

第8回労働市場改革専門調査会議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成19年5月11日(金) 16:00～18:00
2. 場所：中央合同庁舎第4号館共用第2特別会議室
3. 出席者
会長 八代 尚宏 国際基督教大学教養学部教授
会長代理 樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授
専門委員 井口 泰 関西学院大学経済学部教授
同 大沢 真知子 日本女子大学人間社会学部教授
同 小林 良暢 グローバル産業雇用総合研究所所長
同 佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授
同 中山 慈夫 弁護士
同 山川 隆一 慶應義塾大学大学院法務研究科教授
報告者 山口 和美 群馬県新政策課政策主監
同 伊藤 隆敏 経済財政諮問会議議員

(議事次第)

1. 開会
2. 議事
 - (1) 関係者からのヒアリング
 - (2) その他
3. 閉会

(配布資料)

- 資料1 外国人住民の現状と課題－群馬県－ (群馬県新政策課山口和美政策主監提出資料)
- 資料2-1 どのようにして外国人労働者を受け入れるべきか
(伊藤隆敏経済財政諮問会議議員提出資料)
- 資料2-2 「21世紀ビジョン」に関する専門調査会 グローバル化ワーキング・グループ報告書
(平成17年4月)(抜粋) (伊藤隆敏経済財政諮問会議議員提出資料)

(概要)

○冒頭、八代会長より議事等説明。

(八代会長) 第8回労働市場改革専門調査会を始める。

4月6日の専門調査会で取りまとめた第一次報告については、同日に開催された第7回経済財政諮問会議で報告したことをご報告させていただく。

本日から、第二次報告の取りまとめに向けて検討を始めたい。私としては、外国人労働問題を第二次報告の1つの大きな柱として考えているので、前半は、外国人が、地域住民として、日本人と交流を深め、協力し合うことを通じて、豊かな地域社会の構築を推進している群馬県新政策課政策主監の山口和美氏から、外国人住民の現状と課題について、群馬県の実状を踏まえて御報告いただく。

後半は経済財政諮問会議の伊藤隆敏議員から、どのようにして外国人労働者を受け入れていくかについて御報告いただく。伊藤議員は、経済財政諮問会議の「21世紀ビジョン」に関する専門調査会のグローバル化ワーキング・グループ主査として、平成17年4月に、外国人労働の問題も含めた報告書を取りまとめている。

○山口政策主監報告

(山口政策主監) 群馬県は一昨年(2016年)の4月に多文化共生支援室を設置して以来、外国人に係る問題について、市町村とともに対応し、施策を講じてきた。しかし、この2年間の状況を見ると、問題はなかなか解決に至っておらず、深刻化している状況もある。

ただ、この2年間多文化共生を担当してきた中で、多文化共生あるいは外国人問題について国の政策や方針が変化してきた影響もあり、色々な人と話をする中で、多文化共生への理解が進んできたような気がする。

この2年間の私どもの経験を踏まえながら、個人的な見解も含まれると思うが、群馬県の状況あるいは群馬県の考え方を御紹介したい。

資料1の1頁目の「1 外国人登録者の状況」については、2006年12月現在、4万6,000人ほどで、群馬県の人口の約2.3%を占めている。国籍別では、ブラジル、ペルーで全体の約50%を占めている。

図1をご覧いただきたい。群馬県以外のいずれの地域も同じだが、出入国管理及び難民認定法(以下「入管法」という。)改定により、外国人が増えている。しかしながら、直近5年間はほぼ横ばいで、昨年末は前年より1,000人ほど減っている。その内訳は、ブラジル人が1,000人ほど減少し、他方中国人は若干増加傾向にある。個人的見解としては、ブラジル人が減少した背景には、経済が好調で、賃金が北関東より1~2割高いとされている東海地域に移っている事情があるのではない

かと考えている。他方、中国人の研修生が大泉町、太田市等を含めて増加傾向にある。

市町村別だと、伊勢崎市、太田市、大泉町の3市町が群馬県において集住地域と言われており、県内在住外国人の60%が集中している。その中でも大泉町は人口の16.5%を外国人が占めている状況である。地理的には伊勢崎市と太田市、太田市と大泉町がそれぞれ隣接している。太田市から大泉町に入ると、光景は一変する、例えばブラジル関係の店舗が目立ち、ポルトガルの看板が乱立していることから、一目で大泉町に入ったことがわかる状況である。

大泉町には、既にブラジル人のコミュニティが形成されており、日本語を使わなくても問題ない地域になっている、したがって、住民だけではなく、他地域からも多くのブラジル人が訪れている。週末には例えば浜松など遠く東海地域からも来ているようである。

次に、「2 外国人住民の現状」について、昨年末から今年にかけて、私どもが国土交通省の委託を受けて北関東各県と協力して実施した「多文化共生地域づくり調査」の概要を報告する。同調査は、北関東の16の集住地域を選び、日系人をはじめとする外国人に対して対面のアンケート調査を実施したものである。

まず、平均の在日年数が8.7年。5年以上滞在は67.9%にのぼっていることから、定住化が進んでいると言える。また、5年以上滞在者のうち、日系人に限ればもう少し家族帯同者の割合が高いという気がするが、約70%が家族帯同者、単身者が約3割であった。

雇用形態は、間接雇用が中心である。内訳は、業務請負が約50%、派遣が約20%であり、約7割が間接雇用、直接雇用は26.4%である。

就労時間については、10時間以上働いているとの回答が38.2%で、長時間労働者が多いという印象である。

2頁目をご覧ください。

今後の在日予定については、日本に住み続けるとの回答が36.0%であった。予想に反し若干多いという印象であるが、外国人の定住傾向が進んでおり、日本に住みたいという方が多くなってきているということだと思ふ。また、日本語能力の高い者が、定住志向も高い傾向にある。

日本語能力については、ブラジル、ペルー国籍の者は、他国籍の者よりも「話す」「聞く」「読む」能力のいずれも低い結果になっている。また、親よりも子どもの日本語能力が高いという状況である。

今、学校現場では、子どもの教育よりも、教師と親とのコミュニケーションが一番の問題であると多くの先生が言われている。教師は、通訳などを介さなければ生徒の親とコミュニケーションがとれない状況である。

また家庭では、子どもは、日本語はできるが、親の話す言葉である母国語ができないような状況になっており、親子のコミュニケーションがだんだんととれなくなってきていることについて、先生が問題視している。つまり、日本で生まれたり、小さいころから日本で育っている子どもが非常に多くなっているという状況だと思ふ。

したがって、子どもの教育については、70%の両親が日本の教育を受けさせたいと思っている。

他方心配なこととして、母国語の学習や帰国後の教育を挙げる者が多くなっている。

日本の暮らしに必要な情報については、保健・医療・福祉、求人情報等の順番になっており、例えばごみ出しのルールなど地域で生活するに当たっての「生活ルール」については、ポイントが低い。

日本に来る前に知っていた情報については、「特にない」と「求人情報」のポイントが高く、生活等に関する情報はほとんどないままに来日している者が多い。日系人と色々な話をしている中で日本に関する情報について伺うが、知っていても断片的な理解でしかない、あるいは自分に都合のよいように考えていることが多い。日本の制度や仕組みについて、きちんとした理解が十分になされていないのではないかという印象を受けている。

外国人登録制度に関して、移転した場合に市町村への変更登録が必要なことを知っている者は約9割で、ほとんどの者が承知している。昨今、集住地域では外国人の居住実態が把握しづらいという問題が起こっている。転居しても、変更の届出を転入先の市町村にしていなかったため、転居したかどうかよくわからない状況となっている。この調査を見ると、外国人は制度は知っているが、おそらく実際に届出をしていないということだと思う。

日本人との交流について質問したところ、積極的な交流を望んでいる者が多いが、現実には交流のない者がほとんどという状況であった。

このような状況の中で、「3 外国人住民を取り巻く課題」として、教育、保健・医療・福祉、労働その他地域の生活に係る上で、集住地域ではさまざまな分野で多くの問題が生じている。集住地域では、外国人住民が地域社会になかなか適応できていないということだと思う。その原因として考えられることは、1点目は、帰国か定住かの予定が立たない中で定住が進んでしまった結果、外国人自身の地域に定着する意識が希薄であること、いわゆる出稼ぎ意識のまま定住しているということだと思う。ただ、徐々にではあるが、定住意識を持つ者が増えているのではないかと印象はある。

