤論文では少子高齢化によって生産年齢人口が減少するからといってそのまま人手不足につながるのではなく、労働需要要因と労働供給要因によって大きく影響され、生産性上昇や女性・高齢者を活用すれば総量的には労働力需給バランスは心配しなくてもよいこと、むしろ部門ごとの需給バランスが問題になるとしている。その上で、介護労働力需給ギャップに外国人労働者の受入れで対応する場合と女性労働力の活用によって対応する場合の効果を理論的に検討している。外国人労働者受入れは、①賃金低下効果（受入れ国にとって+の効果、以下同じ）、②貿易制限効果あるいは宇沢効果（外国人労働者の受入れによって労働集約財の生産が増加する効果、-）、③非貿易財所得効果（-）、④非貿易財価格効果（+）という四つの効果をもつ（ただし、③の効果が④の効果を上回るので、ネットでは（-）の効果）。外国人労働者の受入れは受入れ国に対してプラス・マイナス様々な効果を与えるが、関税障壁・非関税障壁が存在するので、②の効果を強くし、全体としては受入れ国にとって（-）の効果をもたらす可能性が高い。これに対して、⑤女性労働者の増加（+）は受入れ国であるわが国の経済的厚生を確実に高め、より望ましいと結論づけている。

ところで、日本の外国人受入れ制度については、専門的技術的分野における外国人労働者は積極的に受け入れるが、いわゆる単純労働者については

原則受け入れないというフロントドアと、受け入れていないはずの単純労働者が研修生・技能実習生、日系人、留学生・就学生の資格外就労という形でバックドアから受け入れられており、しばしば問題になっている。このバックドアから受け入れられた外国人労働者に関連して二つの紹介を掲載している。一つは、技能実習生に焦点を当てた西岡紹介（「技能実習生の活用実態と日本人社員との代替関係について」）で、研修生から技能実習生への移行要件、移行後の配置や賃金決定、日本人社員との仕事の分担の現状が紹介される。さらに、技能実習生の雇用が日本人社員の雇用にどのような影響を与えているかを、技能実習生比率からみた量的側面と日本人社員と技能実習生との業務分担状況から得られた仕事分担指標からみた質的側面から分析している。その結果、①量的側面については、派遣・請負労働者比率が低く、最終製品生産型でない企業ほど量的代替が進んでおり、②派遣・請負労働者への依存度が高く、製品メーカーほど日本人社員と技能実習生との間で仕事の分担が進んでいることを見いだしている。今後、日本人社員との公平性、一律平等型の賃金決定方法、賞与のあり方を検討することが必要であり、それと併せて、技能実習生の能力向上と高度な仕事への配置のための条件整備が課題となると指摘している。

もう一つは渡邊紹介（「間接雇用の増加と日系人労働者」）である。日系人中心の請負会社とそこから日系人請負工を受け入れている二つの企業の聞き取り調査結果から、①家族の呼び寄せによって女性の日系人請負工が増加し、また、就労も長期化していること、②日系人の就労条件は、労働者個人の能力よりも間接雇用という雇用形態に依存して決まり、安価な労働力としての間接雇用あるいは請負に対する需要が増加し、それが相対的にコストが低い日系人労働者に対する需要を大きくしていること、③日系人が間接雇用を選ぶのは、請負会社のセーフティネット機能と通訳スタッフ

が日本での就労や生活まで細かくサポートしてくれることが理由になっていること、④日系人労働者の滞日が長期化し、企業での就業経験によって蓄積されたスキルを活用し、彼（女）等を積極的に活用する動きも一部に見られ、日本人社員の中に日系人請負工を混在させることにより OJT が行われているが、大部分の日系人請負工は単純作業に就いており、教育訓練・能力開発の機会はほとんどなく、階層の固定化につながる可能性を指摘している。

ところで、人の国際移動をコントロールするという点で、日本の入国管理制度は欧米諸国のそれに比べると相対的にうまく機能しているとも言われる。しかし、人の国際移動を政策的に制御することが可能なのであろうか。この点について、韓国の外国人雇用許可制を取り上げることにした。柳紹介（「大韓民国における外国人雇用許可制」）によれば、3D (difficult, dirty, dangerous) 職場における単純技能労働への需要拡大に対して、韓国では「産業研修生制度」による研修生として移民労働者を受け入れ、その後、「研修就業制」によって労働法の保護を受けることができる「従業員」として就労する資格を与える。さらに「雇用管理制」で韓国系移民がサービス業で「従業員」として働くことが認めている。しかし、韓国における不法滞在者が急増し、その数は韓国における外国人労働者の実に 80% に達する。そこで、2004 年 8 月に施行された「外国人労働者雇用法」によって外国人労働者を合法的に雇用することができるようになった。これにより、移民労働者にも韓国労働者と同様の労働関係法規が適用されるようになった。しかし、産業研修生制度も維持されたままなので、いくつかの問題点も指摘されている。はたして、韓国の外国人雇用許可制が期待された効果を生むかどうか、今後の動向が注目される。

責任編集 玄田有史・守島基博・渡邊博頭
（解題執筆：渡邊博頭）