2点目は、集住化によりエスニックコミュニティが形成されて、旧来の地域社会に依存したり、あるいは日本人住民に頼る必要がなくなってきているということだと思う。これは別に集住することが悪いことでも、エスニックコミュニティを形成することが悪いことでもないと思うが、その結果このような状況になっている。エスニックコミュニティの問題では、どちらかというところ、コミュニティの活力をうまく活かせるように、日本社会がその環境をつくっていかねばならないと考える。

3点目は就労環境の厳しさである。就労環境の厳しさが、本人よりも子どもをはじめとする家族の生活や人生設計に大きく影響していると思う。例えば、多くの日系人は転居するが、それに伴い子どもも転校せざるを得ない。日本人の子どもでも転校は大変であるのに、外国人の子どもはやはり言葉の問題などで、より一層の苦勞・問題が多いのだと思う。したがって、転居の繰り返しで学校になじめず、公立学校をやめて外国人学校に通ったり、あるいは不就学に至るケースも出てくるのだと思う。また、保護者の長時間労働により、子どもだけが自宅で夜8時、9時まで過ごす例も

ある。

群馬県では、先日外国人の転校生を対象としたいわばプレスクールを開講し、子どもたちを十数人集めて、日本語教育を中心に1か月間勉強させた。十数人集まった中で、授業をしても5分も座ってられないような注意欠陥多動性障害の子がいた。その原因を解明すべく、ブラジル人のカウンセラーにその子どもとその親のカウンセリングをしてもらったが、原因は生活にあるとのことである。親は8時、9時まで働いていて、親の帰宅まで子どもは一人でテレビを見たりゲームをしたりという生活をしている。そのような状況が子どもの生活に非常に影響しているとカウンセラーは言っていた。

4点目は、日本社会の受け入れ体制が不十分であることである。要するに、外国人を受け入れる環境体制がまだまだ整備されていないということである。外国人が増え始めて約20年、市町村が主体的にそうした受け入れ体制づくりに対応してきたが、まだ効果が十分ではない。市町村だけで対応できることではないということだと思う。市町村は、情報提供あるいは外国人相談窓口の設置、日本語教室の開講など、様々な苦勞をしているが、それでは足りないということだと思う。

各市町村で日本語教室を開いている、その場合に、多くの市町村はボランティアに頼っている。ボランティアに頼り、週1回、3か月間、10回ぐらいのコースとなる、そうすると働いている方にとってはいいかもしれないが、毎日習いたい人には満足する機会とはならない。

先日もし系人から次のような相談があった。本人は当初帰国をするつもりで、子どもを日本の学校に通わせず外国人学校に行かせていたが、そのまま日本に居付き、帰国する予定もないまま、子どもが中学校を卒業する年齢になった。そこで、子どもに日本語を勉強させたいが、良いところはないかという相談であった。

しかしながら、私にはそれに答えられなかった。多くの市町村では週1回の日本語教室を行っているが、その頻度の選択肢しかないのである。もちろん留学生などを対象とした日本語学校はあるが、授業料は当然高い。そうすると、彼らのような日本語能力が低い者に対し、十分な機会の提供、きめ細かな対応ができていないのが実態だと考えている。市町村にとっては財源も人材もなく対応し切れないところだと思う。

次に3頁目の〈主な課題〉をご覧いただきたい。

1点目の「教育」について、教育は待ったなしの問題だと思っている。日本に定住する子どもが多い現状を考えると、日本の教育を受けさせたり、日本語を習得させることが子どもの将来にとって必要だと考えている。

このためには、公立学校において、外国人児童の教育方針を確立した上で、日本語教育を始めとした学力指導を充実させることが急務である。

今の公立学校の状態は、外国人児童の教育方針はなく、専ら個々の先生の努力に負っている状況である。日本語指導の状況を見ると、公立学校では日本語指導が必要な子どもには日本語教室を設けて、例えば国語や算数の時間に日本語教室に来てもらう、そうすると、さまざまなレベル、年齢の子が1つの教室の中で勉強することとなる。その上、先生も日本語指導の専門ではなく、国語、

算数、理科、社会、音楽などの専門で、日本語指導の経験や研修を受講したこともない。そのような先生が子どもを指導し、実際にやらせていることは書き取りの類である。カリキュラムも当然各人に合ったものではなく、評価の仕組みもない。今の公立学校はそのような実態だと思う。したがって、できるだけ早く外国人児童の教育方針を国に決めてもらい、それに基づいて日本語教育なり学力指導をすることが重要だと思う。

公立学校において、学力の点で、あるいはいじめなどの問題を抱えて学校生活になじめない子は辞めていく。群馬県内で、小学校と中学校との外国人の児童・生徒数を比べると、3割ぐらい中学校の生徒は減っている。小学校から中学校進学に際して、公立学校に通わないで外国人学校に通ったり、あるいは学校に行かなくなったりする子が多いということである。したがって、公立学校の体制をできるだけ早く整えることが重要だと思う。

他方、外国人学校では、母語による教育を母国の教育システムで行っているため、日本語の指導などは、週1時間程度に限られている。外国人学校に通っている子のほとんどは日本に居つかざるを得ない、そうすると、外国人学校出身者は日本語ができないまま日本社会に居座ってしまう。彼らが行き着く先としては、やはり親と同じ就労の道しか残されていないと思う。

2点目の保健・医療・福祉の問題である。

以前から健康保険の未加入や診療時の言語障壁が問題になっているが、それ以外にも、結核、感染症の問題等の相談をよく受ける。

例えば、保健所から、結核患者が出たので通訳を用意してくださいなどの連絡が来る。結核患者の場合は保健所が対応するが、本人が逃げたり、企業が退職させたり、アパートを退去させたり、などの例もある。会社の健康診断も未受診で、そのようなことを野放しにされてしまう状況も出てくる。

子どもの場合も、公立学校の児童には健康診断の制度があるから問題ないが、外国人学校の児童は、そのような機会がない。したがって、インフルエンザ、はしかなどの感染症には全く無防備の状態であり、発育の状態もチェックされていない。

生活を維持できない者として、例えばホームレス、日本に適用できないことによる精神疾患者、ドメスティックバイオレンス（家庭内暴力）の問題など様々な問題がある。日本人と同じ問題が外国人にも出てきている。

外国人特有で困るのは言葉の問題である。精神疾患者が医師に診てもらおうと、言葉の問題で治療が難しいので帰国を勧められることが多い。その際、帰国旅費の工面、帰国先との連絡などの対応を自治体、特に市町村がしなければならず、これらが市町村の負担になっている。

群馬県では20代から40代の生産年齢の日系人が多いが、50代以上も2,000人以上いる。したがって、これらの方が10年後どうするのか、という問題も生じている。

3点目の労働の問題である。

外国人労働者をめぐる就労環境の厳しさが色々な影響を及ぼしている中、どのようにすれば企業

や経済団体等と連携して県が対策を講じることができるのかという点で、苦勞している。

企業の社会的責任と言うが、中小・零細企業から話を聞くと、日本人がなかなか来てくれない等の理由でやむにやまれず外国人を雇っている。また、日系人の賃金が徐々に高くなってきたため、中国人研修生にシフトしているような話も聞かされる。企業はそのような苦勞をしている上に、地域の生活者としての外国人を指導する責任があるだろうということはなかなか言えない状況である。企業と一緒に行政も考えていくという姿勢をとるしかないという状況である。

4点目は、地域社会での近隣住民との摩擦である。

集住地域ではごみ出し、騒音、駐車の問題などが生じているが、このような問題が起こり苦勞するのは、主に自治会の役員である。特にまじめに考えて対応する自治会の役員ほど苦勞されているのが実態であり、またその苦勞が実らないため、地域での共生はもちろんのこと、不信感や違和感が増幅されているのが現状と思っている。

これら地域の問題の解決は、自治会だけに任せるのではなくて、行政などさまざまな人が関わっていかなければならないが、外国人と日本人との間に入ることができる人材が十分いないのが現状である。したがって、そのような人材を育成することも行政の役割と思っている。

以上の4点以外の課題として、例えば災害時の問題、防犯上の問題など、生活全般にわたる問題が挙げられている。これらの問題に県としては「外国人が地域社会に定着し、住民として自立していくための環境整備や仕組みづくり」をしなければならない。これは県だけの問題ではなくて、国も市町村も同じことに取り組んでいかなければならない。ただし、それぞれの役割分担があるだろうと考えている。

4頁目の「4 県の対応」の「(1) 県の役割」として、次の3点を挙げさせていただく。1点目は、市町村をはじめとした関係機関、団体との連携、協働の推進と、それから調整役、コーディネーターの役割を県が果たすべきだと考える。2点目、広域的な課題や専門性の高い課題については、県が対応していくべきである。3点目としては、国への働きかけである。

国に対しては、基本的な外国人の受け入れ方針を決めてくれという要望を前々から行っている。そして、それに伴う法制度の整備が必要だと思っている。

続いて5頁目の「4 県の対応」の「(2) 県の主な施策」として、群馬県の特徴、あるいは考え方として、多文化共生推進体制の整備の2つ目「多様な主体との連携」があげられる。市町村、大学、NPO、あるいは他県、他の集住都市と連携しながら、共に考えて、各々の役割に基づきながら行動することが基本なのではないかと考える。したがって、種々の施策を講じるときも、様々な団体機関と連携している。

「5 まとめ」であるが、多文化共生社会を形成していくためには、1点目、日本人も外国人も

既に多文化、グローバル社会の中で生きているので、まず多文化共生への理解を深めること、またそのような意識を持ってもらうことが重要だと思っている。

2点目、多様な主体と連携、協働して、誰もが住みやすい社会環境を整えることが必要だと思っている。

私どもが、教育委員会など他の行政分野の方々と話をすると、外国人はまだ1%や2%しかいないのではないと言われることがあるが、私は1%や2%の人を大事にする、あるいは彼らの問題を解決することが、残りの人たちの解決にもつながると思っている。

最後に、群馬県では「子どもを育てるなら群馬県」をキャッチフレーズとしているが、外国籍の子どもたちにも、自分の未来を信じ、自分の道を切り開くことのできる環境をつくれるか否かが多文化共生の行方を左右するのだろうと思っている。

以上である。

(八代会長) 山口政策主監から群馬県の具体的な事例を教えていただいたので、これについて討議したいと思う。それでは、質疑・意見交換に移る。

○質疑・意見交換の実施

(井口委員) 群馬県内の外国人集住都市を県が色々とバックアップしている点に、感謝申し上げたい。山口政策主監のご報告にいくつか補足していただきたい点を3つだけお尋ねしたい。

1点目、中学の問題はかなり深刻には捉えられているが、中学から高校への進学が大体どのぐらいになっているのかお尋ねしたい。これは把握が非常に難しく、私の集住都市に関するイメージだと、一部の都市では、高校生程度の年齢層の5人に4人くらいがどこへ行ったかよくわからないというのが実態だが、群馬県下の集住都市でも似たような認識であるのか。第2世代に対するケアが十分できない状態は、ある意味では非常に深刻だと思っている。その点について補足いただきたい。

2点目、せっかく群馬県に住んでも、例えば税金や社会保険など日本社会の知識を必ずしも持っていないと認識しているが、群馬県は国に先駆けて色々な導入教育を実施するなど、もう一歩前へ出るようなことをお考えではないのか。

出稼ぎのつもりで来日して、受入れ国の事情もよくわからず、残業に熱心で日本語講習にも参加しない親の下では子どもの日本語能力も高まらない。その原因の1つは企業の側のサポートも問題である。このため、行政にはもう少し企業内での日本語学習を奨励してもらい、自治体と組むなどの場合は補助金を出したりするなど、もっとジョイントの取組みがあってもいいと思う。そのように国がまだ対応できないところを、自治体が先駆けてやることができないのか、についてお尋ねする。

3点目は、労働の問題として、請負と派遣についてお尋ねする。最近月に2、3回愛知県へ行っているが、先ほどおっしゃった東海地方では、例えば愛知県の自動車メーカーの3次、4次くらいの下請けが、一時期請負を派遣に転換しかけたが、また請負へ戻っている状況もある。いわゆる「偽

装請負」の問題が指摘されてから、派遣への転換が少し進んだように思っていたが、愛知県ではむしろ最近逆行しているように思われる。この点について群馬県でも何か情報があればご教示願いたい。

（樋口委員） 資料1の1頁の外国人住民の現状の就業のところで、間接雇用が約70%ということであった。最近、日系人の給与が上がり始めているので、企業は中国人研修生に切り替えてきているのではないかというお話があったが、この点をもう少し詳しくお聞かせ願いたい。

間接雇用者でも、ワーキングビザを持っている、あるいは日系人であるなど合法的な人が多いのではないと思うが、他方、不法の実態はどうなっているのかということと、研修制度がどの程度労働の代替という形で使われているかについて、実感で結構なので教えていただきたい。

（大沢委員） 地方自治体とNPOなどの地域とのコラボレーションについて、実態があれば教えていただきたい。また、教育の中での異文化コミュニケーションについて、日本語を教えている先生も専門家ではないということだが、今後の方向性として、外国人と共生していくときに異文化のコミュニケーションを行っていくことは、企業でもいろいろなレベルで必要だと思う。そうしたときに、違った文化の者同士がコミュニケーションを行うための方法が必要になると思うが、そのために学校教育ではどのようなことが望まれるのか、実体験を踏まえてお話をいただけたらと思う。

（山川委員） 教育のお話で2点ほど伺いたい。1点は先ほどの不就学児童の割合がどのぐらいなのかという点である。もう一つは、健康保険の未加入の問題について、市町村によって違うかもしれないが、健康保険に本来入るべきあっても、国民健康保険に入れる実態があるかどうかである。

（佐藤委員） 定住化しコミュニティができてきていることとの関係だが、1点目は、子どもの話ではかなり転校・移動をしている者が多いということだが、つまり、移動しながらここに移ってきて、ここでは定住しているということなのか、移動とコミュニティをつくっているというところの関係を伺いたい。

2点目はそれに関係するが、働いている人たちが群馬を基盤にしながら、群馬の近くで働いている人と、実際は間接雇用だと仕事があるところに行くため、事実上国内での出稼ぎとなり、ある期間働きに行ってまた戻ってくる人が多いのかを教えていただきたい。

（中山委員） 数字の質問になるが、実際に非熟練労働として間接雇用されている方の賃金水準の数字があればお教えいただきたい。あと、派遣会社あるいは請負会社との間での雇用契約期間についても、何か数字があれば参考までに教えていただきたい。

（小林委員） 2頁に「ブラジル、ペルー国籍の者は『話す』『聞く』『読む』いずれの項目においても他国よりも低い結果になっている」と記述されているが、これはどうしてなのか教えていただ

きたい。

(山口政策主監) 井口委員ご質問の、高校生ぐらいの子どもの問題だが、群馬県では、太田市、伊勢崎市などの集住地域の中学卒業者の進学状況については、各教育委員会によると大体7割ぐらいは進学している。ほとんど公立の高校に進学しているようだが、その後の経過がよく把握できていない。つまり、高校に入学したが、辞める生徒が非常に多いということを聞いている。そこまでの追跡調査をまだ行ってないので、実態についてはよく把握できていない。また、外国人学校を卒業した子どもがその後どのような経路をたどっているのかという調査も是非必要だと思うが、なかなかできない状況である。

報告の一番最後に申し上げたが、自分の道を切り開くためには、進学が非常に大きな問題となることから、進学できるような環境が是非とも重要であると考えます。

夜遅くまで両親とも働いている環境でもきちんと育てている子もいる。日本語とポルトガル語とのバイリンガルになる子どもも、数は少ないがいます。ただし、その反対でセミリンガルというか、日本語も、母国語も十分ではない子どもも多数います。したがって、そのような子どもがどのように育っていくのかは非常に心配な状況である。

日本社会の知識の教授、要するに導入教育として、群馬県で何か先駆けてやれというご提案ですが、県は市町村と一緒にやってやるべきだと考えています。ただし、企業に対する働きかけは、県がしなければならない役割だと思っている。

例えば他の地域では、市町村に外国人登録をしに来る際に運転免許方式のオリエンテーションを行っている例もある。そういったオリエンテーションを30分でも1時間でもできれば良いと思うが、財源や人員の問題などで、なかなか実現できない状況である。また、行政が企業と一緒に日本語教育を行うことも必要だと思っている。群馬県では、日本語教室ではないが、保健所の担当者が健康の問題で企業に立ち寄り、健康教室を開いたりしているが、日本語教室の開催まではなかなか至らない状況である。

請負と派遣の状況だが、県では情報はほとんどつかめていない。派遣業者の何社かに話を聞く機会はあるが、深いところまで話ができる状況にはまだなっていないので、県では実態をつかんでいない。県の場合、労働行政上の権限がないので、企業との関係が構築しにくい。

日系人から中国人研修生にシフトしている状況についてお答えする。例えば大泉町の大手家電メーカーで中国人の研修生が増えていると聞いている。大泉町自体もブラジル人は横ばい、あるいは減っているが、他方中国人は100人、200人単位で研修生が入っているようであり、増えている。

先ほど申し上げたとおり、中小零細の企業にとって、日系人は来ない、あるいは賃金が高いところにすぐに移ってしまい安心して雇用できない一方、中国人の研修生は長期的な対策が立てやすく、長期雇用ができるということで、中国人の研修生にお願いしている実態があるようである。

不法の実態だが、最近、不法労働者の取締りが非常に厳しくなったようであり随分違反は減っているような印象がある。

日系人の場合は、定住者という在留資格があるので、どのような仕事、活動をしていても合法になっている。

群馬県はNPOとの協働を重要視して、NPOとの協働事業をいろいろ行っている。例えば集住団地で交流事業や日本語教室などを開いているが、それもNPOにお願いしている。群馬県の場合は、外国人支援や多文化共生の分野でのNPOが少ない状況なので、NPOを育成することが私たちの役割、仕事でもある。例えば今までは国際協力をしていたNPOに、集住団地内での交流事業等にも関わってくれというような形で育成している。

今申し上げた交流事業の他に、今まで協働した例として、本年1月から2月にかけて、外国人学校に通う子どもの社会体験事業を1週間集団生活させながら行ったが、これもNPOにお願いした。これは日本人の不登校の子どもを扱っているNPOに、外国人の子どもを扱ってくれということで依頼して、ボランティア体験や就労体験を行ってもらった。その他、教育相談事業もNPOに頼んで行ってもらっている。これらを含め、この2年間様々なNPOと関わりを持つことができている。行政が直接行うことは難しい場合も多いので、NPOに行ってもらうことが必要なのだと考えている。

異文化コミュニケーションについてのお尋ねだが、学校教育の中にとどまらず、いろいろなところで違った文化を持つ者同士がコミュニケーションをとることは必要だと考えている。今、学校教育の中では国際理解教育など、国際化・グローバル化へ対応しようとしているが、国際理解ではなくて、もっと多文化共生という視点から考えてほしいと私たちは主張している。

不就学の状況は把握するのが難しいが、事例としては平成15年度の大泉町での調査では24人が不就学であった。また、太田市の昨年の調査では、正確な人数は忘れたが、10数人が不就学であった。これは外国人登録の状況に基づいて、各家を訪問して把握した数字だと記憶している。不就学の問題は、実際に外国人登録をしても、そこに住んでいるのかどうか非常にわかりにくいので、なかなか把握しようがない。調査ではそのような数字が出ている。

健康保険の未加入問題だが、健康保険の場合は、家族ができるまで皆入りたがる。ただし、会社に健康保険への加入を申請しても、今更ということで認められず、国保に入れと指導される。そして、市町村では、事業所勤務の場合は健康保険に入るべきなので、国保には入れないという市町村もあれば、国保に入れてしまう市町村もある。市町村によって対応が様々だと思っているが、その辺りは一律の対応が必要だと思う。

コミュニティの移動の関係だが、先ほど紹介をした「多文化共生地域づくり調査」では、転居の状況も聞いている。転居回数は2回が4分の1、3回の方が5分の1ぐらい、大体2、3回の人が多いようである。同一地域内で転居している方が多いのかなという推測はされるが、当該調査はあくまでも、幾つかの地域を選んで行っただけで、また定住志向が強い方の回答割合が高いと考えられるので、どの程度実態を把握しているのかはわからない。

実際に派遣会社にヒアリングをすると、家族を残して本人だけ東海地域に行く、いわゆる出稼ぎに行く人も多くいると聞いている。

通勤場所だが、住み良い大泉町から1時間ぐらいかけて通う人も結構多くいる。埼玉県の間野町あるいは山間部の工場に通う人も多数いるようである。

賃金水準と雇用契約期間の問題だが、これは「多文化共生地域づくり調査」等でも伺っていないので、我々も実態はつかんでいない。

最後は、ブラジル、ペルー国籍の者の日本語能力がなぜ低いのかという質問だが、これも推測の域を出ないことを前置きしてお答えする。

他の国の人は定住志向があるから日本語能力が高いのではないか。例えば中国の場合は留学生、あるいは研修生が多いため、ある程度の日本語学習をしてきている。また、群馬県にもベトナム難民が多い地域があるが、彼らも祖国には帰らず、定住する意識がはっきりしているので、話せるかどうかは別に、勉強する意欲は結構あるようである。

ところが、ブラジル、ペルーの方々は、先ほども申し上げたとおり、母国にいずれ帰るといような意識があるから、日本語の習得への意欲が相対的に低いのではないかと思う。

ブラジル人、ペルー人が多い団地で、きめ細かな日本語教室を開いても、集まりがあまりよくないのである。ベトナム人の団地で開いたときには、20~30人が毎晩のように集まるが、ブラジル人、ペルー人が多い団地だとなかなか集まらなかった。

したがって、そういう意味で、意識の違いはあるのかなという気がする。

(八代会長) 本当に貴重なご意見をいただいた。それでは、山口主監ありがとうございました。次に、経済財政諮問会議の伊藤議員から後半の議題のご報告をお願いします。

○ 伊藤議員報告

(伊藤議員) 資料2-1と資料2-2をご覧ください。資料2-2は2年前の経済財政諮問会議の下に設置された「21世紀ビジョン」に関する専門調査会のグローバル化ワーキング・グループの報告書の抜粋である。2年前と状況は全然変わっていないということで、私の基本的な考え方がまだ役に立つという残念な状況にあると思う。

まず簡単に私の主張をお話しして、それから少し数字などを見ていきたい。資料2-1の1頁目に訴えたいことが書いてある。基本的なスタンスは、どのようにして外国人労働者を受け入れるべきかということで、受け入れるか受け入れないかという選択肢はもうなく、受け入れるから、どうやって受け入れようかということを経済的に議論すべきということである。

1点目は、経済学的に考えると、日本経済がこれから少子高齢化に向かっていく中、労働力が絶

対的に不足することは明らかである。労働節約的な技術を使うにしても限界があり、またこれからサービス産業が盛んになってくるとすれば、むしろ労働は節約できない状況が進行するであろうと考えられる。

したがって、その労働者に対する需要は確実に高まっていくので、その際外国人労働者を受け入れて、日本経済の活性化を図ることは非常に重要である。日本経済の潜在成長力を保つためには、外国人労働者を受け入れるべきであるということが基本的な視点である。

2点目は、ちょっと別の政治、安全保障上の理由であり、日本のことをよく知っている、日本のことが好きだという人を増やすことは、安全保障の面からも非常に重要な点であると思う。日本に来ていただくことと日本人が出ていく、この両方を活発にすることによって、日本のことをよく知っている人が地球上に増えていくことは、非常に重要なことだろうと思う。ただし、ただ滞在するだけで好きになるとは限らず、嫌いになって帰ってもらっては困るので、その点は十分な対策が必要だろうと思う。

3点目は、事実上、外国人労働者は、いろいろな形で増えている。具体的に言えば、研修生、留学生あるいは就学生という在留資格でありながら、事実上、労働者として働いている実態が増えている。したがって、これらをもう少し直視して、もし労働者として必要ならば、労働者として位置付けて、受け入れるべきではないかと考える。隠れ蓑的な受け入れの仕方というのは、嫌いになる人を増やしてしまう、あるいは労働基準法上の問題も起こしてしまうことになると思う。したがって、需要は確実にあるというのは当たり前の話で、どうやって受け入れるかという制度づくりを考えようということである。

4点目、外国人労働者を受け入れようという議論をすると、外国人犯罪が増えているため、外国人をこれ以上受け入れるということは社会政策上問題があるという議論が必ず出てくるが、これは本来、労働者として受け入れるべき人を別の資格で入れていることによって生じる問題が非常に多い。

例えば、留学生の在留資格でありながら、事実上は働きに来るつもりだったが、なかなか働く場所が見つからないことがある。それは当然で、留学生の身分で来ているので、就職のケアなどはするわけがない。その結果として職を得ることができず、だんだん犯罪の方に走っていくことが多いようである。したがって、外国人労働者を増やす際は、外国人の不法滞在、不法就労を十分に管理することが必要だと思っている。この意味では、犯罪が増えるということで、外国人に対する偏見が増えて、更に滞在を難しくするといった悪循環に陥らないようにすることが非常に重要であると考えられる。

具体的な提言として、資料2-1の1頁に5つ挙げている。これらはいずれも2年前の報告で提起したものである。

1番目に、就労可能な入国資格・職種を大幅に拡大するということである。在留資格は、現在27規定されており、そのうち、外交や日本人の配偶者等といったカテゴリーを除いた、いわゆる就労可能な、就労を目的とした在留資格として、大体10ほど挙げることができる。

プラス就学、留学、研修などが労働と関わりそうな部分になってくるわけだが、ここで規定されている資格が、勿論細かい資格がその下に規定されているのだろうが、非常に狭く規定されているために、需要がある職種に、就労を目的とした労働者としてなかなか入国ができないという状況になっている。したがって、就労を可能とする資格を大幅に拡大する、需要がありそうな職種を明確にカバーすることが非常に重要であると思う。

2番目に、その拡大された資格を持っており、一定レベル以上の日本語を習得した外国人には、日本での就労を可能にする、もう少し平たく言えば、数量制限を設けないということである。

要するに、外国人が外国からインターネットで求人に応募してもいいが、その際に資格を持っている、あるいは日本語を習得している場合には、無条件で就労を認めてはどうか。あるいは日本に留学している学生等が、そのまま滞在して就職したい場合に、今言ったような条件を満たしていれば、留学からそのまま就労に切り替えることを可能にしようということである。

3点目は、前半で十分に議論され、問題提起されたことだと思うが、外国人子弟に対する日本語教育は非常に重要だと思う。これは日本人の友だちを増やす点からは、まさに最高のシチュエーションであると考えられる。親と一緒に既に日本に住んでおり、学習年齢にある子どもに、日本語を教えて、将来の日本の労働力になっていただくことをなぜ積極的に行わないのかという疑問が根底にある。勿論、学習の進行度は遅いかもしれないので、義務教育の枠にはめることは、もともと無理である。したがって、義務教育の課程とは別の体系をつくり上げる必要がある。

これが、地方自治体の予算あるいは国の予算のいずれで対応すべきかを議論することは、現実的には非常に難しい範疇に入ってくるかもしれないが、国の施策としては十分にフォローする価値のある分野だと思っている。

4点目は、不法滞在、不法就労のチェックについては、入国管理制度とその外国人の就労管理とを一体化することが必要で、更に不法就労者の雇い主側に罰則を設けることが重要である。勿論、不法就労している者に対する罰則は今でもあり、それは最高刑の場合には国外退去になる。それに加えて、雇う側にもある程度の責任を持ってもらうという観点から、雇うときには、事前にそのような資格の有無をチェックすることを雇い主側にも求めるということである。

5点目は、一見、逆行するような提言に受け取られるかもしれないが、留学生・就学生について、第一年次のアルバイトを禁止したらどうかと考えている。これは、仕事目的の隠れ蓑的な留学生・就学生を排除することが目的の一つで、少なくとも貯金を持ってあるいは奨学金を活用して留学してもらうことが重要だと思う。

2頁目に留学生・就学生について書いてあるが、これは2年前の資料なので、過去2年間で制度が変わっている場合には、御容赦いただくとともにどなたか御存じでしたら教えていただきたい。

留学生は1週について28時間以内のいわゆるアルバイトができる。私は28時間が長いという印象を持つ。例えば7日間で考えれば毎日4時間ずつアルバイトをすることができる、あるいは土日のカウントしなければもうちょっと長い時間働くことができるため、大学周辺のサービス業には外国人が多く見受けられると考えられる。就学生の場合には1日について4時間以内となっているが、概ね同様である。

これも2年前にグローバル化ワーキング・グループで議論していた際の話だが、来日する場合には、大学の留学生課が留学生として受け入れる。他方、アルバイトを希望する場合には、学生が大学の留学生課を通して、目的外の活動をするということで、入管に資格外活動許可申請を行い、許可を取らなければならない。したがって、入管では提出資料をチェックして許可するが、大体提出されたとおりに許可しているようである。

しかしながら、何人の留学生が何時間働いているかを把握する統計は、文部科学省にも法務省入管局にもない。一旦許可を取ってしまえば、何時間働いているかをチェックはしていないらしい。すなわち、1週について28時間以内というルールが遵守されているか否かのチェックは、おそらく大学でも入管でも行っていない。つまり、隠れ蓑的に留学されても、それをチェックできていないということになる。

それは皆さん御存じのように、酒田短大の問題はおそらく氷山の一角であり、働くために留学してくる人たちはかなり多くいるのではないかと、あるいは、それらの学生をあてにしたサービス産業は結構たくさん存在してしまっているのではないかと思う。

したがって、これは日本にそのような人を受け入れるかどうかは1つの決断であり、仮に受け入れるのであれば、私は、留学生という身分ではなく、もう少し別の身分で受け入れれば良いと考える。働くことを主眼とする者を留学生として受け入れる限り、あまり勉強する時間がないので、結局、成績は悪くなり、学問はあまりうまくいかずに、それでも仕事がうまくいけば良いが、そちらもうまくいかなくなると問題が発生して、日本を嫌いになってしまうおそれもあるので、私は少なくとも1年目はきちんと勉強してもらい、目的のとおり滞在していただくことが重要だと思っている。

したがって、先ほどの提言(1)～(5)は、全部セットであり、1つずつ考えるとおかしな点があるかもしれないが、5つをパッケージとして考えるとうまく機能すると思っている。

研修・技能実習生については、今日の日経新聞の一面に出ていたとおりであると考えている。留学生も数は毎年増えてきている。

3頁目に、新規入国者の推移を載せている、一番上の折線グラフは「短期滞在」で、これには観光目的等も含まれるので無視していただきたい。

4頁目に、「短期滞在」を除く目的別入国者数の推移を示している。「興行」が一番多いが、御存じのように2004～2005年にかけて大幅に減っている。これは、興行目的で入国した人がいろいろな問題を起こしたため、おそらく取締りを強化した、あるいは入国時の審査を厳しくしたこと等により減ってきたものと考えている。

その次は「研修」で、年々増加しており、2年前に8万人を超えて、今日の日経新聞の報道によると2006年は9万人超になっている。

その他は、絶対数でも少なくなっており、「教育」、「研究」、「医療」、「法律・会計」等は非常に重要な領域で、高度な技能を持っており、本来受け入れるべきであろう人たちなのであろうが、この数が非常に少数にとどまっている。

今回、お示ししている資料は、新規入国者、つまりフローの数字である。これ以外に外国人登録者、つまりストックの数字でグラフを書くこともできる。ストックで見ても、例えば2005年に医療は146人、法律・会計でも126人と非常に少ない。

一方、興行は2004年で約6万5,000人であったことから、本当に日本に必要な職種に労働者をきちんと資格化して入れていないことがわかれると思う。

それから、先ほどから何回も言っているが、「研修」、「留学」を隠れ蓑としている者は、本来はきちんとしたある程度の資格を持った労働者として受け入れるべきではないかということを考えている。

例えば、就労資格については、日本とフィリピンとのFTAで、介護福祉士、看護師の受け入れを決めた。FTAの中で、2年間で2,000人の受け入れを決めた。昨日の新聞の見出しによると、准介護福祉士を創設する動きがあるようだが、本来であれば、正規の介護福祉士、看護師として働いていただきたい。

それ以外にも、少子化対策との絡みで、育児、介護、家事等の負担といった働く女性、あるいは介護をせざるを得ない人たちの負担を減らすような職種を資格化して、外国人労働者に開放することは、一石三鳥くらいの効果があると考えられる。

教育関係だと、JETプログラム(The Japan Exchange and Teaching Programme)、すなわち語学指導等を行なう外国青年招致事業だが、これに参加した外国人、受入れ校の評判は非常にいいプログラムである。これは外国青年が、実際に学校に配置され、そこで英語などを教えており、先ほど申しあげた、日本が好きな外国人を増やす、あるいは外国が好きな日本人を増やすという意味からは、もう少し拡大することができるのではないかと考える。国際化意識を育てる、あるいは語学をネイティブの人に教わるという観点から非常に効果があるので、JETプログラムについてはもっと人数を増やしてほしいと考える。

したがって、まず就労可能な入国資格、職種をアイデンティファイ(特定)して、これを大幅に拡大していただきたい。それから、EPA交渉を通じて相手国に働きかけて、どうぞ日本へ来てくださいというような形で招く。フィリピンの場合は向こうから来たいという要望であったにもかかわらず、日本側の事情で時間がかかったわけだが、むしろ日本から働きかけて、日本に来てから日本語を学ぶのではなく、日本に来る前に日本語が学べるような日本語教育の施設をEPA締結国に積極的につくっていくような国の施策が非常に重要ではないかと考える。これと不法滞在・不法就労の厳格なチェックをパッケージとする提案である。

以上である。

(八代会長) 非常に多様な分野にわたる報告であったが、その中で言及された今日の新聞に載っていた研修生問題も含めて、質疑・意見交換に移る。

○質疑・意見交換の実施

(佐藤委員) 私もどのように受け入れるかについて議論をする段階だと思う。

パッケージでの提案については、このようなことが必要だろうと思うが、伊藤議員に1つお尋ねしたい。提言(1)と(2)で数量制限はしないとおっしゃった。また、私も日本語の条件を課するのは大事だと思っていて、その上で職種、資格の範囲の決め方が重要となるが、基本的に需要があるから、不足しているということだと思う。ただし、他方で不足にもいろいろあるというような議論もあり、日本人が行きたがらない相当低い労働条件もある。そこに外国人を入れていいのかという議論が常に出てくる。したがって、その範囲をどのように決めるかについてももう少し伺いたいと思う。

また一度入れても、その後に需要がなくなってしまう場合には、見直していくということも必要だと思う。というのは、一度ある職種で入ってきて、その仕事がなくなって、資格を取消されてしまうと、母国に戻らなければいけなくなるような事態を考えられているのかということである。

2点目は、現状では「技術」があまり入ってきていない。ただ、日本の場合はアメリカ等と違って数量制限をしていないので、例えば海外で学部なり修士を出ていれば入れる。つまり専門的・技術的職種で人材が不足しているにもかかわらず、制度的に非常に緩い我が国に外国人が入ってこないのは一体何故だとお考えなのか、教えていただきたい。

(樋口委員) 佐藤委員の質問と重なる部分があるが、提言(1)の大幅な拡大について、具体的にどのようなところを考えていらっしゃるのかお尋ねしたい。

それと併せて、数量規制を設けないとするときに、在留期間の問題をどのように考えるかという問題が出てくると思う。基本的には、帰りたいときに自由に帰れるように移民という形で在留期間を設けない方式か、それとも、現在実習生は3年の期間を設けているが、そのように期間を設け、短期間来てもらういわゆるローテーション方式を想定しているのか。

その辺りをもう少しお話しいただきたい。

(井口委員) 伊藤議員のお考えは以前から伺っていたが、今日はまとめて拝聴した。4点ご質問させていただく。

1点目だが、資料2-1の1頁目の(1)で経済学的な理由として、伊藤議員は絶対的な労働力不足とおっしゃっていたが、例えば2050年ぐらいまでのスパンで少子化が今のまま持続すると、かなり深刻な事態になり、このように絶対的不足と称することができるが、2030年ぐらいまでで考えると、絶対的不足よりミスマッチがずっと深刻だと思っている。特に若年層が減ることによるミスマッチや、高齢化による問題もある。資料2-1の1頁目の(3)に外国人労働者の増加は事実上進行しているとの記述があるが、実際デフレ経済下でも外国人労働者が入ってきているところで

あり、絶対的不足が原因ではないと考える。伊藤議員がどのくらいの時間のスパンで絶対的不足とおっしゃっているのかについての御説明をいただきたい。

特に、経済財政諮問会議でこの議論をされたときに、我が国の労働力が絶対的に不足するから外国人労働者を入れるとおっしゃっているのか、あるいは別の議論では、日本の比較優位という観点から議論が幾つかなされており、我が国の労働力は、国際競争力の強いところにどんどんシフトしていくので、例えば社会保障、特に介護や医療等の分野に外国人に入ってもらわないとうまくいかないというような御議論も伺っている。

絶対的不足の問題には必ずしも正確な根拠がないとしても、外国人労働者受入れの目的は、日本の競争力を強化したい、日本経済の足腰を強くして、少子化を克服するために必要な労働力だということではないかと思われる。しかしながら、それは必ずしも絶対的不足が理由でないというのが私の理解であるが、いかがか。

2点目だが、資格・職種の問題については、本当に悩み深い。もう2年ぐらい前から聞いているが、日本人でも、30歳ぐらいで介護福祉士の資格を有していても、まだ年収が300万円そこそこであり、結婚もできないといって辞めていく人たちの事例が最近も紹介されており、同様の事例が全国各地で起きているようである。

特に、介護や看護に言及して提案されるのであれば、診療報酬や介護報酬をしっかりと引き上げて、労働コストをまかない、これらの人たちがきちんと生活できるような給与が支払われるように、厚生労働省にしっかり言っていただかないといけないのではないかと。低労働条件のまま、外国人の介護福祉士がまとまって入ってきて、ホームヘルパーとほとんど給与に差がないような状態では、制度を持続させることは無理ではないかと思う。この御提言をなさるのであれば、特に社会保険制度など労働市場に規制の影響が及ぶ分野の制度設計についても提案があってもいいのではないかとと思う。

3点目は、この専門調査会の目的とも整合するが、外国人が日本の企業で働く際の入り口はかなり緩くなっているものの、実際に日本の企業が外国人労働者を使いこなせていないという問題がある。また、日本の企業の中で、例えば大卒の外国人が、同じ大卒の日本人と競争して昇進できるかというそのような状況ではない。女性の管理職が10人に1人もいない状況であるが、外国人の管理職などなかなか出てこない。本調査会では、労働市場には6つの壁があるという議論をしており、こうした壁を克服して多様な人材をどう活用するかという議論を加える必要がある。

そこで、多様な人材を活用するための環境を整備することを併せて提言していただきたい。在留資格の要件では、学歴又は実務経験が中心になっているが、日本語、資格及び経験などのコンビネーションで、もっと多様な人材を受け入れるというような御提言があれば、受け入れ拡大の実行性が高まる。すなわち、受入側企業の多様な人材マネジメントの導入と入管の受入基準の多様化とをセットで議論いただけないだろうかと思う。

最後に4点目である。先ほど多文化共生の議論をしていたばかりであるが、特に日本語教育の推進については、伊藤議員の御議論を是非経済財政諮問会議でお話したいと思っている。

今、市区町村等自治体で本当に必要なのは外国人をどう管理するかというのとは異なり、就労場所、居住地を確定し、その土台の上で外国人の権利と義務を履行できるような条件を整えることである。必ずしも払っていただいていない社会保険料や税金を払ってもらうための仕組みをどうするかという課題がある。

遅くとも平成21年通常国会には、法務省及び関係省庁から関係法案を提出するという予定で作業が進んでおり、また、現在開催中の国会では、厚生労働省も雇用対策法の改正の中で、雇用状況報告を拡充して義務付けるという内容を入れていただくなど、この面では明らかに前進がみられる。

しかし、これらの制度整備は、多文化共生施策の土台にすぎない。日本語教育の支援や導入コースの実施など、自治体の多文化共生施策を支援するような国の制度の創設の必要性を、もっと強調していただけないだろうか考える。

(伊藤議員) 職種の範囲の議論で、労働条件が低い分野に外国人労働者が入ってもいいのかというご質問だが、もし需要と供給がマッチするのであれば構わないと思う。理由は、一旦入った外国人労働者がそこにずっと居続けるとは限らないからである。そこでお金を稼いで、這い上がっていくことも可能だし、仕送りをするためにある期間働き続けることはあっても構わないと思う。

樋口委員の在留期間を設けるのかという質問とも関わってくると思うが、私は在留期間を設けた方がいいと思う。それは更新性にして、必ず帰っていただく職種と、理由に応じて更新できる職種と、ある程度更新した後は永住資格を出す職種という幾つかに分けて、職種ごとにそこは更新可能か、更新の条件は何かなどをきめ細かく決めていただくということでよろしいのではないかと考える。また、需要がなくなれば母国に帰っていただく。

高学歴の人が現状でも入れるのに入っていない理由としては、雇う企業が外国人労働者を使いこなせていないことが考えられる。この問題は、おそらく外資系の企業だと、使いこなせないという問題は生じないので、外資系の企業が増えてくれれば解消に向かい、また外資のプレッシャーを感じれば、日本企業ももう少し頑張るのではないかと考えている。

私はグローバル化改革専門調査会下の金融・資本市場ワーキンググループで、ロンドンのシティでは、インド人やロシア人が多く働いているのに、なぜもっと外国人が日本に来て金融・資本市場で働かないのかということを議論している。ロンドンのシティでは、物理の大学院レベル学位を持った人がプログラムを書いたりする、同じようなことが日本で起きてほしいと思っている。

職種の大幅な拡大について、他にどのようなことを考えているのかというお尋ねについてお答えする。先ほどの説明で、医療・介護の話、家事、育児を手伝えるような分野の資格化の話をした。

それ以外の例としては、大学の秘書業務が挙げられる。現状で、英語ができる日本人の秘書を雇

うのは非常に大変であるので、フィリピン人の秘書が来てくれたら良いと考えている。

また、外国語の教師の分野の要件はもう少し緩くして、外国語教師の数をどんどん増やしていくのはいいと思う。これは現在の職種でも入れるのかもしれないが、政策的に増やしていてもよいと思う。先ほどのJETプログラムとの関係でも、教育関係でもっと外国人に来てもらいたいと思っている。

井口委員の1点目のタイムスパンに係る質問だが、2030年までならばミスマッチで、2050年まで今の出生率が続けば絶対的不足が顕在化するだろうという認識だが、すでに労働力人口と高齢人口の比が4対1から3対1になってきているが、あと15年で2対1になる。

ということは、夫婦2人で1人の老人を介護するとしたら、もう介護分野だけで労働力が足りなくなることは、おそらく明らかだと思う。このような極端な例を使わなくても、井口委員が「ミスマッチ」と呼ぶ状況が、次第にサービス産業をはじめあらゆる職種に広がっていくことが明らかである。絶対的な不足という言葉が適切でなかったとすれば、ミスマッチが職種的にどんどん拡大していくという表現で結構かと思う。

これも別のワーキンググループの話になるが、兼業も含むと、日本の農家の半分以上は65歳以上である。したがって、10~15年経ったときにどのような状況になるかは明らかで、当然その農地の集約をして少ない人数で農業を行っていくこととなる。これはおそらく生産性を上げるだろうからプラスとなる、おそらくコメはそれに対応できる。

コメは割合季節労働的な側面があるが、野菜・果実の栽培は、例えばイチゴなども、一個一個大きさによって箱詰めを別にしていく作業はかなり労働集約的で、これを労働節約できる技術に移行できるかどうかは微妙なところだと思う。したがって、近郊型の野菜、果実栽培は、かなり労働需要がある分野だと思う。

井口委員がおっしゃる日本の競争力を強化するため、足腰を鍛えるために外国人を受け入れるのではないかというご指摘は、そのとおりだと思う。そのために、少なくともこれから15~20年の間で少子化傾向が止まらなければ、その先の外国人労働に対する需要は増えていき、それに対して何らかの方法で応えることが日本の成長力維持のために重要だと考えている。

井口委員の2点目の質問の根本的な問題は、診療報酬の水準の低さにある。介護福祉士がそもそも不足していたり、辞めたり、あるいは最近では医者でも辞める例がある。ここで、介護報酬、あるいはひょっとしたら地域医療の医師の診療報酬を引き上げることがセットでなくてはいけないのではないかというご指摘である。

これは2年前に同じような話をしたときに、看護師協会からまず日本人を使うことを考えるべきだという趣旨の意見が出た。日本人看護師がやめる、あるいは看護師資格を持っているのに働かない、という背景には、就労環境の悪化があるので、賃金を引き上げれば、そういった看護師有資格

者が労働市場に出てくるので、絶対的不足にはならないという主張である。需給バランスを考えれば、日本人だけで十分足りているというのが、そういった主張の背景にあるかと思う。

これは、労働供給の賃金弾力性の仮定によると思うが、あらゆる職種で十分な報酬を出せば、日本人の労働供給がなされて需給はマッチするという議論は可能かもしれない。しかし、そういった論理で扉を閉ざして、日本人だけで需給をマッチングしようとするれば、当然、年金あるいは医療保険の財政はパンクする。その財政赤字は何かで賄わなければならないので、保険料を上げるか、消費税を上げるのかはわからないが、日本人労働者で需給をマッチングするために、看護、介護、医師の診療報酬を上げていく提案をされるのであれば、その報酬を払う保険の財政をどうやって面倒を見るのかをセットで提案していただかないといけないと思う。まさにそこはバランスだと思う。

財政は無尽蔵ではないので、日本の給与水準で喜んで働くという人がいるのであれば、ある程度は入ってきて手伝っていただくということに何の問題があるのかと思う。

井口委員の3点目のご指摘で、外国人だと日本企業の管理職になかなかない問題があり、多様な言語の人材が必要ではないかという主張には、全く違和感がない。それは色々な人を入れて、その職種を拡大しようという提案であり、そういった中で管理者が将来生まれることは十分考えられる。また企業に対しても門戸を開くので、外資系の企業がどんどん入ってきて、外国人の管理職の下で日本人が働くといった状況が発生するかもしれない。私の提言は、井口委員のおっしゃられたような外国人人材を入れることに合致している。

井口委員の4点目の多文化共生の取組みを国は支援すべきという点については、私は賛成である。財源をどうするかという問題については、スクラップ・アンド・ビルドを考えることが経済財政諮問会議の役割であるが、プライオリティーを付けて増やす分野に、この多文化共生支援と教育支援は入ってくると思う。ここも全く違和感はない。

(山川委員) 先ほど八代会長から話のあった外国人研修制度については、研修プラス技能実習の制度のうち研修の部分を実習として、ある意味労働者として受け入れる方向に転換するということであって、純粋な研修のみの場合はまだ検討を続けるという趣旨だったと思う。

経済学的に教えていただきたい点を2点だけ伺います。

1点目は、労働市場との調整を考慮する施策を取るかどうかということである。アメリカでも、移民、非移民でも受け入れるときには、国内労働市場に悪影響を与えないというテストを経るが、先ほどの数量制限がないとすると、需要がなくなったら帰るという趣旨を、「帰るだろう」という事実上のものとしてとらえるか、それとも「帰らせるようにする」という政策的なところまで含めたものとしてとらえるものなのか。通常の内市場だけで考えると、需要がなくなっても、労働供給が市場から消滅するということはないのが普通だと思うので、国際的な労働市場ではどう考えるかという点について教えていただきたい。

もう1点は、産業構造の高度化の観点からの質問だが、産業政策的に国内に残す産業と残さなく

てもいい産業を国際分業も考慮に入れて考える際、介護サービスなどは残さざるを得ないと思うが、国内に残さなくてもいい産業か否かを区別する必要があるかどうか教えていただきたい。

(樋口委員) 先ほど、入国資格について、具体的な職種についてご教示いただきたいとお願いをしたが、まだ私はイメージが持てないところがある。現行の制度では高度技能労働者と低技能労働者との二分法で区分しているが、今後もそれを維持するという考え方なのか。実は二分法ではなくて、その間にグレーゾーンがいっぱいあり、そのグレーゾーンについての具体的な議論が進まないところに問題点があると思っているが、そのグレーゾーンにどのような基準で線を引いていくかについて、何かお考えがあったら教えていただきたい。

(伊藤議員) 需要がなくなったら帰らせるのか否かという質問については、先ほどお答えしたように、需要が上がったり下がったりする職種であれば、当然、滞在期間も短く設定して、例えば3年経って需要がなければ帰らせるということではよいのではないかと思う。これは入国管理と就労管理の一体化で担保する。

産業構造の点だが、多くの職種とりわけサービス産業の場合、これからもなくなるとはあまり考えられない。もちろん、昔の石炭産業は確かになくなったが、なくなるであろうと予想される職種に、そもそも外国人に対する需要が発生することはあまり考えられないので、この点は需要のあるところにしか受け入れないということで大丈夫ではないかと思う。

確かにアメリカの場合には、色々な職種、特に高度な職種の場合には、アメリカ人にはできない場合にのみ外国人を雇うというルールが設けられていた。したがって、私がミネソタ大学に就職したときも、ミネソタ大学は、ローカルニュースペーパーに日本経済を教えられる経済学者を募集と広告したが、応募者がなかったという証明を付けて、労働許可を取ったことがあった。その辺りはかなりザルと言えザルのところではないかと思う。

唯一、高度技能と低技能という二分法の大原則を変えとなると、おそらく相当な難しい問題が発生してくると思うので、単純労働は認めないという大原則にはあまり手を付けずに、やはりグレーゾーンを拡大することが必要だと考える。

つまりスキルの内容をかなり色々な職種に拡大していく。ひょっとしたらベビーシッターも職種として認め、スキルだと考える、あるいはイチゴの大きさを瞬時にして見分けて、これを振り分けることもスキルだと考えることで、グレーゾーンを埋めていくことになるのではないかと思う。

日本では色々な資格試験があり、それらはすべて入国の資格に認めるということで、バスの運転手やタクシーの運転手などは全部スキルであると考えらることでよろしいのではないかと思う。

(井口委員) 今の点は非常に重要な論点である。外国人を受け入れる場合の要件として、スキルを具体的にどう認知すべきかというお話があった。オーストラリアではポイント制度の改革を数年前に実施したが、その際のひとつの指針は、受け入れる人材を選別する基準について、職種ばかり

ではだめだということであった。

従来、オーストラリアでは政府と労使とが一緒になって、これから国内でどのような職種が足りなくなるかを予測しながら、職種ごとに移民を入れる枠を設定していたが、実態と必ずしも合わず非常に苦しんでいた。

今、言われているのは、スキルの審査も必要だが、基礎となる一般的教育も重要だということである。例えば世界の動きがきちんと読める人と、目前のお金のことしかわからずに働くだけの人とは、やはり、前者に来ていただきたいというのがオーストラリア政府の考え方であったと思う。

したがって、大学教育ではやや高度過ぎるが、一般教育のレベルについても基礎となる水準を担保した上で、スキル、日本語能力、勤務経験、日系企業との関係、技能実習の経験などを組み合わせるなど、ちょっと広めに考えた方が良いのではないかと思う。

結局、特定のスキルの有無のみを尺度として受け入れることになると、企業の現場ではかえって問題が生じる。技能実習制度でも、技能実習の1年の研修終了時に技能検定などを受けるのだが、実際に行っている職務内容と検定内容とはぴったり合っていない。あまりスキルにこだわり過ぎると、日本の現場の実態に合わなくなる。

その問題は入管制度の中で本当に悩み深い部分であり、スキルは一つの超えるべきバリアーとして、しっかりと考慮すべきではあるが、逆にスキルばかりにこだわり過ぎると、いい人材が来なくなったり、それだけやればよいという人材が来てしまい、必ずしもその企業で、多面的能力が発揮できる人は来られないのではないかとも思うので、その点も御検討いただけないかと思う。

（伊藤議員） 今の点は重要だが、私のパッケージ提言の中では、一定レベルの日本語を習得することと雇用を引き受ける機関が存在することを掲げている。したがって、資格があれば日本に来て、日本でぶらぶらしながら仕事を探すのではなく、既に日本でちゃんと雇うという機関があること、不法滞在・不法就労をチェックすること、この3点セットぐらいで、井口委員の御懸念は解消されるのではないか。つまり、職種は一つのチェックポイントでしかない、ただ、今はそのチェックポイントが非常に狭いために、そこでほとんどの人がはねられてしまっているということが問題である。だから、現状から言うと、やはり職種のところを大きく取り上げて、進めていくことが重要なのではないかと思う。

（山口政策主監） 日系人など、定住者で活動制限のない者をどのように扱うのかについて教えていただきたい。

（伊藤議員） ご指摘の点は、私の提言で一番弱いところである。2年前に私は集住地区に行ったことがなく、フィールドワークをしていないので、非常に苦しかったが、提言（3）の日本語教育を義務教育の過程にはとらわれずに教える方策を考える、制度設計をする点に尽きると思う。

アメリカの例を出すのは適切かどうかかわからないが、アメリカという文化、生活、社会になじんでいく人種・国籍と、なじめない人種、集住して英語を全然使わない人と、どんどん英語にもなじ

んで大学進学もしていく人とに分かれる。その背景についての説明はなかなか難しい。

ただ、ホスト国にできることは、やはり教育の機会を提供するということだと思う。日本語を習得したい人が出てきたら、インテンシブや週に1回かは別として、レベル別に見て、勉強できる機会を提供していく必要がある、機会の提供後は自己責任となる。

家庭環境の大切さは、日本人でも同じである。日本人でも、家庭環境がいいところと、あまりよくないところでは、平均的に子どもの成績等の結果に差が出るということはある、また家庭の問題にはあまり踏み込めないと思う。だから、親御さんや子どもが自発的に勉強したい、日本語も習いたいというときに、提供できる体制をつくっておくことしかないと思う。

(大沢委員) 基本的な人権という観点からご質問したい。身近にフィリピンやビルマ出身の友だちがいるが、最近かなり警察から止められて、不法に滞在しているのではないかと尋ねられると聞く。白人よりもフィリピン人などの方が疑いの目で見られることが多いとのことである。

外国人を受け入れることを明らかにするのであれば、基本的な人権が守られていることが必要不可欠である。人身売買の問題を受けて「興行」が減ってきた背景には、取締りの厳格化があるが、実際に色々な日本の地域を歩くと、本当に小さい町でそこだけに明かりが付いている店で外国人が接客している。

このような労働問題を考えると同時に、やはり日本人も外国人と共生していくに当たって偏見をなくすことが重要である。基本的なところで、日本人は非常に自国民中心で、人権の尊重という共通原則が守られていない状況も、経済財政諮問会議での提言の一つとして必要なのではないかと思うが、いかがか。

(伊藤議員) 「興行」では確かにその問題があり、激減しているのは、そういった問題が明らかになって、取締りや入国管理でかなり絞ったということだと考えられるが、よかったと思う。

やはりそのようなことを野放しにしていると、先ほど言ったような偏見につながるわけで、そこはきちんと対処すべきである。そういった意味では、「興行」の範囲をあまり広く取り過ぎないことは適切な政策であると思う。

見かけの人種だけで入国時に時間を要したり、街を歩いても滞在許可証の提示を求められることがあるのも確かに事実かもしれないが、これはアメリカでも同じで、例えば外国人関係の事件が起ると、同じような意味で、差別的な行動が見られるというのはあると思う。

これはもちろんなくす努力はしなくてはいけないが、ある程度は仕方がない面もあり、そこをどのようにしたらいいのかは、なかなかわからないが、できるだけ簡単な方法で、正規滞在の人にそれを証明する手段を提供するということがクリアーするしかないのではないかと思う。

(八代会長)

それでは、本日の会合はこれで終わりにしたい。